

Racisme dans les rédactions : résultats de l'enquête du SNJ-CGT



BRISER LE SILENCE SUR LE RACISME DANS LES RÉDACTIONS

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DU SNJ-CGT



// 2022

Génèse : document d'orientation du Congrès 2021 du SNJ-CGT

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.

5. Journalistes confrontés au racisme

Constats

Une autre discrimination peut s'exercer dans les entreprises de presse. Le racisme dans les rédactions est une réalité peu discutée mais de plus en plus documentée. Le sentiment partagé par des journalistes discriminé.e.s de ne pas être à leur place dans des espaces majoritairement blancs, peu inclusifs, sans réussir à témoigner de ce fait, montre qu'il y a un problème à résoudre. Remarques racistes, moqueries, harcèlements, préjugés sur la couverture éditoriale d'un.e journaliste racisé.e, exclu.e de certaines thématiques (ou cantonné.e) car jugé.e parti pris du fait de ses origines, autant de formes que le racisme peut prendre au travail.

Les révélations sur la Ligue du LOL ont brisé un tabou, des cas de racisme sont médiatisés, comme au Huffington Post où une journaliste d'origine asiatique est systématiquement désignée par un emoji Kim Jong-Un maquillé. Fin 2020, plusieurs rédactions sont épinglées sur les réseaux sociaux pour d'autres faits de racisme. Le compte Instagram Balance Ta Rédaction épingle, à partir de témoignages de salariés, Europe 1, TF1, *Le Figaro*, M6, *Glamour*, RTL, LCI, Loopsider, RT France, AJ+, Konbini, *Les Inrocks*... De nombreux médias semblent concernés. Ce phénomène est global et ne concerne pas que la France, comme a pu le montrer par exemple une enquête d'Edmund Lee dans le *New-York Times* sur *Vogue US*, accusé d'écarter systématiquement les femmes racisées.

Ces femmes en particulier subissent le racisme. En 2019, l'étude #EntenduAlaRedac, réalisée conjointement par Prenons la Une, NousToutes et Paye ton journal, dans la foulée des révélations de la ligue du LOL, montre que dans les rédactions, les femmes racisées sont davantage exposées aux propos sexistes que les femmes blanches : elles sont 64% à déclarer avoir subi des propos à connotations sexuelles (contre 49% des femmes ayant répondu à l'enquête). Remarques sur leur physique, sur le port du voile, mise à l'écart pour non-conformité aux critères physiques et excluants de la télévision... La problématique est donc double, sexiste et raciste.

Le racisme peut cristalliser les tensions au sein d'une équipe, et devenir parfois l'objet de conflits violents entre journalistes ou entre journalistes et leur direction, comme ce fut le cas au Média, où plusieurs faits de racisme ont mené à des crises internes, ou encore à Canal +, où Pierre Ménés est accusé de racisme (accusations qui n'ont eu que peu de visibilité).

Hommes et femmes victimes de discriminations peuvent aussi être objets de harcèlement ou de cyber-harcèlement. Pour certain.e.s journalistes les insultes de nègres, de singes, d'islamistes, de djihadistes sur les réseaux sociaux peuvent être quotidiennes. Les menaces racistes sont courantes, y compris des menaces de viol ou de mort. En avril 2021, une journaliste qui porte un foulard reçoit une lettre, lui promettant « une balle dans la nuque » sans obtenir ensuite de protection policière.

Sur le terrain, ces journalistes peuvent aussi recevoir menaces ou insultes et doivent affronter des situations que ne connaissent pas des collègues non discriminés. Ces reporters peuvent également faire l'objet de pressions ou de violences policières plus fréquentes, et de préjugés.

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

Génèse : document d'orientation du Congrès 2021 du SNJ-CGT

Un mouvement global est amorcé. La montée en puissance des mobilisations anti-racistes a des répercussions sur les entreprises de presse.

Aux Etats-Unis, la dynamique lancée par Black Lives Matter déclenche une remise en cause de la division raciale du travail journalistique, amenant a des remises en causes profondes par les journalistes eux-mêmes.

Objectifs

Les rédactions doivent rendre publiques systématiquement les offres d'emploi pour s'affranchir de la logique généralisée du « carnet d'adresses », qui favorise la cooptation, l'entre soi et exclut trop souvent les personnes racisées.

Les délégué.e.s du personnel doivent sensibiliser les dirigeant.e.s des rédactions aux questions de racisme et de façon générale tou.te.s les journalistes. Le SNJ-CGT doit aussi se fixer comme objectif de former à ces questions l'ensemble des personnes syndiquées.

Des chartes de modération doivent être adoptées afin d'aider à lutter contre le cyber harcèlement.

