



UNIVERSITE LIBRE DE BRUXELLES
FACULTE DE LETTRES, TRADUCTION ET COMMUNICATION

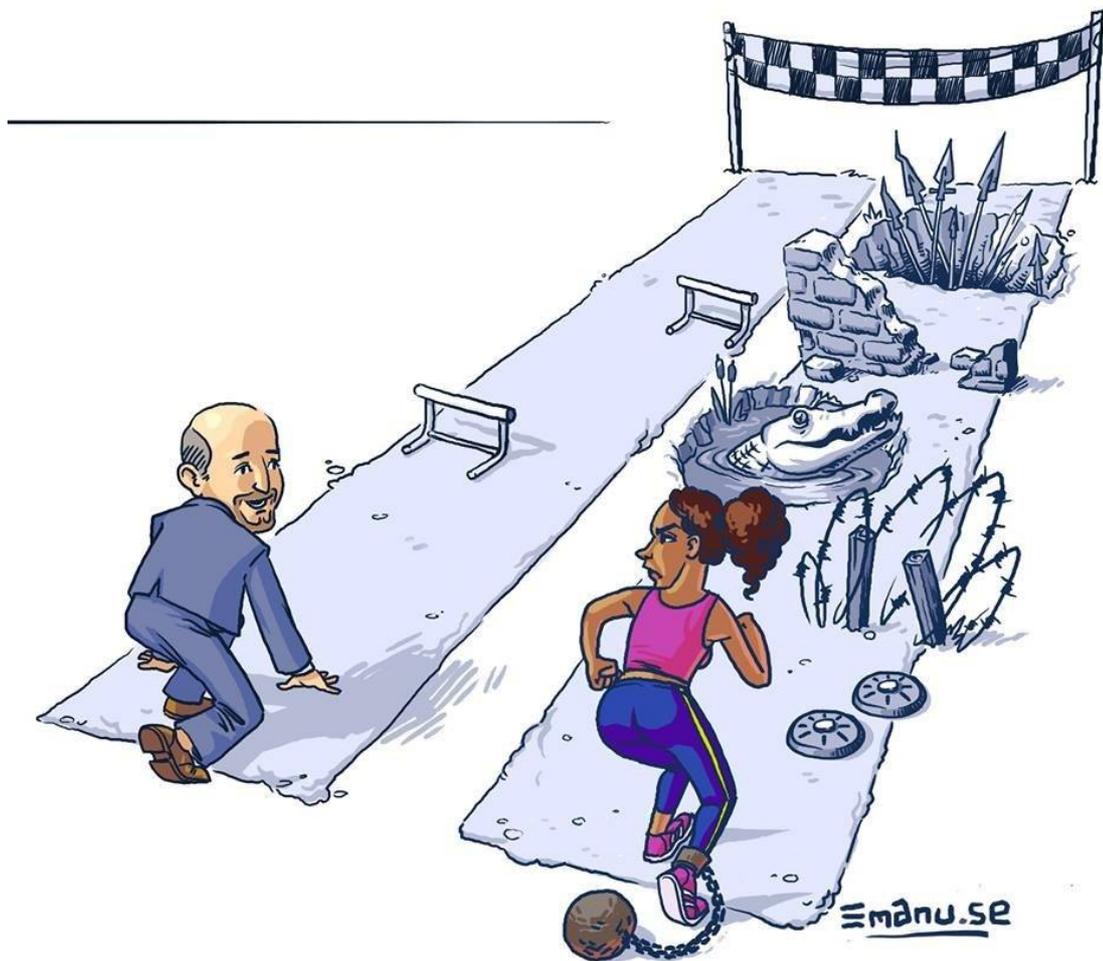
Journalisme audiovisuel belge francophone :

Minorités visibles, discriminations invisibles

HARROUCH, Hanan

Mémoire présenté sous la direction de
Florence Le Cam en vue de l'obtention
du titre de Master en Journalisme

Année académique 2018-2019



“What’s the matter?
It’s the same distance!”

Source : Emanu !, illustrateur,
<https://emanug.squarespace.com/illustration/#/equality-hurdles/>

REMERCIEMENTS

Mes premiers mots de remerciement s'adressent de manière évidente à madame Florence Le Cam, ma directrice de mémoire. Son implication, ses précieux conseils et son expertise constituent le moteur de ce travail. Merci infiniment de m'avoir guidée dans cette longue aventure que représente le mémoire.

Merci également à monsieur Ricardo Gutierrez, journaliste et lecteur de ce mémoire, pour son intérêt à l'égard de mon sujet et le temps qu'il consacre à la lecture attentive de ce travail.

J'adresse des remerciements chaleureux et sincères à madame Lucie Alexis, ma professeure à l'Université Paris II, qui m'a accordé énormément de temps lors de mon séjour à Paris. Vos conseils précieux, et votre disponibilité pour répondre à mes inquiétudes (nombreuses) m'ont été d'une grande aide.

Je tiens évidemment à remercier chacun.e des journalistes qui a participé à mes entretiens. Sans eux et sans elles, ce mémoire n'aurait pas vu le jour. Merci à tous et toutes de vous être livré.es avec sincérité et d'avoir manifesté un enthousiasme encourageant. J'ai pris beaucoup de plaisir à vous rencontrer et à écouter vos histoires, qui m'ont toutes enseigné de belles leçons.

Je remercie la sociologue Milena Doytcheva et la journaliste Safia Kessas, qui ont toutes les deux donné de leur temps pour me guider dans mes recherches et éclairer efficacement ma lanterne. Merci pour votre expertise et vos informations pertinentes.

Merci à mes amies Asley, Camille et Marie, qui ont formé un groupe de soutien efficace tout au long de mes études, et davantage durant l'écriture de ce mémoire. J'ai hâte de porter le « chapeau du savoir » à vos côtés. Merci de toujours croire en moi et en mes projets. Vous êtes des femmes incroyables.

Un merci tout particulier à maître Manon Willems, pour ses encouragements depuis ma première année d'université jusqu'à la dernière. Sans tes conseils et tes encouragements,

je ne sais pas si j'aurais mené à bien ces cinq années d'étude. Je profite de cette occasion pour te témoigner ma gratitude et ma fierté de te voir devenir une avocate redoutable.

Enfin, je remercie les personnes qui ont relu ce mémoire et qui l'ont passé au peigne fin pour traquer les incohérences et les fautes d'orthographe : Michaël, Geneviève et Estelle. Merci pour votre temps, vos conseils, et vos remarques pertinentes.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION : Cécile Djunga, une présentatrice météo « trop noire »	7
1. La diversité ethnique dans le paysage médiatique belge francophone	8
1.1. Premiers constats	8
1.1.1. <i>Pour le CSA, une question de rôles</i>	8
1.1.2. <i>Le journaliste est un homme blanc</i>	10
1.2. « Minorités visibles »	12
1.2.1. <i>Une formule impopulaire ?</i>	13
2. De qui parlons-nous ?	14
2.1. Des minorités nationales	14
2.1.1. <i>Qui sont ces minorités nationales en Belgique ?</i>	15
2.2. Le critère physique	16
3. La problématique	17
4. La méthodologie	19
4.1. Les entretiens semi-directifs	19
4.2. L'échantillon	20
PARTIE 1 : Cadre théorique	21
Chapitre 1 : Développement de la notion de minorité visible	21
1. Développement de la notion de diversité	21
1.1. La non-discrimination : un cadre légal international, européen, et national	21
1.2. Diversité, un terme « fourre-tout »	22
1.3. « Minorités visibles », recentrer le débat sur la diversité ethnique	25
Chapitre 2 : Une discrimination camouflée	26
1. Éléments de contexte	26
1.1. Un contexte belge tourmenté	26

1.2. Un contexte médiatique en mouvement	28
1.2.1. <i>La discrimination positive dans les médias</i>	30
1.2.2. <i>Un faux débat ?</i>	31
2. Les mécanismes de discrimination camouflée	32
2.1. Le plafond de verre	32
2.2. Le tokénisme, une instrumentalisation de la diversité	33
2.3. Paternalisme et colonialisme	34
3. Dans le journalisme audiovisuel : un traitement différencié ?	36
3.1. Le concept de « femme alibi » transposé aux minorités visibles	36
3.2. <i>Le whitewashing</i>	38
4. Conclusion	39
PARTIE 2 : Analyse	41
<hr/>	
1. Les entretiens semi-directifs	41
1.1. Introduction	41
1.2. Présentation de l'échantillon	42
2. Parcours professionnels : la passion et la vocation comme guides	43
2.1. « Depuis tout.e petit.e »	43
2.2. La passion, gardienne des ambitions	45
3. Un métier difficile : le statut de pigiste	47
4. L'intersectionnalité : illustrer la double peine	51
4.1. Le malaise, couverture du racisme ordinaire	52
4.2. Un racisme minimisé ?	57
4.2.1. <i>Un stress supplémentaire sur le terrain</i>	62
4.2.2. <i>Identifier le racisme</i>	64
4.3. Les femmes journalistes issues de minorités visibles : quand racisme et sexisme se croisent	68
5. La discrimination : le frein à la carrière des journalistes issu.es de minorités visibles	70
5.1. Le système scolaire, premier obstacle à l'épanouissement de la carrière	71

5.2. Les médias audiovisuels, un reflet de la société ?	77
5.3. Le cas de la télévision : une question d'image	80
6. La construction identitaire en tant que minorité	83
6.1. Réagir au racisme : la déconstruction et l'humour comme armes	85
6.2. La construction d'une « carapace »	89
6.3. L'importance des <i>roles models</i> dans la construction personnelle	92
7. Conclusion	96
CONCLUSION GÉNÉRALE	100
<hr/>	
BIBLIOGRAPHIE	104
<hr/>	
ANNEXES	111
<hr/>	

INTRODUCTION : Cécile Djunga, une présentatrice météo « trop noire »

Le 5 septembre 2018, à 17h11, Cécile Djunga, l'une des présentatrices météo de la RTBF, publie une vidéo « coup de gueule » sur Facebook. Une téléspectatrice a appelé la rédaction météo de la chaîne pour signaler que Cécile Djunga était « trop noire » et qu'on ne la voyait pas à l'écran. Ce commentaire raciste n'est ni le premier, ni le dernier ; c'est celui de trop. L'animatrice filme une vidéo sur son téléphone pour expliquer son état d'esprit et son quotidien depuis qu'elle a commencé à présenter la météo, un an plus tôt. « Ca va faire un an que je fais ce métier, maintenant, et j'en ai marre de recevoir des tonnes de messages racistes, des messages insultants, donc ça commence à me mettre en colère et puis ça me touche, parce que je suis un être humain¹ ». Un message visionné plus de 2,6 millions de fois sur Facebook, partagé par plus de 50 000 personnes, ayant suscité plus de 43 000 réactions et 15 000 commentaires². Parmi ces commentaires, nous repérons beaucoup de bienveillance et de soutien, qui ont largement balayé quelques très rares commentaires haineux. Ce soir-là, Cécile Djunga ouvrait une porte verrouillée depuis sans doute trop longtemps. Derrière cette porte, le sujet peut-être sensible de la diversité ethnique dans les médias et des effets du racisme ordinaire dans ce milieu. Très vite, les médias s'emparent de l'annonce et les réactions ne se font pas attendre. La dimension émotionnelle prend une place importante dans ce message : Cécile Djunga, également humoriste, a pour habitude de faire rire et de communiquer son enthousiasme, ses larmes et son « coup de gueule », inattendus, ont ému, interpellé. Des collègues, des ami.es³, des téléspectateurs.trices, des fans, mais également des internautes à travers le monde⁴ se sont sentis concerné.es par la situation de l'animatrice. Celle-ci est invitée notamment sur le plateau du journal télévisé de 19h30 aux côtés de François De Brigode, mais également à la télévision française, pour raconter son histoire. Sa vidéo devient virale sur les réseaux sociaux, et suscite la réflexion autour du racisme, du manque de diversité dans les médias, de la situation d'autres personnes dans le même cas (combien sont-elles ? Comment le vivent-elles ?). Le monde des médias semble soudainement « se réveiller », comme le soulignent plusieurs journaux belges dans leurs éditoriaux⁵.

¹ Propos de Cécile Djunga, retranscrits à partir de sa vidéo publiée le 5 septembre 2018 sur Facebook.

² Chiffres relevés à la date du 4 janvier 2018.

³ L'écriture inclusive sera privilégiée tout au long de ce travail, dans un objectif d'égalité femmes-hommes ainsi qu'une perspective inclusive au niveau du genre. La référence choisie en matière d'écriture inclusive est : Haddad (Raphaël) et Baric (Carline), *Manuel d'écriture inclusive*, Mots-clés et Épices & Chocolat, 2017.

Les points de milieu seront cependant remplacés par des points classiques, dans un souci typographique.

⁴ Suite à la lecture des commentaires : Allemagne, Grande-Bretagne, États-Unis, Canada, principalement.

⁵ « Honte des éditorialistes face au racisme débridé en Belgique », RTBF, site web d'information de la RTBF, URL <https://www.rtb.be/info/medias/detail_honte-des-EDITORIALISTES-face-au-racisme-debride-en-belgique?id=10012928>, 7/09/18, consulté le 4/01/2019.

La RTBF réagit sur son site internet, mais également sur ses réseaux sociaux et clame sa solidarité avec l'animatrice, en affirmant que « tout recours possible sera envisagé ». Un message que nous pouvons lire dans une vidéo diffusée le 8 septembre 2018 sur la page Facebook de la chaîne publique nationale. Cette vidéo dure 2 minutes 57 secondes et fait intervenir des journalistes et animateurs.trices de la RTBF, ainsi que Jean-Paul Philippot, son administrateur général. La vidéo a pour titre « Le racisme n'a pas sa place à la RTBF » et le message se veut clair : tolérance zéro face au racisme.

Ce qui retient notre attention, dans cette vidéo, ce sont les récits personnels des journalistes, hommes et femmes, qui y prennent la parole. Nous pouvons relever plusieurs propos tels que ceux de Hadja Lahbib, journaliste et présentatrice du journal télévisé de la RTBF, qui lit l'un des messages racistes qu'elle a reçu : « Vos cheveux bouclés... Vos yeux en amande... C'est pour les Iles ! Retournez chez vous⁶ ». D'autres journalistes de la RTBF témoignent : Eby Brouzakis, Himad Messoudi, Thi Diem Quach et Safia Kessas reprennent à leur tour des propos racistes dont ils ont été victimes en exerçant leur métier. Autant de témoignages intéressants parce qu'ils mettent en lumière une réalité peu évoquée dans la recherche ou dans les médias. Cet événement, et cette vidéo, marquent alors un tournant dans nos recherches : les journalistes sont victimes de racisme, c'est un fait, et cela amène des questionnements auxquels nous tenterons de répondre à travers ce mémoire.

1. La diversité ethnique dans le paysage médiatique belge francophone

1.1. Premiers constats

Deux études majeures nous permettent, à l'heure à laquelle nous rédigeons ces lignes, d'appréhender la diversité ethnique des effectifs journalistiques. La première est le baromètre diversité du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, la seconde est l'étude de l'Association des Journalistes Professionnels sur la diversité au sein de la profession. En recoupant les données et les conclusions de chacune de ces études, il nous est possible d'avoir une idée générale de la diversité des profils de journalistes. *In globo*, nous le verrons, le journalisme est une profession aux profils homogènes, où la diversité, sous toutes ses formes, se fait rare.

1.1.1. Pour le CSA, une question de rôles

⁶ Propos de Hadja Lahbib, retranscrits à partir de la vidéo «Le racisme n'a pas sa place à la RTBF», publiée le 7 septembre 2018 sur le Facebook «RTBF Info».

Le « baromètre diversité » du Conseil Supérieur de l’Audiovisuel a pour objectif de rendre compte de la diversité, au sens large, des intervenant.es à la télévision belge francophone. Durant une semaine, les chercheurs analysent des contenus médiatiques télévisés de genres variés afin de relever des indicateurs de diversité : en terme de genres, d’origine perçue, d’âge, de profession et de handicap visible⁷. Dans le cadre de nos recherches, nous nous intéresserons évidemment aux conclusions concernant « l’origine perçue », un terme sur lequel nous reviendrons *infra*. En outre, dans la mesure du possible, nous laisserons de côté les chiffres concernant les intervenant.es qui ne sont pas journalistes, puisque nous nous intéressons plus particulièrement à la diversité au sein de la profession.

Le CSA publie son rapport pour l’année 2017 en avril 2018. Dans ce rapport, les chercheurs font une corrélation entre l’origine et le rôle médiatique d’un.e intervenant.e. « Parmi les différents rôles qu’un individu peut endosser au sein d’un programme télévisé, on note que les rôles les plus « prestigieux » (tels que journaliste/animateur.trice, porte-parole, expert.e) sont ceux où la proportion d’intervenant.e.s perçu.e.s comme issu.e.s de la diversité est la plus faible : elle est inférieure à 10% dans les trois cas. Ainsi, dans les rôles discursifs qui relèvent de la représentation du savoir, de la recherche de la vérité, de la distance critique ou de la parole d’opinion, les intervenant.e.s issu.e.s de la diversité sont les moins nombreux.euses⁸ ». En ce qui concerne les chiffres pour les rôles de journalistes et animateur.trices, 96,22% d’entre eux sont « perçu.es comme blanc.hes » et 3,78% d’entre eux sont « perçu.es comme issu.es de la diversité⁹ ». Il s’agit du rôle pour lequel la diversité d’origines est la moins marquée, et pour lequel les chiffres chutent de 6,16% par rapport au baromètre de 2013¹⁰.

Les chercheurs concluent également que les personnes perçues comme issues de la diversité tiennent plus rarement des rôles d’expert, au profit de rôles liées « au pathos, à l’affect, à l’exemplification vécue ou la parole authentique de l’homme ordinaire¹¹ ».

Enfin, à la lecture de ces chiffres, il nous faut regarder de plus près afin de déterminer quel pourcentage de « journalistes et animateur.trices » sont des journalistes d’information, et non des animateur.trices. Ce tableau de l’étude CSA détaille les

⁷ Conseil Supérieur de l’Audiovisuel (CSA), *Baromètre diversité et égalité 2017*, volume 1, avril 2018, p. 6.

⁸ Conseil Supérieur de l’Audiovisuel (CSA), *Baromètre diversité...*, p. 36.

⁹ Conseil Supérieur de l’Audiovisuel (CSA), *Baromètre diversité...*, id.

¹⁰ Conseil Supérieur de l’Audiovisuel (CSA), *Baromètre diversité...*, p. 37.

¹¹ Conseil Supérieur de l’Audiovisuel (CSA), *Baromètre diversité...*, p. 38.

différents sous-genres de programme et les pourcentages d'effectifs perçus comme issus de la diversité¹².

Tableau 19. Répartition des journalistes-animateur.trice.s issu.e.s de la diversité par sous-genre de programme (2017)		
	%	Effectifs
Journal télévisé	15,00%	15
Magazine d'information	6,00%	6
Débat	1,00%	1
Magazine de société	9,00%	9
Magazine culturel	6,00%	6
Lifestyle	24,00%	24
Documentaire	1,00%	1
Jeu	6,00%	6
Médias (vie des médias)	2,00%	2
Autre (cirque...)	3,00%	3
Retransmission sportive	2,00%	2
Magazine sportif	4,00%	4
Bande annonce	17,00%	17
Capsule	4,00%	4
Total général	100,00%	100

Ici, nous nous intéresserons aux catégories liées à du journalisme de fond, de l'information de type « hot news » et des programmes liés à l'actualité chaude : journal télévisé, magazine d'information, débat et retransmission sportive. En tout, les journalistes perçus comme issus de la diversité travaillant pour des programmes d'information représentent 24% des effectifs, soit autant que les personnes travaillant pour des programmes « lifestyle ». Une observation qui nous permet de dégager un questionnement : les personnes issues de la diversité sont-elles cantonnées à un certain type de programme ? En observant les chiffres, en tout cas, il semble que certains types de programmes, tels que les débats ou les retransmissions sportives par exemple, présentent très peu de journalistes issus de la diversité.

1.1.2. *Le journaliste est un homme blanc*

En 2013, l'Association des Journalistes Professionnels (AJP) publie un état des lieux de la diversité dans le milieu professionnel journalistique. L'étude intitulée « La diversité au sein de la profession de journaliste » vise à répondre à la question suivante : « Quel est l'état de la diversité de la profession journalistique en Fédération Wallonie-

¹² Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), *Baromètre diversité...*, p. 41.

Bruxelles¹³ ? ». Cette enquête concerne donc les effectifs, et questionne leur diversité au sens large : de leur genre, à leur âge, en passant par leur orientation politique. Nous choisissons de nous concentrer, au fil de nos recherches, sur l'état de la diversité ethnique des effectifs journalistiques.

Dans cette étude de l'AJP, suite à une méthode de recherche basée sur trois phases — un questionnaire en ligne conçu pour les 2393 journalistes, une revue de la littérature, une analyse statistique —, plusieurs constats ont été mis en évidence.

En ce qui concerne la diversité ethnique et culturelle dans le milieu journalistique belge francophone, l'étude s'intéresse à la nationalité des journalistes, mais aussi à l'origine de leurs parents, à leur langue maternelle ainsi qu'à leur intérêt pour une autre culture. La grande majorité des journalistes sont belges et nées de parents belges : ils.elles sont seulement 6% à ne pas avoir la nationalité belge, chez les hommes comme chez les femmes journalistes. Parmi ce pourcentage de journalistes n'étant pas de nationalité belge, aucun.e n'est de nationalité non-européenne. En outre, le français est la langue maternelle de 95,4% des journalistes — on retrouve également le néerlandais, l'allemand et l'italien comme langues maternelles¹⁴.

L'AJP conclut son rapport sur la diversité au sein de la profession de journaliste par un portrait type du.de la journaliste. Dans ce cas-ci, il s'agit plutôt d'un journaliste : un homme belge dont la langue maternelle est le français et les deux parents sont belges. Le journaliste type a un diplôme universitaire, provient d'un milieu aisé, catholique, laïque ou agnostique. Les effectifs tendent donc à être homogènes, la diversité est très difficilement percevable dans les salles de rédaction belges francophones — et le constat est similaire dans les médias néerlandophones¹⁵.

En 2018, une étude menée par l'Université libre de Bruxelles, l'Université de Gand, et le VVJ (l'association flamande des journalistes) conclut également, cinq ans plus tard, que le journaliste est un homme blanc de 50 ans dont les deux parents sont belges¹⁶. Les chercheurs pointent le manque de diversité dans le métier de journaliste : « 83,1% des répondants francophones et 95,3% des répondants néerlandophones ont des parents nés

¹³ Association des Journalistes Professionnels, *La diversité au sein de la profession de journaliste*, AJP, 2013.

¹⁴ Association des Journalistes Professionnels, *La diversité au sein de la profession de journaliste*, AJP, 2013.

¹⁵ Association des Journalistes Professionnels, *La diversité...*, id.

¹⁶ Van Leuven (Sarah), Raeymaeckers (Karin), Libert (Manon), Le Cam (Florence), Stroobant (Joyce), D'Heer (Joke), Malcorps (Sylvain), Jacquet (Antoine), Heinderyckx (François), De Vuyst (Sarah) et Vanhaelewyn (Bart), *Portrait des journalistes belges en 2018*, Gent, Academia Press, 2019, p. 8.

en Belgique¹⁷ ». En Belgique francophone, 16,9% des répondant.es « ont au moins un de leurs deux parents qui est né dans un autre pays de l'Union européenne », tandis que les chiffres retombent à 7,6% pour les journalistes francophones dont au moins un des deux parents est né dans un pays hors Union européenne¹⁸.

Par ailleurs, au-delà du constat d'une faible diversité ethnique au sein de la profession, l'étude relève que 11% des répondant.es estiment avoir déjà été victimes de discrimination basée sur leur origine. 5,7% des répondant.es affirment quant à eux.elles avoir déjà subi des intimidations liées à leurs origines¹⁹. Entre 2013 et 2018, le profil des journalistes belges n'a finalement pas changé, la diversité ethnique se fait toujours attendre, tout comme la diversité de genres, par exemple. Ce point, à notre sens, représente l'un des principaux défis des médias en 2019, et dans la prochaine décennie.

1.2. « Minorités visibles »

L'étude de l'AJP réalisée en 2013 nous pose cependant un problème dans le cadre de notre recherche. En effet, elle privilégie la nationalité aux origines – les journalistes ont été interrogés sur leur nationalité et l'origine de leurs parents. Or, il nous semble plus judicieux de questionner les origines des journalistes belges francophones eux-mêmes afin de dresser un état des lieux plus précis de la diversité perçue dans nos médias.

Cette « diversité perçue » est abordée dans le baromètre diversité du CSA, comme vu *supra*. « Nous travaillons sur des indicateurs fondés sur des perceptions de sens commun. Chacun d'entre nous utilise des catégories pour appréhender l'univers qui l'entoure. L'indexation des intervenant.e.s sur la base de l'origine à laquelle nous procédons dans l'analyse prend appui sur ce processus de catégorisation implicite et ne se fonde donc en aucun cas sur un processus d'objectivation ou de recherche de la vérité. Nous procédons par appréhension de marqueurs immédiatement perceptibles (par ex. apparence physique, accent, mention éventuelle d'un nom à consonance "étrangère") pour nous fonder une représentation immédiate d'autrui. Nous ne visons donc pas dans notre analyse la substance des individus mais bien la construction sociale de l'altérité via des mécanismes de catégorisation. Dès lors, nous avons catégorisé les différent.e.s intervenant.e.s en

¹⁷ Sarah Van Leuven, Karin Raeymaeckers, Manon Libert, Florence Le Cam, Joyce Stroobant, Joke D'Heer, Sylvain Malcorps, Antoine Jacquet, Francois Heinderyckx, Sara De Vuyst & Bart Vanhaelewyn, *Portrait des journalistes...*, id.

¹⁸ Sarah Van Leuven, Karin Raeymaeckers, Manon Libert, Florence Le Cam, Joyce Stroobant, Joke D'Heer, Sylvain Malcorps, Antoine Jacquet, Francois Heinderyckx, Sara De Vuyst & Bart Vanhaelewyn, *Portrait des journalistes...*, id.

¹⁹ Sarah Van Leuven, Karin Raeymaeckers, Manon Libert, Florence Le Cam, Joyce Stroobant, Joke D'Heer, Sylvain Malcorps, Antoine Jacquet, Francois Heinderyckx, Sara De Vuyst & Bart Vanhaelewyn, *Portrait des journalistes...*, p. 52.

fonction de leur origine perçue, c'est-à-dire en nous basant sur des marqueurs ethno-raciaux jugés les plus répandus dans la population. Les marqueurs de la perception de ces catégories relèvent du sens commun supposé du grand public et s'appuient ici principalement sur les traits physiques des personnages apparaissant à l'antenne ou sur d'autres indices recueillis dans les commentaires (en voix "off") ou par auto-désignation, tels que la mention de la nationalité ou de l'origine des individus²⁰ ». Cette « appréhension de marqueurs perceptibles » permet de catégoriser une personne sur base de l'image qu'elle renvoie, de ce qui est visible pour autrui. Cela nous permet d'en dégager une expression : « minorité visible ».

1.2.1. Une formule impopulaire ?

Le terme minorité visible reste toutefois peu utilisé en Belgique ou en France, par exemple. Nous choisissons tout de même de l'inclure comme fil rouge dans notre recherche afin de le poser comme « référent social », c'est-à-dire comme « une unité qui signifie quelque chose pour tous en même temps qu'elle devient objet de polémique²¹ ». Nous tenterons de définir cette « formule » - pour reprendre le terme d'Alice Krieg-Planque - lors de nos recherches. Selon Alice Krieg-Planque, « la notion de formule correspond à une utilisation particulière du "mot". Autrement dit : l'accès d'un mot au rang de formule fait partie intégrante de l'histoire des usages de ce mot²² ». « Minorité visible » apparaît dès lors comme une formule, au même titre que « développement durable », « devoir de mémoire » ou encore « croissance économique »²³.

C'est un terme utilisé notamment par le CSA et l'AJP, mais qui regroupe, selon l'interprétation, plusieurs caractéristiques visibles, pas forcément liées à une origine ethnique. Par exemple, le terme « minorité visible » peut également s'appliquer aux personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de ce mémoire, nous avons choisi de nous focaliser sur la diversité ethnique, sans toutefois nier le fait que la représentation des personnes en situation de handicap dans les médias constituerait également à elle seule une problématique de recherche. La formule « minorité dite visible » peut constituer une nuance qui permet à la fois de rendre le terme plus léger et de spécifier que l'on parle de minorité ethnique. Cependant, c'est

²⁰ Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), *Baromètre diversité et égalité 2017*, volume 1, avril 2018, p. 9.

²¹ Krieg-Planque (Alice), *La notion de formule dans l'analyse de discours*, Presses Universitaires de Franche-Comté, coll. « Annales Littéraires », 2009, p. 54.

²² Krieg-Planque (A.), *La notion...*, p. 20.

²³ Krieg-Planque (A.), *La notion...*, id.

un terme que nous choisissons de ne pas utiliser, en ce qu'il alourdit le propos, même s'il tend paradoxalement à alléger le sens de la formule.

Nous retiendrons que les mots « minorité » et « visible » accolés peuvent sembler agressifs, stigmatisants, tout comme le fait même de vouloir catégoriser une partie des journalistes belges francophones. C'est là tout l'enjeu d'un tel sujet, et il serait naïf de nier les effets de cette formule et les débats qu'elle pourrait soulever. Ainsi, nous utiliserons et explorerons les facettes de ce terme avec un regard critique. Gardons en tête l'idée qu'au-delà d'un débat sur les termes employés, nous voulons susciter un débat sur une réalité, et qu'il nous faut ainsi poser des mots, des formules, sur cette réalité²⁴.

2. De qui parlons-nous ?

2.1. Des minorités nationales

Les termes « minorité » et « diversité » ont été, eux, largement explorés dans la littérature. Pour obtenir une définition du terme « minorité visible », il convient d'orienter nos recherches vers le Canada, où ce terme est plus fréquemment employé. Selon la loi de 1995 sur l'équité de l'emploi, le législateur définit une minorité visible comme « les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche²⁵ ». Les autochtones, autrement dit, les Indiens, les Inuits et les Métis²⁶, mis à part, les minorités visibles représentent les minorités nationales facilement reconnaissables au regard du groupe majoritaire²⁷.

Selon Michel Mathien, le terme « minorité nationale » est indissociable de son contexte, puisque celui-ci sera différent selon les pays. « En rapport avec l'expression de "minorité nationale", le Comité Directeur pour les Droits de l'Homme a reconnu que "le terme de nation a un sens différent selon les contextes". Se fondant sur les avis des experts consultés, il admet : "qu'il n'est pas possible dans ces circonstances d'arriver à une définition commune. Cela n'est d'ailleurs pas indispensable à la mise en œuvre effective des normes du Conseil de l'Europe concernant les minorités nationales, notamment la Convention cadre pour la protection des minorités nationales"²⁸ ».

²⁴ Entretien avec Safia Kessas, journaliste et responsable de la cellule diversité de la RTBF, réalisé le 08/01/2019 (voir annexe n°1, page 111).

²⁵ Loi sur l'équité en matière d'emploi, L.C. 1995, ch. 44.

²⁶ Loi sur..., id.

²⁷ Novethic, L'accélérateur de transformation durable du Groupe Caisse des Dépôts, Lexique, <<https://www.novethic.fr/lexique/detail/minorites-visibles.html>>, consulté le 5/01/2019.

²⁸ Mathien (Michel), « Diversité culturelle, minorités et médias. Réalité et perspectives », *Revue française des sciences de l'information et de la communication*, n°2, <<http://journals.openedition.org.ezproxy.ulb.ac.be/rfsic/310>>, 2013, mis en ligne le 1/01/2013, consulté le 6/01/2019.

2.1.1. Qui sont ces minorités nationales en Belgique ?

Il est difficile d'obtenir des chiffres exacts sur la diversité ethnique du paysage belge. En effet, les immigrations ont débuté dès le XX^{ème} siècle en Belgique, et les populations autrefois considérées comme immigrées ont obtenu progressivement la nationalité belge²⁹. A l'origine, il s'agissait principalement d'immigration industrielle répondant à un besoin de main d'œuvre : des travailleurs polonais, italiens, tchèques, hongrois et yougoslaves sont recrutés directement dans leur pays d'origine dès l'entre-deux guerres³⁰. Une deuxième phase d'immigration, plus économique cette fois, a lieu dès la fin de la Seconde Guerre mondiale³¹. La Belgique recherche de la main d'œuvre étrangère principalement pour travailler dans ses mines. Dans les années soixante, les contextes politiques en Espagne, en Grèce et au Portugal poussent les populations à émigrer pour trouver du travail en Belgique. Enfin, dès les années soixante également, des raisons démographiques — le « vieillissement de la population wallonne » et le faible taux de natalité — poussent la Belgique à recruter une main d'œuvre turque et maghrébine masculine accompagnée de sa famille³².

Toutes ces populations sont aujourd'hui belges, on parle de « générations d'immigré.es », mais la majeure partie de ces descendant.es d'immigré.es est née en Belgique et est donc belges. Il devient alors délicat de les identifier dans des recherches statistiques ou démographiques, et de « quantifier » la diversité ethno-culturelle du pays. Cette difficulté d'identification est évoquée dans une étude démographique du Myria, le Centre fédéral Migration, en 2014. « Le critère retenu pour parler des immigrés est le pays de naissance, alors que celui qui permet de définir la population étrangère est la nationalité actuelle³³ ». Reste alors une autre catégorie de personnes : les minorités visibles. Ce sont les personnes belges qui portent des caractéristiques physiques les distinguant.

Pour déterminer les origines majoritaires parmi ces minorités visibles, encore une fois, il faut être prudent. « Tout dépend de la définition et des indicateurs qui sont retenus. Par exemple, le Maroc est le premier pays d'origine des immigrés alors qu'il ne figure qu'en quatrième position au sein de la population de nationalité étrangère. À l'inverse, les

²⁹ « Histoire des migrations en Belgique au regard des politiques menées », Vivre en Belgique, site de ressources et d'informations utiles pour vivre en Belgique, URL <<http://www.vivrebelgique.be/11-vivre-ensemble/histoire-de-l-immigration-en-belgique-au-regard-des-politiques-menees>>, consulté le 2/04/2018.

³⁰ « Histoire des migrations... », id.

³¹ « Histoire des migrations... », id.

³² « Histoire des migrations... », id.

³³ Centre Fédéral Migration (Myria), *Immigrés, étrangers, Belge d'origine étrangère, de qui parle-t-on ?*, Myriatics n°2, 2015, p. 1.

personnes originaires d'Italie constituent le quatrième groupe parmi les immigrés, alors que les Italiens sont en première position parmi les personnes de nationalité étrangère³⁴ ».

Les étrangers (nationalité actuelle)			Les immigrés (pays de naissance)			Les personnes d'origine étrangère (nationalité à la naissance)		
1	Italie	156.579	1	Maroc	188.437	1	Maroc	303.470
2	France	156.045	2	France	165.683	2	Italie	272.380
3	Pays-Bas	146.155	3	Pays-Bas	138.252	3	France	206.515
4	Maroc	80.720	4	Italie	127.949	4	Pays-Bas	177.132
5	Pologne	65.070	5	Turquie	95.781	5	Turquie	155.978
6	Espagne	57.417	6	Pologne	70.389	6	Pologne	87.864
7	Roumanie	56.688	7	Roumanie	58.634	7	Espagne	70.880
8	Portugal	41.199	8	Espagne	49.491	8	Roumanie	65.564
9	Allemagne	39.524	9	Allemagne	47.063	9	RD Congo	56.991
10	Turquie	36.841	10	RD Congo	44.074	10	Allemagne	56.167
	Total	1.214.605		Total	1.566.129		Total	2.155.905

Dans ce tableau de l'étude démographique du Myria, nous pouvons repérer les différentes nationalités et origines majoritaires en Belgique. En revanche, il ne permet pas d'être exhaustif dans notre définition des minorités visibles, puisque l'on n'y retrouve pas par exemple les Asiatiques.

