



BRISER LE SILENCE SUR LE RACISME DANS LES RÉDACTIONS

AFP : le Serpent superstar

Le Serpent « va bien » et il est « innocent ». C'est du moins ce que Charles Sobhraj confiait dans une série de dépêches AFP qualifiées d'« alerte » fin décembre 2022. Condamné à plusieurs reprises pour de nombreux meurtres de touristes commis en Asie dans les années 1970 et 1980, celui qui a été surnommé le Serpent venait d'être libéré d'une prison népalaise pour raisons de santé. Présent dans l'avion qui le ramenait en France, un journaliste de l'AFP lui a permis de donner un écho international à ses déclarations. Lors de la réunion de CSE de janvier, le SNJ-CGT a évoqué « un gros malaise » au sein du service international devant cette « peopolisation ». Cette couverture a été imposée par un « bras de fer » interne, ajoute le SNJ-CGT, qui déplore le manque de considération pour les familles des victimes. Il faut croire que donner la parole à un tueur en série ayant fait l'objet d'une série Netflix est plus important que le reste.

Le Poher : réaction salvatrice face à la haine

Menaces de mort, insultes, dont certaines homophobes, incitations à la violence en publiant noms et photos... Les journalistes de l'hebdomadaire centre-breton *Le Poher* ont attiré la vindicte de plusieurs groupes d'extrême droite pour avoir fait leur travail. En l'occurrence couvert le projet d'installation d'un centre d'accueil pour réfugiés à Callac (Côtes-d'Armor) et en particulier les violentes manifestations d'opposants. Une journaliste de France 3 Bretagne a également fait l'objet d'un cyber-harcèlement pour des raisons similaires. Ce déchaînement de haine aura au moins entraîné une indignation salvatrice, qui s'est concrétisée par un appel cosigné par de nombreux médias et organisations, dont le SNJ-CGT, et un rassemblement de plusieurs centaines de personnes le 25 février devant les locaux du journal à Carhaix (Finistère).

Groupe Marie Claire : externalisation à tout-va

C'est la « nécessaire sauvegarde de la compétitivité » qu'invoque la direction du groupe Marie Claire pour annoncer un contrat de sous-traitance passé avec la société Com'Presse, à qui doit être confié le secrétariat de rédaction de quatre titres du groupe, dont Marie Claire. « Alors que Marie Claire bénéficie depuis peu du label IPG (information politique et générale), la direction se saborde en décidant d'externaliser le service en charge notamment du *fact-checking*, pourtant garantie de qualité éditoriale », dénoncent le SNJ et le SNJ-CGT. L'annonce fait également planer la menace de licenciements, alors que le nombre de journalistes a déjà plongé de 37 %, après neuf plans de licenciement en sept ans. « Une décision aussi brutale et unilatérale ne saurait rester sans impact en termes de risques psychosociaux pour les salariés », ajoutent les syndicats, qui s'opposent à ce « démantèlement ».

Témoins Revue trimestrielle
du Syndicat national des journalistes CGT

Responsable de la publication : Emmanuel Vire.
Ont collaboré à ce numéro :
Textes : Houda Benallal, Ludovic Finez,
Rémi-Kenzo Pagès, Emmanuel Vire.

Rédaction en chef : Ludovic Finez.
Secrétaire de rédaction : Pablo Aiquel.
Révision : Francis Ambrois.
Direction artistique : Iliaé Roc.

Impression : Alliajes (01 41 98 37 97).
Commission paritaire : 0923 S 06290.
N° ISSN : 1281-1343.

Téléphone : 01 55 82 87 42 ou 01 55 82 87 41
Courrier électronique : contact@snjcgf.fr
www.snjcgf.fr
twitter.com/snjcgf

En cas de changement d'adresse
Merci de bien vouloir transmettre le plus
rapidement possible au syndicat – contact@snjcgf.fr
ou 01 55 82 87 42 – tout changement d'adresse
afin de tenir à jour nos fichiers et de vous envoyer
au bon endroit *Témoins* ou tout autre document.

Témoins

Nouvelle série, n° 88
janvier - mars 2023

Sommaire

MOBILISATION RETRAITES

Retour en photos sur la mobilisation 4

DOSSIER

Briser le silence sur le racisme dans les
rédactions 6

Préambule : une enquête inédite
dans le métier 7

Point de départ : une réflexion née
lors du congrès SNJ-CGT de 2021..... 8

Méthodologie : une approche
sociologique du racisme et
des discriminations 10

Résultats quantitatifs : questions
d'ensemble. Statuts des journalistes,
types de médias, entreprise 11

Interprétation des résultats 13

Synthèse : des discriminations
qui peuvent se cumuler 14

Témoignages sur le racisme 14

Des propos qui relèvent
des stéréotypes 15

Témoignages sur les discriminations
sexistes : une situation qui relève
parfois de la triple peine 17

Témoignages sur les discriminations
syndicales ou autres : des blocages de
carrière et de rémunération 18

Conclusion et pistes de réflexion :
un silence qui ne demande
qu'à être brisé 18

JURIDIQUE

Cour d'appel : reflets.info contre
Drahi : la revanche 19

ACTUS MÉDIAS

Audiovisuel public : Vers une fusion
à marche forcée de France 3
et France Bleu ? 20

VIE SYNDICALE

Égalité femmes-hommes : à Radio
France, un « sursaut » loin de
rattraper le retard accumulé 21

INTERNATIONAL

Mumia Abu-Jamal : urgence absolue
à sortir notre confrère de l'enfer
carcéral 22

LIVRE

Enquête : de l'affaire Pénélope à
l'affaire Édith 23

Construire le rassemblement, bâtir la feuille de route

C'est le genre de dénouement que l'on n'ose espérer après quatre jours de débats perturbés par des incidents, des invectives et le sentiment de se cogner à une situation de blocage. Le 53^e Congrès de la CGT s'est achevé le 31 mars par l'élection de la première femme à sa tête, en cent vingt-huit ans d'existence. Sophie Binet, jusque-là secrétaire générale de l'Ugict-CGT – l'organisation des ingénieurs, cadres et techniciens –, a su porter une proposition de bureau confédéral de rassemblement, comprenant notamment Laurent Brun (cheminots) comme administrateur, Sébastien Menesplier (fédération Mines-Énergie), Boris Plazzi, membre du bureau sortant, Céline Verzeletti (Union fédérale des syndicats de l'État) ou encore Nathalie Bazire (secrétaire générale de l'UD de la Manche).

Une équipe adoubée par le comité confédéral national (CCN) par 64 voix pour, 39 contre et 11 abstentions. Tout s'est joué au petit matin, après que le bureau proposé par Marie Buisson (Fédération éducation recherche culture), candidate proposée par le secrétaire général sortant Philippe Martinez, a été repoussé. De son côté, Céline Verzeletti n'a pas pu réunir une équipe complète pour la soumettre au vote du CCN.

“Il nous faut réapprendre à travailler ensemble”

Ce « congrès inédit, au cœur d'un mouvement social qui dure depuis deux mois et demi [...], s'est tenu sur une terre volcanique. Il a été très difficile, violent parfois. Cette violence n'a pas sa place dans les rapports entre militants », a précisé Sophie Binet dès le début de son intervention. « Il nous faut réapprendre à travailler ensemble », insiste la nouvelle secrétaire générale, qui se félicite que le document d'orientation, qui a intégré un nombre important d'amendements, ait été voté à près de 73 %. Elle appelle dès à présent à l'organisation d'une « grande campagne de syndicalisation » et annonce une « feuille de route claire », définie par le document d'orientation, sous le signe du développement de l'industrie et des services publics, où « les questions environnementales et sociales sont portées au même niveau ». Un projet aussi pour « l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ». Un programme enfin aux « orientations internationalistes claires » pour « faire reculer le capitalisme ». Sans oublier une visée immédiate : poursuivre la lutte contre le report de l'âge de la retraite à 64 ans. « C'est le retrait [de la loi] qui nous permettra de revenir aux vraies priorités, car il faut augmenter les salaires et améliorer les conditions de travail », insiste Sophie Binet.

Le SNJ-CGT prendra toute sa place dans ce projet

Combats communs en intersyndicale interprofessionnelle nationale à chaque fois que les conditions sont réunies, rassemblement au sein de la CGT, culture du débat, de la transparence et de l'échange, objectifs de conquête clairs... le SNJ-CGT partage ces priorités et prendra toute sa place dans ce projet. Il poursuivra également les luttes qu'il mène depuis toujours pour la liberté d'informer et d'être informé, contre la concentration de l'information entre les mains d'une poignée de milliardaires, contre la précarité, pour la défense de l'emploi, des conditions de travail, des moyens nécessaires à une information de qualité, contre les violences policières... Avec la volonté réaffirmée de mettre à disposition de nos camarades les outils nécessaires pour s'organiser et mener le combat dans leurs entreprises.

Le SNJ-CGT continuera, parallèlement, à défricher des questions tout aussi fondamentales. Il en est ainsi du combat contre les discours de haine à l'encontre des journalistes et contre ceux véhiculés par certains médias. Il en est de même pour toutes les discriminations subies dans les rédactions. Ou encore, parmi beaucoup d'autres exemples, du combat nécessairement commun entre les journalistes et les lanceurs d'alerte.

Un programme qui ne pourra être mené à bien que par un renforcement – déjà entamé grâce à la progression de notre nombre de syndiqués – de la présence du SNJ-CGT dans les entreprises de presse. Et par un investissement davantage partagé, au sein de nos forces, dans les projets et le fonctionnement du SNJ-CGT. Bref, un combat collectif, quotidien et sans cesse relancé.