Enfin, le SNJ-CGT souhaite que soient affichée de manière visible sur les murs des rédactions une charte qui rappelle les sanctions encourues, notamment pénales, en cas de propos ou d'actes discriminatoires. Cette charte doit être signée lors de chaque recrutement.

A l'image des mobilisations contre le sexisme, le racisme deviendra un enjeu de plus en plus important ces prochaines années, au fur et à mesure que les victimes s'organisent et que la parole se libère. Le SNJ-CGT doit encourager, visibiliser et porter ce mouvement. Nous proposons que la CGT soit cet espace (d'organisation et de libération de la parole).

Moyens

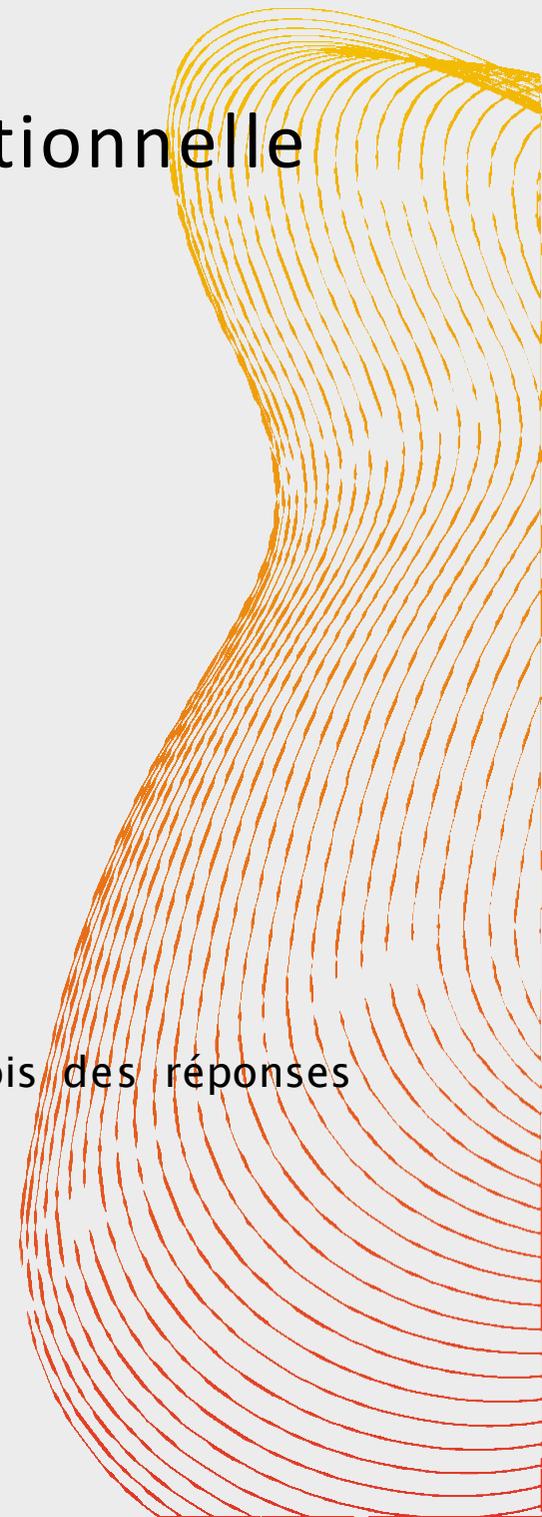
Le SNJ-CGT doit évaluer la situation et sonder les rédactions. Un questionnaire distribué aux journalistes permettrait d'estimer les axes prioritaires mais aussi de donner la possibilité aux journalistes victimes de racisme de s'exprimer anonymement. Le SNJ-CGT pourra faire une analyse de ce questionnaire, une synthèse des données produites, qu'elle communiquera. Le SNJ-CGT fera ensuite des propositions d'intervention en fonction des résultats de l'enquête.