2.2. Le critère physique

Ainsi, dans notre définition des minorités visibles, nous nous concentrerons sur l'aspect « physique » du terme, sans y inclure les personnes en situation de handicap, à l'instar du législateur canadien³⁵. Seront considérées comme minorités visibles, les personnes présentant des caractéristiques physiques liées à une origine « autre que belge ». Par exemple, les personnes aux yeux bridés, les personnes à la peau « autre que blanche », ou les personnes aux cheveux crépus. Cela nous permet de dégager différents « groupes de personnes » : les personnes d'origine maghrébine, les personnes originaires d'Afrique Sub-Saharienne, les personnes d'origine asiatique, les personnes originaires du Moyen-Orient, les personnes originaires des Îles, les personnes originaires d'Amérique du Sud. Il s'agit évidemment d'une catégorisation délicate, puisqu'elle étiquette des personnes différentes et uniques sous une même appellation généraliste. Il devient alors primordial de considérer à chaque instant de cette recherche, que nous parlons de personnes aptes à se définir elles-mêmes, et que cette catégorisation ne servira que des objectifs méthodologiques que nous aborderons *infra*. Nous répèterons tout au long de ce travail qu'il convient de ne pas user de généralisations abusives.

³⁴ Centre Fédéral Migration (Myria), *Immigrés, étrangers...*, p. 3.

³⁵ *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.C. 1995, ch. 44.

3. La problématique

Au regard des données mises en lumière *supra*, il apparaît qu'aborder la diversité au sein de la profession de journaliste est nécessaire. La Belgique est un pays cosmopolite, aux cultures, couleurs, opinions variées. Bruxelles, la capitale, est la deuxième ville la plus cosmopolite du monde³⁶ en 2019. Pourtant, les médias, par leur homogénéité, renvoient une image incolore. Cette différence de tons nous amène à nous poser une question : « où est la diversité dans les médias ? ». Selon les statistiques, cette diversité est presque invisible, difficile donc de la retrouver et de l'appréhender. Lorsque nous posons la question de la diversité ethnique dans les salles de rédaction en journalisme, nous nous heurtons au constat d'un taux faible en Belgique, mais également à un manque en matière de recherches sur le sujet. Un réel travail de recherche et de questionnement est alors nécessaire pour comprendre les mécanismes et les enjeux d'une diversification ethno-culturelle des effectifs dans les médias. Qu'apporterait-elle ? Permettrait-elle de lutter contre les discriminations et le racisme dont les exemples – comme cités dans notre introduction – sont nombreux ?

La question de la diversité n'est que la partie visible de l'iceberg, tant cette simple formule induit moult questionnements. Des questions identitaires : quels sont les profils des journalistes issus.es de la diversité ? Dans quels médias les retrouve-t-on ? Mais aussi des questions structurelles liées à l'embauche, les études, la discrimination positive ou encore les « quotas ».

Il nous semble crucial d'ouvrir un débat et de creuser certains aspects de ce sujet, tant le manque de recherche amène de questionnements. Il s'agit d'un débat d'actualité, qui concerne autant le monde des médias que la société et les citoyen.nes dans leur ensemble. Selon Marc Lits et Joëlle Desterbecq, « les récits que nous recevons chaque jour, dont nous sommes bombardés par les divers médias qui nous environnent en permanence, construisent une certaine image de la société, donc de nous-mêmes. La vision du monde que nous nous approprions n'est que la somme des informations qui nous sont transmises par les divers discours médiateurs (en famille, à l'école, dans nos relations, notre travail, nos loisirs...)³⁷ ». Un constat qui nous laisse penser, sans tomber dans un certain

³⁶ « Bruxelles, deuxième ville la plus cosmopolite du monde », Le Vif, site internet du magazine Le Vif L'express, URL <<https://www.levif.be/actualite/belgique/bruxelles-deuxieme-ville-la-plus-cosmopolite-du-monde/article-normal-1128561.html>>, consulté le 29/04/2019.

³⁷ Lits (Marc), Desterbecq (Joëlle), *Du récit au récit médiatique*, Bruxelles, De Boeck, 2ème éd., 2017, coll. « Infocom », p. 196

déterminisme, que changer les médias, véhicules d'information, peut nous aider à changer le regard que nous avons de notre société.

Bien évidemment, ce travail n'a pas pour objectif de changer la société. Il convient de rester réaliste et d'avoir conscience qu'un travail de longue haleine sera encore nécessaire. En revanche, nos recherches visent à ouvrir la porte à d'autres recherches, donner la parole à ceux et celles qui n'osent pas aborder ce sujet qui peut sembler délicat. Par la compréhension des enjeux liés à la diversité des médias, nous aimerions amener, à force de recherches, de débats et de progrès, à des solutions durables. Le chemin est encore long, nous l'entendons souvent, mais ce chemin a déjà été emprunté par des acteurs et des actrices de terrain désireux de faire évoluer les choses.

Dans le cadre de nos recherches, nous avons choisi de nous limiter au journalisme audiovisuel belge francophone afin de présenter un focus d'une réalité sur un territoire physique et linguistique donné. Cette réalité peut être ou non différente en Flandre, et peut faire l'objet d'une étude comparative intéressante, mais que nous n'aborderons pas en profondeur dans ce travail.

Le secteur des médias audiovisuels nous intéresse particulièrement en ce qu'il correspond à la diffusion d'une réelle « image », au sens propre comme au sens figuré. A la télévision, ainsi qu'à la radio, des codes d'homogénéisation existent, allant du ton de la voix – une voix posée, grave, sans accent – aux tenues vestimentaires des journalistes, en passant évidemment par la coiffure et le maquillage. Autant d'indicateurs d'homogénéisation difficilement saisissables dans la presse écrite ou les rédactions web. Nous souhaitons mettre en corrélation image et diversité, dans tous les sens de ces termes. Puisque nous parlons de minorités *visibles*, il semble évident de se concentrer sur des médias permettant de saisir cette dimension « visible », comme la télévision, mais aussi la radio qui diffuse des versions vidéos de ses programmes.

Afin de comprendre pourquoi la diversité de la profession de journaliste est lacunaire, notre principale question sera identitaire : nous tenterons d'explorer différents profils de journalistes concerné.es afin de comprendre leur identité professionnelle. Nous nous intéresserons à des hommes et des femmes³⁸ journalistes, excluant les animateur.trices. Nous choisissons de nous focaliser sur les journalistes travaillant ou ayant travaillé dans un média d'information généraliste, collaborant à la réalisation d'un journal télévisé,

³⁸ Ainsi que toute autre définition genrée, dans une perspective inclusive.

d'une émission d'information ou de débat, d'une couverture médiatique d'évènements sportifs faisant l'actualité. Nous nous intéressons à des journalistes travaillant ou ayant travaillé sous contrat à durée indéterminée, sous contrat à durée déterminée et également à des journalistes *freelance* – des pigistes.

Ainsi, notre principale question de recherche sera : « quelle identité professionnelle pour les journalistes issu.es de minorités visibles ? ». Cette question est un carcan contenant plusieurs autres questions et une hypothèse principale : « ces journalistes sont victimes de discriminations freinant leur carrière ». Il s'agit en tout cas du point que nous tenterons d'éclaircir via nos recherches.

4. La méthodologie

Afin de répondre à notre question de recherche et vérifier notre hypothèse, nous adopterons un outil méthodologique principal : l'entretien de recherche. Nous avons choisi de privilégier les entretiens semi-directifs avec des journalistes concerné.es afin de sonder la réalité du terrain telle que chacun.e la décrit et la vit. Ensuite, nous procéderons à une analyse de ces entretiens, mêlant analyse de discours et analyse de contenus. Enfin, de manière évidente, ces entretiens de recherche ne pourront pas se passer de recherches théoriques, qui nous permettront notamment de définir des concepts clefs dans l'étude de la diversité.

4.1. Les entretiens semi-directifs

Puisque nous nous intéressons particulièrement à la construction et la définition identitaire des journalistes issu.es de la diversité, nous estimons que la majeure partie de notre travail de recherche résidera dans la mise en place d'entretiens individuels. Ces entretiens nous permettront de cerner les principaux enjeux liés à la faible diversité dans les médias, ainsi que le ressenti et l'expérience personnelle des journalistes concerné.es. Nous avons opté pour un entretien semi-directif afin de laisser à la fois une place aux faits, mais également aux ressentis des journalistes. La dimension personnelle sera privilégiée dans le but de ne pas faire de généralisation abusive, mais la dimension factuelle viendra la renforcer dans un objectif d'équilibre. Notre but est de donner la parole à ceux et celles qui sont le mieux placé.es pour nous parler de ces sujets. Ces personnes sont des journalistes, qui ont eux.elles-mêmes l'habitude de poser des questions dans leur métier. Aussi, il faudra tenir compte de cette dimension lors de l'élaboration de notre guide d'entretien. « Le chercheur doit trouver les modalités

adéquates pour faire prendre la parole à un journaliste, qui se situe, à ce moment-là comme bien d'autres répondants, dans une posture inversée par rapport à ses interactions traditionnelles. Il se trouve en effet dans une position d'interviewé, tout en connaissant les "ficelles" de la pratique, et anticipe, parfois de façon considérable, les réponses attendues, ou prétendument attendues³⁹ ».

4.2. L'échantillon

Nous avons choisi de nous focaliser sur un échantillon à la fois large, et pourtant très limité. Lors de nos recherches, le constat flagrant d'un manque de corpus a très vite fait surface. Nous nous targuons de vouloir mieux comprendre les enjeux de la diversité ethnique dans les médias, et, d'une manière aussi ironique que consternante, nous nous heurtons d'emblée à un manque de diversité. Notre échantillon est en effet très réduit : une fois les critères de sélection identifiés, il ne reste qu'une vingtaine de personnes à interroger, une trentaine maximum.

Voici les critères impératifs à la sélection de notre échantillon :

- des journalistes hommes et femmes issu.es de minorités visibles,
- travaillant ou ayant travaillé en CDI/CDD/Pige dans un média audiovisuel d'information,
- sur le territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles (Belgique francophone).

Pour parvenir à une liste d'une vingtaine de personnes, nous avons réellement dû procéder à des recherches intensives. Nous avons utilisé la base de données de l'Association des Journalistes Professionnels, ainsi que les sites internet des médias audiovisuels francophones. Nous avons également rédigé une fiche de recherche reprenant les informations principales afin de la diffuser par e-mail et sur les réseaux sociaux. Enfin, nous avons dressé une liste de contacts qui rassemble seulement vingt-sept journalistes. Ainsi, la première partie de notre travail de recherche venait étayer les données statistiques que nous avons rencontrées lors de l'élaboration de notre problématique – ce qui était à la fois une bonne et une mauvaise nouvelle, paradoxalement.

³⁹ Demers (François), Le Cam (Florence), Henrique Pereira (Fabio), « L'entretien de recherche avec des journalistes », *Sur le Journalisme – About Journalism, Sobre Journalismo*, vol. 1 n°1, 2012, 104 p.

PARTIE 1 : CADRE THÉORIQUE

CHAPITRE 1 : De la diversité à la notion de minorité visible

1. Développement de la notion de diversité

1.1. La non-discrimination : un cadre légal international, européen et national

L'apparition de la notion de discrimination dans le débat public va de pair avec les différentes législations internationales, européennes et belges sur la non-discrimination et l'égalité. L'Union européenne joue un rôle central dans la diffusion des notions liées à la non-discrimination, par les traités, directives et chartes qu'elle met en place à destination de ses États membres⁴⁰. En 1957, le Traité de Rome ouvre la porte au débat sur les discriminations en prévoyant des dispositions interdisant la discrimination sur base de la nationalité ou du sexe en matière d'emploi⁴¹. En 1997, ces dispositions se voient précisées par le Traité d'Amsterdam, qui permet au législateur de « prendre les dispositions nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle⁴² ». Dans la foulée de ce traité, en 2000, deux directives sont adoptées pour accentuer la lutte contre les discriminations au travail : la Directive 2000/43/CE, ainsi que la Directive 2000/78/CE. « La Directive 2000/43/CE, dite "Directive Race", proscriit les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique, dans plusieurs domaines (emploi, sécurité sociale, avantages sociaux, fourniture de biens et services dont le logement, éducation). Pour sa part, la Directive 2000/78/CE, dite "Directive Emploi", interdit les discriminations liées à plusieurs critères de discrimination, notamment le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle et la religion ou les convictions, mais uniquement dans le domaine de l'emploi⁴³. »

En Belgique, suite à la signature de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations raciales en 1966, la « loi Moureaux » apparaît en

⁴⁰ Muir (Élise), *L'action juridique de l'union européenne dans la lutte contre les discriminations*, Migrations Société, vol. 131, no. 5, 2010, p. 87-104.

⁴¹ Muir (Élise), *L'action juridique...*, id.

⁴² Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, version consolidée du 9 mai 2008, C 115, article 19.

⁴³ Tandé (Alexandre), *Lutter contre les discriminations ethno-raciales et/ou promouvoir la diversité dans le domaine de l'emploi ? : le développement d'une action publique ambiguë en Région de Bruxelles-Capitale, 1997-2012*, Université libre de Bruxelles, Faculté des Sciences sociales et politiques – Sciences sociales et Sciences du travail, Bruxelles, 2013, p. 17.

1981. Cette loi, visant à « réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie⁴⁴ », connaîtra plusieurs changements pour s'adapter aux nouvelles directives européennes qui suivront et aux nouvelles discriminations subies par les minorités, notamment dans le milieu du travail.

En 2008, la loi Moureaux se voit complétée par un décret de la Communauté française, « Décret relatif à la lutte contre certaines discriminations⁴⁵ ». Ce décret vise à harmoniser le cadre légal de lutte contre les discriminations liées à « la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap, le sexe et les critères assimilés que sont la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale⁴⁶ ». Un décret qui se veut ainsi le plus complet possible en matière de discriminations. La loi Moureaux, quant à elle, vise exclusivement les discriminations « fondées sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique⁴⁷ ». Un constat qui, nous le verrons, n'est pas sans conséquence dans la lutte contre la discrimination.

1.2. Diversité, un terme « fourre-tout »

En Europe, les notions de discrimination et de diversité apparaissent parallèlement dans les années 1990⁴⁸. L'Union européenne mêle directement « politiques de gestion de la diversité » et législations visant à garantir l'égalité des citoyens européens. L'UE considère que « la législation seule peut se révéler insuffisante pour garantir à l'ensemble des citoyens de l'UE l'égalité des chances au travail et, en fin de compte, un marché du

⁴⁴ Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, URL <http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1981073035&table_name=loi>, consulté le 6/01/2019.

⁴⁵ Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, URL <http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2008121248&table_name=loi>, consulté le 6/01/2019.

⁴⁶ *Décret de la...*, id.

⁴⁷ Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, URL <http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1981073035&table_name=loi>, consulté le 6/01/2019.

⁴⁸ Tandé (Alexandre), *Lutter contre les discriminations ethno-raciales et/ou promouvoir la diversité dans le domaine de l'emploi ? : le développement d'une action publique ambiguë en Région de Bruxelles-Capitale, 1997-2012*, Université libre de Bruxelles, Faculté des Sciences sociales et politiques – Sciences sociales et Sciences du travail, Bruxelles, 2013, p. 47.

travail plus équitable (...) des mesures complémentaires sont nécessaires pour persuader les entreprises de recruter, conserver et perfectionner une main d'œuvre diversifiée⁴⁹. »

Dans ce contexte, des politiques de promotion de la diversité dans les entreprises sont mises en place, dans une « perspective utilitariste », selon Alexandre Tandé.

Une perspective vérifiée dans les différents rapports émis par la Commission européenne dans le cadre de la promotion de la diversité en entreprise, en 2003, 2005 et 2008. Le premier rapport, en 2003, met en avant les « coûts » et « avantages » de la diversité au sein des entreprises privées. Ce rapport parle de « compétitivité » des entreprises, de « satisfaction des actionnaires » ainsi que d'avantages financiers sur les trésoreries⁵⁰. Le rapport, comme indiqué dans son titre, liste les coûts liés à l'établissement d'une politique de diversité dans l'entreprise privée. Des considérations et un lexique fortement liés au domaine de l'entreprise, de l'économie, mêlant logique de rendement et diversité⁵¹.

Le deuxième rapport, édité deux ans plus tard, revient sur les avantages perçus par les entreprises après la mise en œuvre de politiques de diversité, grâce à une enquête. « Parallèlement au nécessaire respect de la législation, le rapport met en avant, par ordre décroissant, les principaux avantages qu'il y a pour les entreprises privées à conduire une politique de promotion de la diversité : "l'accès à une nouvelle réserve de main-d'œuvre et la forte probabilité d'attirer et de conserver des travailleurs de haute qualité", le développement "de bonnes relations de communauté" et "un renforcement de l'image et de la réputation de l'entreprise" ⁵² ». Ici encore, le même lexique est déployé pour décrire les avantages de la diversité en entreprise. Le troisième rapport édité en 2008 va plus loin, liant diversité, innovation et productivité, destiné aux PME⁵³.

Ces trois rapports traitent chacun de la diversité comme un outil de rendement pour les entreprises. Selon Alexandre Tandé, « si ces rapports évoquent les législations, européennes et nationales, qui visent à proscrire les pratiques discriminatoires, et leur nécessaire respect, le propos se caractérise ici par une mise à distance du droit, et a fortiori du traitement judiciaire : nul ne peut être poursuivi pour manquement à la diversité⁵⁴ ».

⁴⁹ Tandé (Alexandre), *Lutter contre...*, p. 48.

⁵⁰ Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales Unité D.3, *Coûts et avantages de la diversité*, 2003.

⁵¹ Tandé (Alexandre), *Lutter contre les discriminations ethno-raciales et/ou promouvoir la diversité dans le domaine de l'emploi ? : le développement d'une action publique ambiguë en Région de Bruxelles-Capitale, 1997-2012*, Université libre de Bruxelles, Faculté des Sciences sociales et politiques – Sciences sociales et Sciences du travail, Bruxelles, 2013, p. 47.

⁵² Tandé (Alexandre), *Lutter contre...*, p. 48.

⁵³ Tandé (Alexandre), *Lutter contre...*, id.

⁵⁴ Tandé (Alexandre), *Lutter contre...*, p. 49.

Cette perspective utilitariste est confirmée par le traitement de ces politiques de gestion de la diversité dans le paysage belge, poursuit l'auteur. En 2007, le Label Égalité Diversité, fait son apparition. Celui-ci est accordé à « tout employeur public, privé ou associatif dont le siège social se situe en Belgique⁵⁵ ». Quatre conditions sont nécessaires à l'obtention du label :

- 1) « Respecter la loi en matière d'égalité des chances et de non-discrimination ;
- 2) Développer et mettre en place une politique de diversité ;
- 3) Avoir suivi un processus d'analyse, de planification, d'implémentation et d'évaluation de sa politique de diversité avec la participation des travailleurs ;
- 4) Être dans un processus d'amélioration continue⁵⁶. »

Selon Alexandre Tandé, ce label offre un argumentaire semblable aux rapports de la Commission européenne, traitant du « cas commercial » de la diversité⁵⁷. Selon l'auteur, l'argumentaire présente la diversité comme un « au-delà de la discrimination ». Enfin, le label, s'essouffle après quelques années et ne « semble plus promu aujourd'hui ».

Cet exemple permet d'illustrer que, dans le contexte belge, la lutte contre la discrimination est un corollaire de la promotion de la diversité. Cette diversité se traite comme un « business case », pour reprendre les termes de la sociologue Milena Doytcheva⁵⁸. Selon l'auteure, « l'intérêt pour la diversité en entreprise est directement lié à des objectifs de performance économique, d'efficacité et de profitabilité⁵⁹ ». Un vocable économique, lié aux performances, qui, nuance l'auteure, peut être expliqué par l'envie première de séduire les acteurs des entreprises, en utilisant des termes en corrélation avec leur domaine.

Cette évocation du terme « diversité » envisagé comme un *business case* n'est pas sans effet sur la lutte contre les discriminations. Ainsi, le terme « diversité » embrasse une dimension que nous qualifierons de « fourre-tout ». Celle-ci concernera à la fois la diversité d'âges, de genre, d'orientations sexuelles, que de diversité dite « ethnique », comme envisagé dans le décret de 2008 relatif à la lutte contre certaines discriminations,

⁵⁵ Tandé (Alexandre), *Lutter contre...*, p. 52.

⁵⁶ Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Emploi et marché du travail, *Label Égalité diversité*, mars 2007, p. 3.

⁵⁷ Tandé (Alexandre), *Lutter contre les discriminations ethno-raciales et/ou promouvoir la diversité dans le domaine de l'emploi ? : le développement d'une action publique ambiguë en Région de Bruxelles-Capitale, 1997-2012*, Université libre de Bruxelles, Faculté des Sciences sociales et politiques – Sciences sociales et Sciences du travail, Bruxelles, 2013, p. 59.

⁵⁸ Doytcheva (Milena), *Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail*, Bruxelles, PIE Peter Lang, coll. « Travail & Société », 2015, 196 p.

⁵⁹ Doytcheva (Milena), *Politiques de...*, p. 83.

ainsi que dans les compléments apportés à la loi Moureaux notamment en 2003⁶⁰. Selon Milena Doytcheva, « la diversité opère à l'égard de la non-discrimination un premier déplacement qui consiste en une mise à distance du droit et de la contrainte juridique⁶¹ ». Ce déplacement se traduit par la multiplication des sens du terme « diversité », « bien au-delà des "groupes protégés" implicitement définis par le droit antidiscriminatoire⁶² », ici la loi Moureaux dans le contexte belge.

1.3. « Minorités visibles », recentrer le débat sur la diversité ethnique

Nous venons de le voir, le terme « diversité » se lie à un discours utilitariste, visant à rendre le concept séduisant. Dans un deuxième temps, le terme « diversité » embrasse de plus en plus de définitions. Cette évolution a pour effet d'ouvrir la diversité, évidemment, de protéger de plus en plus de minorités grâce aux lois anti-discrimination, mais elle a également pour effet une perte de sens progressive du terme. « Diversité » devient finalement un mot « fourre-tout » et ne permet pas toujours de rendre compte clairement de ce dont nous parlons.

Notre recherche se concentre sur la diversité ethnique, sur la même base que la loi Moureaux dans les années 1980. Notre objectif est donc de recentrer le débat, en quelque sorte, sur les minorités ethniques. Nous choisissons pour ce faire d'utiliser le terme « minorités visibles ». Comme vu *supra*, ce terme est peu utilisé dans les recherches belges ou françaises, mais nous permet d'englober toutes les personnes dont nous voulons parler dans nos recherches. Nous tenons compte du pays d'origine, certes, mais surtout des marqueurs physiques, comme expliqué précédemment. Ainsi, les générations d'immigré.es aujourd'hui né.es en Belgique ou naturalisé.es seront prises en compte dans ce mémoire. Il serait en effet erroné de penser que ces personnes ne sont pas ou plus victimes de racisme ou de discriminations dès lors qu'elles sont belges.

Cette formule constituera donc le fil rouge de ce mémoire. Elle permettra de recentrer le débat sur notre objet de recherche, identifier les individus de notre échantillon, et comprendre les mécanismes reliés à l'étude des discriminations dans un contexte où celles-ci sont prohibées par des textes de loi.

⁶⁰ Entretien avec Milena Doytcheva, sociologue, réalisé le 08/04/2019 (**voir annexe n°2, page 119**).

⁶¹ Doytcheva (Milena), *Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail*, Bruxelles, PIE Peter Lang, coll. « Travail & Société », 2015, 196 p.

⁶¹ Doytcheva (Milena), *Politiques de...*, p. 86.

⁶² Doytcheva (Milena), *Politiques de...*, id.

Chapitre 2 : Une discrimination camouflée

1. Éléments de contexte

1.1. Un contexte belge tourmenté

En Belgique, nous l'avons vu *supra*, les discriminations « fondées sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique⁶³ » sont prohibées par la loi Moureaux depuis 1981. Toute personne qui procède à des discriminations sur ces motifs risque des mesures pénales, soit de un mois à un an d'emprisonnement, et/ou une amende de cinquante à mille euros⁶⁴. Ainsi, le racisme est condamné par la loi, et des mesures dissuasives et punitives sont mises en place en cas de non-respect de cette loi anti-racisme.

Parallèlement, la promotion de la diversité incite à adopter une vision positive de l'immigration, en mettant l'accent sur les bénéfices générés par les personnes d'origines étrangères dans la société, et plus particulièrement dans le milieu du travail. Nous pourrions penser que de telles politiques puissent changer les mentalités, et que les discriminations, mal vues et punies, ne seraient plus monnaie courante dans le paysage belge. Pourtant, toute discrimination confondue, le nombre de signalements transmis à UNIA, le centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, augmente depuis 2010⁶⁵. Selon le rapport annuel de l'année 2017, un peu plus de 3600 signalements ont été enregistrés en 2010, et plus de 6600 discriminations ont été signalées en 2017⁶⁶. Dans 44% des cas, la discrimination était confirmée, au regard de la loi. Ainsi, 1530 dossiers ont été clôturés cette année-là, toute discrimination confondue⁶⁷.

Dans le domaine de l'emploi, la discrimination augmente de 13,5 %, toujours selon les chiffres d'UNIA en 2017. Plus précisément, 34 % des dossiers ouverts en 2017 concernent le domaine de l'emploi, et 32 % des discriminations sont liées à l'origine, des « critères raciaux », selon le terme employé dans le rapport⁶⁸. Pour UNIA, une augmentation de 12 % des dossiers liés au racisme n'est pas anodine, et « montre combien la question de la résurgence du racisme se fait plus prégnante aujourd'hui, et inquiète, à juste titre⁶⁹ ».

⁶³ Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, URL < http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1981073035&table_name=loi >, consulté le 6/01/2019.

⁶⁴ Loi du 30 juillet..., id.

⁶⁵ Unia, centre interfédéral pour l'égalité des chances, *Rapport annuel. Refuser l'inertie*, 2017, p. 62.

⁶⁶ Unia, centre interfédéral pour l'égalité des chances, *Rapport annuel...*, id.

⁶⁷ Unia, centre interfédéral pour l'égalité des chances, *Rapport annuel...*, id.

⁶⁸ Unia, centre interfédéral pour l'égalité des chances, *Rapport annuel...*, p. 64.

⁶⁹ Unia, centre interfédéral pour l'égalité des chances, *Rapport annuel...*, p. 66.

Deux ans plus tard, nous sommes en 2019, le 26 mai. Les élections législatives, fédérales et européennes prennent une tournure que les sondages avaient prédite à moitié : le Vlaams Belang, parti d'extrême droite, fait une percée en Flandre, en totalisant 18,5 % des voix⁷⁰. Au fédéral, ce parti obtient 11,9 % des voix, soit 8,2 % de plus qu'aux élections de 2014, selon les chiffres du SPF Intérieur⁷¹. Une information essentielle pour comprendre le contexte politique belge actuel, inhérent à la suite de ce mémoire. En effet, l'augmentation du racisme, la victoire d'un parti d'extrême droite au discours haineux, ainsi que la montée de l'extrême droite dans toute l'Europe démontrent, à notre sens, un racisme très ancré dans notre pays, malgré la législation, malgré les initiatives antidiscriminatoires. Et pourtant, il nous semble encore difficile de mettre des mots sur ces discriminations, de les présenter comme des faits objectifs, tant elles nous semblent pernicieuses. Les discriminations, et les manières d'exprimer son racisme, évoluent, se font discrètes en raison des mesures pénales et de la bien-pensance, mais ne disparaissent pas. Elles prennent de nouvelles formes, moins identifiables, insidieuses. Nous parlons aujourd'hui de « racisme ordinaire », ce racisme qui « n'a pas pour but d'être méchant ou haineux⁷² », contrairement au racisme d'État. Un racisme qui, selon Jérôme Jamin, professeur de science politique à l'Université de Liège, repose sur des préjugés, des stéréotypes et l'envie de désigner des boucs émissaires dans la société⁷³. Pourtant, ce racisme ordinaire, bien qu'il puisse sembler inoffensif, nourrit les discriminations subies par les minorités et s'accompagne d'une réelle stigmatisation de celles-ci.

Dans les pages qui suivent, nous tenterons d'exposer ces nouvelles pratiques racistes, en nous concentrant sur le milieu du travail et l'établissement d'une carrière. Ainsi, nous comprendrons les enjeux liés à la place des minorités visibles dans les médias, puisque les entreprises médiatiques fonctionnent comme la plupart des entreprises, avec une hiérarchie et des rapports sociaux similaires. Nous aborderons ensuite la spécificité de l'image dans le journalisme audiovisuel, et les enjeux liés à une diversité de représentations.

⁷⁰ Service public fédéral Intérieur, *Résultats officiels*, site du SPF Intérieur, URL < <https://elections2019.belgium.be/fr>>, 2019, consulté le 30/05/2019.

⁷¹ Service public fédéral Intérieur, *Résultats officiels*..., id.

⁷² Jamin (Jérôme), *Racisme ordinaire : entre préjugés, stéréotypes et boucs émissaires*, Salut et Fraternité, site du Centre d'Action laïque de la Province de Liège, URL < <https://www.calliege.be/salut-fraternite/94/racisme-ordinaire-entre-prejuges-stereotypes-et-boucs-emissaires/>>, consulté le 27/06/2019.

⁷³ Jamin (Jérôme), *Racisme ordinaire*..., id.

Avant tout cela, il nous semble essentiel de revenir sur le contexte médiatique contemporain, en matière de diversité, et des débats actuels sur les enjeux de la diversité, plus particulièrement la diversité ethnique, puisqu'il s'agit de notre sujet.

1.2. Un contexte médiatique en mouvement

Il serait erroné d'affirmer que la diversité n'est pas un champ exploré dans les médias belges. Ces dernières années, quelques initiatives ont été lancées pour à la fois ouvrir le débat sur la diversité dans les médias, et apporter des solutions face au manque de diversité décrié par les statistiques. Nous choisissons d'exposer trois initiatives parmi d'autres pour illustrer le contexte médiatique belge.

Premièrement, la base de donnée Expertalia, qui répertorie des expertes femmes, ainsi que des expert.es issue.s de minorités visibles. Cette base de données promue par l'AJP se destine aux journalistes, aux expert.es, mais aussi aux acteurs et actrices de la société civile. L'initiative vise à donner une meilleure visibilité à ces expert.es, souvent relayé.es au second choix par les journalistes. L'objectif, parallèlement, est de permettre aux journalistes de se tourner vers cette base de données lorsqu'ils.elles recherchent un.e interlocuteur.trice dans un certain domaine. Ce travail conjoint a pour but de diversifier les sources observées dans les médias, en proposant une palette proche de la réalité de la société, et une visibilité de la diversité.

Du côté du service public, la RTBF dispose depuis 2013 d'une cellule diversité, dirigée par Safia Kessas. Cette cellule a été créée suite aux recommandations d'un groupe de réflexion rassemblant diverses personnalités de la RTBF, selon les explications de Safia Kessas⁷⁴. « Ces recommandations ont été transmises à l'administration générale, qui ensuite a décidé de nommer un responsable diversité pour accompagner le changement, partant du constat qu'il y avait une évolution à donner par rapport à ça⁷⁵ ». La création de cette cellule entre par ailleurs dans le projet plus global de la RTBF, insufflé par son contrat de gestion. Les rôles de la responsable de cette cellule diversité sont multiples, allant de la création d'ateliers, de formations, ou d'initiatives personnelles telles que « Les Grenades », média féministe de la RTBF lancé en 2019. À ce jour, aucun autre média francophone ne dispose d'une cellule diversité, ce qui peut s'expliquer par le fait que ces autres médias ne sont pas toujours tenus par un contrat de gestion public, ou qu'ils

⁷⁴ Entretien avec Safia Kessas, journaliste et responsable de la cellule diversité de la RTBF, réalisé le 08/01/2019.

⁷⁵ Entretien avec..., id.

n'emploient pas autant de travailleur.ses que la RTBF, qui emploie environ 2000 personnes⁷⁶.

Enfin, nous repérons une autre initiative similaire du côté flamand du pays, à la VRT, équivalent néerlandophone de la RTBF. Dans ce média, la diversité constitue également l'un des éléments pris en compte dans le contrat de gestion, et développé dans les rapports annuels⁷⁷. Nadia Hanssens est la responsable diversité de la VRT, elle assure les mêmes rôles que Safia Kessas à la RTBF. Entre autres, la VRT distribue des « Prix de la diversité » (« *diversiteitstroofeën*⁷⁸ ») aux productions internes et externes les plus soucieuses de la diversité. Plus encore, la VRT œuvre pour la diversité jusque dans les recrutements de son personnel. « De VRT wil de samenstelling van haar personeelsbestand meer divers maken zodat die in lijn komt te liggen met de Vlaamse maatschappelijke diversiteit⁷⁹ ». Ce désir de diversité est même chiffré : en 2017, 3,4 % du personnel de la VRT était issu de l'immigration ; l'objectif pour 2020 est d'atteindre les 4 %⁸⁰. Ainsi, la fonction de responsable de la cellule diversité se coordonne avec le service des ressources humaines, ce qui n'est pas tout à fait le cas à la RTBF, où aucune politique de discrimination positive n'est mise en place.

Nous venons ainsi de parcourir trois manières différentes d'aborder la diversité dans les médias en Belgique :

- 1) Expertalia, une base de données destinée à améliorer la visibilité des minorités dans les médias : nous parlons ici de visibilité, et donc d'image, de représentation, en ce qui concerne les intervenant.es, et non les effectifs médiatiques.
- 2) La RTBF, la cellule diversité comme guide : le média met en place des initiatives pour aborder le sujet de la diversité, pour créer des espaces *safe* pour ses employé.es, et améliorer la représentation des minorités à l'écran en sensibilisant le personnel, concerné ou non.

⁷⁶ V. (Ch.), *Employés fantômes : voici les vrais chiffres de la RTBF*, DH, site du journal La Dernière Heure, URL <<https://www.dhnet.be/medias/television/employes-fantom-es-voici-les-vrais-chiffres-de-la-rtbf-57795a8f35708dcfedbd0159>>, consulté le 27/06/2019.

⁷⁷ VRT *haalt doelstellingen Diversiteit*, VRT, site du média VRT, URL <<https://www.vrt.be/nl/over-de-vrt/nieuws/2018/03/22/vrt-diversiteitsmonitor-2017--doelstellingen-bereikt>>, consulté le 28/06/2019.

⁷⁸ VRT *haalt...*, id.

⁷⁹ VRT, *Jaarverslag 2017*, p. 34.

“La VRT souhaite que la composition de son personnel [sa “main d’oeuvre”] soit plus diverse afin qu’elle soit en accord avec la diversité de la société flamande.” (traduit par Hanan Harrouch).

⁸⁰ VRT, *Jaarverslag 2017*, p. 34.

- 3) La VRT, une politique de discrimination positive avec des objectifs chiffrés : une méthode plus anglo-saxonne, avec des objectifs de diversité mesurés, au cœur du personnel, en collaboration avec les ressources humaines.

Ici, notre objectif n'est pas de déterminer quelle méthode primerait sur les autres, mais d'offrir une vue d'ensemble du débat que suscite la diversité dans les médias audiovisuels belges, à travers trois initiatives différentes.

