

Introduction	4
Méthodologie	7
1. ÉTAT DES LIEUX JURIDIQUE DE L'ÉGALITE AU SEIN DU SECTEUR DU CINÉMA ET DE L'AUDIOVISUEL DANS LA RÉGION MENA	9
1.1 Revue sensible au genre de la législation du secteur du cinéma	9
1.1.1 <i>Jordanie</i>	9
1.1.2 <i>Maroc</i>	10
1.1.3 <i>Principaux constats</i>	11
1.2 Revue sensible au genre de la législation du secteur audiovisuel	12
1.2.1 <i>Jordanie</i>	12
1.2.2 <i>Maroc</i>	13
1.2.3 <i>Principaux constats</i>	14
2. L'ÉGALITE DANS LE SECTEUR DU CINEMA : FOCUS SUR LA PRÉSENCE DES HOMMES/FEMMES	16
2.1 Aperçu sur le secteur cinématographique dans la région MENA	16
2.2 Aperçu sur l'égalité économique F/H dans la région MENA	18
2.3 Présence H/F dans les postes de décision	19
2.3.1 <i>Administrations du secteur cinématographique</i>	19
2.3.2 <i>Commissions de fonds d'aide à la production</i>	21
2.3.3 <i>Management des festivals</i>	23
2.3.4 <i>Présence H/F dans les organisations professionnelles</i>	25
2.3.5 <i>Place F/H dans la production cinématographique</i>	25
2.3.6 <i>Place H/F dans le financement du cinéma</i>	25
2.3.7 <i>Présence F/H dans les métiers du cinéma</i>	27
2.3.8 <i>Présence F/H dans deux instituts de formation au cinéma</i>	29
Conclusion	31
Recommandations stratégiques	32

INTRODUCTION

L'égalité homme-femme (H/F) dans les industries culturelles s'impose aujourd'hui dans les débats publics de par le monde, particulièrement en Europe et en Amérique du Nord. Dans la région MENA, la place accordée à ce débat demeure limitée.

L'Association démocratique des femmes du Maroc (ADFM) ambitionne d'amener cet enjeu sur la place publique. L'objectif est d'informer et de sensibiliser les différentes parties prenantes de cette région au rôle prédominant de l'industrie cinématographique dans la promotion de la culture de l'égalité au sein de ces pays. Après avoir réalisé un premier rapport sur l'égalité dans l'industrie cinématographique marocaine, l'ADFM prolonge son travail d'analyse avec un deuxième pays de la région MENA : la Jordanie.

C'est afin de disposer de la connaissance et des données requises - mais aussi d'entamer un processus de plaidoyer sur les plans national et régional - que l'ADFM a produit cette étude. Cette dernière s'inscrit dans le cadre du projet régional « *Renforcement d'un secteur du film sensible au genre dans la région Maghreb-Machrek* », mis en œuvre par l'UNESCO avec l'appui financier de l'Union européenne (UE).

L'étude offre un état des lieux analytique des textes juridiques et réglementaires régissant le secteur du cinéma et de l'audiovisuel dans deux pays de la région MENA afin d'identifier les discriminations, directes ou indirectes, ainsi que les obstacles à la culture de l'égalité, mais aussi les recommandations et orientations en vue de produire un argumentaire pour que les entités publiques et privées, chargées de soutenir financièrement et techniquement les activités cinématographiques, inscrivent clairement dans leur mission la promotion de l'égalité femme-homme (F/H).

METHODOLOGIE

La présente mission se base sur une méthodologie concrète, menée à bien dans un esprit de co-production entre le consultant en charge de la rédaction du rapport régional, la consultante en charge de la rédaction du rapport sur la Jordanie et l'équipe de l'ADFM. Cette méthodologie matérialise le juste équilibre entre des attentes réalistes et définies et l'approche d'intervention la plus adaptée en fonction de la situation et des enjeux de la mission. Elle respecte les contours de la mission et prend en considération les engagements réciproques des parties.

Il était initialement prévu de traiter les données du secteur cinématographique au Liban. Les données reçues pour ce pays n'étaient pas exploitables en l'état. Ce rapport traite donc des données récoltées sur le secteur du cinéma en Jordanie et au Maroc.