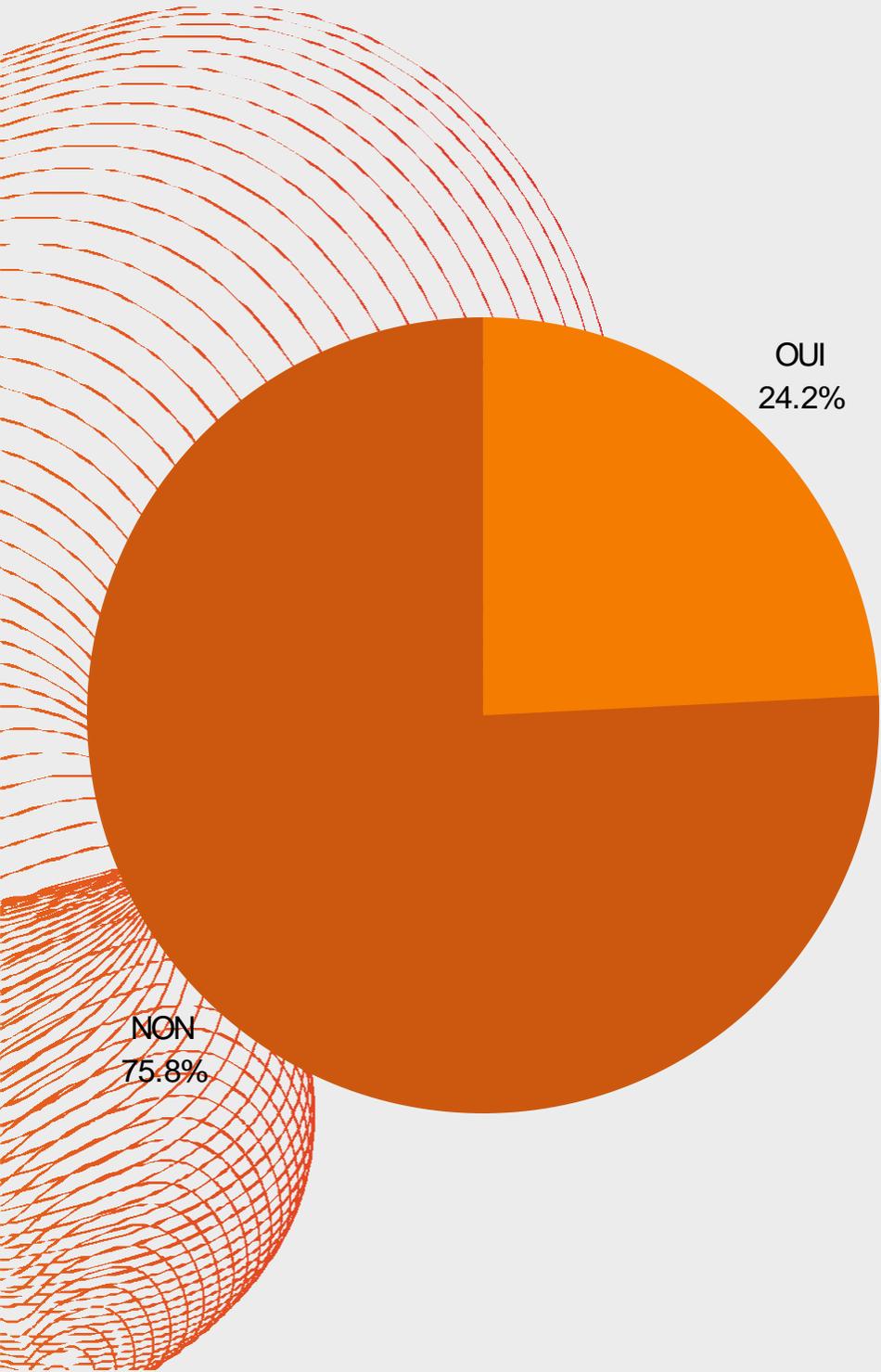
Le SNJ-CGT décide de créer une commission discrimination-racisme, afin de permettre à des syndiqués victimes de racisme de mener ce travail, recueillir et centraliser les informations, organiser la formation des adhérent.e.s et apporter un appui dans les rédactions. Sur proposition de cette commission, le Comité national nommera deux référent.e.s discrimination-racisme du syndicat.