1.2.1. *La discrimination positive dans les médias*

Avant d'aborder les différentes formes de discrimination subies par les employé.es issu.es de minorités visibles dans les entreprises, il nous semble essentiel d'approfondir la notion de discrimination positive telle qu'observée *supra* avec le cas de la VRT. Nous estimons qu'il serait légitime de se questionner sur les raisons pour lesquelles cette politique de discrimination positive peine à faire écho du côté francophone, et *in extenso*, dans l'ensemble du pays au moyen de politiques nationales.

La discrimination positive est finalement un concept très anglo-saxon, lancé aux États-Unis avec l'*affirmative action*, qui avait pour objectif d'équilibrer les chances entre les Américain.es dit.es « de souche » et les Afro-américain.es⁸¹. Selon Gwenaele Calves, « la discrimination positive est l'instrument clef d'une politique de rattrapage entre différents groupes. Elle vise à promouvoir entre eux une plus grande égalité de fait, ou, à tout le moins, à garantir aux membres des groupes désavantagés une véritable égalité des chances. Elle s'inscrit dans une logique de comblement d'un écart de développement économique et social et suppose donc, plus qu'un simple traitement différencié, l'instauration d'un véritable traitement préférentiel. Par définition, celui-ci a vocation à disparaître lorsque le groupe ou les groupes concernés auront surmonté leur handicap et rattrapé leur retard par rapport au reste de la société⁸² ». L'auteur expose ici une définition qui met l'accent sur le côté réparateur de la discrimination positive, qui permet d'équilibrer les chances des personnes moins privilégiées par le système. Pourtant, cette discrimination positive suscite des réactions négatives, telles qu'exposées par l'auteure dans son ouvrage. Nous pouvons citer par exemple le fait que les personnes bénéficiaires de la discrimination positive peuvent prétendre à ce « traitement préférentiel » sur base d'un critère déterminé de naissance : la prétendue « race », qui est innée et dont les individus ne peuvent se séparer, jusqu'à leur mort⁸³. Une autre critique formulée à

⁸¹ Doytcheva (Milena), *Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail*, Bruxelles, PIE Peter Lang, coll. « Travail & Société », 2015, p. 17.

⁸² Calvès (Gwénaële), *La discrimination positive*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2016, p. 7.

⁸³ Calvès (Gwénaële), *La discrimination...*, p. 17.

l'encontre de la discrimination positive est qu'elle favorise l'émergence d'élites ; à défaut de réduire les inégalités, elle participe en quelque sorte à les creuser⁸⁴. « Il est avéré que la réduction des inégalités entre groupes (plus ou moins forte d'un pays à l'autre, mais partout attestée), s'est accompagnée, dans tous les pays concernés, d'un accroissement des inégalités internes aux groupes bénéficiaires de l'*affirmative action*⁸⁵ ».

Le constat est le même dans les travaux de Milena Doytcheva, qui relève la création d'une forme de minorité dans la minorité. Selon la sociologue, l'écart se creuse dès lors que la notion de diversité recouvre un champ plus large, comme vu *supra*. « Vu que la diversité est un concept très large, on voit que ça favorise la réorganisation de mécanismes de tri et de hiérarchisation, qui à l'intérieur même des dispositifs en faveur de la diversité, vont reconduire une logique d'exclusion, en quelque sorte. Ça, on peut facilement l'illustrer avec la question de l'âge, qui fait partie également de la diversité. Par exemple, on valorise les senior, mais par contre on ne peut rien faire pour les "vrais vieux". Étant donné le caractère élastique de la notion, à l'intérieur de chacun des groupes ciblés, on va voir des hiérarchies se former, se reproduire. In fine, les logiques d'exclusion et de discrimination, elles ne sont pas éliminées, elles ne sont pas évacuées⁸⁶ ».

Enfin, une autre critique émise à l'encontre de la discrimination positive est la « critique méritocratique⁸⁷ ». En effet, la discrimination positive revêt une connotation négative lorsqu'elle est considérée comme un « passe-droit » par ses détracteurs, qui y voient une forme d'acceptation inconditionnelle des minorités visibles dans le milieu du travail, sans tenir compte des compétences, notion souvent mise en concurrence avec la discrimination positive. Une telle vision de la discrimination positive pourrait engendrer de l'animosité envers les minorités visibles bénéficiant de telles politiques, qui seraient alors doublement discriminées puisque leurs compétences seraient mises en doute, et que le seul critère retenu serait leurs origines. Et pourtant, les privilèges et réseaux dont bénéficient les employé.es qui ne sont pas issu.es de minorités, eux, ne sont pas remis en question.

1.2.2. *Un faux débat ?*

Et si finalement, le débat autour de la discrimination positive était un faux débat ? Certes, ces politiques permettent d'obtenir des résultats quantifiables, comme dans le cas de la VRT, mais ils ne peuvent à eux seuls être une réponse au manque de diversité ethnique dans les effectifs des entreprises. En effet, ce manque de diversité ne tient pas uniquement

⁸⁴ Calvès (Gwénaële), *La discrimination...*, p. 22.

⁸⁵ Calvès (Gwénaële), *La discrimination...*, p. 22.

⁸⁶ Entretien avec Milena Doytcheva, sociologue, réalisé le 08/04/2019.

⁸⁷ Calvès (Gwénaële), *La discrimination positive*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2016, p. 37.

à un manque de recrutement des minorités visibles, à un manque de « chiffres », autrement la problématique serait réglée dans certaines entreprises : celles-ci embaucheraient des personnes issues de minorités visibles dans le seul but d'améliorer leurs statistiques⁸⁸.

Notre réflexion, qui nous pousse à rédiger ce mémoire, consiste à chercher plus loin, au-delà des débats idéologiques et des chiffres, les raisons pour lesquelles une entreprise médiatique peine à s'ouvrir à des profils différents, divers, plus proches de la réalité de la société, et ce parfois malgré des discours positifs envers la diversité.

Dans ce but, nous tâcherons, dans la partie qui suit, d'exposer quelques mécanismes sous-jacents qui permettent d'expliquer les difficultés rencontrées par les minorités visibles dans les entreprises. Nous transposerons ces constatations aux entreprises médiatiques dans le contexte belge des années 2010.

2. Les mécanismes de discrimination camouflée

2.1. Le plafond de verre

Ce terme émane des recherches aux États-Unis dans les années 1970, et s'applique communément aux inégalités entre hommes et femmes dans le monde du travail. Il désigne « l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles⁸⁹ ». Il s'agit donc des difficultés auxquelles sont confrontées les femmes (ici, journalistes), qui les empêchent d'évoluer dans leur carrière comme leurs collègues masculins, et qui créent donc une forme de ségrégation verticale. Autrement dit, les femmes sont confrontées à des obstacles auxquels les hommes ne sont pas confrontés, et cette différence mène à une discrimination.

Nous choisissons donc d'appliquer ce terme issu des études sur les femmes à notre objet de recherche, les minorités visibles. Observons alors les organigrammes des deux médias nationaux belges francophones : RTL TVI (chaîne privée) et la RTBF (service public). Le comité de direction de RTL TVI se compose de onze personnes : deux femmes et neuf hommes⁹⁰. Aucune de ces onze personnes ne fait, a priori⁹¹, partie d'une minorité visible

⁸⁸ Entretien avec Milena Doytcheva, sociologue, réalisé le 08/04/2019.

⁸⁹ Laufer (Jacqueline), *Femmes et carrières : la question du plafond de verre*, Paris, Revue Française de Gestion, Vol. 30, n° 151, 2004, 117-127.

⁹⁰ « Le comité de direction », site du média RTL Belgique, URL <<https://www.rtlbelgium.be/les-societes/le-comite-de-direction/>>, consulté le 30/06/2019.

⁹¹ Nous choisissons d'adopter la même méthode que dans l'entièreté du mémoire. Nous observons les noms et prénoms, ainsi que les indices visibles, en classant selon deux catégories : perçu.es comme Blanc.hes et perçu.es comme non-Blanc.hes.

au sens ethnique du terme. En ce qui concerne le comité de direction de la RTBF, nous constatons qu'il se compose de dix personnes : deux femmes et huit hommes⁹². Aucune de ces dix personnes ne fait, a priori, partie d'une minorité visible, toujours au sens ethnique du terme. Ainsi, nous constatons qu'aucune personne issue de minorité visible n'occupe un poste à responsabilités dans les comités de direction des deux chaînes nationales francophones. Si nous nous intéressons aux rédactions, et aux postes de rédacteurs.trices en chef : le constat est le même. Aucun.e rédacteur.trice en chef n'est issu.e de minorités visibles, que ce soit pour RTL TVI ou la RTBF, au moment où nous rédigeons ces lignes.

L'hypothèse d'un plafond de verre pourrait expliquer cette absence totale de diversité aux postes à responsabilités de ces deux médias nationaux⁹³. Par extension, l'absence de représentation au sommet de la hiérarchie pourrait également expliquer le manque de diversité dans les salles de rédaction. En revanche, le plafond de verre n'explique pas à lui seul pourquoi les journalistes issu.es de minorités visibles n'accèdent pas aux comités de direction ni aux postes de rédacteurs.trices en chef.

2.2. Le tokénisme, une instrumentalisation de la diversité

Les minorités visibles, à défaut de se retrouver dans les comités de rédaction, se retrouvent le plus souvent dans les salles de rédaction. Dans le cas de la RTBF, BX1 et TVLux, par exemple, on constate que trois journalistes issues de minorités visibles sont présentatrices du journal télévisé. En radio, même constat pour La Première, par exemple, où Mehdi Khelfat assure l'information matinale, à heure de grande écoute.

Cette visibilité pourrait laisser penser que le reste de la rédaction se veut également diversifiée, représentative, alors que ce n'est pas le cas, selon les statistiques, comme vu *supra*. Un écueil pourrait alors apparaître : l'instrumentalisation de la diversité à des fins de représentations, sans réel travail de remise en question à l'intérieur des rédactions et de la hiérarchie. Cette instrumentalisation peut également s'apparenter à un autre concept des recherches féministes : la femme alibi, que nous aborderons *infra*. Ici, nous nous référons au concept américain de « tokenism⁹⁴ », le tokénisme en français, qui consiste à recruter une personne appartenant à une certaine minorité pour occuper un poste visible, un poste souvent considéré comme important. Ce concept repose sur une illusion : pour

⁹² « Gouvernance », site du média RTBF, URL <<https://www.rtb.be/entreprise/a-propos/gouvernance>>, consulté le 30/06/2019.

⁹³ Nous avons choisi d'observer les deux chaînes nationales, mais le constat est le même pour les chaînes locales et les radios locales, à l'exception de la radio Arabel.

⁹⁴ Entretien avec Milena Doytcheva, sociologue, réalisé le 08/04/2019.

une entreprise, l'objectif sous-jacent de cette manœuvre est d'utiliser une personne issue d'une minorité afin de se dédouaner, de revendiquer un intérêt pour la diversité, et de se montrer inclusive, sans apporter un réel changement dans ses pratiques et valeurs⁹⁵. « En résumé, on la met aux premières loges, car elle représente l'argument : "Pour notre entreprise, la diversité est importante. La preuve, nous avons choisi telle personne pour faire partie de notre C.A." Dans ces cas-là, si on regarde de plus près, généralement, les autres membres du C.A. sont des hommes blancs et/ou la personne n'a, dans les faits, aucun pouvoir décisionnel⁹⁶. »

Il s'agit donc bien ici pour l'entreprise d'instrumentaliser l'identité d'une personne afin de se donner une bonne image⁹⁷. Dans le cadre de ce mémoire, nous n'avons pas que chaque entreprise médiatique qui engage une personne issue de minorité visible à un poste, justement, visible ou à responsabilités sert de faire-valoir. Notre démarche consiste uniquement à mettre en lumière cet écueil, cette difficulté, qui est une réalité. Ici encore, il s'agit d'un concept déjà exploité dans les recherches sur les inégalités entre hommes et femmes. Les conséquences du tokénisme sont multiples : d'une part, la réduction d'un ou une travailleur.euse à ses origines, dans ce cas-ci, sans tenir compte de ses compétences⁹⁸. D'autre part, la difficulté de représenter toute une catégorie de personnes, toute une communauté, ou toute une ethnie, sans l'avoir choisi. En effet, une lourde responsabilité pèse alors sur les épaules de la personne issue de minorité visible, et participe à complexifier son travail⁹⁹.

Finalement, le tokénisme, appliqué à notre objet de recherche, participerait donc à creuser l'écart et les inégalités entre les travailleur.euses issu.es de minorités visibles, et ceux qui ne le sont pas¹⁰⁰. Cette instrumentalisation, consciente ou non, des origines d'un.e journaliste stigmatise les différences et ajoute une difficulté supplémentaire dans l'établissement des carrières des journalistes issu.es de minorités visibles.

2.3. Paternalisme et colonialisme

⁹⁵ Freslon (Chloé), *Le tokénisme, ou comment utiliser les femmes comme "cache misère"*, site du journal Métro, URL <<https://journalmetro.com/plus/techno/1186742/le-tokenisme-ou-comment-utiliser-les-femmes-comme-cache-misere/>>, consulté le 30/06/2019.

⁹⁶ Freslon (Chloé), *Le tokénisme...*, id.

⁹⁷ Freslon (Chloé), *Le tokénisme...*, id.

⁹⁸ Freslon (Chloé), *Le tokénisme...*, id.

⁹⁹ Freslon (Chloé), *Le tokénisme...*, id.

¹⁰⁰ Zimmer (Lynn), *Tokenism and women in the workplace : the limits of gender-neutral theory*, coll. « Social Problems », volume 35, issue 1, 1988, p. 64–77.

Le paternalisme, selon l'encyclopédie Universalis, est un « comportement d'autorité sous couvert de protection, qui rappelle celui d'un père à l'égard de son enfant¹⁰¹ ». Aux premiers abords, le paternalisme semble donc partir d'une bonne intention, d'un désir de bienveillance. Pourtant, il s'agit bien d'un comportement discriminant : en effet, adopter une attitude paternaliste envers une personne revient à la considérer comme inférieure, fragile comme le serait un enfant, et amène au désir de la protéger. Or, dans le milieu du travail, de tels comportements stigmatisent une personne, considérée comme n'étant pas à la hauteur du travail qui lui est demandé. Le paternalisme, souvent observé dans les rapports entre hommes et femmes, crée une hiérarchie au sein même des hiérarchies officiellement établies dans l'organisation d'une entreprise. Plus généralement, le fait même de faire partie d'une minorité peut être perçu par la société comme une faiblesse, et mener à certains comportements paternalistes.

Dans le cas des minorités visibles en Belgique, le paternalisme se lie au passé colonialiste du pays. En effet, la Belgique a principalement colonisé le Congo, de 1908 à 1960¹⁰². Ce passé laisse des traces démographiques, mais aussi des conséquences sociales sur la Belgique actuelle. À l'époque de l'établissement de la colonisation du Congo, deux objectifs étaient poursuivis, selon Brassine de La Buissière et Dumont : « le premier avait un aspect moral : le bien-être des populations indigènes, et le second, d'ordre économique, la mise en valeur du pays profite aux colonisateurs et aux indigènes¹⁰³. » L'histoire des politiques coloniales est vaste et complexe, fluctuant aux rythmes des différents gouvernements au pouvoir avant la décolonisation¹⁰⁴. Aujourd'hui, le devoir de mémoire invite à remettre en question l'idée d'une vision unique de la colonisation du Congo¹⁰⁵. Les restes de l'histoire de la Belgique s'invitent dans la société contemporaine, et nous estimons que, dans le cadre de cette recherche, ces réminiscences sont à garder à l'esprit dans le but de les identifier et les déconstruire. Pour reprendre les termes de la militante Gratia Pungu : « Le besoin d'investigation du passé colonial et de reconnaissance, notamment des sacrifices consentis pendant le second conflit mondial par la force publique, sont plus présents que jamais. Plus profondément, c'est l'expérience quotidienne de la discrimination et le poids des préjugés qui commandent,

¹⁰¹ « Paternalisme », Encyclopédie universalis, site de l'encyclopédie Universalis, URL <<https://www.universalis.fr/dictionnaire/paternalisme/>>, consulté le 30/06/2019.

¹⁰² Brassinne de La Buissière (Jacques) et Dumont (Georges-Henri), *Les autorités belges et la décolonisation du Congo*, in « Courrier hebdomadaire du CRISP », vol. 2063-2064, n° 18, 2010, p. 9-117.

¹⁰³ Brassinne de La Buissière (Jacques) et Dumont (Georges-Henri), *Les autorités...*, id.

¹⁰⁴ Brassinne de La Buissière (Jacques) et Dumont (Georges-Henri), *Les autorités...*, id.

¹⁰⁵ Chrétien (Jean-Pierre), *Le passé colonial : le devoir d'histoire*, in « Politique africaine », vol. 98, n°2, 2005, p. 141-148.

pour une large part, cette différence d'appréciation. Car le paternalisme colonial est l'une des nombreuses figures qu'emprunte le racisme. L'attitude bienveillante et infantilisante se double aussi d'un mépris certain du colonisé, son inscription éternelle dans une altérité inférieure et un désir forcené de le tenir à distance¹⁰⁶. »

3. Dans le journalisme audiovisuel : un traitement différencié ?

Nous venons de lister une série de concepts liés à la discrimination que subissent les personnes racisées dans la société et, *in extenso*, dans le milieu du travail. Plus spécifiquement, nous souhaitons aborder désormais des concepts liés à la discrimination dans le milieu professionnel du journalisme audiovisuel. La spécificité principale de ce milieu professionnel est qu'il est régi par une série de codes visant à le rendre conforme, codes auxquels les journalistes décident d'adhérer, ou non. Le journalisme audiovisuel duquel nous parlons correspond à l'information généraliste, ici nous nous référons au journalisme dit « mainstream ». Les codes régissent la manière dont les journalistes travaillent : les horaires, les rythmes de travail, les formats, les tenues vestimentaires, les coiffures, les termes employés, la déontologie, le ton et la voix, etc. Ces codes sont autant de règles à suivre pour se conformer à la pratique du métier telle qu'envisagée selon les différents médias audiovisuels.

Il nous semble important de garder à l'esprit que dans un milieu régi par autant de règles, la différence sera d'autant plus remarquée. C'est dans ce contexte que les journalistes issus de minorités visibles travaillent, ce qui donne lieu aux concepts que nous avancerons *infra*.

3.1. Le concept de « femme alibi » transposés aux minorités visibles

Le concept de femme alibi est, par définition, proche du tokénisme que nous avons déjà abordé *supra*. Natacha Henry, citée par Barbara Szerer dans ses recherches sur les femmes journalistes en Belgique¹⁰⁷, résume le concept de « femme alibi » : « En matière de femmes, il existe un phénomène que je qualifierais de kaléidoscopique. L'une d'elles perce le plafond de verre et grimpe (presque) jusqu'au sommet : c'est l'égalité. Tout le

¹⁰⁶ Pungu (Gratia), *Congo : le paternalisme a la peau dure*, Revue politique, site de la revue politique, URL <<https://www.revuepolitique.be/congo-le-paternalisme-a-la-peau-dure/>>, consulté le 10/07/2019.

¹⁰⁷ Szerer (Barbara), *La femme : un journaliste comme les autres ? Image et représentation des femmes dans les rédactions et dans le contenu des informations télévisées en Belgique*, mémoire de master sous la direction de Jaspers (Jean-Jacques), Université libre de Bruxelles, 2004, p. 20.

monde applaudit, bravo, souligne la performance. Deux ou trois autres femmes se hissent aux côtés de la première : elles sont partout¹⁰⁸. »

Pour illustrer ce point, nous retiendrons l'un des rôles centraux de l'information : la présentation. Nous souhaitons mettre en avant particulièrement la dimension de l'image, de la représentation. Le.la présentateur.trice de journal télévisé « incarne » l'information, et tient le rôle de « figure », dans un contexte médiatique où l'information est de plus en plus incarnée¹⁰⁹. Notre objectif n'est pas de hiérarchiser les rôles de chaque journaliste dans la rédaction, mais plutôt de nous focaliser sur l'image renvoyée par les médias télévisuels selon leurs choix de recrutement pour le poste de présentateur.trice.

À la télévision belge, au moment où nous rédigeons ces lignes, trois journaux télévisés sont présentés par des journalistes issues de minorités visibles : toutes les trois sont des femmes. Nous repérons le journal télévisé de la RTBF présenté par Hadja Lahbib, le journal télévisé de BX1 présenté par Camille Tang Quyhn, et le journal télévisé de TV Lux présenté par Samira Boudou. Notons également qu'une autre journaliste disposait d'une visibilité en tant que présentatrice d'un journal télévisé jusqu'en 2018 : Hakima Darhmouch, qui présentait le journal de RTL TVI. Nous souhaitons à présent transposer la théorie de « femme alibi » aux minorités visibles. Selon la définition de Natacha Henry, ces journalistes, qui ont accédé aux postes de présentatrices, pourraient donner l'illusion que les médias belges sont diversifiés.

Ainsi, ces journalistes représenteraient un « token », qui laisserait penser que les rédactions sont tout aussi diversifiées que l'image qu'elles en donnent. Or, selon les statistiques vues *supra*, ces journalistes visibles, aux origines diverses, ne sont qu'une minorité des effectifs. Nous devons donc tenir compte de cet écueil également, cette illusion de diversité qui donnent une image biaisée de la réalité dans les salles de rédaction en journalisme télévisuel belge. Selon Barbara Szerer, « cet effet d'optique ne doit surtout pas servir de prétexte pour justifier un relâchement dans les efforts pour aboutir à une représentation égalitaire entre les journalistes hommes et femmes¹¹⁰. » Dans le cadre de nos recherches, nous retiendrons plutôt les efforts aboutissant à une représentation plus

¹⁰⁸ Henry (Natacha), « Masculin universel, paternalisme lubrique, langage et sexisme ordinaire », *Dites-le avec des femmes. Le sexisme ordinaire dans les médias*, Paris, CFD, 1999, p. 74.

¹⁰⁹ Morio (Joël), « Présentateur de JT : le corps de l'info », *Le Monde*, site du média Le Monde, URL <https://www.lemonde.fr/televisions-radio/article/2015/09/18/presentateur-de-jt-le-corps-de-l-info_4762916_1655027.html>, consulté le 11/07/2019.

¹¹⁰ Szerer (Barbara), *La femme : un journaliste comme les autres ? Image et représentation des femmes dans les rédactions et dans le contenu des informations télévisées en Belgique*, mémoire de master sous la direction de Jaspers (Jean-Jacques), Université libre de Bruxelles, 2004, p. 21.

juste de la réalité de la société belge, et la réduction des discriminations liées aux origines ethniques.

Pour reprendre les termes de la sociologue Milena Doytcheva, il ne s'agirait ici que de « diversité Benetton¹¹¹ », en référence à la marque de textile « United Colors of Benetton », connue notamment pour sa communication axée sur la diversité¹¹². Autrement dit, tout comme le tokénisme, l'alibi constitue un biais qui cache, volontairement ou non, la réalité des rédactions très peu diversifiées.

3.2. Le *whitewashing*

Ce terme se rapporte aux études réalisées aux États-Unis, plus particulièrement dans le domaine du cinéma¹¹³. Ce concept intervient pour expliquer la sous-représentation des minorités dans l'industrie cinématographique et se rapporte au « 'solipsisme blanc', c'est-à-dire le fait que les personnes blanches, et plus particulièrement les hommes blancs hétérosexuels et valides, qui sont tout aussi genrés, racisés, bref aussi 'situés socialement' que quelqu'un d'autre, continuent à être présentés comme les individus lambdas, les référents neutres. Ils peuvent donc jouer n'importe qui, alors qu'un.e act.eur.rice racisé.e ne sera la plupart du temps engagé.e que pour un rôle explicitement racisé¹¹⁴. »

Transposé aux médias, le *whitewashing* désigne le fait que le référent neutre, en télévision, soit constamment une personne perçue comme Blanche. L'obstacle, pour un.e journaliste issu.e de minorités visibles, serait donc que moins de « rôles » lui soient attribués, ce qui « augmente encore les inégalités d'opportunités¹¹⁵ ». Plus encore, le *whitewashing* contribue à renforcer les stéréotypes en attribuant à chaque acteur.trice des médias un rôle caricatural¹¹⁶. Selon Valérie Kopijn, qui a étudié le *whitewashing* dans les médias néerlandais, ce « blanchiment » induit alors une surreprésentation des personnes perçues comme blanches dans les médias¹¹⁷.

¹¹¹ Entretien avec Milena Doytcheva, sociologue, réalisé le 08/04/2019.

¹¹² « Social commitment », Benetton Group, site de la marque Benetton, URL <<http://www.benettongroup.com/sustainability/benetton-social-commitment-programme/>>, consulté le 11/07/2019.

¹¹³ De Stexhe (Yannicke), *Du whitewashing au white savior : au-delà de la présence, l'importance des rôles*, BePax, site de l'association BePax, URL <<http://www.bepax.org/publications/analyses/du-whitewashing-au-white-savior-au-dela-de-la-presence-l-importance-des-roles.0001044.html>>, consulté le 11/07/2019.

¹¹⁴ De Stexhe (Yannicke), *Du whitewashing...*, id.

¹¹⁵ De Stexhe (Yannicke), *Du whitewashing...*, id.

¹¹⁶ De Stexhe (Yannicke), *Du whitewashing...*, id.

¹¹⁷ Kopijn (Valérie), *The Representation of Females of Colour in the Dutch Media*, sous la direction de Van Ginhoven (Dave), The Hague University of Applied Sciences, Academy of European Studies & Communication Management, 2014, p. 6.

Grâce au baromètre du CSA, il est possible de se rendre compte des rôles attribués aux minorités dans le domaine de l'audiovisuel, comme nous l'avons déjà abordé *supra*. Selon les chiffres de 2017, 24% des journalistes-animateurs.trices issu.es de la diversité travaillent dans la catégorie « lifestyle »¹¹⁸. Le journal télévisé, quant à lui, rassemble 15% d'effectif issu de la diversité¹¹⁹, comme vu précédemment. Dans l'information, en général, 11,31% des personnes qui apparaissent à l'écran sont issues de la diversité¹²⁰. En termes de rôles, le baromètre relève « que les rôles les plus "prestigieux" (tels que journaliste/animateur.trice, porte-parole, expert.e) sont ceux où la proportion d'intervenant.e.s perçu.e.s comme issu.e.s de la diversité est la plus faible : elle est inférieure à 10% dans les trois cas. Ainsi, dans les rôles discursifs qui relèvent de la représentation du savoir, de la recherche de la vérité, de la distance critique ou de la parole d'opinion, les intervenant.e.s issu.e.s de la diversité sont les moins nombreux.euses¹²¹ », comme cité *supra*. Ainsi, dans le rôle de journaliste-animateur.trice principal.e, toute catégorie confondue, 97,55% des personnes sont perçues comme blanches¹²². Dans le rôle de journaliste-animateur.trice second.e, 94,77% de personnes sont perçues comme blanches¹²³. Nous nous demandions alors si les journalistes issu.es de minorités visibles étaient cantonné.es à certains types de rôles. Ces chiffres et ces constatations peuvent être expliqués par la piste du *whitewashing*. Ce phénomène est en tout cas à prendre en compte dans la vision globale que nous adoptons face aux médias télévisuels.

4. Conclusion

À travers cette première partie, nous venons de mettre en évidence deux constats principaux. Les médias audiovisuels sont confrontés à un manque de diversité ethnique au sein de l'effectif journalistique, comme nous avons pu l'observer face aux statistiques disponibles. D'un autre côté, nous nous confrontons quant à nous à un manque de recherches à ce sujet. En effet, notre cadre théorique s'inspire principalement de recherches américaines, mais très peu de sources scientifiques correspondent au terrain européen, et encore moins au terrain belge francophone. Quant aux études statistiques, elles gagneraient à être approfondies.

¹¹⁸ Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), *Baromètre diversité et égalité 2017*, volume 1, avril 2018, p. 41.

¹¹⁹ Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), *Baromètre diversité...*, id.

¹²⁰ Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), *Baromètre diversité...*, p. 32.

¹²¹ Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), *Baromètre diversité...*, p.36.

¹²² Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), *Baromètre diversité...*, p. 40.

¹²³ Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), *Baromètre diversité...*, id.

Ainsi, nous avons choisi d'aborder avant tout le contexte de nos recherches, en évoquant le cadre légal existant en matière de racisme et de discriminations. Les lois visent à pénaliser l'expression du racisme et les discriminations qui en découlent, ce qui, à notre sens, modifie les pratiques racistes, qui deviennent moins ouvertes, moins directes, puisque condamnées par la société. Ce constat nous amène à questionner l'efficacité du cadre légal visant à protéger les minorités visibles, en ce qu'il doit s'adapter à ces discriminations moins explicites.

Parallèlement, le terme « diversité », le plus couramment utilisé dans ce type de sujet qui a attiré aux origines des citoyen.nes, perd de son sens, car il regroupe plusieurs minorités comme les seniors, les femmes, ou encore la communauté LGBTQI+. Nous avons ainsi opté pour la formule « minorités visibles », qui constitue, comme nous l'avons évoqué, le fil rouge de ce travail.

Le deuxième contexte que nous avons abordé est le contexte politique, à la suite des élections du 26 mai 2019, dont les résultats ont pointé une montée de l'extrême droite. Ce contexte est essentiel à la compréhension globale de la réalité des minorités visibles en Belgique, et dénote entre autres, d'une résurgence du racisme.

Le dernier contexte que nous avons évoqué est le contexte médiatique. Nous souhaitons mettre en avant des initiatives dont l'objectif est d'inclure, au sein des médias, le débat sur la diversité. Ainsi, nous voulions mettre en lumière le fait que ce débat existe bel et bien dans le contexte médiatique actuel, et que les médias, en ce compris audiovisuels, ne sont pas étrangers aux considérations actuelles en termes d'inclusivité et de diversité. En revanche, nous n'affirmons pas que les initiatives que nous avons choisi d'exposer sont suffisantes.

À notre sens, la partie la plus difficile à appréhender est la compréhension des différents mécanismes de discrimination « camouflée », comme nous avons choisi de la nommer. Ces mécanismes, dont nous avons évoqué des exemples dans le cas des médias, sont selon nous autant de freins à l'épanouissement d'une carrière de journaliste. Le cœur du problème que nous souhaitons pointer du doigt, est que ces mécanismes sont parfois si ancrés dans les pratiques qu'il devient difficile de les identifier, et de comprendre les effets qu'ils ont sur les individus. Les concepts que nous avons abordés de manière théorique font pourtant partie d'une réalité, d'un modèle de société où certaines personnes sont dominantes, d'autres sont dominées. Nous tenterons donc, pour le cas des médias, d'observer la réalité du terrain telle que la décrivent les journalistes issu.es de minorités visibles, grâce à l'analyse des entretiens que nous avons effectués.

PARTIE 2 : ANALYSE

1. Les entretiens semi-directifs

1.1. Introduction

Nos recherches se basent sur des entretiens qualitatifs menés exclusivement avec des journalistes concerné.es par notre problématique. Les entrevues se sont déroulées entre novembre 2018 et avril 2019, en face à face, par téléphone ou via Skype. La suite de notre recherche permet de dresser un compte-rendu de ces entretiens, après une analyse de discours et de contenu. La combinaison de ces deux méthodes d'analyse nous permet à la fois de sonder le sens des propos de notre échantillon, indispensable à la compréhension de la réalité qu'il décrit, mais aussi d'identifier des mots ou des groupes de mots communs à l'ensemble des journalistes interrogé.es. Suite aux retranscriptions de chaque entretien, nous avons identifié des extraits pertinents pour la suite de notre analyse thématique. Celle-ci s'est déroulée en deux étapes : d'abord, nous avons dressé un tableau reprenant chaque extrait trié par thèmes, et méta-thèmes ; ensuite, nous avons regroupé tous les thèmes et méta-thèmes semblables afin de relier chaque entretien et mettre en évidence les points communs entre chaque répondant.e.

Les entretiens sont semi-directifs, afin de guider nos répondant.es et aborder les thèmes qui nous intéressent le plus, tout en leur laissant la possibilité de se sentir libres d'évoquer d'autres thèmes. Ainsi, nous espérons ne pas fermer le dialogue, et ne pas bloquer nos répondant.es dans un carcan trop rigide pour notre type de sujet.

Notre guide d'entretien se compose de quatre grandes parties qui permettent de revenir sur l'identité du/de la répondant.e, son parcours professionnel et ses études, son rapport au terme « minorité visible » – fil rouge de ce mémoire –, et enfin l'articulation de son identité professionnelle et personnelle¹²⁴. Notre objectif principal consiste à comprendre la construction personnelle et professionnelle de chaque répondant.e, afin d'en dresser des portraits. Nous avons choisi de laisser la parole en priorité à ceux et celles qui sont directement concerné.es par notre problématique, afin de cerner, à travers leurs propres mots, leur réalité.

¹²⁴ Guide d'entretien : voir annexe n°3, page 136.

Chacun.e des répondant.es s'est livré avec honnêteté et spontanéité. Nous avons tenu compte de l'écueil principal de ces entretiens : le fait de questionner un échantillon de journalistes, et donc de poser des questions à des personnes dont le métier consiste déjà à effectuer des interviews. Pour ce faire, nous avons veillé à adopter une attitude de chercheuse, et non pas de journaliste. Nous avons également tenu compte de la dimension émotionnelle de notre sujet, tantôt en prenant une distance critique, tantôt en faisant appel à la sensibilité des répondant.es pour obtenir une réponse la plus directe possible. Dans le but de ne pas altérer le discours de chaque journaliste, nous avons retranscrit leurs propos mot pour mot, dans un langage oral et familier. Chaque extrait sera identifié comme suit : (identifiant du/de la répondant.e, numéro de page dans la retranscription, année). Les retranscriptions complètes sont disponibles en version numérique.

1.2. Présentation de l'échantillon

Nous avons délimité une série de caractéristiques pour constituer un échantillon le plus pertinent possible :

- des journalistes hommes et femmes issu.es de minorités visibles ;
- travaillant ou ayant travaillé en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou en piges ;
- dans un média d'information généraliste audiovisuel (télévisé ou radiodiffusé) en Belgique francophone.

Ainsi, notre échantillon correspond exactement aux profils de journalistes concernés par notre question de recherche. Pour identifier les journalistes issu.es de minorités visibles, nous avons pris en compte le critère physique, tel qu'évoqué *supra* dans notre partie théorique. Ce critère physique correspond donc à toute minorité ethnique porteuse de signes distinctifs tels qu'une couleur de peau, un type de cheveux, un type de yeux, etc. De ces caractéristiques physiques et professionnelles, nous avons identifié une vingtaine de profils, que nous avons tous contactés. Dix journalistes ont répondu à notre sollicitation et ont ensuite accepté un entretien individuel et non-anonyme.

Nous avons décidé ensuite, pour la pertinence de nos recherches, de ne pas divulguer l'identité des répondant.es. Ainsi, les origines, variées, seront rassemblées en catégories afin de minimiser la possible identification de nos répondant.es. Dans notre échantillon, nous pouvons extraire trois catégories différentes :

- les Asiatiques ;
- les Maghrébin.es ;

- les Métis.ses¹²⁵.

Il est important de noter que les journalistes noir.es représentaient la grande minorité de notre échantillon global, et qu'aucun.e d'entre eux.elles n'a pu participer à nos recherches. Notre catégorisation manque certes de nuances, et participe de l'étiquetage des minorités, mais est nécessaire à la bonne compréhension de notre analyse, ainsi qu'à l'anonymat des répondant.es.

Dans cette même optique, nous avons identifié les âges selon des dizaines. Ainsi, notre échantillon représente quatre catégories :

- la vingtaine ;
- la trentaine ;
- la quarantaine ;
- la cinquantaine.