La collecte des données a été effectuée suivant un canevas prédéfini, transmis aux consultants pays. Ce canevas s'articule autour de quatre (4) axes et de dix (10) indicateurs :

Axe n°1 : Analyse comparative du corpus juridique réglementant le secteur du cinéma

Cette analyse est basée sur une grille d'analyse placée sous le signe de l'approche genre. Le décryptage de la structure du corpus juridique permet de s'appuyer sur deux indicateurs :

- ✓ *Indicateur n°1* : Prise en compte des enjeux de l'égalité et de la parité par le législateur national et leur traduction en engagements réglementaires dans les textes de différents niveaux (lois, décrets, circulaires, etc.).
- ✓ *Indicateur n°2* : Constatation de l'existence de discriminations dans les législations du secteur du cinéma.

Axe n°2 : La présence des hommes et des femmes dans les postes de décision dans le secteur du cinéma

7

Partners:



In association with :

- ✓ *Indicateur n°3* : Présence des hommes et des femmes dans les administrations en charge du secteur (services spécialisés au sein des départements ministériels, centres publics, commissions de fonds d'aide, etc.).
- ✓ *Indicateur n°4* : Répartition homme/femme au sein des administrations en prenant en considération le niveau de responsabilité.
- ✓ *Indicateur n°5* : Présence des hommes et des femmes dans le management des festivals.
- ✓ *Indicateur n°6* : Présence des hommes et des femmes au sein des organisations professionnelles du secteur (producteurs, réalisateurs, distributeurs de films, gestionnaires de salles, comédiens, techniciens, critiques de cinéma, etc.).

Axe n°3 : **Présence H/F dans la production cinématographique**

- ✓ *Indicateur n°7* : Répartition des hommes et des femmes dans la production de films (producteurs et réalisateurs).
- ✓ *Indicateur n°8* : Répartition de l'accès aux financements publics entre réalisateurs et réalisatrices.
- ✓ *Indicateur n°9* : (à remplir selon le modèle du tableau n°3) Ventilation de la présence des hommes et des femmes dans les métiers du cinéma (selon la nomenclature des métiers de chaque pays).

Axe n°4 : **Présence H/F dans les instituts de formation**

- ✓ *Indicateur n°10* : Étudiants hommes et femmes dans les établissements de formation du secteur (public/privé), en prenant en compte la répartition dans les filières des métiers dits de la « réalisation » et ceux de la « technique ».

1. ÉTAT DES LIEUX JURIDIQUE DE L'ÉGALITÉ AU SEIN DU SECTEUR DU CINÉMA ET DE L'AUDIOVISUEL DANS LA RÉGION MENA

1.1 Revue sensible au genre de la législation du secteur du cinéma

Dans cette partie, l'analyse se focalise sur le contexte législatif des deux pays choisis. Après une brève présentation de l'environnement constitutionnel des deux royaumes, l'étude procède à la revue juridique sensible au genre des textes de loi et de différentes législations réglementant le secteur du cinéma en Jordanie et au Maroc.

1.1.1 Jordanie

La Constitution jordanienne ne fait pas référence à l'égalité entre les genres. Malgré les revendications portées par le mouvement associatif dans ce pays durant la période du Printemps arabe (2011), celle-ci est restée sans suite. L'absence d'engagement dans la loi suprême du pays se traduit par l'invisibilité des questions liées à l'égalité dans le corpus juridique réglementant le cinéma jordanien.

La Royal Film Commission (RFC) de Jordanie a été créée en 2003. La loi instituant cette instance publique a été votée en 2008. Ledit texte de loi fait de la RFC l'acteur principal du secteur du cinéma en Jordanie. Cette récente législation n'aborde pas les enjeux de l'égalité et n'intègre pas l'approche genre dans ses objectifs. Dans la partie fixant les règles de fonctionnement administratif de la RFC, aucune mention n'est faite aux notions d'égalité des chances.

Le royaume dispose également du Fonds jordanien pour le soutien aux films. Dans ses objectifs et critères de sélection, les dimensions genre et égalité ne sont pas mentionnées. Cela dit, il ressort

des entretiens réalisés, dans le cadre de l'étude-pays¹, la volonté des équipes de la RFC et du Fonds d'inclure l'égalité dans leur processus décisionnel. Cette prise de conscience se confirme à travers les données qui seront présentées dans la partie suivante. Le changement des pratiques sur le terrain s'opère bien que cet enjeu ne soit pas pris en compte sur le plan institutionnel.