Emmanuel Vire, secrétaire général du SNJ-CGT





BRISER LE SILENCE SUR LE RACISME DANS LES RÉDACTIONS



Lancée au congrès de juin 2021 à Lille, la réflexion sur le racisme et les discriminations dans les médias – notamment la façon dont ils s'expriment et se matérialisent dans les rédactions – a donné lieu à la création d'une commission sur le sujet. Celle-ci a bâti une enquête pour mesurer et décrire le phénomène. *Témoins* publie l'intégralité du rapport de cette enquête menée par le SNJ-CGT.

Dossier réalisé par Houda Benallal et Rémi-Kenzo Pagès

PRÉAMBULE

UNE ENQUÊTE INÉDITE DANS LE MÉTIER

La question du racisme dans les médias en France, sujet tabou ou souvent mis sous le tapis, a fait l'objet de très peu de travaux. L'enquête du SNJ-CGT n'en prend que plus d'importance.

Nous tenons tout d'abord à remercier chaleureusement les journalistes qui ont contribué à cette enquête. Elle n'aurait pu se faire sans leurs précieux témoignages. Merci également à celles et ceux qui l'ont relayée et lui ont offert une visibilité. En choisissant le titre « Briser le silence sur le racisme dans les rédactions » pour cette enquête, inédite dans le métier, nous avons considéré qu'il y avait un silence sur la question du racisme dans les médias de France se traduisant par des « non-dits » ou « non-formulés », apparaissant parfois comme sujet tabou ou encore « mis sous le tapis ». Ce « parti pris » de départ nous a entraînés à opter pour un choix de vingt questions, plutôt ciblées et fermées, cherchant d'abord à dresser un contexte initial puis à libérer la parole en invitant à l'expression libre en fin de questionnaire.

Grille d'analyse spécifiquement créée

Nous avons opté pour une approche intersectionnelle, permettant de croiser différentes données et d'avoir une analyse plus précise de l'exposition au racisme d'un individu. Dans ce cadre, nous avons inclus une question sur le handicap, le genre, ou encore la situation professionnelle. Notre enquête demeure expérimentale. Elle se réfère essentiellement aux résultats obtenus, que nous soumettons et traduisons à travers une grille d'analyse spécifiquement créée. Un premier questionnaire a été diffusé fin février 2022 à destination des journalistes syndiqué·es au SNJ-CGT. La première contribution date du 28 février 2022. Une quinzaine de journalistes membres du SNJ-CGT ont d'abord répondu et nous ont fait part de remarques éclairantes en mars 2022. Nous avons alors choisi d'ajuster le questionnaire au plus près des besoins de l'analyse, notamment en ajoutant une fenêtre ouverte à la libre expression, avant de le remettre en ligne dans sa version finale et de le rendre public en mai 2022. L'enquête s'est clôturée fin septembre 2022.



POINT DE DÉPART

UNE RÉFLEXION
CONGRÈS SNJ-

Cette enquête trouve son point de départ lors du congrès du SNJ-CGT de Lille, en juin 2021. Le syndicat fait le constat d'une certaine forme de rareté des témoignages publics liés au racisme au sein des rédactions, et du manque de données sur le sujet, alors même que les syndicalistes sur le terrain – dont une part, par ailleurs, victimes de racisme dans la profession – sont confronté-es à ce fléau au quotidien. Le SNJ-CGT écrit alors dans son document d'orientation : « Si le racisme dans les médias est un sujet si peu étudié, c'est qu'il n'existe aucun espace pour les journalistes victimes de racisme pour en parler ni s'organiser. Au sein d'une rédaction, il est difficile de s'exprimer [...]. La culture du silence autour du racisme dans les médias s'explique notamment par la faible diversité des effectifs. Les victimes de discriminations sont généralement isolées et n'ont pas de collègues avec lesquelles partager leurs mauvaises expériences. » Décision est alors prise par les congressistes de planifier un travail syndical spécifique sur le sujet, qui débute avec cette enquête.

Quelques analyses éparées
préalables

Pour autant, ce travail ne part pas de rien. Si les investigations sur le racisme dans le journalisme sont rares, quelques analyses éparées ont déjà abordé la question. En 2016, Acrimed publiait un dossier (article extrait du dossier

de *Médiacritiques* n° 19, consacré au(x) racisme(s) médiatique(s)). Plusieurs journalistes y témoignaient en dénonçant un *blackface*, des commandes de sujets « orientés » (rap, banlieue, quartier, etc.) Un-e journaliste (W. K.) soumettait : « Le musulman en France n'est finalement traité que par le prisme de la problématique de l'islam, il n'est jamais normalisé par les médias. De manière générale, le Non-blanc n'est jamais normalisé dans les médias. C'est grave parce que les médias contribuent à créer un imaginaire au lieu de refléter la réalité des Français : Noir, Arabe, Asiatique, Blanc, homme, femme, jeune, vieux... » Un-e autre (A. D.) relevait déjà : « [À la radio], la rédaction était principalement blanche, ça n'a pas été une surprise pour moi. On sait que c'est le réseau qui marche beaucoup, que le journalisme, c'est un métier assez bourgeois. Ma cheffe était métisse, elle a permis d'ouvrir des portes. Elle a permis de faire travailler d'autres journalistes non blancs, elle a écouté les points de vue. » Les premières observations se font sur le prisme de la représentation, de la diversité des effectifs et du traitement éditorial plutôt que sur les conditions d'exercice des journalistes exposé-es au racisme.

Représentations caricaturales
et stéréotypées

En 2019, la sociologue des médias Marie-France Malonga expliquait dans une interview à la revue des médias de l'INA l'importance de la représentation de la diversité dans les espaces médiatiques. « Au-delà de la présence à l'image, les représentations caricaturales, stéréotypées sont celles qui créent malheureusement le plus de dommages dans les esprits », précise la spécialiste, évoquant l'expérience de Michel Reinette. En 1984, le premier journal de ce dernier, sur France 3 Le Mans, était introduit par son rédacteur en chef empressé de rappeler, d'abord, les origines guadeloupéennes du journaliste noir avant d'exposer, comme pour justifier cette embauche, le parcours « méritant » du nouveau recruté.

Les discriminations dans les médias sont un objet sociologique. Elles sont devenues un objet institutionnel d'étude, notamment avec les rapports annuels de l'Arcom (ex-CSA) et de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDDH) qui remet chaque année au gouvernement un état des lieux du racisme en France. Les derniers rapports, de

NÉE LORS DU -CGT DE 2021

juillet 2022, reviennent sur ces enjeux de représentation. Celui annuel du CNCNDH, rendu public le 18 juillet 2022, relève par exemple l'impact de deux années de Covid-19 sur les préjugés en hausse, en particulier envers les personnes chinoises ou françaises d'origine chinoise.

Ce rapport observe que « Juifs et Asiatiques ont en commun une image ambivalente, associée à des traits a priori positifs – avoir de l'argent, de l'influence économique – mais générant du ressentiment et se retournant éventuellement contre eux ». Cette représentation émane notamment de la responsabilité des rédactions dont l'utilisation du terme « virus chinois », pourtant bannie par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), a pu nourrir la xénophobie et le racisme envers les Asiatiques.

Recommandations aux journalistes et aux écoles de journalisme

Plusieurs recommandations de la CNCNDH concernent les journalistes mais aussi les écoles de journalisme, où il « apparaît aussi nécessaire de mettre en place des formations spécifiques obligatoires dans certains établissements, notamment ceux préparant aux métiers de l'image et de l'information, qui ont une responsabilité particulière dans la lutte contre les biais discriminatoires. [...] L'apprentissage de l'animation et de la conduite de débats semble également être un prérequis incontournable afin que les étudiants soient mieux armés pour apporter la contradiction s'ils se trouvent par la suite confrontés en direct à des propos discriminatoires. »

La CNCNDH note également des freins structurels et déplore : « D'autres paramètres peuvent malheureusement empêcher un réel changement des pratiques. Le choix d'une course à l'audience peut pousser certains médias à créer des polémiques et à provoquer pour attirer le public, y compris en invitant des éditorialistes ou chroniqueurs identifiés, voire condamnés, comme promoteurs assumés de discours xénophobes et racistes. L'évolution même des conditions de travail des journalistes, devenues plus précaires, peut pousser certains à recourir à des recettes qui fonctionnent et à reproduire des approches biaisées : la recherche de l'économie et de la rapidité peut ainsi pousser à réduire le temps passé à enquêter et valider ses informations pour produire un reportage au détriment de la réalité, de son analyse, de ses contradictions. »