Enfin, tous et toutes les journalistes interrogé.es travaillent en CDI ou en piges dans le journalisme radiodiffusé et/ou télévisé. En termes de genres, nous avons interrogés quatre journalistes hommes et six journalistes femmes. En termes d'inclusivité, nous recherchions aussi bien des personnes cis-genrées que transgenres ou non-binaires, mais aucun profil de ce type n'est apparu dans nos recherches.

Les journalistes seront identifié.es comme « R », suivi d'un numéro, la lettre « R » correspondant à « répondant.es ». Par exemple, la répondante numéro un sera identifiée comme « R1 » tout le long de notre analyse.

2. Parcours professionnels : la passion et la vocation comme guides

Pour comprendre les identités professionnelles de chacun.e de nos répondant.es, nous nous sommes intéressés à leurs parcours professionnels, leurs ambitions, leur satisfaction au travail, ainsi que les difficultés et démotivations qu'ils et elles ont pu rencontrer. Nous avons constaté que souvent la passion et la vocation agissent comme moteurs, guides, pour résister aux pressions liées au métier de journaliste. Nous reviendrons ensuite sur ces pressions, et les difficultés évoquées par nos répondant.es.

2.1. « Depuis tout.e petit.e »

Nos résultats tendent tout d'abord vers une forte présence des notions de « vocation » et de « passion » dans le vocabulaire des répondant.es. Lorsque nous les avons interrogé.es quant à leurs motivations à exercer le métier de journaliste, tous et toutes ont évoqué soit

¹²⁵ Ici, nous nous référons à des répondant.es dont un des deux parents est originaire d'un pays d'Afrique subsaharienne.

leur passion, soit une véritable vocation, voire les deux dans certains entretiens. Ainsi, tel que relevé dans l'étude sur les femmes journalistes en Belgique menée en 2018 par l'ULB, l'UMons et l'AJP¹²⁶, les journalistes interrogé.es révèlent un sentiment d'attachement fort à leur métier, qui relève d'une réelle passion.

Ainsi, le journaliste R5, quarantenaire, évoque des souvenirs d'enfance :

« C'était le but de ma vie [devenir journaliste]. Je me rappelle qu'en secondaire, j'avais des profs qui demandaient chaque année aux élèves ce qu'ils voulaient faire plus tard. Et chaque année, je répondais journaliste sportif. Maintenant, quand les gens voient que j'y suis arrivé, j'ai entendu au moins 200 fois : "Ah, mais c'est ce que tu rêvais de faire quand t'avais 10 ans !" » (R5, 2018, 4)

Un constat partagé par la journaliste R6, le journaliste R9 et la journaliste R10, tous et toutes trentenaires :

« En fait, il faut savoir que j'ai toujours rêvé de faire ce métier. C'est marrant, parce qu'une de mes institutrices primaires m'a dit que, quand j'avais 7 ou 8 ans, je lui disais déjà que je voulais être journaliste. Alors que je ne m'en souviens pas. On va dire que, depuis que j'ai 12 ans, j'ai la conviction que je veux être journaliste, quand j'ai commencé les secondaires. » (R6, 2018, 3)

« Moi, je m'en souviens pas, mais ma mère m'a dit que vers 9/10 ans, je lisais Le Soir à l'école. C'était une évidence, quoi. » (R9, 2019, 3)

« Moi, j'ai toujours voulu être journaliste, hein. J'ai des photos de moi petite où je m'imaginai reporter, ou je ne sais pas quoi. » (R10, 2019, 4)

Pour la journaliste R8, trentenaire, la passion du journalisme remonte également à l'enfance :

« Je regardais beaucoup de programmes d'information avec ma maman. C'était d'office le JT de RTL, puis la RTBF, puis France 2. (...) Je pense que mon amour de l'information vient de là. C'est là aussi que j'ai appris comment faire. » (R8, 2019, 4)

La journaliste R2, trentenaire, évoque quant à elle une réelle passion pour son métier, mais pas de vocation forte depuis l'enfance. Cela ne l'a pas empêchée de construire une

¹²⁶ Le Cam (Florence), Libert (Manon) et Méralque (Lise), *Être femme et journaliste en Belgique francophone*, Bruxelles, ULB-LaPIJ-UMons-AJP, 2018, p. 52.

carrière stable, et d'être embauchée en tant que pigiste dès la fin de ses études supérieures. En revanche, cette absence de vocation créait, selon elle, un décalage avec les autres étudiant.es de sa promotion :

« Dans mon auditoire, j'étais entourée de gens qui avaient la vocation, qui rêvaient depuis qu'ils étaient petits d'être journalistes, qui étaient parfois des fils de journalistes. (...) Moi, je suis pas du tout comme ça ; ça a renforcé mon impression d'être une touriste et d'avoir rien à faire là. Mais bon, ça se passait bien et je prenais du plaisir à être en cours, donc je restais. Et au final, je me souviens, quand il y a eu la remise des diplômes en septembre, je suis revenue, j'avais déjà commencé à avoir des piges, et donc je l'annonce. Les gens me disent : "Alors, ça va ?". Je tombe sur tous ceux qui étaient méga motivés, là, qui étaient des fils de journalistes : "Ouais, je suis dégoûté, je quitte le milieu", alors qu'ils étaient même pas rentrés dans le milieu ! (...) Et moi, j'étais là : "Ah, c'est marrant, moi j'ai chopé des piges à [nom du média]". Les gens étaient dégoûtés, ils étaient là : "Toi ?". Genre : "Toi, la touriste ?" » (R2, 2018, 6)

2.2. La passion, gardienne des ambitions

La passion, quant à elle, est évoquée comme une « bouée de sauvetage » qui permet de rester à flot dans un milieu décrit par tous et toutes comme difficile. Pour la journaliste R10, la passion permet de résister face aux nombreuses pressions, et son métier de journaliste fait partie intégrante de sa vie :

« C'est un métier que tu ne peux faire que si tu es passionné. Pour résister aux pressions ; tu ne tiens pas si tu as pas de passion. Franchement, parfois j'écris jusqu'à deux, trois heures du matin. Parfois, tu es dans le bus, tu vois un truc, tu te dis : « Ah, ce serait un bon sujet, ça ! ». Ta vie, elle est réglée sur ça. Je regarde le journal, je le regarde pas de manière passive, je regarde comment il est construit : comment ils hiérarchisent l'info, comment ils présentent les gens, etc. (...) On fonctionne comme ça, on le fait pas exprès ! » (R10, 2019, 6)

Une passion qui, pour cette journaliste, prend le dessus sur l'aspect financier : « J'ai toujours travaillé à côté, parfois pour des sommes rikiki. J'ai vite compris que j'allais pas me payer un yacht, avec ce métier, quoi ! » (R10, 2019, 4). Un sentiment ensuite confirmé par cette citation :

« Je veux pas quitter le domaine, mais je sais qu'il n'y a pas des masses de place, peut-être que je serai forcée de quitter à un moment donné. Mais je veux toujours garder un pied dedans (...). Je fais ça surtout par passion, moins pour l'argent. » (R10, 2019, 9)

Le même constat est formulé par le journaliste R4, cinquantenaire, qui a construit sa carrière avec sa vocation et sa passion pour l'information comme moteurs :

« Dans n'importe quelle boîte, il y a des tensions, des frictions, mais je me dis qu'on n'est pas là pour s'aimer, on est là pour travailler. Donc, une fois qu'on a bien ça dans la tête, on avance. Surtout si on a une passion, sinon on change de métier immédiatement. (...) On fait pas fortune, avec ce métier, on construit pas des palais, des châteaux en Navarre, mais bon c'est un choix, et si on est passionné, la passion n'a pas de prix. Jusqu'à aujourd'hui, à mon âge, quand je viens le matin à 10h à la radio, ça me rappelle l'école primaire, c'était l'heure de la récré, j'allais prendre mon goûter. C'est exactement la même chose. Si je n'ai plus cette sensation, alors j'arrête. » (R4, 2019, 3)

Enfin, la journaliste R1, trentenaire, évoque également sa vocation comme force pour résister à la difficulté du métier de journaliste, notamment aux difficultés financières.

« Là, je me dis que j'ai pas de gamins et pas encore de raison de lâcher mon rêve, enfin même pas mon rêve, mais ma vocation, tu vois. Je me dis que j'ai encore la flamme, mais peut-être que dans 5 ans je vais te dire : « Purée, quoi, je vais prendre un boulot de chargée de comm' », enfin je sais pas quoi. Mais bon, là ce n'est pas encore le cas, et je me dis que je vais rester journaliste. » (R1, 2018, 7)

Interrogé.es sur leurs ambitions, chaque répondant.e a affirmé envisager son futur dans le journalisme, et a évoqué des objectifs d'amélioration, d'évolution de carrière, malgré parfois des incertitudes, décrites notamment par la journaliste R6 :

« C'est vrai qu'aujourd'hui, on nous demande de pouvoir tout faire, que ce soit dans les matières ou dans les médias. On nous demande de plus en plus de faire de la radio, internet, des réseaux sociaux, et je trouve ça logique. A ce moment-là, c'est juste que j'ai une crainte de ne pas pouvoir physiquement tout assumer. Une personne ne peut pas tout faire, et il faut s'organiser correctement. » (R6, 2018, 6)

Tous et toutes les répondant.es ont répondu qu'ils et elles aspiraient à toujours mieux faire, être dans une constante amélioration. Plus spécifiquement, les journalistes R8 et R9 évoquent l'ambition de toucher davantage un public jeune, les journalistes R5 et R3 évoquent une évolution dans leur carrière de journalistes sportifs, à la présentation d'émissions ou la couverture de grands événements sportifs. Aucun.e des répondant.es n'a évoqué un manque d'ambition ou une démotivation pour son travail, dénotant ainsi d'une forte tendance carriériste. Il est tout de même utile de noter que neuf répondant.es sur dix travaillent en contrat à durée indéterminée, et que seul le répondant R3, la vingtaine, travaille en tant que pigiste. La stabilité d'emploi participant sans doute à un souhait de construire une carrière sur du long terme et un besoin d'amélioration constante.

3. Un métier difficile : le statut de pigiste

Tous et toutes les journalistes interrogé.es ont conscience d'exercer un métier difficile. Parmi les difficultés abordées : le statut de pigiste comme porte d'entrée dans le métier, le manque de reconnaissance, les horaires et la fatigue, ainsi que la compétition et les jalousies. Dès les débuts de carrière, le passage inévitable par les piges semble concentrer les principaux problèmes rencontrés par les journalistes.

Trois répondant.es (R5, R6, R8) mettent en évidence le facteur chance qui leur a permis de trouver une place de pigiste rapidement après leurs études supérieures. Par ailleurs, aucun.e répondant.e ne déplore des difficultés quant à ses recherches d'emploi. Il nous semble essentiel de signaler que cette situation n'est pas commune à tous et toutes les journalistes débutant.es, dans le contexte médiatique des années 2010.

Ainsi, la journaliste R6 s'estime heureuse de son entrée « par chance » dans le métier, tout en signalant en outre qu'elle a travaillé durement pour y arriver :

« En fait, ce qui est vraiment compliqué, c'est d'accéder à la profession. Pour moi, c'est vraiment ça. J'ai conscience que j'ai de la chance, et la chance il faut aussi la provoquer, dans la vie. Ça tombe pas tout seul comme ça dans la main. Mais moi je dirais que c'est l'accès à la profession. Il faut pouvoir trouver l'opportunité de prouver ce que tu peux faire. Je trouve que c'est ça qui est compliqué, pour moi aussi à mes débuts. Moi, je suis rentrée via mes stages : j'ai fait des stages qui se sont super bien déroulés, et quand ça s'est terminé, on m'a dit "peut-être à bientôt", et le bientôt est arrivé quelques semaines après, quoi. J'ai eu de la chance, et une fois que tu as un petit pied dedans, tu mets un autre pied dedans, puis tout ton corps, etc. A un moment donné, tu rentres dans un système. » (R6, 2018, 5)

Un constat partagé par le journaliste R5, qui utilise également le mot « chance » ; repéré par l'un de ses professeurs en journalisme, il décroche un contrat dans un média radiodiffusé. La journaliste R8, quant à elle, constate qu'elle a travaillé très rapidement après la fin de ses études, un constat partagé par la répondante R10 qui travaillait déjà par ailleurs durant ses études.

Tous et toutes les répondant.es sont entré.es dans le métier en tant que journalistes pigistes. Le répondant R3 est, quant à lui, toujours pigiste, depuis presque deux ans. Le contrat de pigiste conduit à un statut précaire des journalistes, un manque de stabilité d'emploi et de stabilité financière qui a pour effets un stress et une incertitude notables. Ce statut de pigiste est le point central des difficultés évoquées par les journalistes interrogé.es, qui parlent notamment d'une pression forte et constante pour évoluer dans le métier.

« Je ne pense pas qu'on soit les seuls, en tant que Belges d'origine étrangère, à y faire face : c'est un métier bouché. C'est très difficile de décrocher un contrat ; tu commences en tant que pigiste et puis il faut vraiment croire en soi. C'est comme un marathon, tu ne dois pas compter sur un sprint de 20 mètres pour gagner la course, tu dois vraiment être assidu et très endurant, parce que c'est très difficile de se faire une place. » (R3, 2018, 5)

« Je ne sais pas si on peut parler de difficulté, disons que c'est le chemin que tout un chacun doit poursuivre. Quand vous arrivez dans une rédaction à l'âge de 23 ans, vous avez des ténors de la presse française avec vous, vous vous sentez tout petits. Et quand le rédac chef vous dit : « vous avez 15 jours pour faire vos preuves », c'est le stress à l'âge de 23 ans. Et puis de fil en aiguille, on m'a donné une période de 6 mois, ensuite un CDD, puis un CDI. » (R4, 2018, 3)

« Une fois que tu es dedans, ce qui est compliqué, c'est que, quand tu es jeune journaliste, tu as une épée de Damoclès sur la tête tous les jours. Tu dois prouver tous les jours que tu es capable de faire des sujets de tout type, en temps et en heure. C'est une pression qu'on se met aussi, certains le gèrent très bien, d'autres pas très bien et qui paniquent, etc. Tout ça s'apprend, mais ce sont des difficultés. Cette pression que le jeune journaliste se met, et l'accès à la profession. Malheureusement, dans le modèle économique actuel des médias, cette pression elle dure de plus en plus longtemps. » (R6, 2018, 6)

Une incertitude constante qui s'accompagne d'une instabilité financière, elle aussi source de stress.

« J'ai toujours travaillé à côté, parfois pour des sommes rikiki. J'ai vite compris que j'allais pas me payer un yacht, avec ce métier, quoi ! (...) J'ai pas eu d'obstacles, au début, si ce n'est que ça les arrangeait bien de pas nous payer, nous les « jeunes recrues ». On ne demandait rien, donc ça les arrangeait bien. » (R10, 2019, 4)

La journaliste R1, quant à elle, aspire à réaliser des documentaires en tant que journaliste indépendante, mais déplore les difficultés liées au financement de tels projets journalistiques, et qui freinent ses ambitions. Elle souligne également la fatigue engendrée par les contraintes du métier, qui poussent parfois à réorienter sa carrière vers les métiers de la communication. Ce constat est partagé par la journaliste R6, après une dizaine d'années de carrière :

« C'est un métier qui est difficile, je pense que c'est d'abord lié à la réalité de ce travail : les piges, l'instabilité financière. Je peux comprendre que quand tu construis une famille, ça ne suffit pas pour nourrir les bouches et payer une maison. Donc je peux comprendre qu'il y ait des copains qui se soient tournés vers la communication, ou ce genre de choses. » (R6, 2018, 5)

Des horaires difficiles déplorés également par les journalistes R8 et R2, toutes les deux journalistes à la télévision :

« J'ai tout de suite beaucoup travaillé, et c'est vrai qu'il faut parfois savoir s'arrêter aussi. En tant que pigiste, on travaille beaucoup, à des 6 jours sur 7, et on a tendance à accepter tout : on a peur de refuser et qu'on ne nous appelle plus. Mais ça, c'est le propre de tous les pigistes, hein. » (R8, 2019, 4)

« Ce qui m'a un peu découragée, c'est la difficulté au niveau des horaires. Il y a un moment, j'ai eu un énorme coup de fatigue, et ça a été très dur. On veut te faire faire plein de trucs, mais personne ne se soucie du fait que ça fait 17 jours que tu travailles sans pause, que dans tes fameux 17 jours, tu as ce qu'on appelle des « tunnels » entre nous, c'est quand on va te faire faire différents horaires mélangés. (...) Tu vois, tu es crevée ; après le premier mois, tu sens la fatigue, et comme c'est un métier très prenant, mentalement, intellectuellement, en plus de ça, tu as cette fatigue-là. Ça, ça a été difficile, à un moment. » (R2, 2018, 6)

La pression des horaires et la gestion du temps sont fortement liées au statut précaire de pigiste, mais la course contre le temps continue à faire partie intégrante du travail de journaliste, même sous contrat plus stable.

« On court comme des poulets sans tête, franchement c'est à chaque fois un miracle. Tu fais un 13h, tu l'as fait, tu le fais tous les jours, tu prouves au chef que tu peux le faire, mais à chaque fois tu frôles l'infar. Mais en même temps, il y a le côté adrénaline de se dire "putain, on l'a fait, on l'a fait !". Mais on l'a fait, c'est à la limite indécent tellement on a poussé des portes pour réussir à avoir quelque chose. Des fois, tu te dis, on aurait eu même 1h de plus, et on aurait pu faire un truc bien meilleur, bien plus fouillé. » (R1, 2018, 7)

« De manière générale, à la différence d'un travail administratif, on n'a pas d'heures. Donc je travaille jusqu'à ce que je sois crevé, et à ce moment-là j'arrête. En revanche, quand le travail est fait à l'avance et est bien fait, on peut travailler moins. » (R4, 2018, 4)

Enfin, le journalisme semble être un métier quelque peu ingrat, selon les mots du journaliste R4, qui souligne un manque de reconnaissance dans son travail :

« C'est une passion, mais c'est pas un métier qui permet de vivre d'Eldorado. Si j'avais le choix, je recommencerais malgré les difficultés ; parce que c'est un métier ingrat où il y a rarement de la reconnaissance... mais bon, du moment qu'on est satisfait de soi-même, c'est déjà pas mal. » (R4, 2018, 5)

Le manque de reconnaissance, associé aux incertitudes du statut de pigiste, est également mis en avant par la journaliste R2, qui a attendu un contrat stable pendant presque 10 ans dans le média pour lequel elle travaillait en tant que pigiste régulière :

« Je recevais tous les mois mon C4 : tous les mois j'étais virée, et tous les mois j'étais ré-employée. Quand tu es pigiste régulier, tu ne fais pas gaffe, tu sais que tu auras du job tous les mois, tu sais que tu ne vas pas te faire virer, mais tu es quand même stressé, parce que tu vois autour de toi que pour certaines personnes, ça ne passe pas bien, et que certaines personnes ne sont plus jamais rappelées. (...) Il y a toujours cette épée de Damoclès au-dessus de ta tête, donc tu stresses, et puis tu te dis : "Mais allez, putain, ça fait 5 ans que je suis là, je fais tout bien, je suis polyvalent, etc.". Par exemple, pendant tout un moment, j'étais la seule journaliste à bosser sur les trois médias en même temps, et mon boss était fier de

moi, mais bon il m'engage pas. Donc j'étais là : "Bah, engage-moi, alors !". Donc, ça aussi ça a été difficile à vivre, c'est ce manque de reconnaissance. » (R2, 2018, 7)

Pour conclure, la journaliste R10 résume le contexte global que nous avons identifié lors de ces entretiens : la passion sert de rempart aux difficultés liées au métier et permet de résister aux pressions.

« Moi, ça me fait plaisir, parce que le manque de reconnaissance que j'ai de la part de ma direction, je le comble avec d'autres types de contacts (avec les collègues, les invités, les auditeurs). J'ai travaillé tous les jours pendant [X années], du lundi au dimanche, sans récup, sans être payée pour mes heures supp'. Je te raconte pas mon salaire, hein ! J'ai un salaire de réassortisseuse de fruits et légumes au Delhaize. En dessous des barèmes du Tchad, je crois. Mais bon, on disait qu'on aimait bien ce qu'on faisait, quoi. » (R10, 2019, 10)

4. L'intersectionnalité : illustrer la double peine

En tant que journalistes issu.es de minorités visibles, nos répondant.es doivent également faire face à d'autres difficultés, liées à leurs origines. Nous optons, dans ce but, pour une perspective intersectionnelle. La notion d'intersectionnalité telle qu'introduite par la sociologue américaine Kimberlé Crenshaw dès la fin des années 1980, correspond au fait de subir simultanément plusieurs formes de discriminations, de dominations¹²⁷. Ainsi, l'enjeu est de capter toutes les facettes des discriminations vécues simultanément par nos répondant.es qui cumulent différentes identités dites « minoritaires », différentes positions qui les exposent à des réalités qui leur sont propres.

Nous proposons tout d'abord un exposé de ces difficultés par catégories allant du sentiment de malaise au racisme. Nous envisagerons ensuite une lecture critique de ces difficultés, afin de comprendre en quoi elles constituent autant d'obstacles à l'évolution de la carrière des journalistes issu.es de minorités visibles.

Il nous semble pertinent de parler de « double peine », expression reprise par plusieurs de nos répondant.es, puisque, dans une perspective intersectionnelle, nous constatons rapidement lors de notre analyse que ces difficultés liées aux origines s'ajoutent aux difficultés liées à la réalité du métier de journaliste dans le contexte médiatique belge.

¹²⁷ Jaunait (Alexandre) et Chauvin (Sébastien), *Intersectionnalité*, Catherine Achin éd., « Dictionnaire. Genre et science politique. Concepts, objets, problèmes ». Presses de Sciences Po, 2013, p. 286-297.

4.1. Le malaise, couverture du racisme ordinaire

Nous avons choisi de proposer une lecture progressive des difficultés auxquelles les journalistes issu.es de minorités visibles sont confronté.es, en débutant par le sentiment de malaise décrit par nos répondant.es dans certaines situations auxquelles ils et elles sont confronté.es dans la sphère professionnelle et privée. Ce sentiment de malaise, nous le verrons, correspond finalement à une minimisation du racisme, un racisme ordinaire dissimulé, ancré dans les mentalités, les habitudes et les rapports sociaux, même entre collègues.

Ce sentiment de malaise apparaît dès l'enfance, pour la majorité de nos répondant.es. Ceux-ci et celles-ci décrivent des situations dans lesquelles une image liée à leurs origines, leur « différence », leur a été renvoyée par une tierce personne. Ce type de situations conduit alors à un malaise, un sentiment qui semble difficilement identifiable. Ainsi, la journaliste R1 précise, avec une forme de résignation, qu'elle subit ce type de situations depuis toujours, bien avant le début de sa carrière de journaliste : « Ça fait partie du jeu. J'ai pas attendu d'être journaliste pour être confrontée à ça » (R1, 2018, 17). La répondante, d'origine asiatique, explique qu'en tant qu'étudiante dans un quartier très touristique du centre de Bruxelles, elle ressentait déjà une forme de malaise lorsqu'elle était prise pour une touriste asiatique et que des personnes s'adressaient à elle en anglais. La jeune femme décrit également des situations similaires dans son travail de journaliste :

« Dans mon boulot, je fais une interview près de la Commission, j'ai le micro [Nom du média], avec la bonnette, on va me dire : "Ah, non, la télé chinoise, après ! On fait les médias locaux, d'abord". Je les regarde et je fais : "Mais, et la bonnette ? Vous êtes fous, ou quoi ?". J'en sais rien, ça arrive souvent : on va me dire "Konichiwa", "Nihao", tu vois tous ces trucs-là... Bah non, "bonjour", je sais pas ! » (R1, 2018, 16).

Cette situation résulte d'un décalage entre l'image renvoyée par la journaliste, la partie de son identité qui correspond à la minorité visible dont elle fait partie, et l'identité propre de la journaliste, multiple, nuancée. Ce décalage est lié à la manière dont une tierce personne l'identifie et la catégorise. Nous reviendrons *infra* sur ces notions de catégorie et d'étiquetage, notions fortement liées aux stéréotypes véhiculés dans notre société occidentale. La totalité de nos répondant.es a évoqué au moins une situation où il ou elle a ressenti ce décalage lié à l'image qu'il ou elle renvoie. C'est le cas du journaliste R3, d'origine maghrébine :

« Un jour, on avait un débat d'actualité sur le droit de vote pour les étrangers. Un ami à moi m'a dit : "Ah, mais les étrangers peuvent voter ! Toi, tu as voté, non ?". Et je lui ai répondu : "Mais avec quoi tu viens ? Je suis belge !". Il ne l'a pas dit méchamment, mais ce genre de connerie, on en entend tout le temps, tout le temps. » (R3, 2018, 13)

« J'étais à la radio, je faisais une interview avec la porte-parole d'une grande institution, et elle se met à me tutoyer. Elle me dit "tu as fait quelle école ? Tu viens d'où ? " [avec un ton infantilisant]. C'est du paternalisme, quoi ! Je le voyais vraiment comme ça. Au début, pas spécialement, je me suis dit "bon, peut-être qu'elle a envie de me tutoyer". Mais après, je lui dis que je ne comprends pas bien sa question, et elle me dit : "Bah écoute, moi par exemple, [ton infantilisant] (et elle me parlait comme ça, quoi), j'ai fait l'IHECS, et toi ?". Quand je lui ai dit que j'avais fait l'université, il fallait voir sa tête, quoi ! Et là, elle me re-vouvoie ! Comme par magie. Et tu te dis qu'il y a un problème. » (R10, 2019, 12)

La journaliste R10, d'origine maghrébine également, poursuit alors avec un autre exemple, faisant appel à un stéréotype lié à ses origines :

« On reçoit une mandataire politique pour une interview. L'interview est finie, on est en studio pendant la pub, et tu as juste envie de lui dire « voilà, c'est fini, il faut se lever ». Et voilà pas qu'elle te sort : "Ah, moi, j'adore le couscous !" (...) Enfin, voilà, je les invente pas, ces anecdotes, il y en a vraiment beaucoup, des comme ça. En fait, moi je ne vois pas les différences que je peux avoir, jusqu'à ce qu'on me les flanque au visage, quoi. Moi, je suis quelqu'un parmi tant d'autres, et puis après, tu as quelqu'un qui te le dit, qui va chercher les points de différence. Sinon, moi je les vois pas. » (R10, 2019, 12)

Ce malaise, qui est en fait du racisme ordinaire, est fondé sur des stéréotypes liés aux origines de nos répondant.es. L'image qu'ils et elles renvoient, leur minorité visible, est porteuse d'une série d'attentes et de clichés dans lesquels la société voudrait qu'ils et elles s'insèrent. Souvent, ces stéréotypes sont bien loin de la réalité, et mènent à des représentations péjoratives de tout un groupe minoritaire. Nous pouvons observer l'omniprésence des stéréotypes dans ces exemples donnés par la journaliste R6, d'origine asiatique, et la journaliste R2, métisse.

« Avec l'AJP, je fais des « journalistes en classe », donc ce sont des classes qui sollicitent des journalistes pour parler de leur métier. J'adore faire ça, aller à la

rencontre des jeunes, des jeunes enfants, des jeunes adultes, en fait. De sixième primaire à la rhéto. J'aime bien, ils posent des vraies questions. Par exemple, la première question qu'ils me posent c'est : "Madame, est-ce que vous êtes adoptée ?". Et je dis non. "Mais madame, vous parlez trop bien, vous avez pas d'accent !" » (R6, 2018, 8)

« Une fois, on a eu une stagiaire voilée, alors qu'elle s'est fait jeter de toutes les rédactions, ça a été hyper difficile pour elle de trouver un stage, et [nom du rédacteur en chef] a été le seul à considérer que ça posait pas problème et qu'on allait essayer. C'était hyper intéressant, parce que du coup on lui posait plein de questions sur son vécu, sur la manière dont elle a vécu le fait que ce soit difficile pour elle de trouver un stage. Bon, elle était vachement portée sur « le voile, je ne l'enlève jamais », donc quelquefois elle avait du mal à entendre certains points de vue, mais c'était hyper intéressant et riche d'avoir enfin quelqu'un comme ça sur notre lieu de travail, puisqu'on refuse le voile dans les rédactions. Enfin, c'est pas dit comme ça, mais dans les faits c'est ce qui se passe. Et alors, on entendait des remarques, genre : "Mais comment on va faire ? Elle pourrait pas faire de la télé, cette fille, on pourrait pas l'envoyer sur le terrain. S'il y a une manifestation des pro-environnement et qu'ils sont tous nus sur leur vélo, on va pas l'envoyer". Et donc, t'es là :

"Bah pourquoi pas ?

- Bah, elle va être choquée de voir les gens tous nus !" C'était vraiment des stéréotypes de dingue, sur les femmes voilées, on a entendu de ces trucs ! » (R2, 2018, 9)

Le journaliste R4, quant à lui, évoque des stéréotypes que certain.es invité.es qu'il rencontrait pour une interview avaient par rapport au monde arabo-musulman. Le journaliste, d'origine gréco-maghrébine, explique ressentir une satisfaction lorsque ces invité.es changent d'avis :

« J'ai senti entre les lignes que les gens se sentaient sur un "terrain d'Arabes, de musulmans". Mais ça me fait plaisir d'arriver au terme de l'entretien, et d'amener la personne en sortant d'ici à avoir un regard différent. (...) Au début, les invités pensent qu'ils vont être accueillis par quelqu'un qui [imitation] "parle le France comme ça". Jan Jambon est venu pour un entretien en direct. Quand il est venu, il était froid,

coincé, mal à l'aise, et quand il est parti il était souriant, détendu, prêt à revenir. »
(R4, 2018, 9)

Ces stéréotypes liés à la « communauté arabo-musulmane », la journaliste R10 y a été confrontée dans sa vie personnelle, tout comme le journaliste R3, lui aussi d'origine maghrébine.

« Quand on me propose de l'alcool, ça c'est magique. Mon meilleur ami a arrêté de boire, et on s'amuse à faire des tests, pour voir les réactions des gens quand moi je dis que je ne bois pas, et quand lui le dit. Quand moi je dis non, c'est limite du mépris. Quand lui dit non, on lui dit que c'est super courageux, on lui demande depuis quand il a arrêté, tout ça. Pourtant, c'est la même chose, lui et moi, quoi ! Mais c'est pas pareil. Dans ces cas-là, ça peut poser problème. » (R10, 2019, 16)

Nos répondant.es asiatiques sont également confronté.es à ces images stéréotypées, comme nous l'avons constaté *supra* avec la journaliste R6. La journaliste R1, elle aussi d'origine asiatique, pointe du doigt un autre stéréotype lié aux Asiatiques : « ils se ressemblent tous ». La journaliste R1 explique que des collègues, des sources, des personnes tierces, la confondent souvent avec une autre journaliste d'origine asiatique, alors que celles-ci ne se ressemblent pas et ne sont même pas originaires du même pays d'Asie.

« Et du coup, voilà je fais des blagues là-dessus, et les gens sont super mal à l'aise. Quand je fais : "Ah non, c'est pas moi, c'est l'autre", ils sont mal, ou alors parfois dernièrement j'étais de mauvais poil et j'ai sorti : "Ah non, non, mais moi aussi je confonds les Blancs, vous inquiétez pas". Et là, moment de gêne. Bon, c'est pour rire, mais forcément on ne comprend pas toujours ma blague, parce qu'il y a un fond de vérité, quoi. » (R1, 2018, 12)

Cette situation va même au-delà du malaise, puisque la journaliste R1 affirme que ses collègues, des sources, des supérieur.es ou des tierces personnes auront même tendance à les comparer, à comparer leur travail ou leur personnalité.

« J'ai l'impression qu'on va être cinq journalistes arrivés en même temps (...), on ne va pas nous comparer nous, on va me comparer avec l'Asiat'. Tu vois, comme si on était en compétition. Or, on n'évolue pas dans les mêmes trucs (...) on a des parcours complètement différents, on n'évolue pas dans la même sphère. Et j'ai l'impression que pour les gens, on serait automatiquement comparées. (...) Oui,

enfin, forcément, on va me le dire : "Ah, j'ai vu votre collègue, l'autre fois..." et on va me faire une petite blague de comparaison, tu vois. "Ah, vous êtes moins sympa qu'elle" ou "Ah, vous êtes plus gentille", comme si forcément on devait être les mêmes. Ou pas, hein, mais tu vois on nous met en compétition. » (R1, 2018, 27/28)

Cette tendance à comparer ou confondre, qui résulte du stéréotype de ressemblance, se retrouve également dans le parcours du journaliste R5, métis. Après un bref passage à la présentation du journal télévisé du média qui l'emploie, il explique avoir été comparé à Harry Roselmack, journaliste français d'origine martiniquaise qui a, entre autres, présenté le journal télévisé de TF1. Deux profils différents, et pourtant une comparaison facilement faite, qui met finalement peut-être en exergue une tendance à mettre tous les Noirs – ou tous les Asiatiques, ou tous les Maghrébins – « dans le même panier ». Cette proposition peut toutefois être nuancée par le caractère rare de la situation : en Belgique, aucun.e journaliste noir.e n'a présenté un journal télévisé d'envergure nationale.

D'autres stéréotypes concernant les personnes noires ou métisses circulent dans la société, et dans les rédactions des journalistes interrogé.es. C'est le cas pour la journaliste R2, qui explique ne jamais avoir été victime de racisme ou de racisme ordinaire dans son travail, mais qui, par contre, en a été témoin :

« Ils [les personnes racistes] font des remarques racistes devant moi, sans se dire que je suis concernée. Quand je réponds, c'est là qu'ils se disent qu'ils ont peut-être dit une connerie. Par exemple, j'ai une monteuse avec qui on coupe un extrait d'un homme noir qui parle avec de grands gestes, et qui parle fort, elle dit : "Un Noir, quoi ! Un Africain, quoi !". Et je lui dis : "Comment ça, un Africain ?". Et elle me dit : "Bah tu vois, ils sont comme ça, ils parlent fort", et je lui réponds : "Mais enfin, il y a 44 pays en Afrique, qu'est-ce que tu racontes ? Au Rwanda et au Burundi, tu sais, les gens sont réputés pour être très calmes, et il n'y a pas un bruit en rue.

- Oui, m'enfin, tu vois ce que je veux dire". Elle n'a pas réalisé qu'elle parlait à quelqu'un de métissé. Ou alors, quand on imite l'accent genre "Bamboula", devant moi. Et j'avais dit à un collègue (toujours la même génération, la cinquantaine, il y a du boulot, quoi)... je lui ai dit : "T'imites mon père ?". Et il était un peu [choqué] : "Mais non, mais c'est pas ça...", et je lui dis : "Mais non, t'inquiète pas, mon père n'a pas l'accent africain" »

Ce dernier exemple nous permet d'introduire la deuxième partie de ce point : le racisme identifié comme du racisme par nos répondant.es. En dissociant « malaise », « racisme ordinaire » et « racisme », notre volonté n'est pas de minimiser le problème que ces comportements représentent, mais au contraire de mettre en exergue chaque phénomène séparément pour mieux démontrer qu'il s'agit finalement des mêmes mécanismes dominants qui s'appliquent. Aussi, notre objectif est de démontrer que ces comportements ont finalement les mêmes effets : ils agissent comme des parasites, autant de freins dans le travail des journalistes et, a fortiori, dans leur carrière.