1.1.2 Maroc

Contrairement à la Jordanie, le Maroc a inscrit l'égalité comme un de ses principes constitutionnels (article 19). La loi suprême, qui a aussi été adoptée dans le contexte politique de 2011, a permis cette avancée majeure pour atteindre l'égalité effective entre les femmes et les hommes. Dix ans après l'adoption de la Constitution, le secteur du cinéma n'a pas réussi à se conformer à ce principe. Les textes réglementant le secteur du cinéma au Maroc datent de la première moitié du XXe siècle. Les principaux textes ont connu quelques amendements (2017 et 2019), sans apporter toutefois de changements de fond à l'architecture de ce corpus juridique. Ces textes ne font pas référence au principe constitutionnel de l'égalité femme-homme. Celui-ci n'est pas non plus inscrit dans les missions du Centre cinématographique marocain (CCM), administration publique en charge de l'organisation et la régulation du secteur du cinéma au Maroc. La composition des différentes instances de gestion du secteur (conseil d'administration et commission du fonds d'aide à la production) ne fait pas mention des principes d'égalité H/F ou de parité. Les différentes réformes à caractère technique et professionnel insistent plutôt sur la modernisation du secteur. Les documents produits par les Assises nationales du cinéma (2006 et 2013) évoquent l'égalité des

¹ L'ADFM, *Zoom sur l'égalité dans le cinéma en Jordanie : Revue analytique de la présence des femmes et des hommes dans le secteur cinématographique*, « Projet : Promotion et diffusion de la culture de l'égalité » de l'UNESCO Maghreb, décembre 2020. Étude réalisée par Fatma Louati.

- Les principaux textes juridiques en rapport avec la communication audiovisuelle au Maroc consacrent les principes d'égalité et de parité parmi leurs missions.
- Dans un effort d'auto-régulation et de promotion de la culture de l'égalité, les médias du pôle public disposent de chartes de la parité et de deux comités de promotion de la parité et de la diversité en leur sein.
- Les démarches du secteur audiovisuel en la matière peuvent être mises en avant comme de bonnes pratiques à dupliquer, à s'approprier dans ce secteur.

Partners:



15

In association with :

du Machrek et ceux du Maghreb⁴.

Ce dynamisme se traduit par le déplacement du centre de gravité du secteur du Caire vers Dubaï et Beyrouth. L'Égypte, centre historique de production et de circulation de films de cette région, est concurrencée par de nouveaux espaces de création et de production. Le Liban, le Maroc, la Tunisie et les pays du Golfe se positionnent dans le secteur de l'industrie culturelle et spécialement du cinéma sous l'effet de la mondialisation des moyens de financement, de l'émergence de nouvelles générations de créateurs et de la multiplication des festivals se voulant à dimension mondiale. Parmi eux figurent le Dubai Film Festival, le Festival International du Film de Marrakech Festival ou encore le rendez-vous historique du Festival du Film de Carthage.

Cette concurrence a permis l'émergence de nouveaux acteurs du financement du cinéma. En plus des fonds d'aide nationaux au cinéma et des fonds occidentaux, la région dispose d'un écosystème émergent de soutien aux créateurs dans le cinéma comme le Doha Film Fund à Qatar, la Fondation AFAC au Liban, Enjazz à Abu Dhabi ou SANAD à Dubaï.

Dans le domaine de la distribution, la situation est contrastée. Dans ce segment essentiel se pose des questions d'ordre économique et technologique. Les salles indépendantes continuent à baisser le rideau, notamment au Maghreb. En même temps, des investisseurs dans le secteur se lancent dans la construction de multiplexes ultra-modernes tels qu'Empire au Liban et en Irak, Megarama au Maroc et Gulf Film/Grand Cinemas dans les pays du Golfe. Le succès grandissant des plateformes internationales de streaming payant (Netflix, HBO, Disney, etc.) dans la région constitue une menace à la pérennité de ces projets.