Méthodologie : une approche intersectionnelle

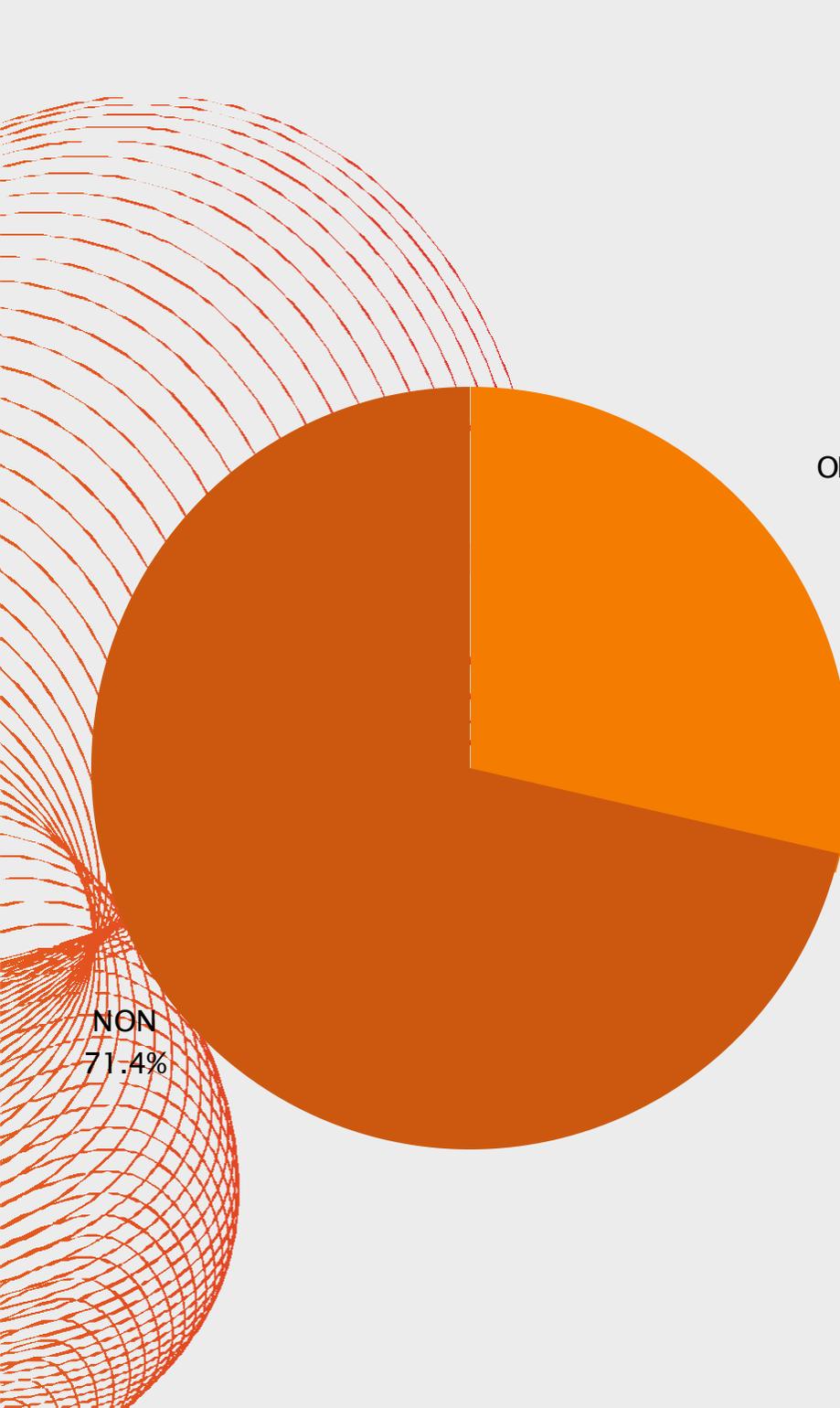
- Discriminations liées au genre ou à l'orientation sexuelle
- Situation sociale et type de contrat d'embauche
- Taille de l'entreprise
- Appartenance et/ou discrimination syndicale
- Handicap

Un questionnaire ouvert à tous les journalistes (avec parfois des réponses différentes au sein d'une même rédaction)





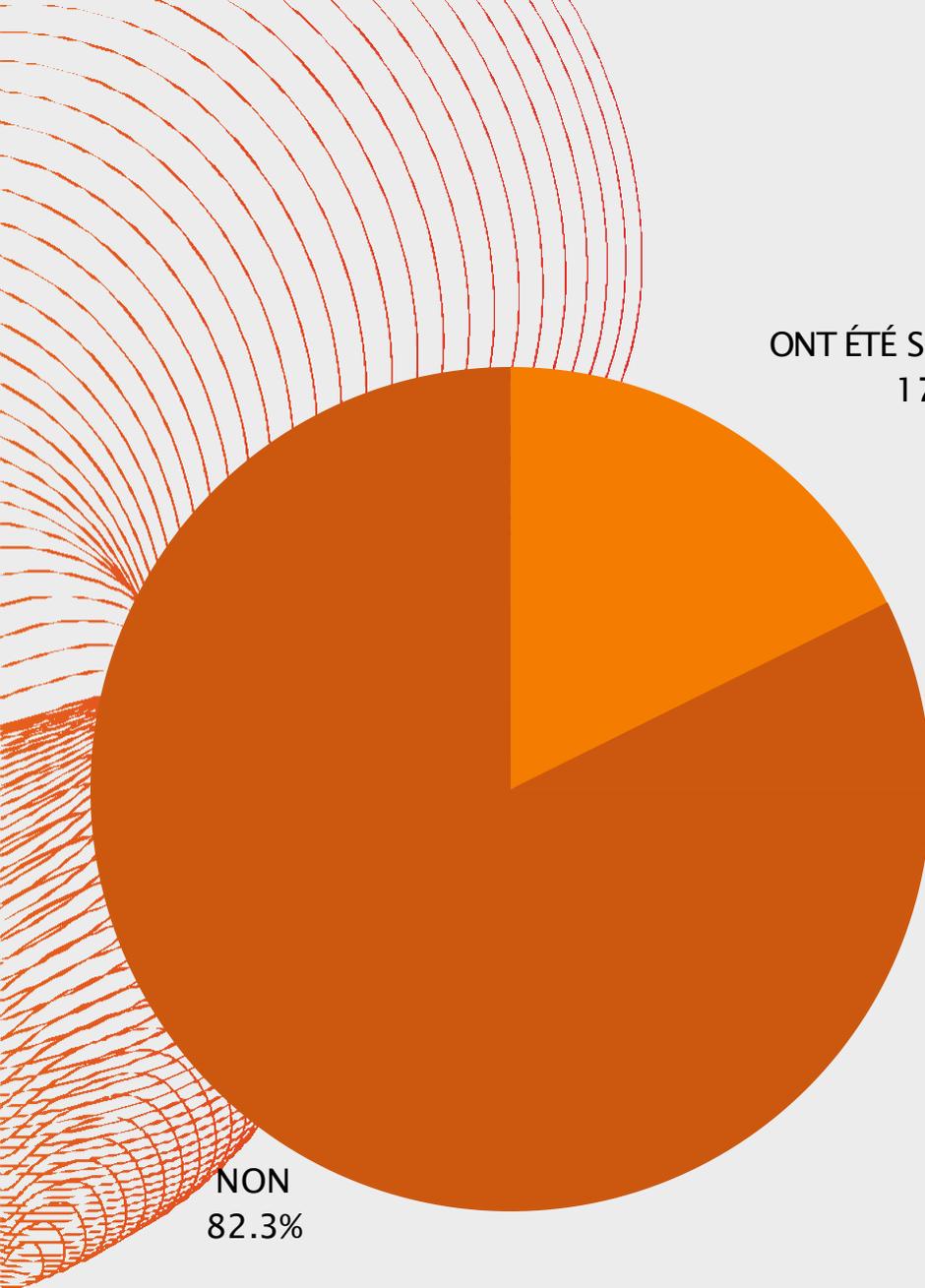
24,2% des répondants
déclarent avoir déjà
été **victimes de**
racisme au travail