Nous terminerons ce point par une citation de la journaliste R10 à propos du racisme ordinaire qu'elle subit :

« Et plus fort que les propos racistes, il y a l'attitude dénigrante que les gens peuvent avoir à ton égard. Ils partent du principe que tu es leur subalterne, et quand tu leur dis que tu as fait des études, ils te demandent limite qui tu as payé pour avoir ton diplôme, quoi ! Ça, c'est dur, parce que tu peux avoir l'impression que c'est une attitude bienveillante, mais en fait c'est très néfaste. Quand on te fait des grands sourires, et que derrière on te met des bâtons dans les roues. Alors que quand on t'insulte, bon, ça a le mérite d'être cash, quoi. » (R10, 2019, 13)

4.2. Un racisme minimisé ?

Tous et toutes les répondant.es ont indiqué avoir déjà été victime et/ou témoin de racisme dans la sphère professionnelle. Autrement dit, dans le contexte médiatique actuel, il est encore envisageable pour un.e journaliste issu.e de minorités visibles d'être insulté, discriminé, détesté, saboté, en raison de sa couleur de peau.

Ce racisme, ici encore, prend racine très tôt, dès l'enfance, et plus particulièrement dès les débuts de la scolarité, dans les études primaires et secondaires.

« Je me souviens que lors des attentats de 2001, le 11 septembre, le lendemain j'étais à l'école, j'avais 9 ans, j'étais un enfant. Je vais à l'école, et certains élèves disaient que c'était les Marocains qui avaient détruit les tours du WTC. Ce qui est faux, déjà, Ben Laden est saoudien. Déjà, il y a pas mal d'amalgames qui sont faits. Je me souviens qu'on avait été à la piscine, et sur le chemin du retour, une vieille dame nous avait accosté, moi et mes camarades, en disant que c'était de notre faute, et que les Marocains avaient détruit les tours du WTC. Je rappelle que j'étais un enfant, donc en tant qu'enfant, on se dit "est-ce que c'est vrai ce que

cette madame nous dit ? Est-ce que je suis responsable ?". Ça, c'est une expérience qui m'a marqué. » (R3, 2018, 9)

A l'instar du journaliste R3, nos répondant.es décrivent des situations dans lesquelles ils et elles ont ressenti une forme d'hostilité de la part d'un ou d'une interlocuteur.trice, hostilité qui résulte d'un racisme tantôt sous-jacent, tantôt direct. Dans tous les cas, nous le verrons, ce racisme, violent, laisse des traces dans les souvenirs et la construction identitaire de nos répondant.es.

Ainsi, la journaliste R7, d'origine maghrébine, raconte un évènement qui a eu lieu lors de ses études primaires, très tôt dans son parcours scolaire, et qui a eu des effets directs sur la suite de sa scolarité :

« Parfois peut-être penser que certains profs pouvaient être plus sévères, moins patients, plus agressifs. Ça, je me suis posé la question.

En primaire, j'ai été confronté à une prof en première primaire à qui j'avais été montré les résultats d'un travail sur lequel j'étais en difficulté, où je m'étais trompée. En guise de réponse, elle m'a agressée physiquement : elle m'a tiré les cheveux, secoué très violemment la couette que je portais. Bon, dans les souvenirs que j'ai, je n'ai pas l'impression qu'elle avait cette violence avec d'autres élèves. Elle était très méchante avec moi, et donc la difficulté pour des enfants d'origine étrangère, c'est qu'on ne sait jamais vraiment ce qui justifie cette violence. Donc, la question se pose, et sans doute qu'il y a un mélange de pas mal de choses, y compris des préjugés. » (R7, 2019, 3)

Lorsque nous lui demandons quels effets ce type d'évènement et les doutes qu'il engendre ont eu sur la suite de sa scolarité, la journaliste R7 poursuit :

« Bien sûr, ça a été un frein. Je suis devenue méfiante par rapport au corps professoral, et donc j'étais plus du tout encline à m'exprimer en classe, et donc ça m'a censuré. » (R7, 2019, 4)

La journaliste R10, d'origine maghrébine, se souvient également d'évènements survenus lors de ses études secondaires, notamment une professeure qui refusait de l'appeler par son prénom :

« Quand j'étais à l'école secondaire, il y a une prof qui n'aimait pas mon prénom parce que ce n'était pas assez occidental, et elle m'appelait "Marie". Donc tout mon cursus scolaire, cette prof m'a appelée Marie, et je lui disais que mon prénom,

c'est un prénom hébreu et elle me répondait : "Oui, c'est ça, et moi je suis le Père Noël !". Donc elle m'a appelée Marie pendant les deux ans où je l'avais, parfois pendant les présences, elle m'appelait Marie, et je ne répondais pas, donc elle me mettait absente, pourtant j'étais là ! Va expliquer ça à tes parents ! » (R10, 2019, 22)

Au-delà de ce racisme en classe, nous pouvons également constater un comportement raciste plus haut, plus systémique, directement lié aux directions de certaines écoles, qui auraient tendance à rediriger des élèves d'origines étrangères dans des filières techniques, ou dans d'autres écoles peut-être moins réputées. C'est le cas pour la répondante R10 et le répondant R3, tous deux d'origine maghrébine et bruxellois.

« Quand j'étais en première secondaire, la préfète de mon école avait convoqué mon père pour lui demander si je n'étais pas intéressée par des filières professionnelles ou technique. Et donc mon père lui dit qu'il ne sait pas, que je suis pas spécialement une mauvaise élève. Et elle lui a dit : "Oui, mais la couture ? C'est bien, la couture". Mon père s'est levé, et lui a dit : "Moi, je m'en vais, vous me convoquerez quand vous aurez des vrais trucs à me dire". Elle voulait me réorienter en couture, alors que j'avais de bonnes notes, mais elle estimait qu'avec ma tête de "marlouf"... Pourtant, on n'était pas minoritaires dans cette école, mais bon si on pouvait en liquider quelques-uns, c'était pas plus mal. Ils essayent, hein. » (R10, 2019, 22)

Le journaliste R3 raconte la même histoire, et poursuit en expliquant les effets qu'un tel comportement malveillant a pu avoir sur sa scolarité :

« Au moment où j'étais dans cette fameuse école bizarre, on m'a vraiment désorienté, et j'ai perdu toute confiance en moi. Donc, j'étais perdu, je ne savais pas quoi faire dans ma vie professionnelle. Pour moi, j'étais un bon à rien. » (R3, 2018, 5)

Les établissements scolaires, nous le verrons *infra*, sont des lieux de concentration de difficultés, à la fois liées au système scolaire lui-même, mais aussi aux origines ethniques, sociales et économiques, et les attentes qui découlent de chaque catégorie de personnes. Ces mêmes mécanismes se retrouvent donc, sans surprise, dans le milieu professionnel, dans les salles de rédaction.

Trois de nos répondant.es sur dix affirment n'avoir jamais été victimes de comportements racistes sur leurs lieux de travail. En revanche, tous et toutes les répondant.es affirment

avoir déjà été au moins témoins de racisme dans un contexte professionnel. Ainsi, le répondant R3 insiste sur le fait qu'il a la « chance » de ne pas avoir été touché directement par des comportements racistes dans le cadre de son travail de journaliste, mais affirme être au courant que ce n'est pas le cas de tout le monde. En revanche, il raconte un évènement qui s'est déroulé lors d'un de ses stages, et qui l'a interpellé :

« Un jour on m'a demandé de faire un sujet sur la paupérisation à Molenbeek. Pourquoi ? Parce que j'habite à Molenbeek. Je ne sais pas si c'était par souci de proximité, étant donné que j'habite à Molenbeek, c'est plus facile pour moi de m'y rendre, mais je ne pense pas que c'était par souci de proximité. Je pense que c'était parce que j'étais "molenbeekois". Après ce reportage, un journaliste m'a même dit qu'il n'aurait pas pu se rendre à Molenbeek, parce qu'on l'aurait caillassé. Et que vu que moi, apparemment je ressemble plus à la population locale, je n'ai pas eu de problème. C'est ce qu'on m'a dit. » (R3, 2019, 12)

Cet exemple nous permet à nouveau de comprendre à quel point le racisme est niché, basé sur des stéréotypes qui ont la peau dure, et qu'il n'est pas toujours aisé de l'identifier aux premiers abords. Nous constatons que chaque journaliste interrogé.e évoque au moins une expérience concernant des propos racistes entendus dans la sphère professionnelle. Tout comme le journaliste R3, la journaliste R2 explique qu'elle n'a jamais fait les frais du racisme dans sa rédaction, mais note toutefois une différence entre la rédaction web et la rédaction en télévision. Cette différence, la journaliste l'explique par le fait que la rédaction web représente une diversité sociale et ethnique plus conséquente que la rédaction télévisuelle, et que la diversité ethnique n'y est pas taboue. Au contraire, elle explique que ses collègues et elle-même usent de beaucoup d'auto-dérision sur ce point-là, ce qui n'est pas possible avec les journalistes de télévision, avec qui le sujet est même presque tabou, selon elle.

« Quand on est en voiture, et qu'on va sur un tournage, quand on passe dans une commune où il y a plus de femmes voilées qui apparaissent, il ne dit même plus "les femmes voilées", il dit "oui, la voilée, là", et tu sens presque de la haine, dans sa voix. Tu devines que ça lui pose vraiment problème, dans une ville comme Bruxelles. » (R2, 2018, 15)

A l'instar de la journaliste R2, la journaliste R8 explique également ne jamais avoir fait les frais du racisme dans son travail quotidien, mais avoir déjà été témoin de racisme, spécialement sur les réseaux sociaux, lorsque des articles ou reportages traitent du sujet

des migrant.es. Les réseaux sociaux sont eux aussi un moyen de diffuser des messages racistes, haineux, envers les journalistes qui ont de la visibilité. C'est le cas par exemple pour les journalistes R5, R6 et R9 :

« Bah, dès que je fais de la télé ! C'est pas compliqué. Dès que je fais de la télé, je me fais bombarder, sur Facebook, etc. On m'a traité de macaque. (...) En radio, on m'aime plutôt bien, mais on voit le journaliste sportif plutôt marrant. Mais en télé, les racistes voient le Noir. Pourtant, c'est la même personne. » (R5, 2018,12)

« Ça m'est arrivé en direct, et il faut savoir que les directs je les écris 5 minutes avant de passer, parce que parfois ça arrive juste après qu'un événement se soit passé. Et je dis : "patrons et syndicats se retrouveront semaine prochaine". Je dis "semaine prochaine". Je te jure, j'ai reçu des messages sur Twitter, de folles à lier : "C'est quoi ces journalistes qu'on engage ! Déjà qu'elle prend la place de quelqu'un d'autre à [nom du média], elle n'est même pas capable de parler français : elle dit 'semaine prochaine', au lieu de 'la semaine prochaine'". Là, on m'a réduit de nouveau à mes origines, pour une faute de français, on m'a enlevé tout le contenu de mon direct, et on a remis ma place en cause, en disant que parce que j'étais d'origine étrangère, je ne méritais pas de travailler pour [nom du média]. Un même journaliste, blanc, il fait ça, ça passe nickel. Peut-être que la remarque aurait été faite, mais ce journaliste n'aurait pas eu la remarque de "prendre la place de quelqu'un d'autre". Et je réponds à ce genre de critiques, hein. Ça n'arrive pas souvent, mais ce genre truc te fait un peu mal. » (R6, 2018, 14)

« Depuis que je suis en télé, c'est plutôt des trucs racistes sur Twitter et Facebook, par exemple. (...) Je demandais mon chemin pour je ne sais plus quel truc [sur Twitter], et le gars m'a répondu : "Ton chemin, c'est l'avion, et tu rentres dans ton pays" ». (R9, 2019, 11)

Citons également un exemple de racisme de la part des auditeurs ou téléspectateurs, raconté par la journaliste R2. Celle-ci explique que, par le passé, elle recevait des mails à la rédaction qui contenaient des propos insultants, racistes, haineux, envers une journaliste du média. Elle cite : « On en a marre de sa gueule d'Arabe ».

Bien entendu, le racisme dans la sphère médiatique ne s'arrête pas aux réseaux sociaux et n'a pas attendu l'ère numérique pour se déclarer. En revanche, nous tenons compte du fait que l'anonymat sur les réseaux sociaux puisse mener à des discours de haine plus décomplexés ou du harcèlement.

4.2.1. *Un stress supplémentaire sur le terrain*

Sur le terrain, les journalistes ne sont guère épargné.es par les comportements racistes, même si la majorité des répondant.es précise que ces comportements ne sont pas quotidiens, mais occasionnels. Dans tous les cas, de notre point de vue, le caractère non-régulier de tels comportements ne pèse que très peu dans la balance, puisque le simple fait que ces comportements racistes existent bel et bien suffit à rendre compte d'une réalité parfois ignorée ou en tout cas méconnue.

Pour la journaliste R10, d'origine maghrébine, le racisme dans le milieu professionnel a commencé dès ses stages, dans la rédaction d'un média radiodiffusé.

« J'ai pas eu de difficultés, au début, mais j'en ai eu à partir du moment où on m'a fait comprendre que je n'étais de toute façon "qu'une Arabe". Et je n'avais jamais compris le racisme (en plus, je suis une femme, donc c'est double peine), je n'avais jamais compris les dégâts et les effets que ça pouvait faire, jusqu'à ce que je sois stagiaire. Mon premier stage s'est assez mal passé, parce que je venais de Bruxelles (et je n'étais pas à Bruxelles), j'étais d'origine "basanée" (ils ne le savaient pas au début, mais quand ils l'ont su c'est devenu un problème), et en plus femme et musulmane. Je cumulais, quoi ! Ils m'ont fait passer un stage infernal : ils m'envoyaient sur des faux sujets, ils me dérèglaient mon micro quand j'étais pas là, ils déposaient des trucs sur mon bureau... Enfin, c'était... des bananes, quoi ! Tu vois, j'avais pas compris, au début, le message à la fois sexiste, misogyne, raciste. Eux aussi, ils cumulaient ! A la fin de ce stage, on m'a dit que je n'étais pas faite pour le journalisme, que je n'étais pas quelqu'un de très sociable, et bla-bla-bla, enfin vraiment je me suis fait démonter dans le rapport de stage. Et ça m'a beaucoup affectée, parce que je me suis demandé si vraiment j'étais faite pour ça. Je me suis dit : "C'est des experts du domaine, s'ils le disent c'est qu'il y a une part de vrai". J'ai pas vu que ce qui posait problème, c'était autre chose. (...) Pas faite pour le journalisme, je ne sais pas, mais j'avais eu mes points, j'étais pas une mauvaise étudiante, pas une major de promo non plus mais ça c'était pas mon but. C'est quand j'ai été convoquée par les profs que je me suis rendu compte que le problème, c'était pas seulement moi, mais surtout le message qu'on avait voulu m'envoyer, quoi. Franchement, j'ai avalé la pilule seulement maintenant, et ça m'a mis 9 ans. Je l'ai vraiment mal pris, et ils ont réussi à toucher ma confiance en moi. » (R10, 2019, 6)

Pour la journaliste R1, d'origine asiatique, le racisme s'accompagne également de violence physique, lorsque son supérieur l'humilie à plusieurs reprises en refusant de l'appeler par son prénom.

« Donc le mec, un supérieur hiérarchique, m'a attrapée par le bras et il m'a dit : "Tu vas m'écouter, Chin-Chan-Chun !". Voilà. (...) Il a toujours refusé de retenir mon prénom. Il n'arrivait jamais à dire mon prénom. Pourtant, je suis restée là suffisamment longtemps. (...) Donc voilà, oui, il m'a appelée Chin-Chan-Chun pendant super longtemps. » (R1, 2018, 20)

La journaliste poursuit avec une seconde expérience raciste, et exprime sa colère vis-à-vis de ces comportements, qu'elle juge inadmissibles dans la sphère professionnelle :

« Après, j'ai eu d'autres collègues, dans d'autres médias, même pour rire, qui vont prendre un accent « asiatique » pour me dire [imitation] : "Vas-y, tu peux passer, honorable [prénom de la journaliste]". Et je me dis : "Mais, pourquoi ? Est-ce que moi je te fais [imitation] un gros accent bruxelleir, quand je te vois ? Bah non, c'est quoi ce craquage ?". Et pour le coup, là, ça me blesse. Quand ce sont des chefs, ça me met en colère, parce que pour moi c'est dépasser une limite, on n'a pas à accepter ça. Quand ce sont des collègues, ça me blesse, parce que ce sont des gens cultivés, ce sont des gens éduqués, il n'y a pas de raison, même "pour rire", qu'ils se comportent comme ça. Après, je suis la première à faire des blagues là-dessus, mais on n'est pas amis. Mon meilleur pote qui me charrie sur mes origines, il n'y a aucun souci, j'ai de l'autodérision, mais quand c'est des collègues, dans un contexte de travail, non. » (R1, 2018, 20)

Ces comportements ne sont pas étrangers aux yeux des journalistes R5, métis ; R6, d'origine asiatique et R9, d'origine maghrébine :

« Dans les stades de foot, aussi, je me souviens d'un match où on m'a fouillé moi, et on n'a pas fouillé les autres. Un autre match où on voulait même pas que je passe, même si je leur avais montré que j'étais journaliste. C'est le syndic du club qui a dû sortir et expliquer que j'étais un journaliste de [nom du média]. Moi, j'ai dit au policier : "Écoutez, pas de problème, je rentre [à la rédaction], mais je vous garantis que vous aurez des problèmes, c'est pas compliqué". J'allais pas laisser passer ça.

En Russie [couverture de la Coupe du Monde 2018], aussi, j'ai été fouillé parfois plus que d'autres. Racisme latent, j'ai été victime. Racisme agressif, aussi. » (R5, 2018, 12)

« Au début, j'ai voyagé avec le Premier ministre au Japon. Et au Japon, en mission économique, les médias japonais ne comprenaient pas que je travaillais pour la télévision belge. Ils me regardaient et me disaient : "Vous travaillez pour la télévision belge ?" [avec étonnement]. Mais oui, je suis belge ! Et ils me disaient qu'ils ne comprenaient pas, que c'était comme s'ils avaient un journaliste noir qui travaillait pour les médias japonais et qui suivait le Premier ministre en voyage. Quand je suis allée aussi, il y a deux ou trois ans, au sommet de l'OTAN à Varsovie. J'arrivais, je disais que je travaillais pour la télévision belge, et ils ne comprenaient pas. Il y avait un truc parfois... en fait, il faut un temps d'adaptation. Quand ils comprennent que je suis vraiment une journaliste belge, et que c'est juste que je ne "ressemble" pas, peut-être, à une Belge, que le franc tombe. » (R6, 2018, 7)

« Sinon, quand j'étais journaliste sportif en Flandre, aussi. A Malines, un type a essayé de me viser avec sa bière, mais je l'ai esquivé à la Matrix. A Lommel, aussi, c'était terrible. J'arrive pour le match, avec une carte presse sport de collaborateur. Je la montre, et le type me dit : "Ah non, monsieur vous ne pouvez pas rentrer, il fallait envoyer un mail". J'étais étonné, j'appelle mon responsable pour lui expliquer. Il me dit : "T'inquiète, on va régler ça". Au bout de cinq minutes au téléphone avec mon responsable, le gars de l'entrée me dit : "Bon, c'est pas grave, allez-y, rentrez". Je loupe le début du match, je rejoins mes collègues dans le stade. Je leur demande : "Tiens, vous avez dû envoyer un mail ?", et ils m'ont dit que non, ils avaient juste montré leur carte et étaient rentrés. » (R9, 2019, 11)

4.2.2. Identifier le racisme

Les exemples de situations racistes décrites par nos répondant.es ne manquent pas. Et pourtant, très vite lors de nos entretiens et nos recherches, nous constatons une forme de déni, de minimisation. Tout d'abord, un déni de la part de la société, ensuite un déni de la part des journalistes non-concerné.es par le racisme, et enfin parfois une forme de déni de la part des journalistes issu.es de minorités visibles par rapport à leur propre situation. Pourtant, tout au long de leur parcours, le racisme devient une constante ; qu'il soit

régulier ou non, il est présent ; qu'il soit ordinaire ou violent, il est présent ; qu'il soit visible ou invisible, il est présent. La sociologue Mireille Erberhard parle de « routine¹²⁸ ». « Pour les personnes qui le subissent, le racisme fait partie intégrante de l'expérience et de la régularité de la vie sociale. En ce sens, il contribue à façonner la manière dont ces acteurs appréhendent leur environnement social, ainsi que l'interprétation qu'ils donnent à des actes qui, pour eux, sont routiniers¹²⁹. »

Notre objectif, lors de ces recherches et ces entretiens dont nous vous présentons les conclusions, est de rendre compte de cette réalité, de cette présence, dans le contexte médiatique et sociétal belge en 2019 ; ce qui suppose d'observer cette réalité en face, sans filtre. Nous constatons que ce n'est pas toujours tâche aisée, à l'instar de cette situation décrite par la journaliste R6 :

« Une fois, au parlement fédéral. Et ce jour-là j'étais vraiment fâchée, mais vraiment. Un jour, au parlement, on ne m'a pas laissé rentrer en commission. On m'a dit : "C'est impossible de rentrer maintenant". Et mon cameraman et moi, on ne comprenait pas pourquoi. Il faut savoir qu'au parlement, j'ai même une accréditation permanente. Je dirais que ce jour-là, l'huissier a vraiment fait du délit de faciès. Il ne voulait juste pas me laisser entrer. Au moment où j'ai pu rentrer, en appelant le porte-parole de la Chambre, que je connaissais très bien. Je monte, et là je vois que toute la presse, toutes les télévisions étaient déjà installées. Et là, je pète un câble, donc j'ai dit au porte-parole de la Chambre, que je connaissais très bien à ce moment-là, et je lui dis : "Ton huissier, pour moi, il a vraiment fait du délit de faciès, il ne m'a pas laissé rentrer. Je ne sais pas si c'était moi ou si c'était parce que c'est [nom du média]". J'étais tellement fâchée que j'ai appelé mon directeur de l'info pour lui expliquer ce qui c'était passé. Et je te jure que le lendemain, j'ai eu les excuses du parlement, parce que ça ne pouvait pas se passer, ce genre de choses.

Mais du racisme à proprement parler, non. » (R6, 2018, 14)

Dans cet exemple, la journaliste décrit un évènement qui l'a freinée dans son travail, qui l'a mise en colère, et qu'elle qualifie de « délit de faciès ». Pourtant, elle ne considère pas cela comme du racisme. C'est ce qui nous pousse à nous poser la question d'un racisme

¹²⁸ Eberhard (Mireille), *De l'expérience du racisme à sa reconnaissance comme discrimination. Stratégies discursives et conflits d'interprétation*, « Sociologie », volume 1, n° 4, 2010, p. 479-495.

¹²⁹ Eberhard (Mireille), *De l'expérience...*, id.

minimisé, mis au placard, et pourtant bien réel. Ce racisme se manifeste autrement, par de « nouvelles » habitudes et comportements, mais ne disparaît pas.

« La limite, pour moi, c'est l'insulte. Par exemple, "sale arabe", pour moi c'est ça le racisme, on peut difficilement le camoufler. Les remarques maladroites, pour moi, ce n'est pas du racisme. Personnellement, je n'ai pas connu ça dans mes expériences professionnelles, mais j'ai déjà entendu des choses ailleurs. Un journaliste, qui ne travaille pas dans les médias dans lesquels je travaille, c'est assez tendu. Un jour, il parle à un de ses collègues en disant "viens voir mon reportage, il n'y a que des bougnoules, on dirait un reportage sur la Syrie !" » (R3, 2018, 14)

A nouveau, nous pouvons saisir une séparation entre racisme ordinaire et racisme violent. C'est pourquoi nous avons décidé nous-mêmes de séparer ce racisme ordinaire et le racisme violent, ou en tout cas plus évident à déceler, afin de mettre en lumière, comme dit *supra*, le fait que ces deux phénomènes ne constituent qu'une seule et même entité. Une entité qui résulte du racisme systémique, profondément ancré dans toutes les couches de notre société, y compris dans les médias. Un constat illustré par cette situation vécue par la journaliste R10, d'origine maghrébine :

« Je me souviens d'un entretien d'embauche où on m'a dit dans les escaliers, en off : "Bon, toi et moi on est des Arabes, je vais te le dire : t'as pas été engagée parce que tu as pas la bonne couleur de peau". Elle me l'a dit comme ça. Donc voilà. Ça existe. On ne se rend pas compte que ça existe, ou en tout cas on le sait, mais quand on est concerné, on le vit autrement. On sait que c'est vrai, parce qu'on le subit. Tu te dis : "Merde ! J'ai fait des études, j'ai le diplôme requis, et à la fin t'es recalé parce qu'on n'aime pas ta gueule, ton patronyme, etc" » (R10, 2019, 7)

Ce même racisme systémique que la journaliste R7, d'origine maghrébine également, explique avoir subi dès son arrivée dans le monde médiatique.

« J'ai rencontré des difficultés qui m'ont marquée. Dans le sens où quand je rentre quelque part, indépendamment des violences subies étant enfant, que ce soit dans le milieu médical ou en primaires avec les violences racistes, j'ai eu un parcours où j'ai été préservée, même en tant que femme racisée. Je pense qu'avec le comportement que j'avais et la manière dont je réagissais, je pense que j'ai été quand même préservée, y compris au début de ma carrière. Je n'ai pas vraiment le sentiment d'avoir été confrontée à une forme de racisme ou de discrimination.

Et finalement, quand je suis entrée dans le journalisme, j'ai découvert l'ampleur du racisme paternaliste, qui consistait à voir l'altérité comme étant une petite chose qu'il fallait accompagner, civiliser, aider, protéger. Dans une espèce de vision du monde Orient/Occident : Occident développé, Orient inférieurisé. Et donc j'ai commencé à être confrontée à des termes que je n'utilisais pas personnellement : autochtone et allochtone. Moi, ce terme d'allochtone dans lequel on m'a mise m'a choqué, parce que je suis née ici. Il y avait aussi cette volonté de m'assigner à résidence, dans le sens où on voulait m'envoyer faire des sujets spécifiquement liés à la religion, l'immigration, alors que moi j'étais intéressée par la politique. Je ne comprenais pas pourquoi je devais tout à coup m'intéresser à des sujets qui ne m'intéressaient pas, comme les produits halal qui arrivaient sur le marché, ou des jeunes maghrébins qui avaient sauvé du feu des Belges de souche (et que c'était bien de faire un sujet sur eux, parce que c'était bien de montrer une belle image). Je ne comprenais pas le monde dans lequel je débarquais, je ne comprenais pas. » (R7, 2019, 4)

La journaliste poursuit en expliquant les freins qu'ont représenté cette « assignation à résidence » et l'hostilité, le paternalisme, de ses collègues et supérieur.es :

« C'est assez simple : dans la mesure où quand on refuse ces assignations à résidence, on est mal perçu. Quand vous dites non au système, on vous considère comme un élément perturbateur. Quand vous dites "je ne suis pas d'accord avec cette manière de faire/ces décisions éditoriales", et que vous ne voulez pas faire ce sujet, vous croyez que vous êtes catalogué comme quoi ? Normalement, dans les stéréotypes, la femme musulmane doit se comporter comment ? Bah, elle doit se comporter comme une femme soumise ! Une femme à qui on peut dire des choses, et voilà. Je vous laisse imaginer la difficulté que ça peut être quand vous êtes en minorité et que vous essayez de déconstruire ce comportement, quoi. (...) J'ai eu droit à du remontage de bretelles, de la placardisation, j'ai eu droit à "nous n'avons pas les mêmes valeurs", "nous ne faisons pas partie du même milieu". J'ai eu droit à ça, oui. J'ai eu droit à des horaires moins agréables que d'autres, à partir du moment où je contestais l'ordre établi. Ce genre de procédés-là. Ensuite, oui, il y a eu des volontés de démotivations, dans le sens où on peut vous faire la vie dure à partir du moment où vous contestez l'ordre établi au sein d'une structure. » (R7, 2019, 5)

Ces situations nous permettent de rendre compte que, au-delà des situations de racisme, de racisme ordinaire, nous retrouvons des discriminations, souvent ignorées. Ces discriminations sont, à notre sens, le réel nœud du problème, et le point central de ce mémoire. Selon nous, ces « discriminations invisibles » peuvent expliquer le manque de diversité ethnique dans le milieu du journalisme audiovisuel. C'est ce que nous tâcherons de développer dans les prochains points de cette analyse.

4.3. Les femmes journalistes issues de minorités visibles : quand racisme et sexisme se croisent

En 2018, une enquête sur les femmes journalistes en Belgique met en évidence plusieurs constats « déjà reconnus par de nombreuses recherches sur le genre en journalisme¹³⁰ ». Principalement, « les médias forment une organisation genrée¹³¹ » et « le milieu journalistique continue à être organisé à partir de valeurs dites "masculines"¹³² ». Cette étude a pour objectif d'appréhender les raisons pour lesquelles les femmes journalistes quittent la profession plus tôt que leurs collègues masculins. De manière globale, les résultats de cette étude montrent que les femmes sont confrontées à des difficultés supplémentaires par rapport aux hommes journalistes, et que ces difficultés peuvent expliquer des départs prématurés du milieu journalistique¹³³.

Dans le cadre de nos recherches, nous avons observé lors des entretiens que les femmes journalistes d'origine étrangère étaient, quant à elles, confrontées à trois types de difficultés : celles liées au journalisme, celles liées au fait d'être une journaliste issue de minorités visibles, et enfin celles liées au fait d'être une femme journaliste. Nos recherches ne permettent pas d'approfondir ce sujet, mais cette conclusion pourrait donner lieu à d'autres recherches qui permettraient de comprendre, dans une perspective intersectionnelle, les difficultés qui pèsent sur les épaules des femmes journalistes d'origine étrangère.

Dans ce point, nous souhaitons leur laisser la parole à propos de leur vécu en tant que femmes journalistes issues de minorités visibles.

« J'accumule aussi : je suis d'origine étrangère, asiatique, journaliste. Moi, j'ai plus de remarques sexistes que racistes. Je reçois des messages insensés, hein, Hanan. Je reçois des messages de gens qui t'ont vue, et je ne sais pas s'ils appellent

¹³⁰ Le Cam (Florence), Libert (Manon) et Méralque (Lise), *Être femme et journaliste en Belgique francophone*, Bruxelles, ULB-LaPIJ-UMons-AJP, 2018, p. 198.

¹³¹ Le Cam (Florence), Libert (Manon) et Méralque (Lise), *Être femme...*, id.

¹³² Le Cam (Florence), Libert (Manon) et Méralque (Lise), *Être femme...*, id.

¹³³ Le Cam (Florence), Libert (Manon) et Méralque (Lise), *Être femme...*, id.

ça de la drague, mais c'est dégueulasse, quoi. Je n'ose même pas te lire ce que je reçois, tellement c'est dégueulasse. Jamais tu ne dis ce genre de propos à voix haute à quelqu'un. Mais par les réseaux sociaux, les gens se lâchent complètement. (...) Les propos sexistes, c'est plutôt les téléspectateurs, ou parfois les sources, ou des collaborateurs de parlementaires. C'est à la limite de, mais c'est pas franc. C'est plutôt sur les réseaux sociaux. » (R6, 2018, 15)

« C'est clair qu'à l'époque où je faisais plus de sports, c'était plus compliqué. Une fille qui fait du journalisme sportif, et qui en plus est d'origine étrangère, c'est clair qu'il y en a peu. Maintenant, on ne m'a jamais fait ressentir ça. Évidemment, parfois, des petites remarques d'hommes comme "mais qu'est-ce qu'elle s'y connaît ?". Mais j'ai fait mes preuves : à partir du moment où vous êtes irréprochables, vous êtes inattaquables. Là, je n'ai jamais eu de soucis, je connais mes forces et mes faiblesses, donc j'utilise mes forces. Au niveau du fait d'être une femme, je pense que ça va. Mais comme toutes les femmes, on a toutes eu une fois une remarque sexiste. » (R8, 2019, 9)

« Musulmane, d'origine arabe, femme et bruxelloise. J'ai compris plus tard que c'était un cocktail détonant. (...) Je pense qu'on n'attend pas la même chose d'une femme et d'un homme, c'est assez particulier. Autant on peut caser les gens dans des cases en se basant sur des présupposés... Oui, je pense que c'est double peine, pour les femmes. » (R10, 2019, 15/21)

« Tu peux être issue de la diversité et en plus être une femme. Moi, je trouve que le fait d'être une femme c'est même encore plus compliqué, quoi. Tu as les propos sexistes, et les propos sexistes me mettent hors de moi, vraiment ! Les mains sur les épaules qui n'ont pas à être là quand on te parle, être à 5 cm de ta bouche, ou faire des plaisanteries douteuses, des sous-entendus... Tu vois, ce genre de choses qu'on ne fait pas à un homme. Et là, on est au-delà de l'origine de la personne. Alors, tu vois, oui peut-être qu'il y a tout le cliché de « elle ne se rebellera pas parce qu'elle est asiatique, et que les petites Asiatiques sont soumises », je ne sais pas il y a peut-être de ça, mais je ne suis pas dans leurs têtes, je peux pas présager. » (R1, 2018, 21)

Les femmes représentent 34% des journalistes en Belgique ; le journalisme reste donc un métier majoritairement exercé par des hommes¹³⁴. Pour l'instant, aucune étude en Belgique ne permet d'établir des statistiques claires quant à la présence des journalistes issu.es de minorités visibles dans le paysage médiatique. En revanche, comme nous l'avons déjà affirmé, 83,1% des journalistes ont deux parents nés en Belgique¹³⁵. Parmi les journalistes issu.es de minorités visibles, combien sont des femmes ? Comment ces femmes vivent-elles les violences subies dans la sphère professionnelle ? Toutes ces questions pourraient, à notre sens, faire l'objet d'une étude. Il ne nous est pas possible en tout cas d'y répondre suite à nos entretiens.

5. La discrimination : le frein à la carrière des journalistes

Nous venons de l'observer, le racisme revêt plusieurs aspects, et s'invite dans toutes les couches de la société, y compris dans les salles de rédaction des médias audiovisuels dans lesquels nos répondant.es travaillent ou ont travaillé. Ce racisme est profondément lié à la société, si bien qu'il est qualifié de systémique, et semble de plus en plus difficile à déceler, d'autant plus lorsqu'il s'agit d'un événement presque « routinier ». Reprenons ci-dessous une citation de la journaliste R10 pour illustrer notre pensée :

« En fait, on est dans un contexte où les mentalités n'évoluent pas spécialement, mais les pratiques changent. Comme on est dans un contexte où la dénonciation se fait plus facilement, par rapport à l'islamophobie, au racisme, etc., du coup tu ne seras pas aussi cash, parce que tu sais que tu tombes sous le coup de la loi soit de 1981, soit de 2008. Donc, les pratiques changent, c'est plus compliqué à cerner, et tu ne sais jamais vraiment si c'est raciste ou pas, si c'est sexiste ou pas. Il y a aussi le contexte politique : on est en pleine montée du populisme en Europe, et ces partis sont un reflet du peuple, quand même. En fait, la parole raciste, islamophobe, antisémite, s'est décomplexée. » (R10, 2019, 19)

Nous tenterons d'observer quelles formes prend cette discrimination, et ses effets sur la carrière des journalistes issu.es de minorités visibles. Nous débiterons par une analyse de la diversité au sein des classes fréquentées par nos répondant.es lors de leurs études, ainsi qu'au sein des salles de rédaction dans lesquelles ces journalistes travaillent.

¹³⁴ Le Cam (Florence), Libert (Manon) et Ménélaque (Lise), *Être femme et journaliste en Belgique francophone*, Bruxelles, ULB-LaPIJ-UMons-AJP, 2018, p. 25.

¹³⁵ Van Leuven (Sarah), Raeymaeckers (Karin), Libert (Manon), Le Cam (Florence), Stroobant (Joyce), D'Heer (Joke), Malcorps (Sylvain), Jacquet (Antoine), Heinderyckx (François), De Vuyst (Sarah) et Vanhaelewyn (Bart), *Portrait des journalistes belges en 2018*, Gent, Academia Press, 2019, p. 8.