⁴ MENA : [Cinemas en présence : Cartographie, enjeux, acteurs](#),

Partners:



2.2 Aperçu sur l'égalité économique F/H dans la région MENA

Les inégalités dont pâtissent les femmes de la région MENA sont persistantes. Les différentes institutions internationales (ONU, Banque mondiale, OCDE, etc.) s'accordent sur ce constat et tirent la sonnette d'alarme. « Dans les pays de la région MENA, 20% seulement des femmes en âge de travailler exercent un emploi ou en recherchent un activement. Les femmes ne représentent actuellement que 21% de la population active et elles contribuent à seulement 18 % du PIB régional », rappelle la Banque mondiale⁵. Les avancées réalisées en une décennie n'ont pas été suffisantes pour ancrer la culture de l'égalité dans les secteurs économiques. « Si, au cours de la décennie écoulée, la région MENA était parvenue à résorber l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes, son taux de croissance aurait été deux fois supérieur, avec, à la clé, un gain d'environ 1 000 milliards de dollars en production cumulée. Or, au contraire, le fossé hommes-femmes sur le marché du travail « traditionnel » s'est étendu au reste de l'économie, et notamment au secteur des nouvelles technologies, où la population féminine est à la traîne en matière d'accessibilité et d'utilisation des services numériques », insiste la même source.

Si ces institutions rappellent, à la veille de chaque Journée internationale des droits des femmes, que « cette situation n'est pas tenable », peu d'actions institutionnelles permettent de changer la donne. Dans une grande partie de la région, le fossé entre les genres ne cesse de se creuser.

Ce rappel était nécessaire pour replacer cette étude dans son contexte régional difficile. L'égalité H/F dans le secteur cinématographique fait face à ces données structurelles, auxquelles s'ajoute la situation spécifique de cette industrie culturelle. Des caractéristiques que nous résumons en trois

⁵ Lili Mottaghi, [Investir dans les femmes pour dynamiser la croissance dans la région MENA](#), Banque mondiale, 6 mars 2019

Partners:



In association with :

points : la saisonnalité du secteur du cinéma, la précarité de la situation socio-économique de nombreux acteurs de cet écosystème et l'absence de cursus de formation dans les métiers du cinéma dans l'ensemble des pays de la région permettant une égalité des chances entre les jeunes de cette région voire entre ceux d'un même pays.

2.3 Présence H/F dans les postes de décision

L'analyse de la présence des femmes et des hommes dans le secteur cinématographique des deux pays s'est articulée autour de deux principaux axes :

- ✓ La présence F/H dans les postes de décision.
- ✓ La présence F/H dans les métiers de la production.

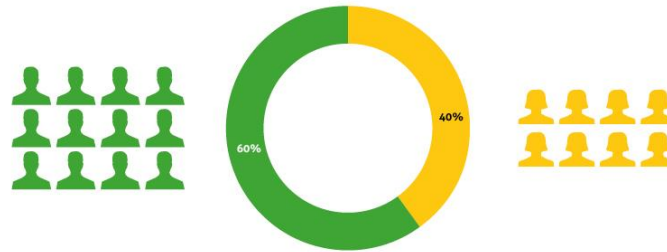
Elle a permis de mettre en évidence un certain nombre de constats :

- Absence de données sensibles au « genre » et d'indicateurs basés sur celui-ci auprès des différentes institutions du secteur des deux pays.
- Faible présence des femmes au sein des instances dirigeantes.
- Présence des femmes dans les métiers de la production et de la réalisation, et plus faiblement dans les métiers techniques.

2.3.1 Administrations du secteur cinématographique

L'analyse a porté sur la présence F/H au sein des administrations du secteur du cinéma dans les deux pays : d'une part, la Royal Film Commission (RFC)- Jordanie, et de l'autre le Centre cinématographique marocain (CCM). En plus de ces administrations, l'analyse s'est intéressée au management des commissions de fonds d'aide et aux directions des festivals.

Effectif du CCM par sexe



Source : CCM

Graphique n°2

2.3.2 Commissions de fonds d'aide à la production

Au sein des commissions de fonds d'aide, la parité n'est pas encore atteinte dans les deux pays, mais une progression notable a été observée dans la composition de ces instances.

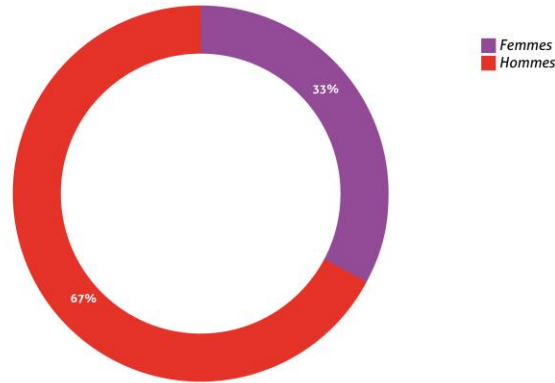
En Jordanie, les professionnelles du cinéma au sein de la commission en exercice représentent 33% des membres.