ONT SIGNALÉ
28.6%

NON
71.4%

Seulement **28,6%** des
victimes de racisme au
travail l'ont **signalé à**
leur hiérarchie

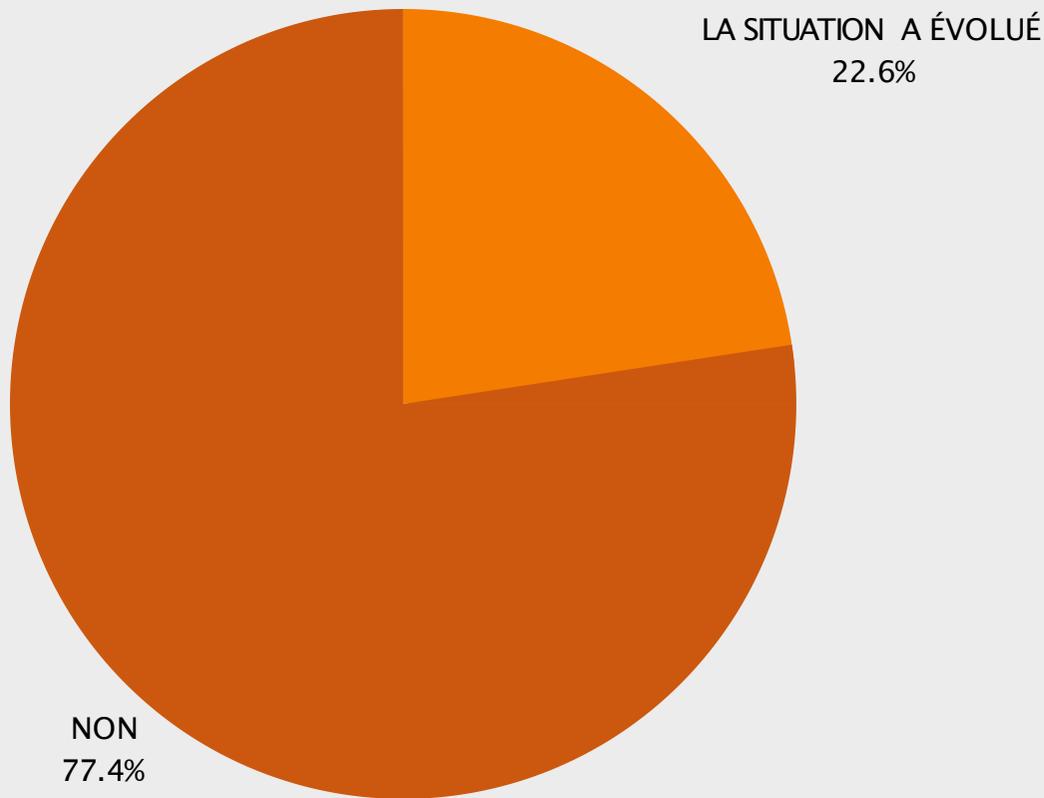


ONT ÉTÉ SOUTENU.E.S
17.7%

NON
82.3%



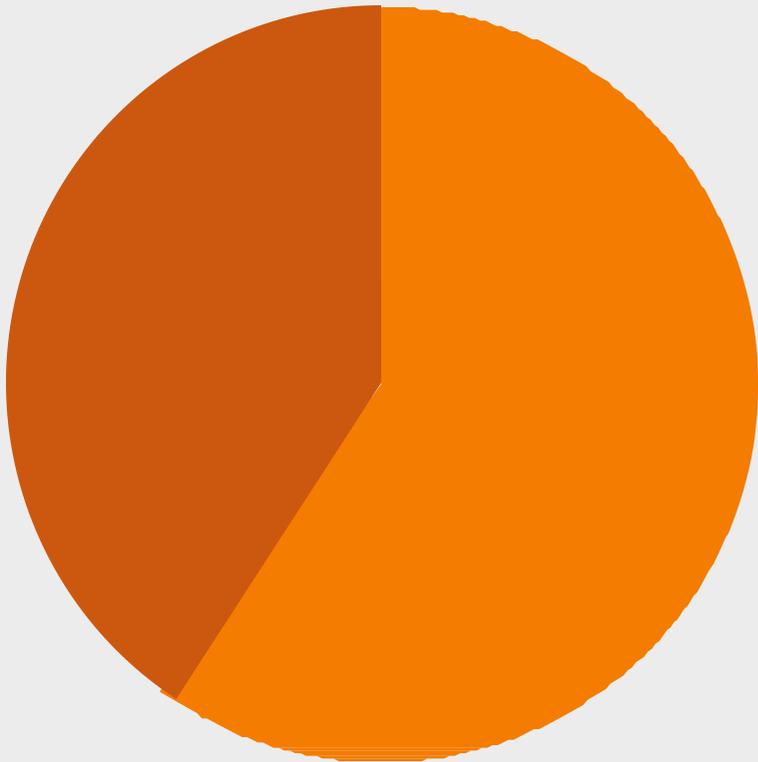
Seulement **17,7%**