5.1. Le système scolaire, premier obstacle à l'épanouissement de la carrière

Nous l'avons affirmé précédemment, l'école représente une concentration de difficultés, à la fois liées au parcours scolaire, mais aussi aux origines, pour les personnes issues de minorités visibles. Plus que de difficultés, nous parlerons ici de discriminations. Lors de nos entretiens, nous avons abordé l'état de la diversité dans les classes fréquentées par nos répondant.es lors de leurs études primaires, secondaires et supérieures. Nous avons pour objectif de comprendre si le manque de diversité d'origines observé dans les salles de rédaction survenait également plus tôt, dès les études.

Pour la majorité des répondant.es, les élèves issu.es de minorités visibles ont été minoritaires en nombre tout le long de leur parcours scolaire, dans les classes qu'ils et elles ont fréquentées. C'est le cas notamment pour la journaliste R6, qui avance que les minorités visibles représentaient environ un tiers des élèves :

« Moi, j'ai grandi dans un tout petit village, à [nom du village]. J'ai grandi dans une petite cité sociale, et dans ma classe, il y avait un tiers d'élèves d'origine étrangère. J'étais la seule d'origine asiatique, dans ma classe. Cette diversité culturelle, c'était des personnes d'origine maghrébine, quelques Congolais, aussi. Des copains à moi qui, quand je les revois, me font toujours rire encore aujourd'hui. En secondaires, un peu moins, dans mon école. Il y en avait peut-être beaucoup en première, deuxième secondaire, et puis il y en avait un peu moins d'un tiers, peut-être un quart. A l'unif, il y en avait beaucoup moins. A [nom de l'établissement], on est sorti, on était 50, il y avait peut-être 10 ou 15 d'origine étrangère, ça fait plus ou moins un tiers. Toutes origines, aussi. » (R6, 2018, 4)

La majorité des répondant.es explique que cette diversité ethnique ne les marquait pas spécialement, que le critère de diversité leur importait peu au moment de leurs études. En revanche, certain.es avancent que ce manque de diversité a commencé à les marquer lors de leur entrée dans le métier de journaliste, comme la répondante R6, par exemple :

« En fait, ça me marque plus maintenant, dans le milieu du travail, où ce tiers-là il n'existe plus. On était plus ou moins un tiers en primaires, un tiers en secondaires, un tiers à l'unif, et puis tu te dis : "Est-ce qu'on est vraiment un tiers dans le milieu professionnel ?". Je ne suis pas certaine, quoi. Pourtant, les rédactions, j'estime qu'elles doivent être un miroir de la société. A l'école, il y a un mix, pourquoi dans le milieu du travail, on ne l'a plus ? Si on devait faire une photographie de la rédaction, aujourd'hui, on n'est pas un tiers de journalistes issus d'une diversité culturelle. » (R6, 2018, 5)

Un constat également formulé par le journaliste R9 et la journaliste R7, notamment :

« Et à l'époque, tu te dis : "Oui, ça craint", mais sans plus. Ce n'est que maintenant, (...) que je me rends compte qu'il y a un souci en terme de diversité, ici aussi à [nom du média]. » (R9, 2019, 3)

« Il y en avait très peu [de diversité]. Mais à ce moment-là, je veux dire, je me percevais uniquement comme professionnelle, je ne mettais rien d'autre là-dedans, je regardais pas cet aspect-là, j'en avais rien à faire. Ça n'entraînait pas dans ma grille de lecture, ce n'était pas dans mes préoccupations. C'est ce que je t'explique, toutes ces violences intériorisées, ça fait partie du truc, on vit avec et puis on avance, quoi. Moi, je ne posais pas la question dans une rédaction : "Ah, je vais compter combien il y a de personnes noires ou d'Arabes". Je n'étais pas du tout dans cette configuration. » (R7, 2019, 7)

A l'instar de la journaliste R6, les journalistes R7, R5 et R8 estiment que la diversité était très peu palpable dans les établissements qu'ils et elles ont fréquentés :

« En fait, j'étais en minorité, avec très peu de diversité d'origines. En primaires, j'étais la seule. En secondaires, je pense que là où j'étais, j'étais pratiquement la seule. Et à l'université, il n'y avait pas grand-monde dans ma promo. Vraiment, on pouvait se compter sur les doigts d'une main. » (R7, 2019, 4)

« En secondaire, c'était un peu comme Kamini, j'étais le seul Black. (...) Dans ma cité, sur le plan ethnique, il y avait une famille de Nord-Africains, et il y avait nous, moi et mes frères et sœurs. [En secondaires], j'ai pas l'impression qu'il y avait une grosse grosse diversité. Ce qui est rigolo, c'est qu'il n'y en a pas beaucoup qui ont fait l'unif, dans la cité dans laquelle j'étais. Pourtant, on était... mes frères et sœurs ont quasi tous fait des études supérieures, mais des études universitaires, j'ai beau chercher, je vois que moi. Ça traduit quand même un manque de diversité, pas spécialement ethnique, mais aussi sociale. Il y avait que moi qui me suis arraché, avec mes parents qui m'encourageaient. A l'Athénée, il y avait très peu de Black, par contre à l'unif c'est très multiculturel. A l'unif, ça allait. » (R5, 2018, 3)

« En primaires et en secondaires, clairement, non, il n'y avait pas de diversité. On est quand même dans une province où il n'y a pas des tonnes de gens d'origines

étrangères. (...) Pour moi, clairement, dans mes maternelles, primaires, secondaires, il n'y avait pas vraiment de présence de diversité, donc j'avais quand même le sentiment d'être assez seule, on n'était quand même pas beaucoup. Et à l'université, je baignais plus dans une diversité, mais je ne connaissais pas spécialement des gens d'origines marocaines, par exemple. Je recréais des amitiés avec des filles de ma province, avec un sentiment d'identité propre aux gens de la province. » (R8, 2019, 3)

Pour les journalistes R10 et R9, la diversité était bien plus saisissable dès l'enseignement primaire :

« Moi j'étais à l'école catholique, catéchisme et compagnie, (...) pour le coup, j'étais à l'école avec beaucoup de petits qui avaient fui le conflit au Rwanda. (...) Donc, c'était pas des Belgo-belges, en tout cas pas à ce moment-là, parce que c'était tous des primo-arrivants, dans cette petite école de quartier. En secondaire, je devais aller [nom de l'établissement], qui était assez diversifiée à l'époque. On s'est retrouvés avec des jeunes, pas des mêmes quartiers, mais en tout cas des jeunes qui se ressemblaient. D'ailleurs, on s'est retrouvés à l'unif des années plus tard. C'était assez mélangé, et on se retrouve toujours avec des gens qui nous ressemblent, mais ça se fait un peu par hasard, quoi. » (R10, 2019, 4/5)

« En primaire, j'étais à [nom de l'établissement]. En première année, on était 33/34 : un Espagnol, deux Grecs, un Béninois, 3 Belges, et tout le reste était maghrébin. Et en secondaire, j'étais à Anderlecht, à [nom de l'établissement], et c'était plus diversifié que maintenant, c'était assez mélangé. Par contre, à l'unif, dans les premières années, c'était très diversifié, mais plus tu montes dans les années, moins tu en as. Je me souviens qu'en licence, on était 114, et à tout péter on devait être une dizaine de colorés, pas beaucoup plus. Plus tu montes, moins tu en as. » (R9, 2019, 2)

Bien évidemment, la diversité ethnique semble dépendre des écoles, des parcours, mais ces constats formulés par nos répondant.es nous laissent penser que le système scolaire agit comme un filtre qui freine les étudiant.es d'origines étrangères dans leur épanouissement scolaire, voire sabote leur parcours à l'image des exemples vus *supra* tels que racontés par le journaliste R3 et la journaliste R10.

« Je pense que le problème, si c'est un problème, est à chercher en secondaire, selon moi. Il y a une école technique et professionnelle juste à côté de [nom de

l'établissement]. Et on remarque que dans cette école technique et professionnelle (je ne manque pas de respect aux écoles et aux filières professionnelles, pas du tout), mais dans cette école il y a beaucoup plus d'étudiants d'origine étrangère, par rapport à [nom de l'établissement] ou aux autres écoles bruxelloises. (...) Moi, quand j'étais en secondaire, j'ai intégré une école assez élitiste, que je ne nommerai pas. En première, on était beaucoup d'étudiants d'origine étrangère (...). Et au fur et à mesure des années, ce nombre diminuait de plus en plus. Je me souviens que dès ma première, lors d'une réunion de classe, la professeure a clairement dit à mes parents que cette école n'était pas faite pour moi, et que j'étais trop faible pour rester dans cette école. J'ai eu le même problème en deuxième secondaire, en troisième et en quatrième. Pas mal d'amis à moi, qui sont aussi d'origine étrangère, pas forcément que des Maghrébins, aussi par exemple des personnes originaires des pays de l'Est, ont eu le même problème : des professeurs avec des idées un peu bizarres, si tu vois ce que je veux dire. Je dirais qu'en première, on était une vingtaine d'étudiants d'origine étrangère, et en sixième secondaire, il en restait peut-être deux ou trois. Le directeur, même, de cette école, nous a demandé d'aller en technique ou en professionnelle. Je me souviens que moi en quatrième j'aurais dû passer en générale, et le directeur a insisté pour que je passe en technique. Dieu merci, mes parents m'ont très bien orienté, ils m'ont dit : "Toi, tu n'es pas fait pour la technique". Sans manquer de respect, encore une fois, aux personnes qui choisissent technique. » (R3, 2018, 4)

Ce découragement, volontaire ou non, d'un certain type d'étudiant.es dès les années primaires pourrait expliquer une forme de décrochage des élèves issu.es de minorités visibles. Le journaliste R3 explique, comme vu précédemment, que cette remise en question constante de ses capacités l'a freiné, désorienté, et qu'il se sentait « bon à rien ». Ceci pourrait expliquer, selon nous, le « filtre » opéré tout au long du système scolaire sur les élèves d'origines étrangères. Un constat formulé également par les journalistes R1, R10 et R3, qui ont observé une diminution des élèves d'origines étrangère au fur et à mesure qu'ils et elles avançaient dans leurs études.

« Au moment où on recrute, peut-être que je me trompe, mais je ne pense pas qu'on se dise : "Ah, je ne vais pas la prendre, ou le prendre parce qu'il est arabe, ou parce qu'elle est noire ou asiat". Moi, je pense que le problème il est aussi que dans les études supérieures, il y a déjà un filtre. On n'est pas tous égaux, c'est un leurre, ça. Tout le monde n'a pas accès de la même manière aux études

supérieures. Tout le monde n'a pas accès à l'emploi de la même manière, c'est vrai. Mais je pense que le fait de travailler à la télé, dans les médias, je trouve ça bien que ce ne soit pas parce qu'on fait partie de la minorité visible. » (R1, 2018, 14)

« Les étudiants on va dire "d'origine arabe", en première bachelier, on était très nombreux, et en BA2, on était 10. En master, fatalement, il y avait 3 master, et en journalisme, on était 4 ou 5 Arabes. Et je suis la seule journaliste. Donc tu vois comme le filtre réduit pas mal. Au fil du parcours, ça diminuait petit à petit. Au fil du temps, on était de moins en moins nombreux. C'est un peu comme un marathon : au bout des premiers kilomètres, à la ligne d'arrivée, il n'en reste plus qu'un ! Ou presque. » (R10, 2019, 5)

« Malheureusement, j'ai remarqué qu'au fur et à mesure des années, et c'est pas un problème de [nom de l'établissement], hein, mais malheureusement dans la branche que j'ai choisie, le nombre d'étudiants d'origine étrangère se réduit. Après, il faudrait faire des études sociologiques sur le sujet, je ne saurais pas dire à quoi c'est dû, mais en tout cas ce n'est pas la faute de [nom de l'établissement], ça c'est sûr. Mais donc voilà, c'est un constat. Pour la petite anecdote, en master 2, le jour de notre remise de diplômes, on était 94 étudiants, dont 4 étudiants belges d'origine étrangère, à tout casser. » (R3, 2018, 4)

Certes, ces constatations ne peuvent constituer des preuves à elles seules, mais celles-ci nous permettent en tout cas de nous questionner au-delà du manque de diversité dans les salles de rédaction, et du manque de diversité à l'antenne, en s'intéressant à l'un des facteurs de discrimination, présent dès l'école. Les journalistes R10 et R3 ne sont pas les seuls à avoir subi des démotivations de la part du corps professoral, puisque, comme nous l'avons développé *supra*, la journaliste R7, par exemple, décrit également des événements racistes qui ont eu des effets directs sur sa scolarité.

Enfin, ces démotivations peuvent survenir tout simplement lorsqu'un.e professeure fait comprendre à un.e étudiant.e qu'il ou elle n'est pas à la hauteur, ou qu'il ou elle n'est pas à sa place. C'est le cas notamment pour le journaliste R5 :

« Quand j'étais à l'Athénée, il y a l'une ou l'autre professeure qui s'est moqué, quand j'ai dit que j'allais tenter des études universitaires alors que j'avais doublé deux fois. Je me rappelle de ma prof de sciences éco qui m'avait dit : "Toi, à l'unif ? T'as aucune chance, tu es même pas capable d'étudier plus de deux minutes".

J'ai dit « on verra », et quand je suis revenu l'année suivante à la Fancy Fair, elle m'a regardé et m'a dit : "Alors, tu as combien d'examens de passage ?", je lui ai dit que j'en avais pas, elle m'a dit : "Ah, tu doubles d'office ?", et je lui dis que non, j'ai réussi. Et là elle s'est excusée. Mais j'ai un caractère qui fait que quand tu me tacles comme ça, je m'arrache encore plus. Je vais pas me laisser abattre. Je lui en veux pas, à la dame, je peux comprendre qu'elle ne croyait pas en moi à l'époque. » (R5, 2018, 4)

La journaliste R10 raconte également une histoire similaire. Dans le cas de la journaliste R2, c'est une camarade de classe qui s'était lourdement étonnée que la journaliste ait directement démarré en tant que pigiste dans un média national. Pour la journaliste R7, c'est le comportement paternaliste ou méprisant de certains professeurs qui lui posait problème :

« Il y avait un prof qui m'a accueillie à un examen oral : "Avec un nom pareil, d'où est-ce que vous venez, vous ?". Il était très méprisant par rapport à mes origines. Il y avait un autre prof très passionné par tout ce qui était lié à mes origines, donc qui était un peu plus bienveillant qu'avec d'autres étudiants. Donc voilà, c'est plutôt à ça que j'ai été confrontée. » (R7, 2019, 3)

Tout ceci nous ramène finalement au racisme, qui crée des inégalités entre étudiant.es, des discriminations, par définition, et pousse certain.es élèves issu.es de minorités visibles à quitter leurs études ou à se réorienter. Ainsi, en fin de cursus, les écoles de journalisme déplorent un manque de diversité, qui finalement se retrouvera également dans la profession même, puisque les filtres ne s'arrêtent pas à la fin des études. A ces filtres s'ajoutent bien évidemment les difficultés liées au métier, que nous avons déjà abordées *supra*. Nous terminerons ce point en citant la journaliste R8, qui résume notre pensée :

« Je pense qu'il faut voir déjà combien d'étudiants font journalisme. Dans ces étudiants, combien deviennent journalistes ? Et après, dans ces journalistes combien sont d'origine étrangère ? Et aussi, combien sont mis à l'antenne ? Après, certains journalistes ne veulent pas être mis à l'antenne, hein. C'est une proposition qu'on nous fait à un moment dans notre carrière, des choix sont posés. Pour moi, la solution est au niveau des directions. Mais c'est clair qu'il en faut, il faut que ce qu'on voit à la télé soit le reflet de ce qu'on voit dans la société. » (R8, 2019, 8)

5.2. Les médias audiovisuels, un reflet de la société ?

Nous venons de le constater, le système scolaire, et par extension la société, semblent appliquer un filtrage susceptible d'empêcher les personnes issues de minorités visibles de s'épanouir dans leurs études, de poursuivre la carrière qu'ils et elles veulent embrasser. En revanche, ce filtre, et le manque de diversité dans les écoles de journalisme, ne peuvent pas à eux seuls expliquer le manque de diversité dans les salles de rédaction. Il s'agit là même d'un écueil, puisque c'est l'une des excuses que les recruteurs.euses peuvent utiliser pour se défendre du manque de diversité dans leurs organisations, comme l'affirme la sociologue Milena Doytcheva¹³⁶. Nous devons donc faire preuve de vigilance quant à cet argument, puisqu'il ne s'agit pas ici de pointer du doigt un fautif, mais bien d'identifier différents facteurs permettant de comprendre pourquoi les médias ne sont pas un reflet de la société, en 2019.

En effet, nous proposons d'emblée une réponse à notre titre, puisque nous avons observé *supra* que, selon les statistiques, les études et les baromètres, les médias belges, et ici plus particulièrement les médias audiovisuels, avaient des lacunes à combler en matière de diversité. Un point sur lequel nos répondant.es se mettent tous et toutes d'accord :

« Je pense que les médias doivent être le reflet de la société, la Belgique et Bruxelles en particulier, sont très cosmopolites. On entend parler français, néerlandais, anglais, arabe, espagnol, portugais, lingala, tout ce que tu veux... et c'est vrai qu'on ne retrouve pas cette richesse dans les médias traditionnels, ou du moins pas assez. » (R3, 2018, 9)

« Je suis convaincue que les entreprises, quelles qu'elles soient, et les rédactions, elles doivent être à l'image de la société. (...) Il doit y avoir une représentativité de la société, et malheureusement ce n'est pas le cas. » (R6, 2018, 8)

« Bruxelles, c'est une des villes les plus cosmopolites au monde ! Je crois que c'est la deuxième après Toronto. Deuxième ville la plus cosmopolite au monde, 181 nationalités... C'est pas exactement le reflet qu'on en a à travers les médias. Il y a 50% d'hommes, 50% de femmes, plus ou moins, c'est pas exactement ce qu'on voit dans les médias. (...) Finalement, c'est assez simple : plus tu as des collègues d'horizons différents, plus le mode de fonctionnement et le terrain de travail sera diversifié, et plus ça va se refléter dans ton média. Si on ne fait pas ça, on se retrouve avec des médias avec l'homme blanc de plus de 50 ans,

¹³⁶ Entretien avec Milena Doytcheva, sociologue, 08/04/2019.

universitaire. Les universitaires, c'est moins de 20% de la population, hein ! Pourtant, c'est pas l'impression qu'on a, quoi. » (R10, 2019, 8)

« En effet, ça me poserait un problème si dans ma rédaction, je constatais qu'il n'y avait que des Belges d'origine euh... enfin, que ce soit hyper uniforme, que ce soit que des gens des mêmes origines, du même âge, s'il n'y avait que des jeunes ou que des vieux, ou même que des hommes, tu vois. En effet, pour moi, il faut que ce soit représentatif. » (R1, 2018, 5)

« Évidemment, au niveau de la diversité, je voyais bien qu'on n'était pas beaucoup d'origines étrangères. Même encore maintenant. J'ai même l'impression qu'on est de moins en moins. Quelqu'un comme Hakima Darhmouch n'est même plus visible. » (R8, 2019, 5)

Le journaliste R4 est le seul répondant de notre échantillon qui ne déplore pas un manque de diversité dans son équipe. Au contraire, il veille à la diversité de ses effectifs, puisqu'il est également rédacteur en chef. Selon lui, les journalistes issu.es de minorités visibles ne bénéficient pas des réseaux dont peuvent bénéficier d'autres journalistes « belges de souche », pour reprendre ses termes, ce qui, entre autres, contribue à rendre leur recherche d'emploi plus difficile :

« C'est un monde très fermé, un peu sclérosé, et ce sont des sphères fermées, malheureusement. Je remarque qu'il y a pas mal de journalistes qui ne sont pas issus de la diversité, qui passent par chez nous, qui ont un accès plus facile par la suite dans d'autres médias. En revanche, d'autres journalistes issus de la diversité ont un peu plus de difficultés à accéder à d'autres médias. C'est un travail de tous les jours, de faire comprendre aux médias audiovisuels que les journalistes n'ont pas de religion, pas de couleur. On juge en fonction des compétences. C'est vrai que chaque boîte engage selon ses besoins, mais bon il faut pas se voiler la face. Dans toutes les boîtes, il y a ce qu'on appelle le copinage et les réseaux, les amis de mes amis sont mes amis, et si on ne passe pas par la porte, on passe par la fenêtre. Tout le monde le sait, il faut pas se voiler la face, ça existe partout. Mais bon, priorité aux gens de souche, et les gens issus de la diversité ont plus de difficultés, effectivement, à trouver un emploi, et c'est dommage. » (R4, 2018, 8)

Le journaliste R9, lui, souligne le manque de journalistes noir.es, ainsi que le manque de journaliste hommes issus de la diversité.

« Ce qu'il faut, c'est une représentation qui ressemble de plus en plus à la vie, dans la rue. C'est notre job, a priori, de coller le plus possible à la réalité. Et là-dessus, je pense que par rapport à la France, la Belgique a longtemps été en avance. La France a vraiment longtemps résisté à mettre des Noirs et des Arabes à la télé. Maintenant, avec la multiplication des chaînes et des formats, je pense que c'est un peu plus représentatif. Chez nous, on a bien commencé, parce qu'on avait des figures comme Malika, Hadja, Hakima. Le problème, c'est qu'il n'y a pas de mec, ou très peu. Pas de Noirs, aussi, ou alors c'est des sportifs, ou des musiciens, ou alors sur Tarmac à la RTBF. Donc, oui, c'est important. Aujourd'hui, les diplômés, ils existent, ils sont là. » (R9, 2019, 5)

Les journalistes noir.es, grand.es absent.es du paysage médiatique, mais également grand.es absent.es de notre échantillon. Un constat que les journalistes R5 et R3, entre autres, peinent à s'expliquer :

« J'ai pas vraiment d'explication, en plus la communauté black est assez présente à Bruxelles. C'est une communauté qui a toujours été plutôt bien perçue, je dirais. Autant je connais beaucoup de racistes envers les Nord-Africains, il suffit de traverser la route, tu vas en choper trois ou quatre. Autant, le racisme anti-Black, j'ai l'impression, et je peux me tromper, qu'il est moins présent. J'ai pas vraiment d'explications par rapport à ce que t'avances [le peu de journalistes noirs]. » (R5, 2018, 8)

« Je travaille à [nom du média], il y a énormément de personnes d'origine maghrébine, pas seulement en tant que journalistes, mais aussi au niveau de l'équipe technique. (...) En revanche, au niveau des personnes d'origine congolaise, par exemple, qui sont aussi très présentes dans le paysage belge, avec les personnes d'origine maghrébine, c'est plus problématique. J'ai eu l'occasion d'en parler aussi avec des collègues d'origine congolaise, et elles-mêmes se posent la question et ne comprennent pas pourquoi c'est si difficile de se faire une place en tant que journaliste belge d'origine congolaise, en Belgique. » (R3, 2018, 7)

Selon nous, une recherche entière dédiée à ce propos serait pertinente pour tenter de mieux comprendre pourquoi les journalistes noir.es sont en sous-effectif, en Belgique, malgré son passé colonial.

En ce qui concerne la diversité globale du champ médiatique, nous venons d'effectuer un rapide tour d'horizon quant aux ressentis de nos répondant.es par rapport à la diversité dans leurs salles de rédaction et dans les médias audiovisuels belges. Nous tâcherons ensuite de zoomer sur le cas particulier de la télévision, où la diversité se lie à des enjeux de représentation, comme certain.es répondant.es l'ont abordé, qui conduisent à d'autres formes de discriminations.

5.3. Le cas de la télévision : une question d'image

Pour les journalistes de notre échantillon qui travaillent en télévision, d'autres difficultés et discriminations s'ajoutent à celles que nous avons vues *supra*. Nous avons listé trois types de problèmes qui se rejoignent, en ce qu'ils font partie d'une seule et même problématique : le conformisme, l'idée globale de devoir « montrer patte blanche » et le « gommage identitaire ». Il convient donc de détailler ces trois concepts dans un seul point qui permet de mieux comprendre la réalité particulière des journalistes sur le terrain de la télévision. En revanche, une étude plus axée sur la télévision serait nécessaire pour en appréhender les enjeux plus profondément.

Dès notre premier entretien, avec la journaliste R1, il apparaît que le journalisme télévisuel fonctionne effectivement avec toute une série de codes auxquels il faut se conformer. La journaliste R1, elle, déplore plutôt les formats du journal, qui laissent peu de place à la créativité et le travail de fond.

La journaliste R2, elle, évoque en plus un conformisme au niveau de l'image : la tenue vestimentaire, et la coiffure :

« Quand j'ai fait de la télé, et c'est pour ça aussi que je ne veux pas faire de la télé, j'ai expérimenté cette volonté de te conformer à un idéal de la présentatrice, comme si on te déguisait. Déjà avec des fringues qui ne sont pas ton style : avec une petite blouse, et une petite veste couleur saumon, enfin c'est vraiment crapuleux. Déjà, il faut parlementer avec les stylistes pour trouver un truc qui te ressemble, et petit à petit j'ai eu plus de poigne ; donc notamment quand j'ai présenté les élections, j'ai pas écouté les stylistes et j'ai mis la tenue que je voulais. (...)

Quand je faisais [nom de l'émission télévisée], c'était un fond vert derrière moi, et donc on te fait un détournage à l'ordinateur et on remplace le *green key* par un décor. Et donc on m'expliquait qu'avec mes cheveux bouclés ça allait être compliqué, qu'on allait voir mes petits frisottis, et qu'il y aura du vert qui apparaîtra. Enfin, bref, tout était bon pour qu'on me lisse les cheveux, mais de

toute façon à chaque fois que je vais chez le coiffeur on veut me lisser les cheveux, c'est comme ça depuis toujours. Et moi, j'ai insisté, j'ai dit qu'on ne touchait pas à mes cheveux, que j'allais venir avec mes boucles que j'aurai coiffées moi-même, et c'est comme ça. Et ça, ça les a beaucoup perturbés, les coiffeurs [nom du média], et ils ne voulaient pas. J'ai vraiment dû m'imposer, quoi. Ou parfois ils commencent à te lisser les cheveux sans te dire, et tu dois te battre pour qu'ils arrêtent. C'est la première fois qu'on voyait quelqu'un avec les cheveux bouclés, normaux, à l'écran. J'ai dû batailler, batailler, batailler. Ils sont pas habitués. Dans l'esprit des gens, ça fait pas coiffé, ça fait moche, ça fait ébouriffé. Il faut juste s'habituer. » (R2, 2018, 17)

La journaliste, dont les cheveux sont bouclés, parle de « bataille » supplémentaire, contre les codes auxquels il faut se conformer. Un sentiment confirmé par le journaliste R3, d'origine maghrébine :

« C'est déjà pas facile pour un "Belgo-belge", et souvent tu dois te battre deux fois plus, mais tout est possible. Et certaines personnes l'ont prouvé, et jouent un rôle de role model. » (R3, 2018, 16)

Le journaliste R3 l'affirme : il ne compte pas non plus se conformer aux codes imposés, ni « travestir » son identité, pour reprendre ses mots. La journaliste R10, elle, parle d'un refus de « montrer patte blanche » :

« À mon stage, j'étais intégrée jusqu'au moment où ils ont remarqué que je faisais le Ramadan, et que ça c'est pas très "intégré", quoi. Le changement de comportement, il a été drastique, du jour au lendemain. Soudain, je trouvais des bananes sur mon bureau, mon micro ne fonctionnait plus, on m'a envoyé sur des sujets qui n'existaient pas. Donc, j'ai senti un changement, mais montrer patte blanche, alors là ! Crève, jamais de la vie, quoi ! Si à un moment donné tu dois t'intégrer dans un truc et que tu dois changer qui tu es pour le faire, pour moi ça n'a pas d'importance, c'est une question de principe. » (R10, 2019, 17)

Ce refus de se conformer, de « montrer patte blanche » caractérise également le travail du journaliste R9, qui s'inquiète même que sa non-conformité puisse le freiner dans l'évolution de sa carrière :

« Vu que maintenant, je suis respecté, on m'écoute, on me demande mon avis, je n'ai pas à m'excuser de rien du tout, et on doit me prendre comme ça. Finalement,

est-ce que le fait de ne pas vouloir rentrer dans le moule fait que je ne vais pas progresser/évoluer dans le métier, plus que le fait que je sois d'origine étrangère ? Là, j'ai vraiment un questionnement. Tu vois, si j'étais le "kholoto" [Arabe] de base, mais que j'avais pris tous les plis "flappy" [belges], peut-être que je ferais autre chose, de même mieux. Est-ce que c'est cette résistance au moule que j'ai, qui me bloque ? Ce serait triste, en tout cas. S'il fallait masquer, effacer, supprimer, son identité pour rentrer dans un moule, on ne ferait pas notre taf. Notre boulot, c'est aussi de représenter les gens qui nous ressemblent, dans une rédaction. » (R9, 2019, 12)

Par ailleurs, le journaliste R9, qui comptabilise une dizaine d'années de carrière, est le seul répondant de notre échantillon qui émet une inquiétude quant à un possible plafond de verre pour la suite de sa carrière.

Paradoxalement à ce refus de se conformer, un autre phénomène intervient, pour les journalistes qui travaillent à la télévision. Le journaliste R9 résume ce concept en trois mots : « la télé blanchit » (R9, 2019, 11). Autrement dit, lorsqu'un.e journaliste travaille à la télévision, son origine serait gommée, mise au second plan. Cela correspondrait à une sorte de « validation » : si le ou la journaliste travaille à la télévision, alors il.elle est validé.e. Un phénomène vécu par la journaliste R8, d'origine maghrébine :

« Par exemple, on a fait un reportage sur une famille de réfugiés ici qui a écrit un bouquin pour expliquer leur parcours depuis la Syrie, jusqu'à [nom de la ville en Belgique]. Tout de suite, sur notre Facebook, des commentaires racistes. Alors que c'est moi qui avais publié ce truc-là, mais moi-même je ne suis pas visée par ces commentaires. Même à l'époque, quand un centre pour demandeurs d'asile a été ouvert, on a fait un magazine. J'avais fait un reportage pour démonter les rumeurs liées à ces centres sur les demandeurs d'asile. Il y a eu des réactions, mais jamais à propos de moi. On aurait pu dire que je n'étais pas objective, que je parlais d'étrangers, ou que sais-je, mais pas du tout. » (R8, 2019, 7)

Enfin, la journaliste R2 tente d'apporter une explication au phénomène :

« Je crois que la camera, le micro, et tout ça, ça joue beaucoup. Les gens voient que tu représentes la télé, et c'est un élément visuel important. Ils se comportent différemment. Je crois que le plus dur, si tu vas à une manif de vrais fachos, la

camera, le micro, ça ne change rien, et là il faut envoyer quelqu'un que les fachos identifient comme Blanc, sinon c'est trop dangereux. » (R2, 2018, 15)

À notre sens, une étude sur le journalisme de télévision, ses pratiques, et la place des journalistes issu.es de minorités visibles dans ce contexte serait tout à fait pertinente. Les phénomènes expliqués dans ce point sont liés à la représentation, l'identité des journalistes, le contexte du journalisme télévisuel ainsi qu'à une forme de « gommage identitaire » vécu par certain.es journalistes. Nos recherches ne nous permettent pas, en tout cas, d'expliquer ces phénomènes. En revanche, nous pouvons nous rendre compte de l'ampleur des facettes qu'un tel objet d'étude offre.

6. La construction identitaire en tant que minorité

Avant d'aborder différents aspects de la construction identitaire des journalistes issu.es de minorités visibles, nous souhaitons apporter un éclairage plus général sur la manière dont ces journalistes appréhendent leur diversité, leur identité plurielle. Pour ce faire, nous les avons questionné.es sur le regard qu'ils.elles portaient sur leur diversité dans le contexte professionnel. Nous nous sommes demandé s'ils.elles considéraient leur identité plurielle comme un atout, un obstacle, ou s'ils.elles portaient un regard neutre sur leur identité.

Pour leur carrière, cinq journalistes de notre échantillon considèrent leurs origines comme un atout, quatre pensent que leurs origines ne sont ni un atout ni un frein, et un seul journaliste considère ses origines comme un obstacle. Ainsi, le journaliste R9, qui considère ses origines maghrébines comme un frein à sa carrière, explique qu'il a le sentiment d'avoir moins droit à l'erreur que ses collègues :

« C'est un obstacle. Je ne pense pas que ça m'a aidé. Ça n'a pas été un énorme obstacle, mais ça m'a forcé à être le plus irréprochable possible. Je pense qu'on me pardonne moins facilement, en tout cas qu'on excusera moins facilement mes erreurs. Donc oui, obstacle, clairement, avec le sentiment de devoir en faire plus que les autres, et que j'ai moins le droit à l'erreur. » (R9, 2019, 9)

À l'inverse, les journalistes R3, R4, R5 et R7, estiment que leurs origines sont un réel atout, dans leur travail comme dans la vie en général :

« Ça ouvre des portes, d'être issu de la diversité. D'abord, parce que ton visage marque un peu plus que les autres. Ça, c'est une vraie réalité. Quand tu arrives, on te reconnaît plus facilement que les autres, donc ça t'ouvre déjà une porte. Les

gens, aussi, sont à l'aise avec moi, parce que j'ai un visage familier. » (R6, 2018, 12)

« C'est un merveilleux atout, c'est génial, c'est super. Je suis trop contente d'être multiple, c'est un immense privilège. Je suis très contente, moi, d'être plus empathique que les autres, d'être plus à l'écoute des autres, d'être plus en phase avec la société, d'être dans un rapport horizontal avec la société civile. C'est formidable de pouvoir évoluer dans des milieux qui sont très multiples et de voir l'opposé. Se rendre compte de la diversité, la richesse, la multiplicité des situations qu'on peut vivre à deux pas de chez nous, à partir du moment où on met les bonnes lunettes. Honnêtement, c'est un vivier à sujets et à potentialités énorme. Moi, je le vis comme un formidable outil, levier, ce qu'on veut. Par rapport à mon boulot, c'est génial. Après, par rapport à la manière dont les rédactions fonctionnent, c'est pas toujours hyper confortable, parce que c'est comme ça quand on est dans un groupe minoritaire, mais voilà... » (R7, 2019, 9)

« C'est un atout, évidemment. En tout cas, ça permet de baigner plus facilement dans plusieurs cultures, plusieurs religions, aborder plus facilement les gens, et être souvent le pont entre les deux. » (R4, 2018, 7)

Le journaliste R5 précise tout de même qu'il pense qu'être issu.e de minorités visibles peut davantage être un atout lorsqu'on travaille dans le journalisme télévisuel :

« En radio, pas tellement. En télé, j'ai l'impression que ça devient un atout. Pour les raisons dont on parle depuis le début, pour les raisons qui ont poussé à faire ce mémoire, c'est que [nom du média] tend à s'ouvrir, veut envoyer des signaux positifs, montrer qu'on veut lutter contre le racisme. J'ai l'impression que ce qui était à l'époque un inconvénient est en train de devenir un atout. Même si j'aurais préféré que ce ne soit jamais ni l'un ni l'autre. J'aurais préféré que ce soit quelque chose de neutre : on ne te met pas là parce que t'es noir, on ne t'empêche pas d'être là parce que t'es noir. Mais on n'y est pas encore, donc j'ai l'impression que ça devient un atout. » (R5, 2018, 10)

Enfin, les journalistes R1, R2, R8 et R10 portent un regard plus neutre sur le fait d'avoir des origines diverses :

« Je crois que, en soi, c'est ni un atout, ni un frein, ça dépend de ce qu'on en fait. Et puis dans une ouverture, ou le fait de développer une position d'observateur,

par rapport aux gens, à la vie, à moi-même. Quand tu as des cultures comme ça, très diverses. C'est pas le métissage en soi, c'est ce que tu en fais en soi, si tu décides d'observer, regarder, réfléchir, comprendre. Là, oui, c'est personnel et professionnel, effectivement. » (R2, 2018, 14)

« Je pense qu'on peut avoir l'atout de la langue, qui apporte un plus à l'équipe. Après, on est jugé sur nos qualités professionnelles. Je ne pense pas que mes origines peuvent jouer en ma faveur. » (R8, 2019, 8)

« A partir du moment où on a une double culture, ça peut être un frein si on est face à quelqu'un pour qui ça pose problème, mais ça peut être une opportunité quand on se dit qu'on peut engager quelqu'un qui a une double culture, parce qu'il va avoir une autre grille de lecture de la réalité. C'est ça, en fait : toi et moi, on va avoir une grille de lecture de la société, la politique, la culture qu'un Belgo-congolais n'aura pas. Il aura sa grille de lecture, tout aussi intéressante. Donc, ça peut être un frein si ça pose problème aux gens avec qui on est, mais je pense que ça représente davantage une opportunité. » (R10, 2019, 15)

La journaliste R1 précise tout de même que le fait d'appartenir à une minorité peut constituer un frein dans l'épanouissement d'une carrière :

« Professionnellement parlant, je ne l'ai jamais ressenti [de faire partie d'une minorité visible]. Ça fait partie de mon histoire, ça peut toucher ma sphère personnelle parce qu'on va me faire une blague... Mais ça n'a été ni un avantage ni vraiment un handicap, pas plus que le fait d'être roux, d'être belle, d'être moche, d'être gros, ou d'être une femme... tout ce qui ne correspond pas à la société actuelle peut freiner ta vie professionnelle, parce que voilà c'est comme ça. Pour une femme, c'est plus compliqué. Pour un mec gros, c'est plus compliqué. Pour une femme grosse, c'est plus compliqué. Pour une moche, un moche, enfin tu vois... C'est évident ! » (R1, 2018, 26)

6.1. Réagir au racisme : la déconstruction et l'humour comme armes

Nous venons de le voir, les journalistes de notre échantillon ont tous et toutes été confronté.es à des phénomènes liés au racisme, ou à leurs origines ethniques, auxquels leurs collègues perçus comme Blancs/Blanches ne sont pas confronté.es. Pourtant, leur carrière se porte bien, pour la majorité d'entre eux.elles : tous et toutes sont employé.es en contrat à durée indéterminée ou déterminée, dans un média dans lequel ils.elles sont

globalement épanoui.es. Un seul journaliste est encore pigiste : le journaliste R3, qui a débuté sa carrière il y a deux ans. Aucun.e ne parle pour l'instant de quitter son travail de journaliste ou de se réorienter vers une autre carrière des métiers de l'information et de la communication, mais une majorité de notre échantillon admet que le journalisme est un métier aux nombreuses difficultés.