Partners:



In association with :

Membres de l'équipe du The Jordan Film Fund, par sexe



Source: JFF, 2020.

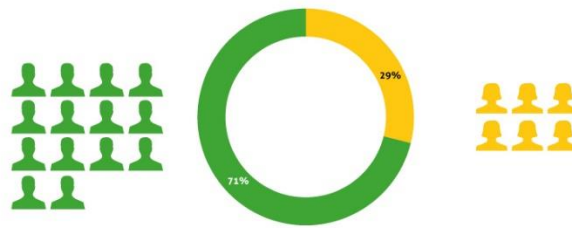
Graphique n°3

Au Maroc, la parité est atteinte depuis deux commissions avec un taux de présence de femmes de 50%. À noter qu'en Jordanie et au Maroc, les deux commissions sont actuellement présidées par des femmes. Durant la dernière décennie (2010-2020), le taux de féminisation de la commission était de 29% (Graphique n°2).

Partners:



Membres de la commission du fonds d'aide



Source : CCM

Graphique n°4

2.3.3 Management des festivals

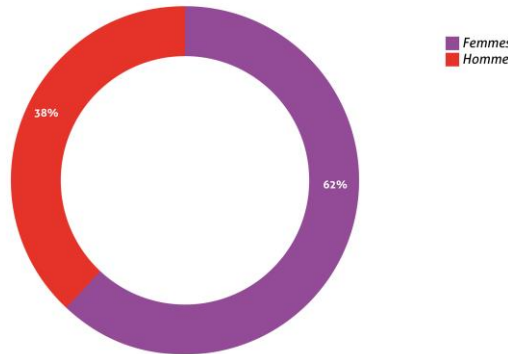
Dans le domaine de la gestion des festivals, la Jordanie fait nettement mieux que le Maroc. En Jordanie, les femmes enregistrent une présence notable dans la gestion des festivals avec 62% de femmes managers contre 38% d'hommes (graphique n°5).

Partners:



In association with :

Direction des festivals-Jordanie, par sexe

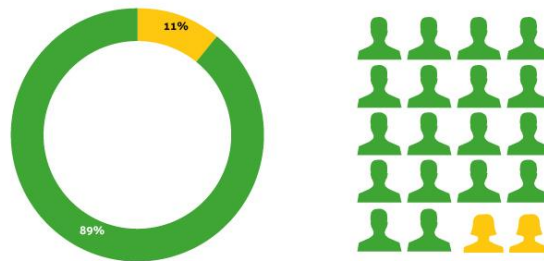


Source : RFC, 2020.

Graphique n°5

Au Maroc, sur les 18 festivals répertoriés, on ne compte que deux femmes occupant la présidence d'un festival, soit 11% (graphique n°6). Deux autres femmes occupent le poste de directrice de festival et une femme occupe celui de directrice déléguée, soit un taux d'à peine 28%.

Direction des festivals selon le sexe



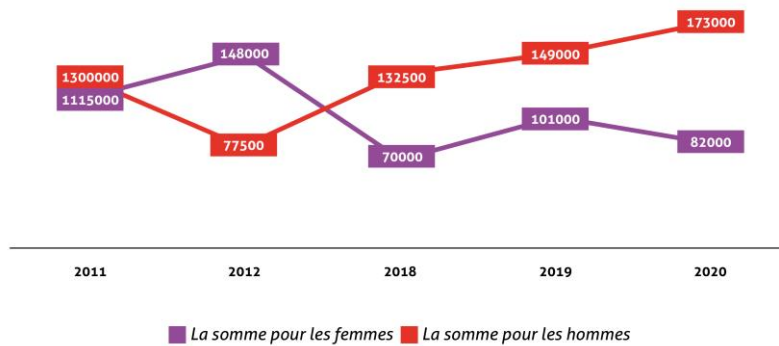
Source : CCM

Partners:



La situation du financement public destiné au soutien à la production diffère d'un pays à l'autre. En Jordanie, la quasi-parité est atteinte avec 43% des fonds destinés à des productions portées par des femmes. Il est à préciser que le fossé entre les projets portés par les hommes et par les femmes est demeuré stable ces trois dernières années (graphique n°7).