des victimes de
racisme au travail
déclarent **avoir reçu**
du soutien
dans leur
entreprise



Pour **77,4%** des personnes victimes de racisme au travail, **la situation n'a pas évolué**

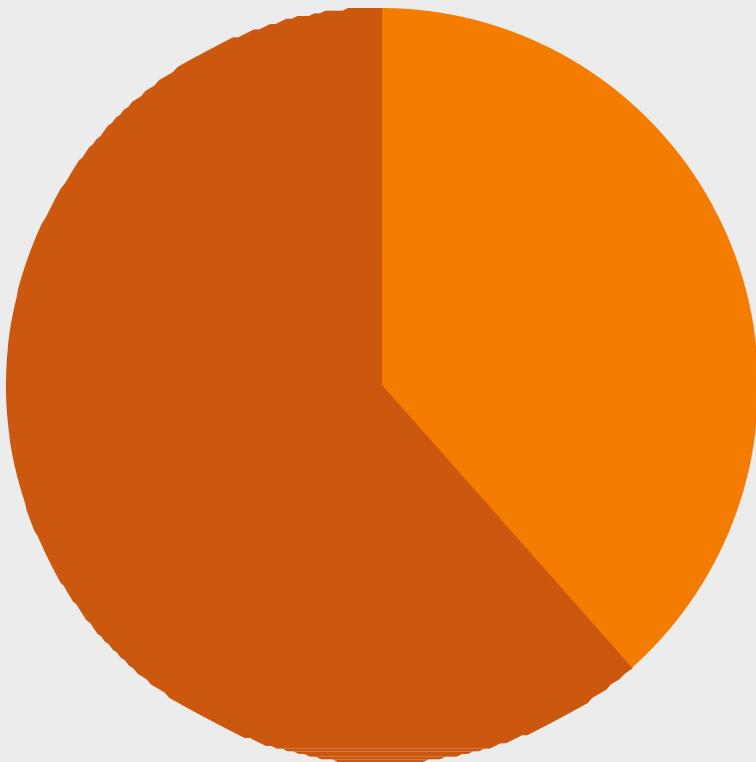
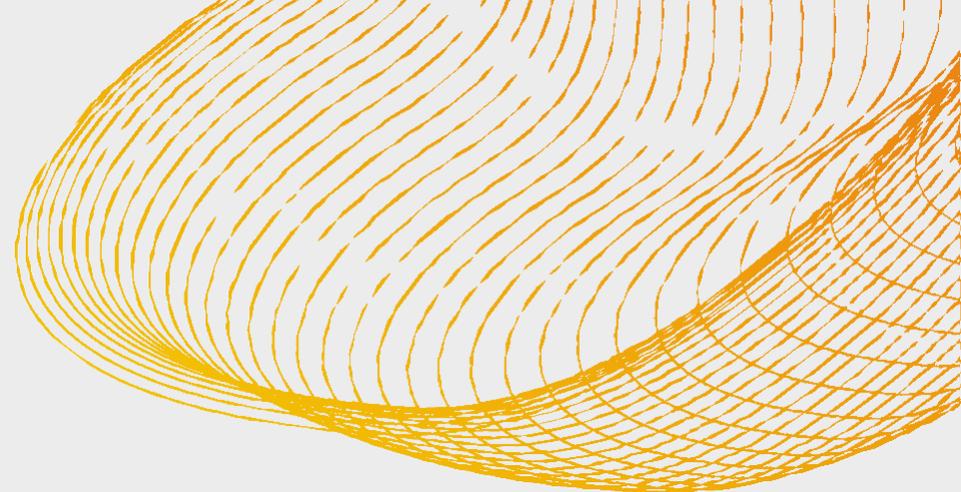