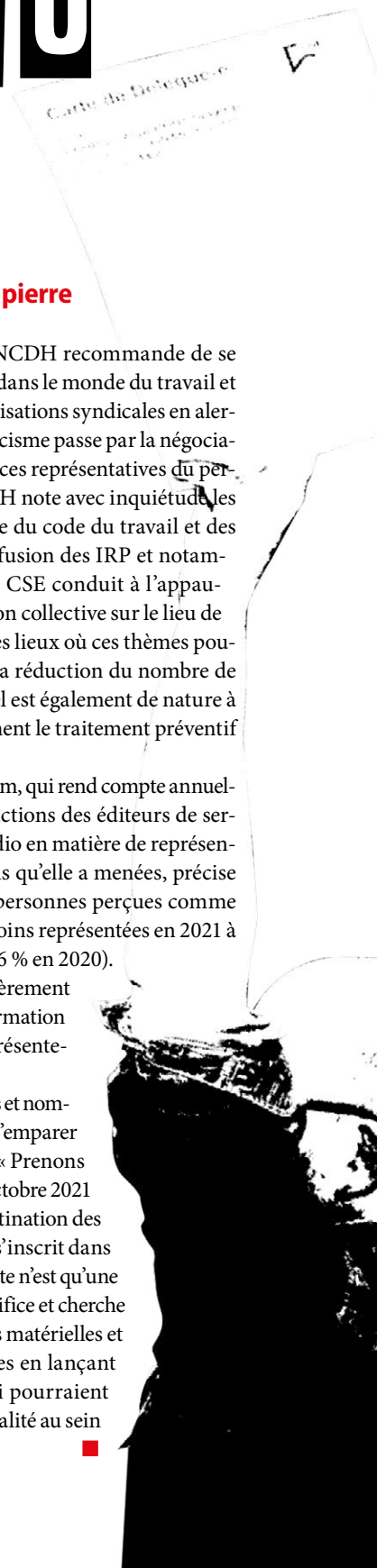
Une première petite pierre à l'édifice

Au-delà des médias, la CNCNDH recommande de se saisir de la problématique dans le monde du travail et insiste sur le rôle des organisations syndicales en alertant : « La prévention du racisme passe par la négociation collective et les instances représentatives du personnel (IRP). Or la CNCNDH note avec inquiétude les effets de la récente réforme du code du travail et des ordonnances Macron. La fusion des IRP et notamment des CHSCT dans le CSE conduit à l'appauvrissement de la négociation collective sur le lieu de travail et supprime les rares lieux où ces thèmes pouvaient être débattus. [...] La réduction du nombre de représentants du personnel est également de nature à compliquer considérablement le traitement préventif des discriminations. »

Dans le même temps, l'Arcom, qui rend compte annuellement au Parlement des actions des éditeurs de services de télévision et de radio en matière de représentation ainsi que des actions qu'elle a menées, précise dans son rapport que les personnes perçues comme « non blanches » ont été moins représentées en 2021 à la télévision (14 % contre 16 % en 2020).

Leur présence est particulièrement faible sur les chaînes d'information en continu, où elles ne représenteraient que 10 %.

Aujourd'hui, de nombreuses et nombreux journalistes veulent s'emparer du problème, à l'image de « Prenons la une », qui a présenté en octobre 2021 une charte antiraciste à destination des journalistes. Le SNJ-CGT s'inscrit dans ce mouvement. Cette enquête n'est qu'une première petite pierre à l'édifice et cherche à traduire les conséquences matérielles et morales sur les journalistes en lançant des pistes de réflexion qui pourraient contribuer à faire vivre l'égalité au sein des rédactions. ■



MÉTHODOLOGIE

UNE APPROCHE
SOCIOLOGIQUE DU RACISME
ET DES DISCRIMINATIONS

Nous nous sommes basés sur l'approche sociologique du rapport « Mesurer le racisme » (2018) de Jean-Luc Primon (Urmis, Institut des migrations) et Patrick Simon (Ined, Institut des migrations) : « La frontière conceptuelle tracée entre le racisme et les discriminations n'est pas aisée à déterminer. [...] On peut considérer que le racisme englobe les discriminations, qui en constituent l'une des manifestations. A contrario, les discriminations raciales ne constituent que l'une des dimensions des discriminations qui touchent bien d'autres critères, dont chacun dispose de ses logiques propres et fondements historiques. Dans ce cas, c'est le racisme qui est l'une des formes de discrimination. »

Dans cette étude, nous ne traitons pas que de discrimination situationnelle¹. Nos questions portent aussi sur un racisme nommé, s'appuyant, à partir de critères généraux (sexe, âge, fonction, etc.), sur des indicateurs relatifs aux attitudes, actes discriminatoires, ou aux propos racistes perçus par un entourage professionnel ou vécus par des journalistes au sein de leur rédaction. Nous avons choisi de travailler sur une grille d'interprétation des résultats créée en même temps que le questionnaire et adaptée aux données recueillies. Dans un premier temps, nous avons séparé les déclarations témoignant de discriminations dans l'entreprise de celles n'en témoignant pas. Puis nous avons intégré les témoignages attestant d'ambiance « propice au racisme », mais non témoins d'actes directement racistes. Ce qui explique souvent des écarts de chiffres, les participant-es n'ayant pas répondu, par ailleurs, à toutes les questions. Nous avons estimé qu'une ambiance propice au racisme fait partie des critères importants de mesure.

Les réponses ont ensuite été regroupées et analysées par thèmes : discrimination et racisme ; accusations, sanctions et ambiance de travail ; CSE, syndicats, environnement de travail et soutiens ; goût et bien-être au travail. Par conséquent, notre synthèse prend en compte ces données, les témoignages directs, indirects et ceux attestant de l'absence de discrimination au sein de l'entreprise. Enfin, conformément à l'anonymat dans le cadre de cette enquête, les témoignages choisis pour illustrer les résultats ne comportent aucun caractère permettant de reconnaître les participant-es.

1. Les discriminations situationnelles sont celles reconstruites sur la base de la description de situations (Maud Lesné et Patrick Simon, in « Mesurer le racisme ? L'apport des enquêtes quantitatives à la sociologie du racisme », *Sociologie et sociétés*, vol. L, n° 2, automne 2018).

RÉSULTATS QUANTITATIFS

QUESTIONS D'ENSEMBLE : STATUTS DES JOURNALISTES, TYPES DE MÉDIAS, ENTREPRISE..

CONTRIBUTIONS

Au total, nous avons retenu 164 contributions sur les 175 recueillies. Plus de 95 % d'entre elles étaient complètes. Les environ 5 % restant représentent soit des réponses partielles (âge, média, CSE ou syndicat non précisés) traitées et intégrées dans notre analyse, soit des doublons ou encore une contribution estimée incohérente, que nous avons exclue de l'analyse (8 en tout).

TYPES DE MÉDIAS

18,9 % dans l'audiovisuel public.

13,4 % dans la presse régionale hebdomadaire ou quotidienne.

12,2 % dans la presse nationale.

11 % sont dans l'audiovisuel privé.

9,8 % dans les médias Web.

9,1 % dans la presse magazine.

8,5 % sont dans la presse spécialisée.

5,4 % sont rattaché-es à des agences de presse.

3,7 % sont issu-es de la presse syndicale.

3 % de la presse « pas pareil ».

1,8 % des podcasts.

3 % se définissent comme « autres ». On suppose qu'il s'agit de retraité-es ou de candidat-es temporaires à l'emploi.



TYPES DE SUPPORTS

Les contributions viennent en majorité de la presse écrite (43,39 %), suivies du Web (28,3 %), de la télévision (18,9 %), de la radio (6,9 %).

2,5 % sont défini-es comme « autres », ce qui suppose là aussi qu'il s'agit de retraité-es ou de journalistes au chômage.

TAILLE DES ENTREPRISES

La majorité des journalistes, soit 31,12 %, émane de grandes entreprises de plus de 500 salarié-es.

28,5 % sont issu-es de PME (51 à 300 salarié-es).

21,2 % sont issu-es de toutes petites entreprises (11 à 50 salarié-es).

10,6 % proviennent de moyennes entreprises (301 à 500 salarié-es) et 8,6 % font partie ou ont créé des micro-entreprises (10 salarié-es maximum).

CSE et syndicats

130 journalistes, soit 82,2 %, déclarent avoir un CSE au sein de leur entreprise. Ce qui concorde avec une majorité de réponses de journalistes issu-es de grandes et moyennes entreprises. 28 journalistes, soit 17,8 %, précisent ne pas avoir de CSE. Dans ces réponses, qui comprennent souvent la présence de plusieurs organisations syndicales dans une même entreprise, le syndicat arrivant en tête est le SNJ-CGT (113), suivi de la CFDT (65), de FO (43), SNJ-Solidaire (30), CFE-CGC (23), CFTC (16).

Handicap

Sur l'ensemble des réponses, seulement sept journalistes se déclarent travailleur-euses handicapé-es. Compte tenu de la faiblesse du nombre de journalistes reconnu-es RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) et en l'absence de signalement de discriminations spécifiquement liées au handicap, nous n'avons pas effectué d'analyse des discriminations visant les handicaps. Nous avons cependant intégré les témoignages des sept journalistes pour l'analyse d'autres discriminations.

44 % victimes de discriminations

À la première question, relative à la présence actuelle ou passée de discriminations dans l'entreprise, 23,2 % des journalistes déclarent les discriminations « pas répandues » et 37,2 % les déclarent « peu répandues ». 26,8 % des journalistes les estiment « significativement répandues » et 12,8 %, les jugent « fortement répandues ». Ce qui donne un total de 39,6 % exprimant une situation de discriminations « plutôt répandues ».

À la seconde question permettant de témoigner en tant que victime de discriminations au travail (genre, orientation sexuelle, religion, origines, etc.), 44 % des répondant-es confirment avoir été victimes de discrimination, contre 56 % qui ne l'auraient pas été. Rappelons que les discriminations portent sur le genre, l'origine, le sexe, etc. Ces résultats sont interprétés plus bas à travers une grille qui prend en compte les contributions ayant coché « discrimination peu répandue », mais qui font état parallèlement de discriminations dans l'entreprise en tant que témoins.