Evolution du soutien aux projets cinématographiques des réalisateurs H/F (2011-2014), en dinar jordanien



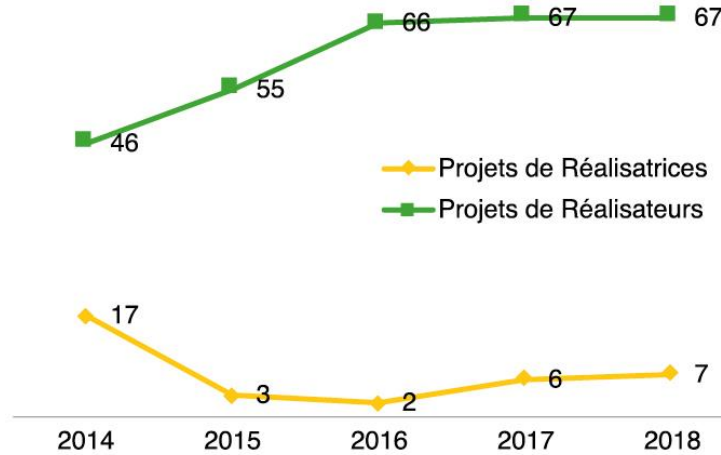
Source : JFF, 2020.

Graphique n°7

Au Maroc, la Commission du fonds d'aide à la production a permis à des réalisatrices de bénéficier de 10% de ces fonds. Comme le montre le graphique n°8, ce gap demeure stable depuis quatre ans.

Partners:

Répartition entre H/F des budgets du Fonds d'aide (en millions de DH)



Graphique n°9

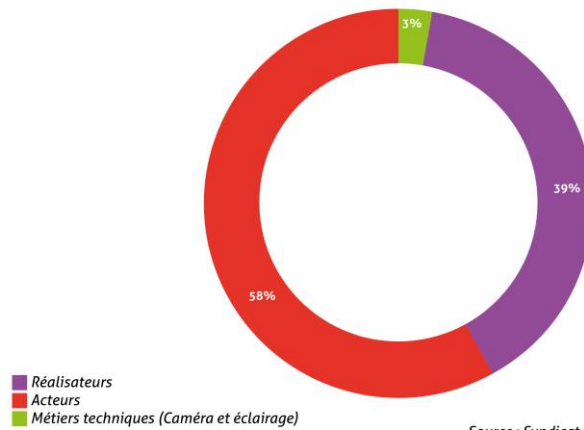
2.3.7 Présence F/H dans les métiers du cinéma

Dans les activités de production, la présence des femmes progresse à des rythmes différents selon les pays. La féminisation des métiers du cinéma nécessitera un engagement plus fort des pouvoirs publics des deux pays et des organisations de la profession. Globalement, les chiffres à retenir sont les suivants :

- La présence des femmes dans les métiers du cinéma est comme suit : 16% pour la Jordanie et 18% pour le Maroc.

- Dans le détail, la présence des réalisatrices en Jordanie est plus faible par qu’au Maroc.

Ventilation des métiers chez les femmes du secteur du cinéma-Jordanie



Source : Syndicat des artistes de Jordanie, 2020.

Graphique n°9

- La Jordanie compte 11,7% de réalisatrices contre 26% au Maroc. La faible présence des femmes dans les métiers techniques du cinéma témoigne aussi des marges de progression à exploiter pour assurer une présence égalitaire H/F. Dans ce type de métiers, la Jordanie ne compte que 2% de femmes (graphique n°9). Le Maroc fait nettement mieux avec 14% de femmes spécialisées dans les métiers techniques (Graphique n°10). Ces chiffres demeurent en deçà des moyennes mondiales.