Néanmoins, les freins à une carrière de journaliste existent bel et bien, ce sont les discriminations subies par nos répondant.es, que nous venons de décrire. Nous nous posons alors la question de savoir comment ceux-ci et celles-ci réagissent aux situations de racisme, les violences, ces discriminations auxquelles ils.elles peuvent être confronté.es, même si ces situations peuvent être minimisées comme nous l'avons vu *supra*.

Les réactions les plus citées par nos répondant.es pour faire face à une situation décrite comme raciste, ou qui met mal à l'aise le.la journaliste, sont l'humour et la déconstruction. Ainsi, face à des tweets haineux, la journaliste R6 tente d'abord de relativiser, puis de déconstruire :

« Avec beaucoup d'humour, beaucoup de légèreté. Ça fait mal, ce genre de tweet, mais quand tu en as 95 de super sympas, et deux de pas sympa, franchement tant pis. Et puis, sur Twitter c'est toujours les mêmes, quoi. Pour moi, c'est du racisme ordinaire, du genre "vous parlez sans accent, c'est incroyable, vous devez faire beaucoup d'effort pour le maîtriser". C'est ce genre de racisme ordinaire. Ou encore par exemple : "vous, les gens comme vous, ça va". Les gens comme moi ? Comme qui d'autre, vous parlez de qui ? Et donc, en répondant, tu les coincés un peu dans leur racisme ordinaire. Et quand tu les coincés, ils te disent que ce n'est pas ce qu'ils voulaient dire. Et je pense que c'est comme ça que tu déconstruis certaines paroles et que les gens se rendent compte de ce qu'ils disent. » (R6, 2018, 14)

Pour la journaliste R2, la limite entre racisme et humour n'est pas toujours claire, mais elle parvient désormais à faire la différence, et à déconstruire les situations qui lui semblent racistes.

« C'est compliqué. Je pense vraiment qu'il faut pouvoir rire de tout, et c'est souvent des blagues. (...) Mais donc je réagis toujours gentiment, sans attaquer, simplement pour susciter une réflexion auprès de la personne. Du moment que j'ai fait ça, moi je suis contente, je vais pas plus loin. Je me limite à une petite réflexion. » (R2, 2018, 15)

D'autres, comme le journaliste R3 et la journaliste R10, préfèrent systématiquement déconstruire les amalgames et les stéréotypes.

« J'aime bien corriger quand on fait des amalgames. Certains amis par exemple, vont me demander si je parle le « marocain », et je corrige toujours en disant que le « marocain » en tant que tel n'existe pas, il y a un dialecte, mais soit on parle arabe soit berbère. Il y a pas mal d'ethnies au Maroc, et pas mal de langues qu'on peut parler. (...) Je ne réagis pas avec colère, ni en riant, mais j'essaye de déconstruire l'idée que la personne a, de manière constructive. En fait, les personnes qui pensent comme ça, je les plains. On est bientôt en 2019, c'est la mondialisation la plus totale, comment est-ce que tu peux être raciste ? » (R3, 2018, 10/14)

« Je vais avoir tendance à plutôt déconstruire, mais sincèrement : un, ce n'est pas évident avec tout le monde, et deux, tout le monde n'est pas ouvert au débat. Et le plus compliqué, c'est quand tu es face à... Pour moi, les pires racistes, si je puis dire, c'est ceux qui ont tendance à te montrer qu'ils partent d'une bonne intention. Un peu à la "je ne suis pas raciste, mais...", tu vois ? Quand ça vient de mandataires politiques, d'experts, de personnes éduquées d'un point de vue académique, là c'est plus grave. Les idées se distillent beaucoup plus, parce que les gens se disent "regarde, c'est quelqu'un d'intelligent qui le dit, ça ne peut pas être faux". Tandis que le citoyen lambda, s'il dit des conneries, tu essayes de discuter avec, ça peut marcher, parfois non. Ça prend du temps, hein, et tu te rends compte en discutant que les chantiers sont nombreux, quoi. Tu n'as pas toujours le temps, hein ! Et certaines personnes sont fermées au débat. Et alors quand tu as des relents conspirationnistes qui s'invitent au débat, franchement fais toi sponsoriser par Dafalgan, quoi ! "Votre partenaire pour lutter contre le racisme !". Franchement, des fois t'as pas envie, quoi ! » (R10, 2019, 19)

La journaliste R1, elle aussi, évoque ce manque d'envie et de patience face à certaines agressions :

« C'est comme tout, ça dépend des jours : il y a des jours où on est vachement plus patient que d'autres. Mais il y a des fois où c'est super relou et je me dis "rho, c'est pas possible, quoi", puis il y a d'autres jours où ça me fait mourir de rire, quoi. » (R1, 2018, 13)

Enfin, la journaliste R8, même si elle estime ne pas avoir été confrontée au racisme dans son travail, ne peut pas envisager de rester stoïque face à de telles situations :

« J’ai toujours dit qu’à partir du moment où j’entends un propos raciste, je ne le laisserai pas passer. Pour moi, c’est scandaleux. Des racistes, je pense qu’il y en a partout, et on ne peut pas plaire à tout le monde. » (R8, 2019, 9)

Globalement, les journalistes prennent eux-mêmes la responsabilité de réagir lorsque, dans un contexte professionnel, ils sont confrontés à des situations vécues comme racistes, violentes. Le plus souvent, ils réagissent avec humour, ou en déconstruisant les propos d’autrui. Cela demande de la patience, du temps, de l’envie, et une certaine force. Or, sur le terrain, les journalistes accordent principalement de l’énergie à effectuer leur travail qui, nous l’avons constaté, constitue une source importante de stress. Un stress supplémentaire s’ajoute après les discriminations subies : le stress de devoir y réagir, de devoir les surpasser soi-même. Ce stress, lui, est difficilement saisissable, tant il est enfoui dans la construction personnelle des personnes issues de minorités visibles, et tant il fait partie d’une certaine forme de conditionnement.

Betel Mabile, formatrice à l’ASBL BePax, parle de « somatisation » du racisme, un concept déjà étudié aux États-Unis, mais qui peine à entrer dans la recherche en Europe¹³⁷. « La somatisation est une manifestation de notre corps ou de notre psychisme lorsque nous vivons une situation de stress ou de traumatisme. Cela peut se traduire par des symptômes physiques : douleurs, éruptions cutanées, douleurs musculaires, douleurs articulaires, etc. Les manifestations peuvent également se caractériser par des symptômes liés à notre santé mentale comme de l’anxiété, des angoisses ou encore un état dépressif¹³⁸. »

Les conséquences du racisme sur la santé ne sont donc pas toujours visibles, mais elles sont également à prendre en compte pour comprendre ce que vivent les personnes issues de minorités visibles, d’autant plus dans le milieu du journalisme, décrit comme stressant et exigeant. Pour faire face, les journalistes issus de minorités visibles semblent devoir redoubler d’effort, et se forger un caractère presque indestructible, comme nous tenterons de le développer *infra*. Une pensée exprimée notamment par la journaliste R7, quarantenaire :

« Qu’est-ce que vous voulez faire, à part continuer ? Moi, c’est pas dans mon tempérament d’abandonner. Il faut être conscient aussi de l’espace qui nous est

¹³⁷ Mabile (Betel), *Racisme et santé. Quels liens ? Quels impacts ?*, Bruxelles, BePax, 2018, p.2.

¹³⁸ Mabile (Betel), *Racisme et...*, id.

offert, et au lieu de battre en retraite, utiliser l'espace d'expression qui nous est offert, en faire quelque chose de constructif, de différent, et utiliser des espaces pour en faire quelque chose. Et donc, ça, c'est un formidable outil. C'était utiliser une forme de difficulté comme un levier, finalement. » (R7, 2019, 5)

6.2. La construction d'une « carapace »

Nous remarquons, au fil des entretiens, que les journalistes auxquelles nous avons affaire ont en commun plusieurs traits de caractère : l'ambition, la détermination, l'envie, par exemple. Tous et toutes nous montrent qu'ils/elles sont des battant.es, aux tempéraments coriaces. Évidemment, ce caractère s'est forgé avec le temps ; c'est ce que les journalistes R6 et R10, toutes les deux trentenaires, appellent « la carapace ».

« Mais en même temps, j'ai changé ma façon d'être, aussi, je suis beaucoup plus... je me défends beaucoup plus. Alors qu'à l'époque, je me prenais des remarques, je me défendais pas, je disais rien, je laissais les insultes arriver. Maintenant, ça ne passe plus. (...) J'ai construit une **carapace** avec le temps, qui fait que j'en ai un peu rien à foutre. J'ai pas envie d'arrêter ce métier, ni changer ma façon d'être, ni ma couleur de peau ou de cheveux parce que ça plait pas, ni changer mon patronyme pour faire plus « je ne sais qui ». Ça, je le ferais jamais. » (R10, 2019, 7/8)

« Ça me permet d'être plus forte. J'ai déjà une **carapace**, et à chaque fois que quelque chose comme ça arrive, c'est une couche supplémentaire. Et mon bouclier, je peux t'assurer qu'il est très fort. Des gens bêtes, des vrais racistes, il y en a aussi, mais ces gens, ça me passe au-dessus de la tête. Dans mon travail, je vais parfois faire les congrès de la NVA, et j'y vais la tête haute, super fière. » (R6, 2018, 15)

Cette force de caractère, forgée avec le temps, et qui leur permet de faire face, se ressent également dans le discours d'autres journalistes de notre échantillon, même si ceux/celles-ci n'emploient pas le terme « carapace ».

« Je crois qu'à l'époque, comme j'étais nouvelle, j'ai fermé ma « grande bouche », mais je crois que ça m'arriverait à l'heure actuelle, je me laisserais plus faire comme je me suis laissé faire. C'est toujours plus facile de l'ouvrir quand on a un CDI [la journaliste R1 est employée en CDD], je ne l'ai toujours pas, mais je pense qu'aujourd'hui je me respecte assez et je pense que je suis capable de travailler.

J'ai fait mes preuves, et je me dis que je sais bosser, et c'est pas toi qui va me rabaisser avec cette manière méprisante ou misogyne de parler. » (R1, 2018, 21)

D'autres réactions nous laissent penser que certain.es journalistes ont dû travailler plus que d'autres pour parvenir à se hisser aux postes qu'ils.elles occupent et se faire une place dans le milieu, bien que certain.es journalistes ne l'affirmeraient pas eux.elles-mêmes. Forcément, il s'agirait de pouvoir comparer en poursuivant ce type de recherches grâce à des entretiens avec des journalistes qui ne sont pas issu.es de minorités visibles.

À notre sens, cette idée de « bataille » résulte souvent des milieux sociaux d'où viennent les journalistes, mais aussi des discriminations et démotivations auxquelles ils.elles sont confronté.es. Leur détermination leur sert finalement de levier pour réaliser leurs ambitions, et ils.elles semblent compter davantage sur eux.elles-mêmes pour réaliser leurs objectifs.

« Je me suis dit à l'époque que je ne voulais pas étudier le journalisme pour ne pas être formé comme les journalistes. Je voulais autre chose, c'est pour ça que j'ai choisi les sciences politiques, et j'aimais bien la politique. Je me disais que ça allait me donner une corde de plus à mon arc. J'avais conscience que je partais avec un handicap, par mes origines socio-économiques, et donc j'avais besoin d'une certaine façon de me rendre incontournable. (...) Bref, je voulais me donner toutes les chances, et ça passait par une formation différente.

[Tu as l'impression d'avoir dû travailler plus que les autres ?]

Oui, ça c'est sûr, oui. Je crois que quand tu as le bagage culturel ou le bagage des codes [belges], c'est plus facile. Nous, on ne l'a pas, hein : mon père sait à peine lire, ma mère lit bien, mais bon voilà c'est un monde ouvrier, c'est un monde opposé au monde du journalisme. Maintenant que je navigue dans ce monde, ce n'est pas la même vie que j'avais quand j'étais petit, quoi. » (R9, 2019, 3)

« Je sais ce que j'ai fait pour arriver ici, ça a été des heures d'études, de sacrifices, j'ai beaucoup pleuré, j'ai été beaucoup courir, aussi, pour évacuer la pression. Je sais au fin fond de moi que ma place est là. Je suis droite dans mes bottes, et je peux le dire haut et fort : je ne connaissais personne à la RTBF, je suis entrée par la toute petite porte, et j'ai gravi les échelons. J'y suis arrivée toute seule et j'ai gagné ma place comme une grande, je suis bien ancrée dans cette rédaction, j'en fais partie comme n'importe qui d'autre, et je l'ai volé à personne, je l'ai construite, cette place. (...) Peut-être que moi-même je me suis poussée à travailler plus, pour arriver là, mais pas par rapport aux autres. Je suis une bosseuse, quand

je dis que je travaille jusque 2h, je travaille jusque 3h. Je fournis un travail intense, mais pas par rapport aux autres. Je travaille beaucoup pour atteindre le niveau que je veux atteindre, mais j'ai pas l'impression d'avoir dû me battre plus que les autres. » (R6, 2018, 15)

« J'avais qu'une seule idée, c'était être journaliste sportif, tout le reste ça m'intéressait pas. (...) Et j'ai étudié tous les jours que Dieu a fait. J'avais une bourse d'étude, si je ratais, je perdais tout. Donc j'avais pas le choix. Mon papa m'a dit "t'as une seule chance", si tu rates je ne saurai pas payer le reste de tes études. Donc j'ai dû m'accrocher, je suis jamais sorti la première année, j'ai pas fait mon baptême, j'ai tout donné là-dedans pour pouvoir m'en sortir. (...) C'était un petit peu là que je voulais arriver, et je me suis battu pour. J'ai essayé d'être rigoureux, performant, irréprochable. Je ne dis pas que je le suis, mais ma volonté a toujours été d'être hyper pro quand je bosse, de faire le con en dehors, mais d'être bien quand je bosse. » (R5, 2018, 3/6)

« J'ai tellement bossé dur, des fois j'ai des collègues qui me disent "oui, mais toi tu fais tout bien, t'es énervante", mais c'est pas ça, je ne me lève pas le matin en mode "je fais tout bien". Je bosse toute la journée. On m'a demandé de faire de la radio, j'ai écouté blindé d'émissions, je me suis inspirée de plein de gens, j'ai fait des formations pour poser ma voix, pour respirer par le ventre, mais blindé de trucs, et j'ai fait ça pour chaque nouvelle fonction, je suis venue bénévolement, j'ai regardé comment les gens travaillaient, j'ai pris des notes, j'ai bossé comme une dingue. C'est pour ça que je fais les choses bien, c'est parce que j'ai travaillé. Ce serait terrible de travailler autant et faire de la merde. » (R2, 2018, 19)

La journaliste R8, par contre, n'estime pas du tout qu'elle ait dû travailler plus que ses collègues, ni travailler plus dur pour se construire une carrière. En revanche, elle évoque sa jeunesse dans une famille de quatre enfants, et les difficultés financières rencontrées par sa mère au moment de payer les études de ses filles. La journaliste raconte que grâce aux bourses d'étude, elle s'en est sortie et ne s'est pas sentie différente des autres étudiant.es, ni mise à part.

Enfin, la journaliste R7 tente d'apporter quelques éléments de réponse à la question :

« Savoir si on doit en faire plus que les autres, je ne sais pas... Peut-être que parfois on s'impose d'en faire plus que les autres, alors qu'on ne devrait pas. Je pense qu'il y a de ça aussi. C'est se comporter soi-même comme dominé, alors

qu'on pourrait tout à fait en faire moins que les autres. Et puis, je pense qu'il y a des questions à poser, et quand on est plus jeune, on n'ose pas les poser. Ça reste quand même un milieu où le débat est possible, où la contradiction est possible. Elle peut donner lieu à de nouvelles réalités à partir du moment où on arrive à les amener en déconstruisant, et moins dans la confrontation. C'est un milieu où il y a énormément d'acquis, et quand il y a des acquis qui se transmettent de générations en générations, on ne se rend pas compte que ce sont des acquis, et que ce sont des constructions. Le fait de déconstruire, pour moi, c'est un outil formidable pour avancer. » (R7, 2019, 6)

Nous gardons tout de même à l'esprit que nous interrogeons des personnes qui sont journalistes, et qui donc sont parvenues à trouver leur place dans la profession. Il ne nous est pas possible de faire de leurs récits de vie des généralités : la détermination et la force de caractère ne suffisent pas à s'échapper de discriminations qui, elles, sont systémiques et injustes par définition. En revanche, cela nous permet de mieux comprendre la construction identitaire des personnes qui font partie de notre échantillon, et de relever leur manière de faire face aux violences qu'elles peuvent subir.

Pour conclure ce point, nous citerons le journaliste R5, qui se remémore la réalité sociale qu'il vivait au quotidien dans la cité de logements sociaux où il a grandi :

« Je pense que certains, plusieurs même, pouvaient y arriver [faire des études supérieures], mais tu vis tellement dans un vase clôt... Par exemple, j'avais une amie qui était avec moi à l'athénée, et je lui ai demandé "tiens, pourquoi tu tentes pas des études supérieures ?", parce qu'elle était au moins aussi balaise que moi. Elle m'a répondu "ah, non, ma maman n'a pas les moyens". Je lui ai répondu : "tu crois que mon papa a les moyens ? Non, il a pas les moyens, mais il y a des bourses", et elle m'a dit qu'elle ne savait pas. Et puis, après les enfants font un peu ce que les parents font. Si les parents ne font pas d'études, qu'ils n'essayent pas, après les enfants se mettent à travailler directement à 15 ou 16 ans. Moi j'explique ça comme ça, une sorte de fermeture d'esprit qui est liée à l'endroit dans lequel tu vis. Je suis convaincu qu'il y en a plein, dans mon entourage, qui auraient pu tenter leur chance et réussir. » (R5, 2018, 3)

6.3. L'importance des *role models* dans la construction personnelle

Nous l'avons constaté tout au long de ce mémoire, la diversité ethnique dans les médias audiovisuels n'offre pas une image qui concorde avec la diversité culturelle de la société

belge. Dans ce contexte, nous nous sommes demandé s'il était possible pour des jeunes aspirant à une carrière de journalistes de s'identifier à des figures issues de minorités visibles. Dans un premier temps, nous avons questionnés notre échantillon sur ses propres références, et ses propres *role models*, c'est-à-dire les journalistes issu.es de minorités visibles qui les ont inspiré.es.

Seulement deux journalistes de notre échantillon affirment avoir eu un *role model* : le journaliste R3, d'origine maghrébine, et la journaliste R2, métisse. Tous les deux ont cité Hakima Darhmouch, journaliste de télévision et présentatrice du journal télévisé de la chaîne nationale RTL TVI de 2006 à 2018¹³⁹.

« Franchement, tous les Belges d'origine marocaine qui ont rêvé ou qui rêvent de devenir un jour journaliste ont été admiratifs devant Hakima Darhmouch. Je pense que c'est la base, comme on dit, ne serait-ce que par le fait qu'en la voyant dans un journal télévisé aussi médiatisé que celui de RTL, elle nous a indirectement envoyé un message : c'est possible, et tu as beau être de n'importe quelle origine, si tu as la détermination, si tu as de la volonté et que tu travailles dur, tu peux y arriver. Bon, il n'y a pas que Hakima Darhmouch, il y a aussi Hadja Lahbib, il y avait Adel Lassouli aussi à l'époque chez RTL. Ces personnes-là m'ont indirectement envoyé un message. » (R3, 2018, 6)

Quant aux autres journalistes de notre échantillon, ils.elles estiment ne pas avoir eu besoin de *role models* pour entamer leur carrière.

« Non, zéro. Vraiment zéro. En fait, je voulais être journaliste pour raconter des histoires, donc non j'avais pas de modèle, ni issu de la diversité, ni de modèle. (...) J'avais pas vraiment de modèle, et personne dans la communauté [asiatique]. Autant te dire qu'il y en a pas, hein, voilà. » (R6, 2018, 7)

« Je n'en cherchais pas. Le seul auquel on pouvait s'accrocher, à l'époque, c'était Pierre Migicha, à l'époque, sur RTL. Il y avait une vieille émission sur Télé 21, à l'époque, qui s'appelait « Dounia », une émission par et pour les personnes d'origine maghrébine. Mais pour moi, je n'étais pas en questionnement, à l'époque. Maintenant, j'y suis plus sensible et j'ai conscience de la question. » (R9, 2019, 5)

¹³⁹ « 19h de RTL: les moments forts de la carrière de Hakima Darhmouch en vidéos », Le Soirmag, site internet du magazine Soirmag, URL < <https://soirmag.lesoir.be/156673/article/2018-05-14/19h-de-rtl-les-moments-forts-de-la-carriere-de-hakima-darhmouch-en-vidéos>>, consulté le 12/07/2019.

« A l'époque, c'était Hakima Darhmouch et Hadja Lahbib que tu voyais en prime time à la télévision, et tu te disais : "ouais, c'est bien". Mais c'est pas un modèle pour autant. Ce sont des personnes très bien, aux profils plus que respectables, évidemment que tu t'en inspires, mais je me suis jamais dit que je voulais devenir comme elles. » (R10, 2019, 8)

Nous avons alors voulu savoir si notre échantillon estimait que les *role models* pouvaient avoir une influence sur les générations futures, sur les jeunes issu.es de minorités visibles qui souhaiteraient embrasser une carrière de journalistes. Pour le journaliste R4, les *role models* n'ont pas d'effet sur les générations futures. Autrement dit, des médias plus en phase avec la diversité de la société belges n'influenceraient pas les jeunes issu.es de minorités visibles à se lancer dans une carrière de journalistes.

La journaliste R7, d'origine maghrébine, émet un avis plus mitigé :

« Je ne sais pas s'il faut des *role models*, moi je n'en ai pas eu. Je jouais avec des poupées Barbie blondes parce qu'il y en avait pas d'autres à l'époque. Donc je n'en sais rien. Est-ce que ça m'a empêché d'avancer dans la vie ? Non, ça c'est clair ! Mais est-ce que c'est bien d'avoir des *role models* ? J'imagine que oui, si ça existe, c'est qu'il y a un impact, et ça peut créer des vocations. Probablement que des jeunes peuvent se dire "moi aussi". Mais je pense que ce "moi aussi" est indissociable de "et les autres ?", c'est-à-dire : que font les rédactions pour pouvoir accueillir des points de vue différents, des regards différents ? Même des regards qui les dérangent. Comment est-ce qu'on fait ? C'est ça qui est important pour moi. » (R7, 2019, 7)

Les autres journalistes de notre échantillon admettent quant à eux.elles que des *role models* issu.es de la diversité peuvent inspirer des carrières à d'autres personnes qui s'y identifieraient. Par exemple, la journaliste R10, d'origine maghrébine, évoque son expérience dans un salon d'orientation de carrières dédié aux jeunes issu.es de la diversité.

« Depuis le début, j'étais une des premières participantes pour le stand « journalisme ». Je te jure que j'avais une extinction de voix à la fin de la journée tellement il y avait du monde dans ce stand. Le journalisme, ça intéresse tout le monde. (...) C'est important pour les jeunes, mais c'est important pour la société en général. On a un rôle très important : on ne doit pas mentir, mais on doit aussi donner une dimension plus vraie à l'humain. C'est très important, on ne se rend

pas compte des dégâts que ça peut faire. En tant que « racisés » (j'aime pas cette formule), on le voit. On est entre les deux : on est journalistes, donc on sait comment ça marche, et en même temps on voit le traitement qui est fait d'une certaine minorité et on se dit que c'est parfois déconné. On est bien placés pour savoir qu'il y a du boulot en perspective. » (R10, 2019, 9)

La journaliste R6 raconte une expérience similaire avec des étudiant.es dans une école secondaire de la commune d'Anderlecht, à Bruxelles.

« Dans cette classe, il y avait bien 80% d'élèves d'origine étrangère. Chez moi, c'était 1/3, ici il y en avait quand même 80%, dans cette classe. Et les gosses sont trop drôles, parce qu'à la fin de la séance, des filles sont venues me voir et m'ont dit : "c'est génial ! Parce que si vous, vous y êtes arrivée, alors nous aussi". Mais oui, peu importe ce que vous faites dans votre vie ! On peut être né n'importe où, on peut faire ce qu'on veut de sa vie. C'est pas parce que certaines personnes ont décidé de nous mettre dans un coin qu'on va aller dans un coin. C'est nous qui décidons, on est maître de son destin. Et je voyais que ça sonnait dans leurs têtes d'adolescentes, et ça m'a fait plaisir. » (R6, 2018, 8)

La journaliste R2 nous expose le même constat lors d'un débat avec des élèves de l'enseignement secondaire après une pièce de théâtre.

« Certains d'entre eux, vraiment, avaient une haine envers les journalistes, qu'ils accusaient de vouloir manipuler, de vouloir faire des campagnes de dénigrement par rapport à l'Islam, etc. Et j'ai bien vu que le fait que moi je leur explique que la moitié de ma famille est musulmane, que j'avais des maître soufi dans ma famille, ils étaient un peu "ah, ok, c'est un peu une pote". Je ne dis pas que c'est bien, de penser comme ça, mais j'ai vu qu'il y avait un terrain partagé, d'entente, et que du coup on était vachement plus apaisés pour discuter après. Ils ont été francs, et ils n'ont pas été tendres, mais par contre, c'était super intéressant et ils ont vraiment écouté ce que je disais. Je pense que pour eux c'est vraiment important parce qu'il y a un gros problème dans la société, aujourd'hui, et notamment bruxelloise, d'appartenance à la société. Il y a beaucoup de jeunes qui ne se sentent pas appartenir à la société, et je pense que même s'il est minime, le rôle que les médias peuvent jouer là-dedans est important. Le fait de voir quelqu'un à qui tu t'identifies peut aider à renforcer un sentiment d'appartenance à la société, il faut absolument l'exploiter, quoi. Je pense que ça fait des ravages,

les gens qui ne se sentent pas appartenir à la société, et qui en souffrent. Si c'est un choix, le fait de se sentir marginal, pas de soucis, évidemment. Mais si quelqu'un en souffre, là c'est terrible. » (R2, 2018, 20)

Enfin, pour les journalistes R3 et R5, le fait de pouvoir s'identifier à des journalistes issu.es de minorités visibles peut ouvrir des portes, et créer des vocations.

« Je pense que les *role models* sont très importants pour les jeunes, ça nous donne l'impression que c'est possible. Ça peut susciter pas mal de vocations, dans mon exemple personnel, ça a suscité ma vocation. Je pense que c'est important, après je pense aussi qu'il ne faut pas que ça devienne une obsession, parce qu'au final on est tous Belges avant tout. Donc tant que ça ne devient pas une obsession et que c'est motivant, oui. » (R3, 2018, 7)

« T'as l'impression que la porte a été ouverte, quand quelqu'un l'a fait avant, c'est comme disait Jérôme Nzolo, le premier arbitre noir. Tu vois, il avait un peu ouvert le chemin, après on foutra la paix aux autres arbitres black. Moi, je ressens pas ça, mais peut-être que si un jour je le fais dans la durée... Imaginons que je devienne présentateur pendant 3 ans, oui peut-être que ça libèrera d'autres qui se diront "oui, c'est possible". [Ils] l'ont fait, ça veut peut-être dire à "l'Arabe du coin" (je dis ça avec des guillemets, bien sûr), le gars qui grandit à Schaerbeek, qui se dit qu'il y a moyen de... » (R5, 2018, 6)

7. Conclusion

D'après notre analyse, nous pouvons dégager un premier constat clair : nos répondant.es s'accordent sur le fait que le milieu du journalisme manque de diversité ethnique. Plusieurs d'entre eux.elles évoquent que les médias doivent représenter un reflet de la société telle qu'elle est, et déplorent le fait que ce ne soit pas le cas des médias actuellement. D'une manière générale, les médias manquaient déjà de diversité avant que les journalistes de notre échantillon ne débutent leurs carrières, puisqu'une majorité d'entre eux.elles déclarent ne pas avoir eu de *role models*, et ne pas en avoir eu besoin. Ainsi, en ce qui concerne notre échantillon, le manque de diversité dans les médias audiovisuels n'a pas représenté un frein aux ambitions de carrière journalistique. Cette observation ne peut pas être généralisée, puisque nous avons interrogé uniquement des journalistes, dont la carrière est déjà entamée depuis quelques années, voire plusieurs décennies pour certain.es.

Notre échantillon s'accorde pour affirmer que le métier de journaliste est un métier difficile, principalement en raison du statut peu stable de pigiste, mais aussi des horaires, des contraintes et du manque de reconnaissance de la part de la hiérarchie. Cependant, la majorité de nos répondant.es considère que ce métier est une réelle vocation, et que cela leur permet de faire face aux difficultés du milieu. Malgré ces difficultés, les journalistes de notre échantillon font tous et toutes preuve d'ambition, même après plusieurs années de carrière, et nous ont fait part de leurs envies d'évolution, imaginant leur futur en tant que journalistes.

Notre hypothèse principale consistait à affirmer que les journalistes issu.es de minorités visibles étaient confronté.es à des difficultés supplémentaires, liées à leurs origines, et qui n'étaient donc a priori pas vécues par les journalistes perçu.es comme blanc.ches. Ces difficultés prennent la forme des discriminations, qui découlent principalement du racisme systémique. Ce racisme est vécu à la fois au sein même des rédactions, mais aussi sur le terrain, avec des sources, selon les nombreuses histoires exposées par les journalistes de notre échantillon. Il ne nous est pas possible d'ignorer le problème que de telles violences peuvent représenter pour des journalistes lorsqu'ils exercent leur métier. Ceux-ci et celles-ci doivent gérer ces difficultés en plus des difficultés liées au travail de journaliste, ce qui représente une charge supplémentaire dans la gestion d'une carrière. Nous avons également noté que, pour les femmes journalistes issues de minorités visibles, ces difficultés liées au métier et les discriminations liées à leurs origines se superposaient au sexisme et aux discriminations de genre. Il ne nous est pas possible d'approfondir ce volet au moyen de nos entretiens, mais nous avons pu constater que, dans une perspective intersectionnelle, il ne suffisait pas de s'arrêter à un seul type de discrimination.

Lors de la rédaction de notre partie théorique, nous avons également évoqué des discriminations « camouflées », et non directes. Nous avons observé lors de nos entretiens une difficulté à poser des mots sur les situations vécues. Il n'est pas toujours aisé de pouvoir identifier le racisme, tantôt qualifié de « racisme ordinaire », tantôt qualifié de « racisme violent ». Pourtant, celui-ci est présent, sous différentes formes qui se valent et se rassemblent, sans hiérarchie de pénibilité. Chaque attaque assimilée au racisme constitue une discrimination supplémentaire que nous devons prendre en compte. D'autant plus que ces discriminations sont en fait vécues depuis l'enfance des journalistes, bien avant qu'ils et elles ne débutent leurs carrières.

Nous l'avons vu, la discrimination commence dès le début des études, comme plusieurs exemples donnés par nos répondant.es l'attestent. Le système scolaire lui-même participe

à la dynamique de domination appliquée aux minorités, et freine très tôt l'épanouissement personnel et professionnel des jeunes issu.es de minorités visibles. Certain.es étudiant.es subissent même des tentatives d'écartement de l'enseignement général, comme nous l'avons constaté avec les journalistes R3 et R10. Plus tard, d'autres n'accèdent même pas à des études supérieures en raison de leur milieu socio-économique. Le système scolaire discriminant peut être une explication au manque de diversité ethnique dans les écoles de journalisme, puisqu'avant de se confronter à un manque de diversité dans les rédactions, nous pouvons constater un manque de diversité dans les études de journalisme.

Les journalistes issu.es de minorités visibles qui parviennent à atteindre les rédactions sont alors considérés comme de rares exceptions. Cependant, il faut rester prudent quant à cet argument, puisque celui-ci peut être utilisé par les médias pour se justifier du manque de diversité dans leurs rédactions¹⁴⁰. Ainsi, selon nos entretiens, le manque de diversité dans les études de journalisme peut être constaté aisément en observant les promotions de journalistes diplômé.es. Ce manque de diversité dans les études entraîne un manque de diversité dans le vivier de recrutement des rédactions, mais ne peut expliquer à lui seul le fait que peu de personnes issu.es de minorités visibles soient engagées dans les médias.

Face à des discriminations vécues depuis l'enfance, inhérentes au système social et ses hiérarchies, les journalistes de notre échantillon semblent développer seul.es des stratégies pour « survivre » au milieu. Suite à nos entretiens, nous avons pu identifier la création d'une carapace solide, qui permet aux journalistes d'affronter à la fois les difficultés de leur métier, mais également celles qui résultent des discriminations qu'ils et elles subissent. Ainsi, les journalistes, dans leur construction personnelle et professionnelle, s'endurcissent, font preuve de ténacité et affrontent seul.es les obstacles. Cela nous permet de mettre en évidence un manque d'organisation interne aux médias, qui donnerait la possibilité aux journalistes de dialoguer et d'être épaulé.es. Il existe par contre dans certains médias un service juridique qui permet aux journalistes de déposer une plainte lorsqu'ils et elles sont confronté.es à des propos racistes.