Être témoin de racisme dans l'entreprise

À la question qui concerne les témoins de racisme, 47,1 % des journalistes déclarent avoir été témoins de racisme dans leur entreprise, contre 52,9 % qui ne l'ont jamais été. Concernant des accusations éventuelles de racisme au sein de l'entreprise, 27,7 %, contre 72,3 %, déclarent avoir été témoins de ce type d'accusation dans leur entreprise et seulement 14,1 % (11 journalistes) contre 85,9 % (67 journalistes) « victimes et/ou témoins » expliquent avoir vu une sanction infligée à la personne accusée de racisme. Concernant l'ambiance au sein de l'entreprise « propice » aux blagues et aux comportements ou commentaires racistes qui mettent mal à l'aise les personnes visées, 39,3 % des journalistes attestent d'une telle ambiance, contre 60,7 % qui ne relèvent pas d'ambiance raciste au sein de leur structure.



Plus de 24 % victimes de racisme

À la question spécifiquement portée sur le racisme au travail, 24,2 % déclarent avoir été directement victimes de racisme, contre 75,8 % qui ne l'auraient pas été. Sur ce total, 28,6 % précisent l'avoir signalé à leur hiérarchie, contre 71,4 % qui n'ont pas procédé à ce recours. 19 journalistes, soit 24,4 % des victimes, déclarent l'avoir signalé à leur représentant du personnel, contre 59 journalistes, soit 75,6 %, qui n'ont pas procédé à ce recours.

– Parmi ces victimes, 11 journalistes, soit 17,7 %, ont été soutenu-es au sein de l'entreprise, contre 51 journalistes, soit 82,3 %, qui ne l'ont pas été.

– 30 victimes, soit 47,6 %, déclarent avoir été soutenues hors de l'entreprise, contre 33 journalistes, soit 52,4 %, qui ne l'ont pas été.

– Concernant l'évolution de la situation dans l'entreprise, 48 journalistes victimes de racisme, soit 77,4 %, n'ont pas vu d'évolution dans l'entreprise, contre 14 journalistes, soit 22,6 %, qui remarquent une évolution.

– 42 victimes de racisme, soit 45,7 %, déclarent n'avoir plus goût au travail, contre 50 journalistes (54,3 %) qui gardent le goût au travail.

Le racisme, un sujet de discussion ?

– 40,8 % de journalistes contre 59,2 % ayant répondu à cette question déclarent que le racisme est un sujet de discussion avec leurs collègues au travail.

– 38,4 % des journalistes déclarent qu'il existe une charte de lutte contre les discriminations au sein de leur entreprise.

– 61,6 % ne savent pas ou déclarent qu'il n'y a pas de charte dans leur entreprise.

– Parmi celles et ceux qui ont connaissance d'une charte dans leur entreprise, 94,6 % ne l'auraient pas signée.

– Enfin, 84,6 % des journalistes « témoins ou victimes » sont prêt-es à témoigner sur le thème des discriminations dans leur entreprise et 90,7 % sont intéressé-es par les résultats de cette enquête.



INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Nous avons choisi de travailler sur une grille d'interprétation des résultats créée en même temps que le questionnaire et adaptée aux résultats recueillis. Dans un premier temps, nous avons séparé les déclarations témoignant de discriminations dans l'entreprise de celles n'en témoignant pas. Les réponses ont ensuite été regroupées par thème : discriminations et racisme ; accusations, sanctions et ambiance de travail ; CSE, syndicats, environnement de travail et soutiens ; goût et bien-être au travail.

Notre synthèse prend en compte ces données, les témoignages directs, indirects et ceux attestant de l'absence de discrimination au sein de l'entreprise.

Discriminations et racisme

Le terme « discriminations » englobe différents types de phénomènes discriminatoires : social, genre, racisme, orientation sexuelle, handicap, etc. Nous rappelons que les contributrices et contributeurs à cette enquête n'ont pas forcément répondu à toutes les questions, ce qui explique certains écarts au niveau des chiffres et des sommes.

Observations

Cette première grille nous permet de voir qu'une majorité de journalistes estime les discriminations « peu » ou « pas » répandues (60,4 %). Cependant, ce résultat n'est pas synonyme d'inexistence de discriminations. En effet, ce n'est pas parce que les discriminations sont peu ou pas répandues qu'il n'y en a pas. Au moins une quinzaine de journalistes ayant répondu « peu » ou « pas » témoignent pourtant de discriminations au sein de leur entreprise en tant que témoins et non victimes. Par ailleurs, le taux de journalistes se déclarant personnellement victimes de discriminations (44 %) est supérieur à celui relatif à l'existence des discriminations dans l'entreprise (39,6 %), ce qui pourrait se traduire par le fait que la victime constate une discrimination personnelle mais n'en fait pas pour autant une généralité dans l'entreprise. La discrimination, dans ce cas, serait « vécue » comme « non généralisable » à la politique de l'entreprise.

Le taux des témoins de racisme (47,1 %) est également supérieur à celui de l'existence des discriminations dans l'entreprise (44 %) ainsi qu'à celui des victimes de racisme (24,2 %), et ce, sachant que la plupart des victimes n'ont pas coché la case « témoins » lorsqu'elles avaient déjà témoigné en tant que victimes auparavant. Cet indicateur selon nous est important car il permet de se rapprocher au plus près du taux de racisme réel au sein des structures médiatiques.

Nous avons comparé les résultats de cette grille avec celle

relative au goût au travail. Les journalistes déclarant « avoir perdu le goût au travail » sont celles et ceux qui sont, en majorité, victimes de racisme. Celles et ceux déclarant l'existence de discriminations en général n'ont pu être intégrés au calcul de ce taux spécifiquement lié au « bien-être » dans l'entreprise. Enfin, nous émettons l'hypothèse que la richesse de l'activité journalistique, l'amour du métier ou encore l'extrême précarité des journalistes (accentuée par un contexte de crise) incitent dans beaucoup de cas les journalistes à ne pas considérer l'acte, l'ambiance ou les discriminations racistes et autres comme préjudiciables à leur goût du travail. Cependant, le préjudice demeure et les dommages collatéraux aussi.

Accusations, sanctions et ambiance de travail

Cette grille nous permet d'observer qu'il y a plus de déclarations qui constatent l'existence de salarié-es accusé-es de racisme (27,7 %) que de sanctions (14,1 %).

Concernant l'ambiance, estimée majoritairement « moins

Les victimes n'ont pas automatiquement le réflexe de saisir les organisations syndicales.

propice au racisme » (60,7 %), on observe que le racisme n'est pas non plus majoritairement un sujet de discussion au travail (59,2 %). De même, le taux relatif à une ambiance propice au racisme (39,3 %) est supérieur à celui des salariés accusés de racisme (27,7 %).

Nous émettons l'hypothèse que le racisme reste un sujet tabou dans nombre de rédactions, qu'un certain nombre d'actes racistes demeurent sous silence et que les journalistes impacté-es directement ne bénéficient pas d'un contexte de travail serein ni égalitaire puisqu'ils et elles sont 39,3 % à déclarer « travailler dans une ambiance propice au racisme ».

CSE, syndicats, environnement de travail et soutien

Cette troisième grille nous permet de constater l'existence d'un CSE (82,3 %) dans la majorité des entreprises concernées par ce questionnaire. Pour ce qui est des syndicats, la CGT arrive en tête des réponses (le questionnaire étant à l'initiative du SNJ-CGT).

Les premières sollicitations de la victime vont d'abord à la hiérarchie (28,6 %) avant les CSE (24,4 %). Les victimes n'ont donc pas automatiquement le réflexe de saisir les organisations syndicales. Certaines victimes ont pu saisir les deux. Le soutien au sein de l'entreprise reste très faible dans ces cas-là (17,7 %). Le soutien en dehors de l'entreprise est plus important (47,6 %) et s'explique par un environnement familial et/ou amical dans lequel les victimes disent « trouver souvent plus de bienveillance ». Cet environnement permettrait aussi des

espaces de parole, inexistants au sein de l'entreprise. 33 journalistes ont déclaré « ne pas être non plus soutenu-es en dehors de l'entreprise ». Dans ce cas, ils et elles évoquent un certain isolement et une souffrance au travail. On pourrait éventuellement rapprocher ces données de celles, suivantes, relatives au goût au travail.

Parallèlement, la présence d'une charte dédiée aux questions de racisme (61,6 %) n'entraîne pas de signature automatique, lors du contrat ou de l'entrée dans l'entreprise, du ou de la journaliste. Six journalistes seulement l'auraient signée, soit 6,4 %. Parmi l'ensemble des journalistes, plusieurs ignorent s'il existe une charte dans leur entreprise.

Peu de victimes semblent trouver l'espace ou l'écoute pour parler de ce qu'elles subissent ou ont subi. Lorsque les victimes en parlent à leur hiérarchie ou aux élu-es du CSE, la situation évoluerait si peu que ce recours est perçu comme inutile, ce qui peut démobiliser les victimes qui tentent de se défendre.

Goût et bien-être au travail

– Cette grille permet d'observer que 22,9 % des journalistes victimes, soit 38, témoignent de préjudices liés au racisme.

– 45,7 % de l'ensemble des journalistes participant-es n'ont plus le goût au travail contre 54,3 qui l'ont toujours.