Pour **59,2%** des
répondants, le racisme
n'est **pas un sujet de
discussion** entre
collègues



PAS UN SUJET DE DISCUSSION
59.2%

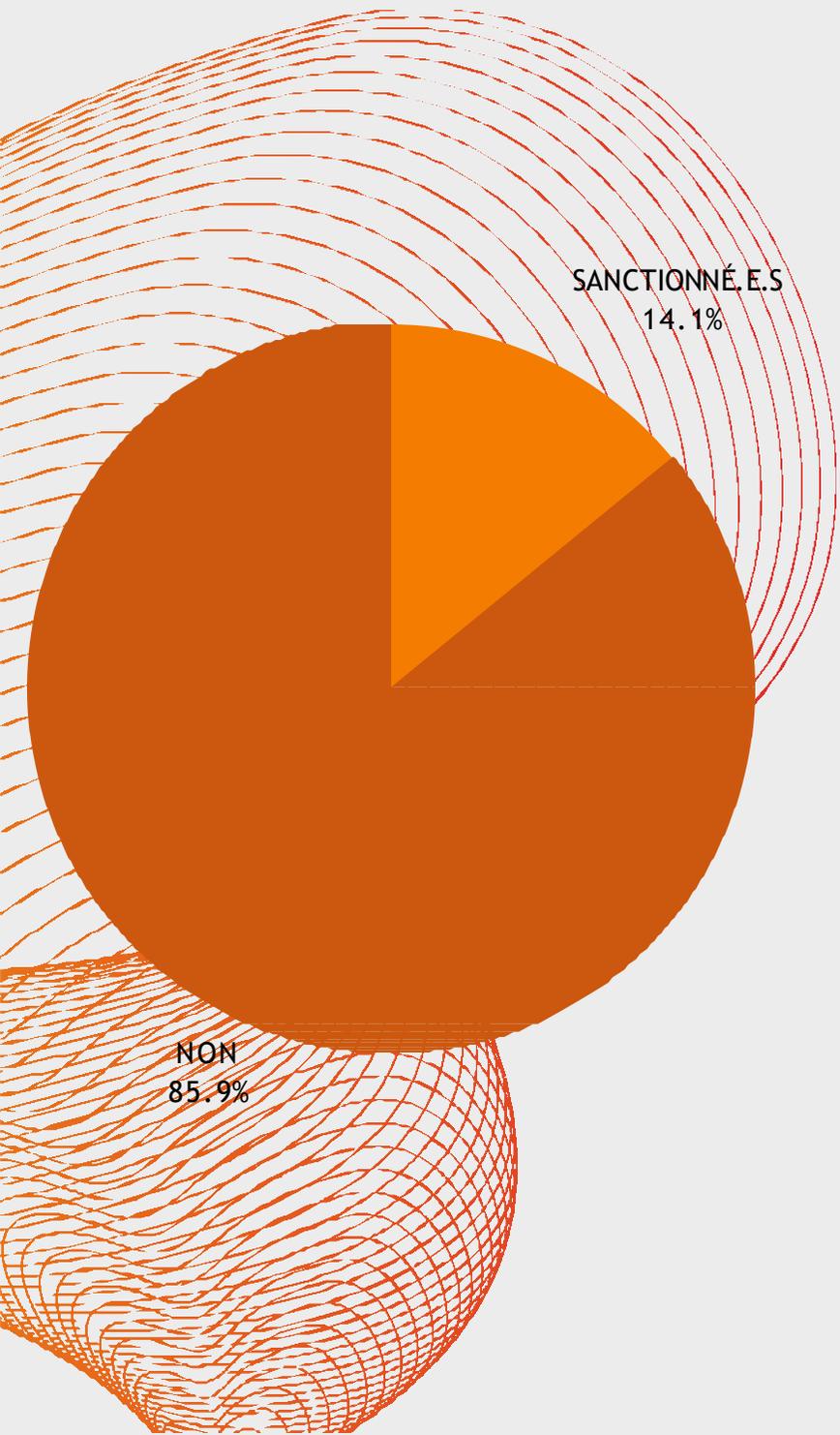




A UNE CHARTE
38.4%



61,6% des répondants
n'ont pas de charte
de lutte contre le
racisme ou les
discriminations
dans leur entreprise