Partners:

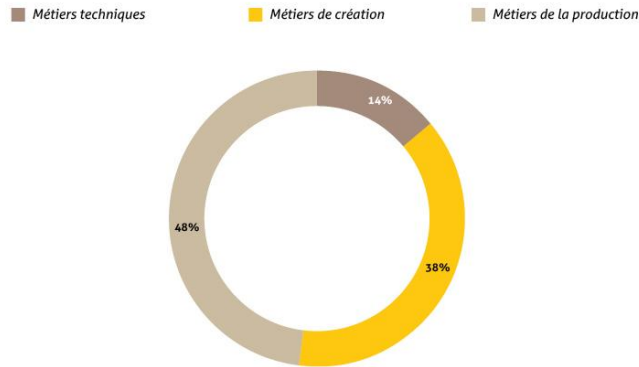

 sud
 ECRITURE




 مرصد الإعلام في شمال إفريقيا والشرق الأوسط
 HERA MEDIA MONITORING

In association with :

Ventilation des métiers du cinéma chez les femmes



Source : CCM

Graphique n°10

2.3.8 Présence F/H dans deux instituts de formation au cinéma

Le principal motif d'espoir est la féminisation accélérée des effectifs des étudiant.e.s dans les établissements de formation au cinéma des deux pays. En Jordanie, les femmes représentent 77% des étudiants du Département des arts du spectacle et des arts visuels au sein des universités publiques. Dans la filière des arts visuels, ce taux se hisse même à 81% (graphique n°11).

CONCLUSION

L'égalité entre les femmes et les hommes dans la participation, l'accès et la contribution à la vie culturelle relève autant des droits de l'Homme que des droits culturels. Toutefois, les femmes demeurent confrontées à des obstacles, constituant un « plafond de verre » qui les empêche d'accéder à des postes de responsabilité et de décision. Ces conclusions sont valables pour le secteur du cinéma dans pratiquement toutes les régions du monde. Dans la région MENA, les formes d'inégalités d'accès des femmes au secteur cinématographique se retrouvent multipliées du fait d'un contexte régional défavorable aux droits des femmes.

En effet, le cinéma et les industries culturelles sont les parents pauvres du point de vue de l'égalité homme/femme dans la région MENA. Différents rapports nationaux et internationaux relèvent des disparités persistantes qui existent dans presque tous les domaines culturels et dans la plus grande partie du monde. Cette situation se traduit en premier lieu par une large sous-représentation des femmes dans les rôles créatifs clés et fonctions décisionnelles ainsi que par un accès limité des femmes au financement. À travers les cas éloquentes de la Jordanie et du Maroc, les secteurs du cinéma de la région doivent fournir des efforts supplémentaires afin d'ériger l'égalité homme/femme en principe directeur.

Pour changer cette donne, l'UNESCO appelle les organisations internationales, les gouvernements et la société civile à se mobiliser « pour faire en sorte que le rôle des femmes et des hommes dans la vie culturelle soit également encouragé, valorisé et visible ».

Dans les deux cas étudiés, des efforts ont été consentis en matière d'égalité, mais de nombreux défis doivent encore être relevés par les différentes parties prenantes afin que la culture de l'égalité occupe toute sa place dans le paysage cinématographique national.

- Publier un rapport annuel régional dédié à la promotion de l'égalité au sein des industries culturelles.
- Consolider la parité dans la composition des commissions du fonds d'aide à la production cinématographique et les différentes instances dirigeantes de ce secteur, dans chaque pays de la région.
- Intégrer dans les textes réglementant les commissions de fonds d'aide des conditions liées à la promotion de la culture de l'égalité lors de l'octroi de l'aide publique ;
- Concevoir au sein de ces commissions un fonds d'amorçage dédié spécifiquement aux femmes et aux jeunes pour promouvoir l'accès aux fonds publics.
- Promouvoir la présence des femmes au sein des instances dirigeantes des organisations professionnelles à travers des mesures dédiées.
- Mettre en place des projets de « femmes mentors » au profit des jeunes professionnelles qui démarrent leur carrière dans le secteur.
- Publier régulièrement les données relatives à la présence des femmes dans chaque métier du cinéma.
- Inscrire parmi les missions des instituts de formation au cinéma, sur le plan régional, la promotion de la culture de l'égalité auprès du corps professoral, administratif et des étudiants.
- Concevoir des programmes de recherche liés à la promotion de la culture de l'égalité, notamment le monitoring de la présence des femmes dans le secteur.
- Inclure dans le cursus de formation des séminaires ou cours sur la promotion de la culture de l'égalité.
- Encourager les étudiantes à opter pour des formations techniques et leur apporter le soutien nécessaire.