– Les journalistes déclarant avoir perdu le goût au travail sont celles et ceux qui sont en majorité victimes de racisme. Seules deux journalistes déclarent une perte de goût au travail liée uniquement au stress et/ou aux cadences de travail. ■

SYNTHÈSE

DÉS DISCRIMINATIONS QUI PEUVENT SE CUMULER

7 0 sur les 73 journalistes ayant déclaré avoir été victimes de racisme ont décrit les faits. 3 journalistes n'ont pas souhaité donner plus de détails. Ces témoignages confirment que les discriminations, et plus précisément le racisme, sévissent dans les rédactions de France. Parallèlement, au-delà des 39,6 % attestant de discriminations « suffisamment » ou « fortement » répandues, le taux important des « témoins de racisme », soit 47,1 %, vient confirmer le postulat de départ, soit une présence du racisme et un silence autour de cette question dans les entreprises médiatiques. Enfin, l'ambiance « propice au racisme », qui avoisine les 40 %, aggrave ce constat.

Un racisme systémique ?

Les chiffres et les témoignages ci-dessous concordent pour traduire un climat général où le racisme apparaît comme systémique. On relève un racisme majoritairement stéréotypé (qui souligne les caractéristiques physiques ou verbales différentes du type « blanc »), suivi d'un racisme ethnocentrique (qui ne respecte pas les autres croyances, religions, langues ou coutumes), et se trouve exercé lorsqu'il s'agit notamment de journalistes musulman-es ou « assimilé-es ».

Intersectionnalité

Cette enquête démontre également que de nombreuses

journalistes subissent des discriminations sexistes, qui viennent parfois s'ajouter à celles liées au racisme ou à d'autres discriminations (syndicales, salariales, liées à l'âge, au fait d'être mère...). La représentativité des journalistes reconnu-es RQTH étant très faible (inférieure à 7 contributions), ce critère n'a pas été retenu pour une analyse plus complète. Aucune des contributions cochant ce critère n'a fait état de discrimination liée au handicap. En revanche, plusieurs de ces témoignages font part de discriminations soit sexistes, soit racistes, soit sociales.

Peu de soutien

Cette enquête nous permet d'observer que lorsqu'il y a signalement à la hiérarchie (28,6 % contre 71,4 % non signalé) ou aux syndicats (24,4 % contre 75,6 % non signalé), la situation évolue bien trop peu, le soutien attendu est encore plus faible, avec 17,7 % seulement qui sont soutenu-es dans l'entreprise, et une évolution de la situation, après signalement, également faible (22,6 %).

Un sentiment d'inutilité

Nous n'avons pas recensé la proportion de personnes syndiquées dans les réponses. Certains journalistes ne connaissent pas les syndicats présents dans leurs structures, comme ce journaliste qui précise qu'il « ne sait pas s'il y a des syndicats ». Parallèlement, les retours recueillis à la question « Qu'avez-vous pu faire ? » – en tant que témoin de racisme dans l'entreprise – traduisent souvent un sentiment d'inutilité : « rien » revient souvent, après « reconforter moralement et compatir avec la personne victime ».

Charte ou pas charte ?

La présence d'une charte contre le racisme et/ou toute forme de discrimination n'entraîne pas de signature automatique. Bien au contraire : 94,6 % ont déclaré une charte non signée et plusieurs journalistes n'avaient pas connaissance d'une charte dans leur entreprise. Cette absence de mise en avant de la charte par les employeurs peut être interrogée.

Ambiance au travail

60,7 % des répondant-es estiment que l'ambiance au travail n'est pas propice au racisme et, pour 59,2 % d'entre eux/elles, ce n'est pas un sujet de discussion avec les collègues, alors même que d'autres contributions issues des mêmes entreprises témoignent de l'inverse. Cela est certainement dû au fait que le questionnaire était ouvert délibérément à toutes les journalistes, et pas seulement aux personnes susceptibles d'être victimes de racisme au travail, qui perçoivent donc mieux ce type d'ambiance.

Toutes concernées, tous concernés ?

Sur ce même point, une part du questionnaire était également destinée aux témoins de racisme qui se sont exprimés. Mais l'absence de témoignages dans une part significative des réponses peut porter à interprétation, en particulier quand des témoignages de racisme proviennent des mêmes rédactions. Nous émettons l'hypothèse que les journalistes qui ne sont pas directement victimes de racisme, même en étant solidaires, ne perçoivent généralement pas le racisme subi par leurs collègues et estiment alors leur entreprise comme peu concernée. ■

TÉMOIGNAGES SUR LE RACISME DES PROPOS QUI RELÈVENT DES STÉRÉOTYPES

Dans ces nombreux témoignages, on relève des propos racistes, xénophobes, des stéréotypes relatifs à l'image, à la couleur de peau, aux origines (mêmes lointaines), au physique, etc., qui entraînent toutes sortes de stigmatisations.

Stigmatisation de la population tsigane par des qualificatifs comme « voleurs ». Ou de la population réfugiée syrienne, non considérée : « Ne sert à rien. » Ou encore de la communauté asiatique qui est assimilée à « Covid chinois », « soumission », « discipline ». Avec même : « Un patron qui imite le "rire chinois" en direct sur le plateau. » Stigmatisation de la

population arabe ou maghrébine à travers différentes injures et insultes recueillies : « Je ne veux plus d'Arabe ici, je vais blanchir tout ça, faire venir des Blancs pour prendre ta place. [...] Je te punis de plateau » ; « Arabe de service » ; « Bougnoulette » ; « Bonne à rien » ; « Tu ne sais pas traduire l'arabe ? » ; « Tu n'as pas les compétences linguistiques » ; « Les Arabes profitent » ; « Les Arabes sont bons à faire le ménage » ; etc.

Cela se traduit aussi par des « non-réponses à des candidatures internes », des « mises à l'écart et dénigrement du travail accompli », ou encore de l'islamophobie. Nombre de remarques permettent de relever que les journalistes victimes de racisme travaillent souvent dans un climat de suspicion. Parmi les exemples, une jeune journaliste qui avait mis une simple capuche sur la tête parce qu'il faisait froid s'est vue mise à l'écart : « Il y a eu focalisation sur des aspects de ma personnalité qui se sont avérés être des projections. On sous-entendait que je pouvais avoir recours à la violence (ça n'est jamais arrivé). » Une autre a été traitée de « djihadiste ».

Couleur de peau, accent...

Stigmatisation par la discrimination positive, récurrente : « Si tu es là, c'est qu'on a besoin que tu entres dans notre quota » ; « Tu es là parce qu'on a une politique de quotas de représentation des Noires et des Arabes à remplir » ; etc. Stigmatisation par la couleur de peau à travers de nombreux témoignages : « Il faut te défriser les cheveux » ; « Non mais, avec le bon éclairage et un peu de fond de teint, tu seras beaucoup moins noire et tu pourras passer à l'écran » ; « Trop noire pour passer à l'antenne » ; « Il s'agit souvent d'imitations, notamment d'accent, et la convocation de clichés racistes sur les odeurs supposées des personnes noires ou asiatiques » ; « Le chef du bureau à l'étranger qui nous dit qu'"il fait bon d'être femme noire de nos jours" ». Sous-entendu évident : « On vous recrute pour les quotas, non pour votre expérience ». « Remarque sur ma condition de femme noire (cheveux, couleur de peau) sous couvert d'humour » ; « Il y a trop de Noires et d'Arabes dans tes interviews, tu veux faire chuter l'audience et couler mon émission ? » ; « Je suis aussi tombée, dans la photothèque de mon agence, sur une photo légendée "Jeune Noir, apprentissage" » ; etc.

Certains témoignages font état d'un racisme plus insidieux, qui porte sur l'accent « français », exclut toute forme d'accent (arabe, méridional, etc.) et est même présenté comme compétence professionnelle : « C'était par exemple ma cheffe qui, juste après un webinaire que j'animais, me faisait remarquer que l'un des intervenants (un président d'université) avait du "mal à aligner deux mots en français". C'était évidemment faux, il avait juste un accent arabe – l'accent irlandais d'un autre de mes intervenants ne l'a pas gênée, en revanche. »

« Si tu es là, c'est qu'on a besoin que tu entres dans notre quota »

« Les Arabes sont bons à faire le ménage »

Discrimination salariale

D'autres témoignages évoquent un racisme systémique, un racisme « sans acte particulier, juste de structure », au sein de rédactions souvent à majorité « blanches ». Parallèlement, il ressort de ces témoignages une certaine souffrance au travail qui fait écho à un sentiment d'illégitimité dans le métier et de non-reconnaissance. En plus du racisme ouvertement infligé aux victimes s'ajoute quasi systématiquement une discrimination salariale, avec stagnation voire recul du salaire. Ce type de pressions « matérielles » est exercé à compétences et/ou expériences égales entre journalistes racisés et non racisés, une sorte de double peine pour les victimes : « Lorsque je réclamais mon salaire à mi-mois et à défaut d'avoir mon chèque au même moment, on me répondait systématiquement : "Estime-toi heureuse d'avoir un travail" » ; « Oui, le salaire est bas mais tu as de la chance, à mon époque, il n'y avait aucune femme noire là où tu es » ; « Lors d'un deuxième contrat, j'ai été embauchée en dessous de mon niveau de salaire précédent. L'inflexibilité de la personne qui a fixé mon salaire (directrice financière) puis l'indifférence de ma directrice de rédaction sur cette question ne m'ont pas permis d'obtenir une revalorisation salariale. Mes collègues m'ont confirmé ce que je pressentais depuis longtemps : la directrice financière était raciste et ne voulait pas voir mon embauche se faire. Ce salaire inférieur à celui du premier contrat était une manière de marquer un point » ; « J'ai eu ce doute lorsqu'un ancien employeur, au moment de l'embauche, a catégoriquement refusé que je négocie le salaire (je me disais que les choses auraient été différentes si j'avais été un homme blanc) » ; etc.