Dans seulement **14,1%**
des cas relatés,
les salarié.e.s accusé.e.s
de racisme dans
l'entreprise ont été
sanctionné.e.s

Témoignages



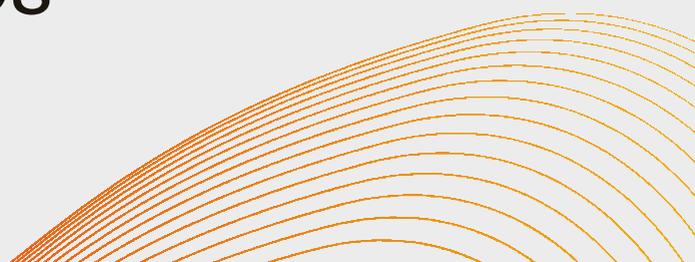
*Trop noire pour
passer à l'antenne*

Il faut te défriser les cheveux

On a déduit mes centres d'intérêts à partir de ma couleur de peau

Être la seule personne noire dans une rédaction, hormis la femme de ménage, c'est dur.

Il y a trop de noires et d'arabes dans tes interviews



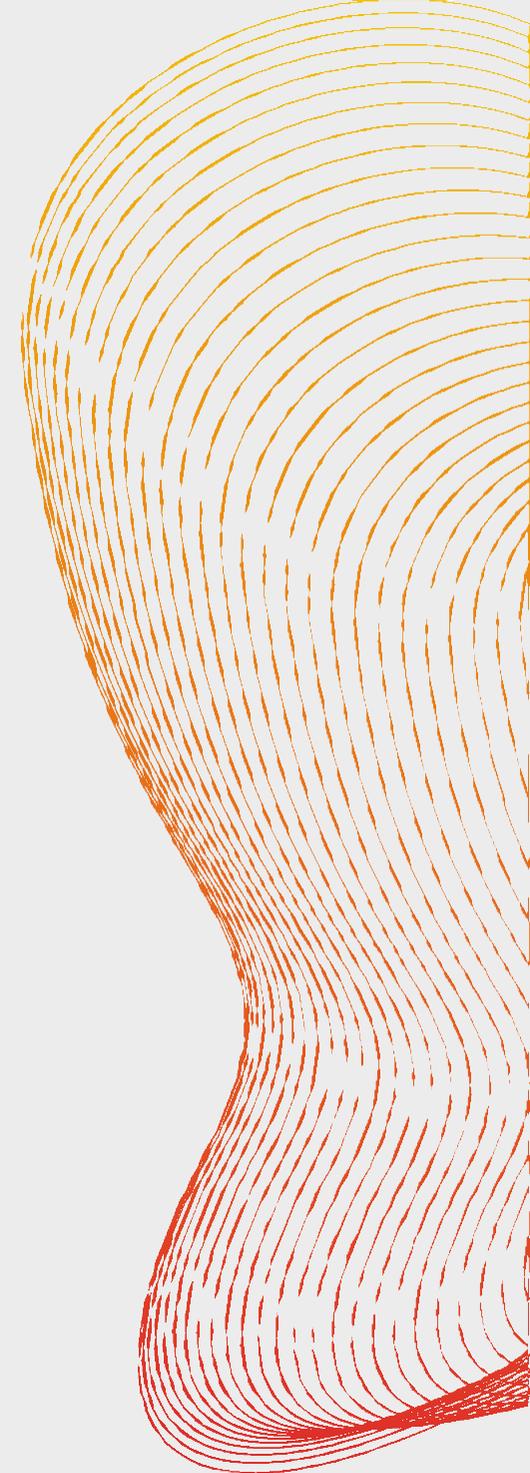
Et après ?



Ce n'est qu'un début !

Un chantier évolutif dans la poursuite de l'application du document d'orientation du syndicat

Il faut maintenant aller toquer aux portes des rédactions !



Contact



Retrouvez le SNJ-CGT

- sur Twitter
- Sur Instagram
- Sur Facebook
- Sur Telegram



<https://snjcgf.fr/>



01 55 82 87 42



263, rue de Paris – Case 570,
93514 Montreuil Cedex