Discrimination positive mal vécue

Cela se traduit également par des menaces de « licenciement économique bidon, rupture conventionnelle forcée », etc. De même, parmi les témoignages déclarant les discriminations « pas répandues », des journalistes attestent de racisme ou d'une ambiance « propice au racisme » au sein de leur entreprise : « Avec des propos généraux sur "les Africains"... Je peux signaler que ce n'est pas correct, et en parler par la suite aux collègues d'accord avec moi, mais ça ne va pas plus loin. » Enfin, la discrimination dite « positive » est mal vécue par différentes journalistes qui témoignent : « Un nouveau chef qui demande si je suis musulmane (sous-entendu : vu ma tête...) à l'embauche au lieu de me parler de mes compétences » ; « On m'a dit : "On a aimé le fait que tu aies une double culture et que tu viennes du 93" » ; etc. ■

TÉMOIGNAGES SUR LES DISCRIMINATIONS SEXISTES

UNE SITUATION QUI RELÈVE PARFOIS DE LA TRIPLÉ PEINE

Les discriminations sexistes (30 sur 74) arrivent en second plan après celles racistes, et coexistent parfois pour se traduire par une « triple peine » quand elles sont additionnées au racisme et aux discriminations syndicales ou à celles liées à l'âge. Certains témoignages de discriminations sexistes relèvent du harcèlement sexuel et font l'objet de procédures judiciaires : « J'ai été harcelée [...]. J'ai porté plainte pour harcèlement sexuel » ; « Un rédacteur en chef adjoint m'a dit haut et fort dans la newsroom : "Je ne veux plus d'Arabe ici, je vais blanchir tout ça, faire venir des Blancs pour prendre ta place". [...] Avant de quitter la newsroom, il m'avait traitée de "sale pute qui chiale à la direction" devant tous les collègues, en envoyant à la figure d'un de mes collègues masculins : "Elle est bonne à baiser, celle-là. Tu te l'es faite ? Elle est bonne ?" »

"Des sujets attribués ou non attribués parce que femme"

D'autres journalistes témoignent de discriminations liées au genre, qui se traduisent par « des sujets attribués parce que femme, ou sujets non attribués parce que femme » ; « des remarques déplacées sur la tenue, le physique » ; « des propos sexualisants » ; « un management sexiste et des réflexions discriminantes » ; « des différences de traitement entre les

hommes et les femmes » ; « une mise à l'écart d'une femme journaliste, spécialisée dans le sport », etc.

On relève également des témoignages de discriminations de genre relatives à l'orientation sexuelle, avec de l'homophobie et LGBTphobie, courantes dans les rédactions où la situation évolue peu, malgré les signalements. Enfin, le fait d'être journaliste et mère entraîne des discriminations de genre qui se traduisent par un blocage et/ou une absence de progression de carrière ou encore par le changement ou le remplacement au poste par un homme qui, lui, bénéficiera de l'évolution de carrière refusée à la mère. ■

« Oui, le salaire est bas mais tu as de la chance, à mon époque, il n'y avait aucune femme noire là où tu es »

TÉMOIGNAGES SUR LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES OU AUTRES

DÉS BLOCAGES DE CARRIÈRE ET DE RÉMUNÉRATION

Les discriminations syndicales, également nombreuses, s'ajoutent à celles racistes, sexistes ou encore à celles liées à l'âge. Les témoignages ne manquent pas et se traduisent par des « blocages de la carrière tant au niveau hiérarchique que de la rémunération » ; « mise à l'écart dans le service » ; « absence ou refus d'augmentation » ; « refus des heures de délégation » ou encore « mise au placard ». Plusieurs témoignages

attestent de discriminations liées à l'âge avec différents cas : « licenciement pour inaptitude en invalidité catégorie 2 » ; « embauche d'un plus jeune au moment de contracter un CDI » ; « situations de chômage » ou encore « retraites basses conséquentes à la mise au chômage en fin de carrière, due à l'âge », etc. Par ailleurs, certain-es journalistes subissent en outre des discriminations ou du racisme sur le terrain de leurs reportages. ■

CONCLUSION ET PISTES DE RÉFLEXION

UN SILENCE QUI NE DEMANDE QU'À ÊTRE BRISÉ

Ce travail expérimental nous permet de constater que le silence sur la question du racisme dans les médias ne demande qu'à être brisé. L'enquête, qui repose sur un questionnaire en ligne, ouvre une toute petite fenêtre sur un vaste champ de recherche qui nécessite bien plus de temps, d'outils, d'observations et de coopération avec l'ensemble des journalistes. Nous n'avons pas épuisé toutes les entrées pour l'analyse, qui demeure également ouverte. Notre questionnaire aurait pu comporter d'autres questions à choix multiples entraînant plus de précisions dans l'analyse des réponses. Des critères tels que la syndicalisation, la reconversion choisie ou pas par certain-es journalistes impacté-es, ou encore des questions ciblées sur la souffrance induite au travail pourraient permettre plus d'exhaustivité.

Un réel intérêt pour ces questions

En outre, nous aurions souhaité bien plus de contributions de la part des journalistes en France, sachant que l'enquête émane d'une volonté syndicale du SNJ-CGT, qui a choisi de s'attaquer à cette question cruciale. De même, nous relevons qu'il est préférable, pour d'autres enquêtes à venir, de travailler sur une communication plus inclusive. Au regard de ces résultats, néanmoins encourageants, nous constatons un réel intérêt pour toutes les questions de discrimination et de racisme dans les médias. Ce qui nous donne l'occasion d'ébaucher quelques pistes de réflexion pour contribuer à la construction d'une lutte collective face à ce fléau, et au vu du manque criant de soutien au sein de l'entreprise, malgré la présence d'un CSE ou de syndicats.

– Les témoignages insistent sur l'absence de diversité comme facteur responsable d'une ambiance au travail, propice au racisme. Cet aspect revient régulièrement dans les questionnaires et est développé par nombre de témoins. Les quotas de « journalistes racisé-es » sont parfois utilisés par certains médias pour se dédouaner de racisme. Une réflexion sur un éventuel « accompagnement des rédactions » dans ce domaine pourrait être ouverte.

– Les conséquences décrites par les victimes dans leurs témoignages alertent : perte de confiance, dépression, volonté de quitter la profession, perte d'emploi, difficulté à retrouver du travail, reconversion, etc. Des problématiques spécifiques, comme celle concernant les mères, sont apparues. Une réflexion sur la création d'un texte, d'une charte ou d'un code de déontologie précis et spécifique aux différentes discriminations pourrait être envisagée.

– Nous pensons qu'il serait souhaitable de s'attaquer à un travail syndical de fond pour construire une solide campagne (information, débats, tracts, veille sur l'application des lois dans les médias, etc.), des outils et contribuer à éradiquer toutes sortes de discriminations et/ou racismes en les dénonçant en temps voulu. Un soutien aux victimes nous semble en outre nécessaire ainsi que la création d'un espace d'expression alloué à cette cause.

Nous espérons que cette enquête ouvrira la voie à d'autres études qui viendraient compléter ces premières données et permettraient de dénoncer et combattre le racisme dans les médias en intensifiant et/ou en co-construisant les luttes, toujours dans l'objectif d'éradiquer le racisme dans le milieu du travail. ■

BIBLIOGRAPHIE

– Maud Lesné et Patrick Simon in « **Mesurer le racisme ? L'apport des enquêtes quantitatives à la sociologie du racisme** », Sociologie et sociétés, vol. L, n° 2, automne 2018.

– Acrimed, **Médiacritique(s) n° 19**, avril 2016.

– **Charte antiracisme à destination des journalistes** : <https://prenonslaune.fr/2021/10/charte-anti-raciste-a-destination-des-journalistes/>

– **Document d'orientation du congrès du SNJ-CGT** de Lille les 14, 15, 16 Juin 2021 (snjcg.fr en rubrique Dossiers / Congrès 2021).

– Justine Rodier, « **Entretien avec Marie-France Malonga, À la télévision, la représentation des minorités ne se réduit pas à une question arithmétique** », La Revue des médias, INA.

– Rapport année 2021 de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), « **La lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie** », juillet 2022.

– Rapport au Parlement de l'Arcom, « **La représentation de la société française à la télévision et à la radio, exercice 2021 et actions 2022** », juillet 2022.

COUR D'APPEL

Reflets.info contre Drahi : la revanche



Le groupe Altice avait réussi à censurer « préventivement » un site indépendant d'investigation qui avait notamment publié des informations sur le train de vie de son patron. Renversement complet de situation en appel.

Une vraie déconfiture. Alors qu'en première instance, le groupe de Patrick Drahi avait obtenu la condamnation de Reflets.info, la cour d'appel de Versailles lui a donné tort sur toute la ligne le 19 janvier. Petit retour en arrière. Le 6 octobre dernier, le juge des référés du tribunal de commerce de Nanterre inflige à Reflets.info le paiement de 4 500 € de frais de justice et lui interdit de « publier de nouvelles informations », sans plus de précisions. Reflets.info, qui se définit comme un « journal d'investigation en ligne et d'information-hacking », avait publié en septembre une série d'articles portant notamment sur le train de vie de

Patrick Drahi, patron d'Altice (SFR, BFM, RMC...) et de sa famille.

On y apprend ainsi qu'en juin, Patrick Drahi a volé seul dans un jet privé pouvant accueillir dix-huit personnes, pour une facture de 69 300 €. Reflets.info fait état de « tableaux d'artistes célèbres (Picasso, Chagall, Delacroix, Kandinsky, Dubuffet, Giacometti, la liste est très longue), de voitures de luxe en pagaille, de voyages en jet privé à gogo, de maisons, d'appartements, de donations aux enfants en centaines de millions, de paiements d'un montant astronomique alloués à certains collaborateurs... » Il écrit également que « Lina, la femme de Patrick Drahi, s'est offert chez Sotheby's un diamant de 5,29 carats pour 2,2 millions de francs suisses ». Reflets.info révèle encore que des données sensibles concernant les résidences de Patrick Drahi – mots de passe, plans, codes de coffres-forts et d'alarmes... – ont été piratées et diffusées.

Ces articles se basent d'ailleurs sur les données récupérées par le groupe de hackers Hive, qui en a publié une partie après le refus d'Altice de payer une rançon. L'ordonnance du tribunal de commerce souligne, à raison, que Reflets.info « n'est pas l'auteur du piratage » et que les informations

publiées « relèvent éventuellement de la vie privée » de Patrick Drahi mais « certainement pas du « secret des affaires » au sens de la loi ». Il n'a donc pas ordonné le retrait des articles en question. En revanche, le tribunal estime que de possibles nouvelles parutions, à partir de ces données, font courir un « dommage imminent » au groupe, pour justifier son interdiction.

Un « procès bâillon pour faire taire les journalistes »

Reflets.info a fait appel contre ce qu'elle qualifiait de « procès bâillon pour faire taire les journalistes ». De son côté, Altice demandait à aller au-delà de l'ordonnance initiale, visant une série de nouveaux articles publiés depuis. La cour d'appel s'est demandé si les articles en question représentaient, comme l'affirme Altice, un « trouble manifestement illicite ». Mais elle s'est aussi livrée à un « contrôle de proportionnalité entre les différents intérêts en jeu », s'agissant d'un « comportement litigieux allégué par Altice [qui] est reproché à des journalistes ». La cour convoque ainsi une série de principes tirés de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, de la Convention européenne des droits de l'homme, et de la loi sur la presse de juillet 1881, concernant la liberté d'expression ou encore la protection du secret des sources. Conclusion : « Ces informations publiées relèvent d'un débat d'intérêt général » et « l'imminence du dommage allégué n'est pas établie ». Mais les demandes de dommages et intérêts de Reflets.info à l'encontre d'Altice pour « procédure abusive » ne sont pas non plus retenues. La cour estime ainsi que le groupe de Drahi « est d'abord la victime du piratage de ses données dont elle a tenté de se défendre en engageant cette action ». Une « victime » pour le moins véhémement.

L. F.

AUDIOVISUEL PUBLIC

Vers une fusion à marche forcée de France 3 et France Bleu ?

Les plans des directions de France Télévisions et de Radio France ont fuité à la faveur de la diffusion du compte-rendu d'une réunion commune. Les choses sont claires : les réseaux régionaux et locaux des deux entreprises ne devront plus faire qu'un.

Cela fait partie de ces « documents tombés du camion » très gênants pour une direction d'entreprise. En l'occurrence, le compte-rendu d'une réunion du 27 janvier entre les « équipes de direction de Radio France et de France Télévisions » faisant état de « constats » partagés et de « défis considérables en matière d'information ». Le texte évoque ainsi « la montée d'une forme de "guerre de l'information" et la diffusion massive d'infox qui mettent à mal la confiance des citoyens dans leurs médias et leur capacité à comprendre un monde de plus en plus complexe ». Mais aussi, en novlangue dans le texte, « une concurrence accrue et une fragmentation très forte de l'offre d'information, qui pose la question de la visibilité, de la puissance et de la "découvrabilité" de l'offre du service public ». Dernier constat, « la montée de la fatigue et de l'évitement informationnel d'une partie de la population qui posent des enjeux démocratiques forts ».

Horizon cinq ans ou dix ans ?

Qu'en déduisent les directions des deux composantes majeures de l'audiovisuel public ? La nécessité de renforcer les moyens alloués à l'information locale, nationale et internationale de ses antennes ? De développer une offre pluraliste en profitant de leurs différentes rédactions ? Absolument pas. Il s'agit pour elles, au contraire, de bâtir un « plan stratégique unique », avec pour premier objectif de « franchir de nouvelles étapes décisives dans le rapprochement de France 3 et France Bleu ». Dans le premier document qui a fuité, il est question d'un

horizon à cinq ans. Dans une version corrigée qui a circulé quelques heures plus tard, on évoque dix ans.

Concrètement, Radio France et France Télévisions listent plusieurs « projets structurants », dont « la création d'une marque unique et commune de la proximité, qui rayonne sur tous les canaux de distribution (audio, vidéo et Web) ». Un plan d'ensemble suffisamment précis pour intégrer la « mise en œuvre d'un projet éditorial commun à cinq ans entre les antennes régionales de France Bleu et de France 3 », dans lequel « les équipes régionales seront regroupées

à terme au sein d'un siège commun (comme ce sera prochainement le cas à Rennes) et, au niveau local un schéma immobilier partagé ». Il est aussi question de « la création de directions régionales uniques » et du « développement de la polyvalence au sein de nos équipes », qui permettrait de « dégager des économies d'échelle ».

Des mensonges proférés devant l'Arcom

Sur la méthode, les syndicats de Radio France et de France Télévisions ont été ulcérés de découvrir le projet dans la presse, ce qui s'apparente à une entrave aux institutions représentatives du personnel. Sur le fond, la CGT de Radio France rejette « un rapprochement d'une telle ampleur qui s'apparente de fait à une fusion, voire à une absorption ! » « Pire, ajoute le syndicat, Sibyle Veil, lors de la présentation de son projet auprès de l'Arcom en vue du renouvellement de son mandat en tant que présidente de Radio France, jurait qu'elle ne voulait absolument d'aucune fusion entre nos deux entreprises ! Mais à travers ce projet de fusion qui n'ose dire son nom, c'est un tiers des personnels de Radio France qui serait concerné ! »

Dans sa déclaration liminaire au CSE de France 3, le 22 février, la CGT de France Télévisions souligne que, « non contents d'avoir supprimé des centaines de postes au cours des dix dernières années, d'avoir dégradé les conditions de travail et d'avoir ainsi favorisé l'émergence et la multiplication des troubles psychosociaux, nos dirigeants souhaitent aggraver encore la situation. » La bataille ne fait que commencer. ■

L. F.



ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

À Radio France, un "sursaut" loin de rattraper le retard accumulé

Mis en place par la loi en 2018, l'Index d'égalité professionnelle est bien trop limité pour mesurer correctement les discriminations subies par les femmes. À Radio France, la CGT a donc décidé de publier son propre barème.

A lors, mention « très bien » ou même pas la moyenne ? C'est peu dire que la direction de Radio France et le syndicat CGT n'évaluent pas avec la même grille la situation comparée des femmes et des hommes au sein du groupe public. Depuis un décret de janvier 2019, le code du travail impose aux entreprises de plus de cinquante salariés de publier chaque année avant le 1^{er} mars leur Index d'égalité professionnelle, noté sur 100 et basé sur les chiffres de l'année précédente. Pour l'année 2022, Radio France s'autocongratule ainsi de s'être elle-même décerné la très belle note de 94 sur 100. Un quasi sans-faute.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes à poste égal et âge comparable : 39/40. Écart de taux d'augmentation individuelle de salaire entre les femmes et les hommes : 20/20. Écart des taux de promotion entre les femmes et les hommes : 15/15. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation ou d'une promotion dans l'année de leur retour de congé maternité : 15/15. Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations : 5/10. Mais le compte est-il vraiment bon ?

Pour la deuxième année consécutive, la CGT de Radio France a décidé de publier son propre index, tant celui du gouvernement

pose problème. Comme nous le soulignons en mars 2022 dans *Options*, le magazine de l'Ugict-CGT, la Dares en relevait les limites dans un rapport paru en novembre 2021 : « En devenant une routine, l'Index [de l'égalité professionnelle] pourrait conduire à une certaine forme de déresponsabilisation des entreprises, qui se satisferaient d'obtenir une note d'au moins 75 et ne seraient pas incitées à négocier. »

Une "autoévaluation des entreprises" non contrôlée

De son côté, l'intersyndicale nationale (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) insistait : « Il suffit d'avoir 75/100 pour ne pas être sanctionné. Or le barème retenu est très progressif et les cinq critères se compensent. Il sera donc possible de ne pas être sanctionné tout en ayant un écart de rémunération de 15 % ! » Quant au collectif Femmes mixité de la CGT, il analysait, dans une note publiée en janvier 2022, cet index officiel comme une « fabrique de l'opacité », car basé sur « une autoévaluation des entreprises » dont « les inspections du travail n'ont aucun moyen de vérifier le sérieux », d'autant que « les syndicats ne disposent pas du détail des écarts de rémunération ».

Manque de concertation avec les élus et les experts

Publié le 8 mars 2023, le propre barème de l'égalité de la CGT Radio France, basé sur les données de 2022, atteint la note de 47/100, contre 26/100 un an plus tôt. Le syndicat reconnaît donc un « sursaut » et une « évolution, liée aux avancées obtenues dans le cadre de la renégociation de l'accord sur l'égalité professionnelle : objectifs chiffrés pour atteindre la mixité dans certains métiers et pour réduire les écarts de salaire ; multiplication par trois de l'enveloppe de rattrapage pour corriger les inégalités salariales ;

meilleur remplacement des congés maternité ; allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant. » Mais la CGT rappelle aussi que « de nombreux problèmes demeurent », dont un manque de concertation avec les élus du personnel et les experts, l'absence d'« objectif chiffré concernant l'accès des femmes à des postes à responsabilité », un « nombre insuffisant de référent-es harcèlement côté salarié-es ». « Il faut garantir que l'impulsion donnée en juin dernier se poursuivra sur plusieurs années, notamment sur les disparités salariales », conclut le syndicat, qui donne « rendez-vous en 2024 pour la troisième édition de [son] barème de l'égalité ».

L. F.



ÉTATS-UNIS

Mumia Abu-Jamal

Urgence absolue à sortir notre confrère de l'enfer carcéral



Dans sa prison de Pennsylvanie, le journaliste afro-américain a reçu la visite d'une délégation du syndicat américain NWU, du SNJ-CGT et du collectif français « Libérons Mumia ». Malgré une santé fragile et la perte récente de son épouse, Mumia poursuit son combat pour sa libération.

Par Patrick Kamenka

Accusé et condamné pour le meurtre d'un policier blanc, Mumia Abu-Jamal est détenu dans un pénitencier de Pennsylvanie. Membre d'honneur du SNJ-CGT, âgé de 69 ans, il est depuis quarante et un ans reclus derrière les murs des prisons américaines, dont trente passés dans le couloir de la mort. Sauvé par deux fois de l'exécution grâce à la mobilisation internationale, sa condamnation a été commuée en une peine perpétuelle, sans possibilité de libération conditionnelle. Il a

toujours affirmé son innocence dans cette affaire où l'establishment de Philadelphie et le « syndicat » policier d'extrême droite FOP ont usé et abusé de leur pouvoir sur la justice pour s'opposer à la libération de cet ancien militant des Black Panthers. Le 9 mars, Mumia a reçu la visite du président du syndicat américain de journalistes National Writers Union (NWU), Larry Goldbetter, représentant la Fédération internationale des journalistes, Patrick Kamenka (SNJ-CGT) et Jacky Hortaut, co-animateur du collectif français « Libérons Mumia ».

Thèse de doctorat en cours

Dans sa longue bataille judiciaire depuis son procès de 1982, Mumia attend toujours la reconnaissance des graves atteintes à ses droits, à cause de pratiques racistes des magistrats chargés de le juger. Récemment encore, des preuves supplémentaires ont été découvertes dans les archives du bureau du procureur de Philadelphie. Toutes ces entraves ont été dénoncées par la Commission des droits de l'homme de l'Onu, l'Union européenne et Amnesty International USA. Malgré une santé encore fragile, après une année 2022 où il a été infecté par le Covid et a subi une opération à cœur ouvert, le journaliste afro-américain poursuit cependant

ses recherches dans le cadre d'une thèse de doctorat portant sur la politique de dés-humanisation qui conduit à la récurrence de nombreux détenus dans un système d'incarcération de masse, les États-Unis comptant 2,3 millions de prisonniers.

Message de soutien de la FIJ

Lors de cette rencontre de trois heures, la délégation a transmis oralement un message de la présidente de la FIJ, Dominique Pradalié, lui apportant son total soutien : « Votre courage et votre ténacité suscitent l'admiration et font exemple. » Mumia a également été informé qu'il est désormais titulaire d'une carte de presse internationale FIJ et que lors du dernier congrès de la FIJ à Oman (juin 2022), cent cinquante délégués ont signé une lettre ouverte appelant le gouverneur de Pennsylvanie à le libérer. Comme à son habitude, Mumia a évoqué l'état du monde : les guerres et la souffrance des peuples, la misère économique et sociale, les bouleversements climatiques, autant de conséquences, pour lui, de la crise du système capitaliste. Toujours aussi attentif aux combats politiques et sociaux, il a salué les manifestations contre la réforme des retraites en France et l'unité des syndicats. Il a remercié tous ceux, très nombreux en France, qui le soutiennent en interpellant sans relâche les autorités américaines, à l'exemple récent de la Ville de Paris, dont Mumia est citoyen d'honneur. Il a également témoigné de son émotion devant les messages de solidarité et de compassion reçus très récemment à l'occasion du décès de son épouse. Au lendemain de cette rencontre, les organisations américaines de soutien à Mumia Abu-Jamal ont organisé un grand meeting à Philadelphie pour dénoncer l'acharnement judiciaire contre notre confrère. Plus que jamais, il est urgent d'intensifier la mobilisation pour sa libération. ■

• Pour plus d'infos : www.mumiabujamal.com.

ENQUÊTE

De l'affaire PÉNÉLOPE à l'affaire Édith

Après avoir contribué à révéler dans *Le Canard enchaîné* les turpitudes du couple Fillon, notre confrère et camarade Christophe Nobili a découvert un autre emploi fictif dans... sa propre rédaction. Cruelle désillusion et profonds déchirements à la clé.

Certains liront avec gourmandise les pages qui racontent les coulisses d'une enquête journalistique. D'autres préféreront peut-être la minutieuse description de l'ambiance interne et du système clanique, opaque et secret mis en place au sein du plus célèbre journal satirique français. Dans le témoignage qu'il vient de publier*, Christophe Nobili, journaliste au *Canard enchaîné*, revient sur la façon dont l'hebdomadaire a révélé l'emploi fictif d'assistante parlementaire dont a bénéficié pendant des années Pénélope Fillon.

Christophe Nobili fait partie de l'équipe du *Canard* qui a enquêté sur le sujet. Son apport décisif est d'avoir obtenu, via un ancien informateur qu'il avait relancé à tout hasard, les fiches de paie de Pénélope Fillon. Un épisode prétexte à la description truculente de déjeuners dans un petit restaurant d'Orléans où, pour plus de discrétion, son interlocuteur le rencontrait et lui remettait le produit de sa pêche. On connaît la suite : révélations fracassantes alors que François Fillon était candidat à la présidentielle de 2017, envolée du tirage du *Canard*, procès et condamnation des époux Fillon.

Le rêve éveillé tourne au cauchemar

L'autre histoire, c'est celle d'un jeune journaliste, lecteur compulsif du *Canard enchaîné* depuis ses années d'étudiant à Sciences-Po Aix-en-Provence, embauché à *La Provence*

puis nommé numéro 2 de la rédaction locale d'Orange (Vaucluse), ville alors aux mains du maire Front national Jacques Bompard. La rencontre fortuite avec un informateur local du *Canard* lui permettra d'écrire ses premières piges pour l'hebdomadaire.

À la faveur d'un congé sabbatique, il s'installe provisoirement à Paris dans l'espoir d'y être embauché. Mission accomplie *in extremis* en janvier 2005. Il côtoie alors ses idoles de toujours, puis intègre l'un après l'autre les cercles très fermés de celles et ceux qui comptent au *Canard*, avec au centre le duo constitué de Michel Gaillard, président de la société éditrice, et de Nicolas Brimo, directeur général délégué.

Puis ce sera la cruelle désillusion. D'abord, les premiers soupçons sur la présence d'une « Pénélope » au *Canard* en la personne d'Édith Vandendaele, épouse du dessinateur Escaro, pilier et même légende du journal, connu pour avoir surpris en 1973 les « plombiers » de la DST en pleine pose de micros. Le même informateur que celui de l'affaire Fillon apportera à Christophe Nobili des preuves matérielles.

Parti en retraite, Escaro a cumulé sa pension avec un emploi au *Canard*, avant que son épouse soit également grassement payée – avec carte de presse au nom du *Canard* – sans avoir jamais mis les pieds au journal et sans que la rédaction ne soit au courant. Acculée, la direction du *Canard* présentera en interne, puis dans les colonnes mêmes du volatile, une explication à la Fillon, un



montage « certes bancal, mais légal », assure-t-elle : l'épouse d'Escaro est en réalité son assistante et c'est pour ce travail qu'elle est rémunérée.

Au fil des pages, on assiste également à la création par Christophe Nobili d'une section du SNJ-CGT au *Canard*. Un vrai crime de lèse-majesté pour la direction de ce journal « de gauche », ce qui n'empêchera pas le syndicat de rapidement dépasser les vingt adhérents. Christophe Nobili, qui a porté plainte pour « abus de biens sociaux, recel d'abus de biens sociaux, fraude à la carte de presse, déclaration mensongère à un organisme public et faux », a cependant choisi de le faire en tant que lanceur d'alerte et non pas délégué syndical. Parler de déchirements internes est un euphémisme. La brigade financière enquête. « Affaire à suivre », comme on écrit dans les journaux. ■

L. F.

* Cher Canard. De l'affaire Fillon à celle du "Canard enchaîné", Christophe Nobili, éditions Jean-Claude Lattès.

En 2022, la Macif a été élue **Marque préférée des Français***.



Et vous, pourquoi préférez-vous la Macif ?

Pour Mehdi, c'est pour
ses **prix compétitifs**.

Pour Albert, c'est pour son modèle
d'assureur mutualiste **sans actionnaire**.

Pour Hugnette, c'est pour **la relation
avec son conseiller**.

Pour Laure, c'est pour **son service client
basé en France****.



La Macif,
c'est **vous**.

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

** Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification.
Pour en savoir plus : relationclientfrance.fr.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances.
Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.