Une autre défense mise en avant par nos journalistes lors des entretiens est la déconstruction. En déconstruisant les propos racistes dont ils.elles sont victimes, les journalistes estiment pouvoir pointer les incohérences de la pensée raciste et se défendre des stéréotypes liés à leurs origines. Ici encore, il s'agit d'une méthode que les journalistes appliquent seul.es, sans pouvoir être épaulé.es par une structure interne aux médias.

¹⁴⁰ Entretien avec Milena Doytcheva, sociologue, réalisé le 8/04/2019.

Cette analyse nous permet d'observer la réalité de terrain telle que vécue par les journalistes, et met en lumière plusieurs récits pertinents qu'il conviendrait d'approfondir grâce à davantage de recherches. Nous souhaitons ouvrir la porte à ces recherches futures, en abordant les interrogations les plus basiques avec des journalistes issu.es de minorités visibles, mais le sujet de la diversité dans les médias couvre un champ plus large de questionnements possibles.

Notre objectif principal était de comprendre si les journalistes issu.es de minorités visibles sont confronté.es à des discriminations susceptibles de freiner leurs carrières, et nous avons établi que c'était en effet le cas.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Notre travail repose en premier lieu sur des entretiens qualitatifs effectués avec dix journalistes hommes et femmes issu.es de minorités visibles. Ces entretiens nous ont servi de base afin de dresser le portrait de la réalité vécue par ces journalistes minoritaires dans le paysage médiatique audiovisuel belge francophone. Chaque journaliste interrogé.e nous a livré sa propre version de la réalité, mais nous avons retrouvé dans leurs discours des similitudes qui nous ont permis de dresser quelques constats, ainsi que de répondre à notre principale question : les journalistes issu.es de minorités visibles sont-ils.elles confronté.es à des discriminations susceptibles de freiner leurs carrières ? Nous avons répondu à cette question par l’affirmative.

Nous sommes partis de données chiffrées telles qu’exposées dans l’étude « Portrait des journalistes belges en 2018 » : 83,1% des répondant.es journalistes francophones ont des parents nés en Belgique¹⁴¹. Au-delà des statistiques, une simple observation des médias audiovisuels permet de constater que la diversité visible est quasiment absente chez les journalistes. Notre but, plus que d’établir des objectifs chiffrés, consistait à se demander pourquoi cette absence. Quels sont les facteurs qui permettraient d’expliquer pourquoi le milieu du journalisme semble rester fermé à la diversité ethnique ?

En effet, il serait aisé pour des médias de rétablir cette absence de diversité en engageant des personnes issues de minorités visibles pour correspondre à des critères chiffrés, des quotas. En utilisant ce type de solutions, sans aucun réel questionnement des pratiques, un changement de fond ne peut pas être effectué. Il n’existe donc pas de proportion permettant d’arrêter les questionnements : il ne s’agit pas ici d’établir qu’à partir d’un certain pourcentage, l’égalité serait acquise. Notre volonté est de mettre en lumière des mécanismes qui polluent le travail des journalistes issu.es de minorités visibles, et le milieu même du journalisme.

Nous avons ainsi donné la parole aux premier.ères concerné.es : les journalistes issu.es de minorités visibles. Dans l’intérêt d’une recherche scientifique, nous avons catégorisé ces journalistes, et avons généralisé les constats observés dans l’ensemble des discours recueillis. Pourtant, ces journalistes sont les premier.ères à rejeter ce type de catégorisation, qu’ils.elles considèrent comme stigmatisantes.

¹⁴¹ Van Leuven (Sarah), Raeymaeckers (Karin), Libert (Manon), Le Cam (Florence), Stroobant (Joyce), D’Heer (Joke), Malcorps (Sylvain), Jacquet (Antoine), Heinderyckx (François), De Vuyst (Sarah) et Vanhaelewyn (Bart), *Portrait des journalistes belges en 2018*, Gent, Academia Press, 2019, p. 8.

« J'aimerais pouvoir me présenter comme « citoyenne du monde », or le monde veut qu'on ait des étiquettes, et on nous juge sur notre apparence, que ce soit notre physique, notre éducation, notre culture, on est jugés, en permanence. » (R1, 17, 2018)

« C'est comme si tu avais un cercle blanc, un cercle « africain », qui s'imbrique, et puis qui forment un troisième cercle en dehors de tout. Et donc, on ne sait pas me mettre dans une case, et déjà je n'ai pas envie qu'on me mette dans une case, je ne le supporte pas, donc moi-même je ne vais pas me mettre dans une case, ni poser une étiquette. Ça dépend vraiment des situations. » (R2, 11, 2018)

« Tout ça m'a juste permis de m'accepter telle que je suis. Je me posais pas ce type de questions avant qu'on me mette devant le fait accompli : « t'es d'origine X ou Y ». Moi, je m'en foutais, je suis belge, et puis c'est tout. Quand on revient avec ça, la question se pose, et finalement j'ai appris à assumer qui je suis, et c'est tout. » (R10, 8, 2018)

Il convient désormais de revenir à l'essentiel : nous avons rencontré des journalistes, qui se revendiquent tous et toutes journalistes avant tout, lorsque nous leur demandons comment ils.elles se définissent. Il serait erroné de ne pas tenir compte de leurs origines, d'autant plus que celles-ci sont visibles, dans le cas de nos répondant.es, mais il ne faut pas tomber dans un autre extrême, en adoptant un regard différent à leur égard.

Pourtant, la réalité montre que leur parcours est différent : les journalistes de notre échantillon n'ont pas bénéficié de réseaux de connaissances leur permettant d'établir leurs carrières, ils.elles ne viennent pour la plupart pas de milieux socio-économiques aisés, et ont subi des discriminations durant leurs parcours. Une première piste de réflexion consisterait à interroger désormais les parcours de journalistes perçu.es comme blanc.ches afin de pouvoir comparer les difficultés vécues par chacun.e, par exemple, et approfondir ces constatations.

D'autres questions restent sans réponse, comme par exemple l'absence flagrante de journalistes noir.es dans les médias audiovisuels belges francophones. Encore une fois, il ne s'agit pas de pointer du doigt ce manque et de tenter d'y remédier en engageant quelques journalistes noir.es. L'objectif serait de tenter de comprendre pourquoi cette absence, qui n'est possiblement pas anodine dans les médias audiovisuels. Il serait possible d'imaginer une étude au cas par cas, en analysant séparément chaque origine et

sa réalité, qui ne sera probablement pas toujours la même. Des différences culturelles peuvent survenir, ou également des différences relatives aux attentes stéréotypées liées à chaque minorité.

Nous avons souhaité ouvrir le débat en donnant la parole aux journalistes concerné.es, il serait désormais pertinent de se tourner vers les directions et les rédacteurs.trices en chef. En effet, il faut encore d'une part comprendre ce taux faible d'embauche des journalistes issu.es de minorités visibles, et d'autre part appréhender davantage la notion de « tokénisme » dans les médias audiovisuels, dans lesquels des enjeux liés à l'image interviennent. Les décisions se prennent au niveau des directions et des rédactions en chef, il convient donc de leur donner la parole à ce sujet pour approfondir notre travail.

Enfin, nous souhaitons mettre en exergue une piste de solution envisageable à l'échelle des rédactions. La journaliste R2 et le journaliste R9, durant nos entretiens, ont abordé des « espaces *safe* ». Pour la journaliste R2, il s'agit de la rédaction web dans laquelle elle travaille, où les journalistes viennent d'horizons différents et avec lesquelles elle explique se sentir « plus à l'aise » que ses collègues de la rédaction télévisée, aux profils moins diversifiés. Le journaliste R9, lui, exprime une certaine fatigue au contact de journalistes dont le profil n'est pas similaire au sien :

« En fait, c'est fatigant de parler avec les Blancs qui n'ont pas vécu la même chose que toi. Et donc, tu dois "upgrader" ta façon de parler, ou ta façon d'être. Pendant des années, j'ai refusé de mettre une cravate et compagnie, parce que pour moi c'est un costume de clown. C'est pas ce que je suis dans la vie, pourquoi j'irais faire ça ? Il y a une résistance chez moi à m'emparer des codes qui sont attendus, parce que ce serait en quelque sorte nier ce que tu es : ta naissance, ta vie. Je peux, mais jusqu'à une certaine limite. Je sais que pendant les réunions, je passe pour le sauvage de service, parce qu'au lieu de dire : "ah, ça ne va pas", je vais dire : "c'est de la merde". Mais ma femme a le même problème dans ses boulots, parce qu'elle est cash, et les Blancs sont hypocrites 9 fois sur 10, donc ça ne passe pas. Ce qui fait que, quand tu es avec des racisés, tu parles cash et personne ne va être choqué. » (R9, 2019, 12)

Ainsi, ces deux constatations nous poussent à envisager des espaces de discussion plus *safe* au sein des rédactions. Ces espaces seraient évidemment ouverts à tous, et gérés par une personne neutre sensibilisée aux problématiques d'inclusivité. Ces espaces pourraient

agir comme un moyen de décompression et un lieu de déconstruction des stéréotypes, des violences, des discriminations. Cette initiative serait entièrement tournée vers les journalistes, et ne permettrait sans doute pas de gérer la problématique globale, plus systémique, mais ces espaces de discussion permettraient de délester les journalistes d'un poids qu'ils.elles portent souvent seul.es. C'est un travail déjà bien entamé dans les médias publics, comme nous l'avons observé avec les cellules diversité de la RTBF et de la VRT. À notre sens, ces espaces de discussion pourraient être bénéfiques à chaque média, pour ouvrir le débat au sein même des rédactions, et casser le tabou que peut représenter le sujet de la diversité dans certains médias.

Ce débat n'est en tout cas pas encore clos. Au contraire, un nouvel exemple d'actualité nous permet de conclure ce mémoire comme nous l'avons débuté. Le 18 juin 2019, la journaliste Salima Belabbas, présente son premier journal télévisé sur la chaîne nationale RTL TVI¹⁴². Des téléspectateurs.trices publient ensuite sur les réseaux sociaux des commentaires racistes à l'encontre de la journaliste, d'origine maghrébine¹⁴³. La journaliste n'a pas souhaité répondre à ces commentaires, ni s'exprimer au sujet de cette expérience. En revanche, la chaîne a décidé de travailler avec l'AJP, le CSA et UNIA sur « une réflexion étendue à l'ensemble du secteur médiatique » qui donnerait lieu à « un plan d'actions efficace¹⁴⁴ ». Le CSA, suite à ces faits, rappelle qu'il « encourage les éditeurs à poursuivre dans la voie de la meilleure représentation des genres et de la diversité dans leurs programmes, reflétant ainsi les diverses composantes de notre société¹⁴⁵. »

¹⁴² Lemaigre (Lola), *Salima Belabbas victime de racisme: RTL ne porte pas plainte*, Le Soir, site web du média Le Soir, URL <<https://www.lesoir.be/231937/article/2019-06-20/salima-belabbas-victime-de-racisme-rtl-ne-porte-pas-plainte>>, consulté le 1/08/2019.

¹⁴³ Lemaigre (Lola), *Salima Belabbas...*, id.

¹⁴⁴ Lemaigre (Lola), *Salima Belabbas...*, id.

¹⁴⁵ « Propos racistes à l'encontre de Salima Belabbas : le CSA salue la réactivité de l'éditeur RTL Belgium et soutient le secteur dans la représentation de la diversité », CSA, site du Conseil supérieur de l'Audiovisuel, URL <<http://csa.be/breves/1348>>, consulté le 1/08/2019.

BIBLIOGRAPHIE

« 19h de RTL: les moments forts de la carrière de Hakima Darhmouch en vidéos », Le Soirmag, site internet du magazine Soirmag, URL <<https://soirmag.lesoir.be/156673/article/2018-05-14/19h-de-rtl-les-moments-forts-de-la-carriere-de-hakima-darhmouch-en-vidéos>>, consulté le 12/07/2019.

Association des Journalistes Professionnels, *La diversité au sein de la profession de journaliste*, AJP, 2013, 44 p.

Brassinne de La Buisnière (Jacques) et Dumont (Georges-Henri), *Les autorités belges et la décolonisation du Congo*, in « Courrier hebdomadaire du CRISP », vol. 2063-2064, n° 18, 2010, p. 9-117.

« Bruxelles, deuxième ville la plus cosmopolite du monde », Le Vif, site internet du magazine Le Vif L'express, URL <<https://www.levif.be/actualite/belgique/bruxelles-deuxieme-ville-la-plus-cosmopolite-du-monde/article-normal-1128561.html>>, consulté le 29/04/2019.

Calvès (Gwénaële), *La discrimination positive*, VILLE, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2016, 128 p.

Centre Fédéral Migration (Myria), *Immigrés, étrangers, Belge d'origine étrangère, de qui parle-t-on ?*, Myriatics n°2, 2015, 5 p.

Chrétien (Jean-Pierre), *Le passé colonial : le devoir d'histoire*, in « Politique africaine », vol. 98, n°2, 2005, p. 141-148.

Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales Unité D.3, *Coûts et avantages de la diversité*, 2003.

Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), *Baromètre diversité et égalité 2017*, volume 1, avril 2018, 172 p.

D'Estienne d'Orves (Lola), « Dis-moi, c'est quoi un TV trope ? », Femmes Plurielles, site du FPS, URL <<http://www.femmes-plurielles.be/dis-moi-cest-quoi-un-tv-trope/>>, consulté le 11/07/2019.

Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, URL <http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2008121248&table_name=loi>, consulté le 6/01/2019.

Demers (François), Le Cam (Florence), Henrique Pereira (Fabio), « L'entretien de recherche avec des journalistes », *Sur le Journalisme – About Journalism, Sobre Journalismo*, vol. 1 n°1, 2012, 104 p.

De Stexhe (Yannicke), *Du whitewashing au white savior : au-delà de la présence, l'importance des rôles*, BePax, site de l'association BePax, URL <<http://www.bepax.org/publications/analyses/du-whitewashing-au-white-savior-au-dela-de-la-presence-l-importance-des-roles,0001044.html>>, consulté le 11/07/1019.

Doytcheva (Milena), *Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail*, Bruxelles, PIE Peter Lang, coll. « Travail & Société », 2015, 196 p.

Eberhard (Mireille), *De l'expérience du racisme à sa reconnaissance comme discrimination. Stratégies discursives et conflits d'interprétation*, « Sociologie », volume 1, n° 4, 2010, p. 479-495.

Entretien avec Milena Doytcheva, sociologue, réalisé le 08/04/2019.

Entretien avec Safia Kessas, journaliste et responsable de la cellule diversité de la RTBF, réalisé le 08/01/2019.

Freslon (Chloé), « Le tokénisme, ou comment utiliser les femmes comme "cache misère", site du journal Métro », URL <<https://journalmetro.com/plus/techno/1186742/le-tokenisme-ou-comment-utiliser-les-femmes-comme-cache-misere/>>, consulté le 30/06/2019.

« Gouvernance », site du média RTBF, URL <<https://www.rtb.be/entreprise/a-propos/gouvernance>>, consulté le 30/06/2019.

Haddad (Raphaël) et Baric (Carline), *Manuel d'écriture inclusive*, Mots-clés et Épices & Chocolat, 2017.

Henry (Natacha), « Masculin universel, paternalisme lubrique, langage et sexisme ordinaire », *Dites-le avec des femmes. Le sexisme ordinaire dans les médias*, Paris, CFD, 1999, p. 74.

« Histoire des migrations en Belgique au regard des politiques menées », Vivre en Belgique, site de ressources et d'informations utiles pour vivre en Belgique, URL <<http://www.vivreenbelgique.be/11-vivre-ensemble/histoire-de-l-immigration-en-belgique-au-regard-des-politiques-menees>>, consulté le 2/04/2018.

« Honte des éditorialistes face au racisme débridé en Belgique », RTBF, site web d'information de la RTBF, URL <https://www.rtb.be/info/medias/detail_honte-des-editorialistes-face-au-racisme-debride-en-belgique?id=10012928>, 7/09/18, consulté le 4/01/2019.

Jamin (Jérôme), *Racisme ordinaire : entre préjugés, stéréotypes et boucs émissaires*, Salut et Fraternité, site du Centre d'Action laïque de la Province de Liège, URL <<https://www.calliege.be/salut-fraternite/94/racisme-ordinaire-entre-prejuges-stereotypes-et-boucs-emissaires/>>, consulté le 27/06/2019.

Jaunait (Alexandre) et Chauvin (Sébastien), Intersectionnalité, Catherine Achin éd., « Dictionnaire. Genre et science politique. Concepts, objets, problèmes ». Presses de Sciences Po, 2013, p. 286-297.

Jespers (Jean-Jacques), *Journalisme de télévision : Enjeux, contraintes, pratiques*, Bruxelles, De Boeck, 2009.

Kopijn (Valérie), *The Representation of Females of Colour in the Dutch Media*, sous la direction de Van Ginhoven (Dave), The Hague University of Applied Sciences, Academy of European Studies & Communication Management, 2014, 78 p.

Krieg-Planque (Alice), *La notion de formule dans l'analyse de discours*, Presses Univeau Franche-Comté, coll. « Annales Littéraires », 2009, 145 p.

Le Cam (Florence), Libert (Manon) et Ménéalque (Lise), *Être femme et journaliste en Belgique francophone*, Bruxelles, ULB-LaPIJ-UMons-AJP, 2018, p. 52.

Laufer (Jacqueline), *Femmes et carrières : la question du plafond de verre*, Paris, Revue Française de Gestion, Vol. 30, n° 151, 2004, p. 117-127.

« Le comité de direction », site du média RTL Belgique, URL <<https://www.rtlbelgium.be/les-societes/le-comite-de-direction/>>, consulté le 30/06/2019.

Lemaigre (Lola), « Salima Belabbas victime de racisme: RTL ne porte pas plainte », Le Soir, site web du média Le Soir, URL <<https://www.lesoir.be/231937/article/2019-06-20/salima-belabbas-victime-de-racisme-rtl-ne-porte-pas-plainte>>, consulté le 1/08/2019.

Lits (Marc), Desterbecq (Joëlle), *Du récit au récit médiatique*, Bruxelles, De Boeck, 2ème éd., 2017, coll. « Infocom », 235 p.

Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, URL <http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1981073035&table_name=loi>, consulté le 6/01/2019.

Loi sur l'équité en matière d'emploi, L.C. 1995, ch. 44.

Mabille (Betel), *Racisme et santé. Quels liens ? Quels impacts ?*, Bruxelles, BePax, 2018, p.2.

Mathien (Michel), « Diversité culturelle, minorités et médias. Réalité et perspectives », *Revue française des sciences de l'information et de la communication*, n°2, URL <<http://journals.openedition.org.ezproxy.ulb.ac.be/rfsic/310>>, mis en ligne le 1/01/2013, consulté le 6/01/2019.

Morio (Joël), « Présentateur de JT : le corps de l'info », *Le Monde*, site du média Le Monde, URL <https://www.lemonde.fr/television-radio/article/2015/09/18/presentateur-de-jt-le-corps-de-l-info_4762916_1655027.html>, consulté le 11/07/2019.

Muir (Élise), *L'action juridique de l'union européenne dans la lutte contre les discriminations*, Migrations Société, vol. 131, no. 5, 2010, p. 87-104.

« Minorités visibles », Novethic, l'accélérateur de transformation durable du Groupe Caisse des Dépôts, Lexique, <<https://www.novethic.fr/lexique/detail/minorites-visibles.html>>, consulté le 5/01/2019.

« Paternalisme », Encyclopédie universalis, site de l'encyclopédie Universalis, URL <<https://www.universalis.fr/dictionnaire/paternalisme/>>, consulté le 30/06/2019.

« Propos racistes à l'encontre de Salima Belabbas : le CSA salue la réactivité de l'éditeur RTL Belgium et soutient le secteur dans la représentation de la diversité », CSA, site du Conseil supérieur de l'Audiovisuel, URL <<http://csa.be/breves/1348>>, consulté le 1/08/2019.

Pungu (Gratia), *Congo : le paternalisme a la peau dure*, Revue politique, site de la revue politique, URL <<https://www.revuepolitique.be/congo-le-paternalisme-a-la-peau-dure/>>, consulté le 10/07/2019.

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Emploi et marché du travail, *Label Égalité diversité*, mars 2007.

Service public fédéral Intérieur, « Résultats officiels », site du SPF Intérieur, URL <<https://elections2019.belgium.be/fr>>, 2019, consulté le 30/05/2019.

Sherrer (Kara), « What is tokenism, and why does it matter in the workplace ? », Vanderbilt University, URL <<https://business.vanderbilt.edu/news/2018/02/26/tokenism-in-the-workplace/>>, consulté le 11/07/2019.

« Social commitment », Benetton Group, site de la marque Benetton, URL <<http://www.benettongroup.com/sustainability/benetton-social-commitment-programme/>>, consulté le 11/07/2019.

Sun (Rebecca), « 'Hellboy' Whitewashing Backlash May Signal Tipping Point for Hollywood Casting », The Hollywood Reporter, site du média The Hollywood Reporter, URL <<https://www.hollywoodreporter.com/heat-vision/hellboy-whitewashing-backlash-may-signal-tipping-point-hollywood-casting-1035604>>, consulté le 11/07/2019.

Szerer (Barbara), *La femme : un journaliste comme les autres ? Image et représentation des femmes dans les rédactions et dans le contenu des informations télévisées en Belgique*, mémoire de master sous la direction de Jaspers (Jean-Jacques), Université libre de Bruxelles, 2004.

Tandé (Alexandre), *Lutter contre les discriminations ethno-raciales et/ou promouvoir la diversité dans le domaine de l'emploi ? : le développement d'une action publique ambiguë en Région de Bruxelles-Capitale, 1997-2012*, Université libre de Bruxelles, Faculté des Sciences sociales et politiques – Sciences sociales et Sciences du travail, Bruxelles, 2013, p. 17.

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, version consolidée du 9 mai 2008, C 115, article 19.

Unia, centre interfédéral pour l'égalité des chances, *Rapport annuel. Refuser l'inertie*, 2017.

Van Leuven (Sarah), Raeymaeckers (Karin), Libert (Manon), Le Cam (Florence), Stroobant (Joyce), D'Heer (Joke), Malcorps (Sylvain), Jacquet (Antoine), Heinderyckx

(François), De Vuyst (Sarah) et Vanhaelewyn (Bart), *Portrait des journalistes belges en 2018*, Gent, Academia Press, 2019, p. 8.

V. (Ch.), *Employés fantômes : voici les vrais chiffres de la RTBF*, DH, site du journal La Dernière Heure, URL <<https://www.dhnet.be/medias/television/employes-fantomes-voici-les-vrais-chiffres-de-la-rtbf-57795a8f35708dcfedbd0159>>, consulté le 27/06/2019.

VRT haalt doelstellingen Diversiteit, VRT, site du média VRT, URL <<https://www.vrt.be/nl/over-de-vrt/nieuws/2018/03/22/vrt-diversiteitsmonitor-2017--doelstellingen-bereikt/>>, consulté le 28/06/2019.

Zimmer (Lynn), *Tokenism and women in the workplace : the limits of gender-neutral theory*, coll. « Social Problems », volume 35, issue 1, 1988, p. 64–77.

ANNEXES

Annexe n°1 : Entretien avec Safia Kessas, responsable de la cellule diversité de la RTBF.

Au téléphone, le 8 janvier 2019

Durée : 42 :18

/ Entretien non public /

Annexe n°2 : Entretien avec Milena Doytcheva, sociologue française ayant travaillé sur les questions de diversité et discriminations dans le milieu professionnel.

Via Skype, 8 avril 2019

Durée : 1 :33 :00

Pourquoi est-ce qu'on parle de plus en plus de diversité dans les médias ou ailleurs ?
Pourquoi est-ce que c'est si important ?

Je pense qu'il y a deux manières de répondre. De manière générale, je pense que c'est une sensibilité plus grande aux problématiques identitaires, de cultures. C'est une tendance qu'on peut retracer à l'échelle globale : c'est la mondialisation, le mélange des cultures, la communication accélérée. C'est un phénomène très général, très global.

Par rapport au contexte français, c'est un phénomène qui n'est pas complètement nouveau. A partir des années 80, il y a des initiatives politiques et militantes. A l'époque, il y a un slogan militant explicite, c'est celui du droit à la différence. Il y a cette tendance-là qui est plus ancienne. Après, les termes ont changé : on a parlé d'interculturalité, de multiculturalisme. Maintenant, le mot qui fait un peu le buzz, c'est la diversité. Dans mon ouvrage, on constate que c'est une notion dont on peut retracer l'émergence aux États-Unis, à la fin des années 70, et puis petit à petit, elle a fait son chemin. Aux USA d'abord, dans l'université, puis dans l'entreprise. Et puis, elle se globalise, comme l'ensemble de la réflexion sur ces questions.

Voilà, ça c'est le contexte global, je pense qu'il y a un mouvement de fond qui va en ce sens.

Et puis, il y a un contexte plus spécifique, dans le cas français mais aussi belge : c'est l'apparition de la lutte contre les discriminations à la fin des années 90. C'est une initiative européenne, en 2000, que tous les états membres de l'Union doivent transposer. Et donc c'est autour de cette nouvelle question, qui dans d'autres pays est plus anciennes, comme les pays anglophones et du nord. Dans des pays comme la France, la Belgique, l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie, c'est une nouvelle question, qui n'avait pas été travaillée. A partir de là, il y a eu comme un brainstorming, de recherches d'innovation de la part des acteurs sociaux, et donc une appropriation volontariste de cette notion de diversité, qui n'est pas inédite, mais qui était nouvelle dans ce contexte-là.

Je travaille aussi sur la notion de minorité visible, que j'ai retrouvée au Canada, et qu'on n'utilise pas souvent chez nous. Ce sont deux mots assez forts, qui parfois peuvent

susciter une sorte de stigmatisation. Il y a d'un côté une envie de visibilité cette minorité, et d'un côté une envie de cette minorité de ne pas être visible, en tout cas ne pas être pointée du doigt. Je pense que c'est une notion assez révélatrice, finalement.

Cette notion, à ma connaissance, elle est effectivement canadienne. Elle a été surtout utilisée pour éviter un vocabulaire racial, pour ne pas reprendre des catégories raciales, on parle de « minorités visibles », pour dire à peu près la même chose. Dans le contexte français, cette notion a été mise en avant par ceux qui ont été les promoteurs de l'initiative de diversité, qui en France ont commencé à prendre de l'importance dans le monde du travail. Vous verrez cela dans le chapitre 1 de mon ouvrage : si on fait l'historique de l'apparition de la notion de diversité dans le contexte français à partir d'une étude de la presse nationale, on voit que cette notion de diversité apparaît d'abord de manière significative en rapport avec les médias, dans le champs des médias, leur représentativité, notamment les images qu'on voit à la télé. Mais, dès la fin des années 90, début des années 2000, il y a des initiatives notamment gouvernementales en ce sens, et ça commence à émerger. Là où ça va réellement percer, lorsque ça va faire événement de discours, c'est lorsque la diversité sera appliquée à l'entreprise et le monde du travail. En France, ça commence en 2004, avec un rapport qui s'appelle « Les oubliés de l'égalité des chances ». Les auteurs de ce rapport partent en mission au Canada pour s'inspirer des expériences canadiennes, et introduisent la notion de minorité visible pour légitimer leur initiative, qui débouche directement sur une charte de la diversité au travail. C'est à partir de là qu'en France la problématique devient davantage médiatiser.

Donc effectivement, il y a un lien. Après, par vos entretiens, peut-être que vous pouvez analyser comment les gens vivent cette notion, mais ce sera du cas par cas. Moi, ce que j'ai pu voir dans mes entretiens, c'est que certains pouvaient effectivement être rebutés par l'idée qu'on fasse un effort supplémentaire pour les recruter. Après, j'ai aussi eu un discours très fort qui était de dire que finalement c'est tellement difficile, il y a tellement rien pour répondre à cette difficulté, on se sent rejeté et discriminé... Et donc au final, malgré la réserve sur la discrimination positive, la manière de faire, etc, au final j'ai trouvé que les gens le prenaient quand même.

J'ai le même genre de discours également, il y a deux avis là-dessus, en tout cas ça fait débat.

Il faut faire attention, aussi. Effectivement, quand les personnes sont racisées, je comprends qu'elles soient révoltées par l'idée de sous-entendre qu'elles soient recrutées parce qu'elles sont issues des minorités. Ca, justement, c'est une critique qui a été faite par rapport à des actions spécifiques en faveur de candidats minoritaires : c'est de dire qu'ils sont rentrés dans l'institution par la petite porte, donc ils n'ont pas de compétence.

En France, ça ?

Non, ça ce sont des critiques qui ont été faites aux États-Unis, qui ont une expérience importante en matière de discrimination positive, même si aujourd'hui cette discrimination positive elle est démantelée. Si vous voulez, aujourd'hui on analyse la diversité comme une manière de reconfigurer le débat autour de l'« affirmative action », donc la discrimination positive aux États-Unis. On ne va plus faire des trucs carrés, avec des obligations de résultats, des dispositifs explicitement réservés à certains groupes particuliers, on va faire un truc plus global, plus général, plus mou. Et c'est là qu'on va arriver sur la diversité, parce que c'est une norme, un objectif qui est plus élastique. Vous visez les minorités, mais aussi les personnes issues de l'immigration, les LGBT, les parents isolés. C'est un peu un fourre-tout, et ça permet de sortir d'un dispositif trop carré. En terme d'action positive en faveur de minorité, qui peut avoir des effets pervers, comme une stigmatisation supplémentaire, comme on l'a dit là. Les bénéficiaires de ces dispositifs qui sont accusés d'être entrés par la petite porte.

Ca, c'est aux États-Unis, mais en Europe il n'y a rien. Il n'y a jamais eu de discrimination positive, il n'y a rien. Il faut faire attention à comment ces arguments peuvent être utilisés, il faut les contextualiser. En France, ou en Belgique, il n'y a rien qui a été fait pour aider les minorités à entrer dans le milieu. Ceux qui l'ont fait ne sont pas entrés par la petite porte, ils ont été recrutés sur la base de leur mérite, leur compétence, etc. Maintenant, la question est de savoir si, étant donné qu'on affiche cet objectif de diversité, ça va constituer réellement un coup de pouce pour les candidats minoritaires. Moi, les résultats que j'ai par rapport à mes enquêtes, ne sont pas des résultats très optimistes. Vu que la diversité, c'est très large, on voit que ça favorise la réorganisation de mécanismes de tri et de hiérarchisation, qui à l'intérieur même des dispositifs en faveur de la diversité, vont reconduire une logique d'exclusion, en quelque sorte. Ca, on peut facilement l'illustrer avec la question de l'âge, qui fait partie également de la diversité. Par exemple, on valorise les senior, mais par contre on ne peut rien faire pour les « vrais vieux ». Étant donné le caractère élastique de la notion, à l'intérieur de chacun des groupes ciblés, on va

voir des hiérarchies se former, se reproduire. In fine, les logiques d'exclusion et de discrimination, elles ne sont pas éliminées, elles ne sont pas évacuées.

Donc, ça, c'est un peu le problème. Il y a une tension, en fait, entre diversité et logique de lutte contre les discriminations. Ce n'est pas la même chose.

Donc carrément des minorités dans les minorités, finalement ?

Tout à fait. C'est ce qui ressort de l'enquête que j'ai faite. Et finalement, ces minorités dans les minorités, ce sont les « vraies » minorités. Par exemple, récemment j'ai vu les travaux britanniques sur l'université. L'enquête montre que ceux qui sont bénéficiaires de la charte pour l'égalité, c'est en premier lieu les femmes majoritaires. Ce que j'ai vu dans le cas français, c'est surtout âge, handicap et genre, qui seront les trois critères investis de manière privilégiée dans les organisations. Justement, tout ce qui est discrimination ethno-raciale, ça passe à la trappe. Donc, vous voyez comment finalement ceux pour lesquels les initiatives étaient créées, les minorités visibles, sont lésés. Ca, je pense que c'est le même cas en Belgique, en tout cas, au moins en Belgique francophone. On a les mêmes tendances à l'universalisation de la diversité, donc la diversité c'est tout. L'initiative de départ, en 2004, était vraiment axée sur les minorités visibles. Et finalement, il y a cette logique d'universalisation, donc les seniors, les femmes, la communauté LGBT, et maintenant aussi les familles monoparentales. Moi, je parle d'« auberge espagnole », et on se rend compte que cette auberge espagnole n'est pas nécessairement favorable aux minorités visées. Finalement, on voit comme les institutions reproduisent une forme de racisme à travers même les dispositifs de diversité. Après, ces dispositifs, on ne peut pas les balayer de la main. S'il n'y a pas ça, il n'y a rien. Donc c'est plutôt réfléchir de manière critique sur le fonctionnement de ces politiques, et comment les investir comme levier d'action pour les améliorations.

Effectivement, ici, on tend aussi à cette uniformisation de la diversité. Peut-être donc que ça conduit aussi à une apparition de minorités dans les minorités.

On ne peut pas le dire d'avance. C'est en tout cas le cas français, et le cas britannique, mais ces dispositifs ne vont pas au final favoriser de manière privilégiée les victimes de racisme, les personnes issues de l'immigration, etc. Moi, dans les derniers textes que j'ai écrit, j'appelle ça « le blanchiment de la diversité ». Là où on perd les questions de discriminations.

Dans le journalisme, ici, on constate que dans les chiffres, la diversité ethnique, elle n'avance pas de manière significative. En revanche, on parle de plus en plus de diversité de genre dans le métier.

Après, le journalisme, ce n'est pas que la télé. Parce qu'à la télé, il y a la question de l'image. A la base, la diversité, c'est beaucoup une question d'image : c'est publier sa plaquette, faire une belle plaquette Benetton. C'est vrai que dans les entreprises, les Américains appellent ça le « tokening », de « token », « jeton ». C'est prendre quelqu'un comme un faire-valoir, un jeton, juste pour la photo de famille, sans vraiment derrière améliorer les pratiques, etc. C'est vrai qu'avec la diversité, il y a un risque comme ça. Mais dans les médias, c'est différent, quand même, en tout cas pour la télé. Il faut que ça se voit, donc on ne peut pas complètement évacuer cette dimension. Dans l'entreprise, c'est beaucoup plus facile de le faire, puisque on ne voit pas la diversité dans les bureaux. Pour le journalisme de manière plus large, je pense que la situation est sûrement assez proche que celle des entreprises.

C'est pour ça que je travaille sur le terme « minorité visible », et en plus en audiovisuel, puisque mon fil rouge finalement c'est la notion de visibilité.

En France, il y a des travaux, en tout cas, je ne sais pas si vous avez pris ça en compte.

Je me suis dit que ces travaux reposaient vraiment sur le cas français, et qu'il y avait certes de similitudes, mais aussi pas mal de divergences, et donc je ne voulais pas trop m'appuyer là-dessus.

C'est vrai qu'il y a des différences. Déjà, en Belgique, il y a eu une charte de diversité au travail un peu similaire à l'initiative française, mais je pense qu'en Belgique on a obligé les entreprises à respecter les quatre critères obligatoires. Donc il y a un peu cette notion de « on regarde ce que vous faites ». Donc ils doivent respecter ces quatre critères : âge, genre, handicap et origines/ethnicité. Donc ça, c'est à voir, dans le cas belge. Après, dans le cas français, il n'y a pas de contrainte, ni d'obligation, donc les gens esquivent plus facilement. Dans la télévision, justement, c'est plus difficile d'esquiver, puisque c'est un peu l'enjeu principal.

Est-ce que vous êtes sur la représentation ou le métier même ?

Moi, je travaille sur la diversité de l'effectif, parce qu'il y a déjà pas mal d'étude sur la représentation, mais pas tellement sur les rédactions elles-mêmes. Je pense qu'on a tendance à se dire que les rédactions sont à l'image des programmes, et que s'il y a de la diversité dans les programmes, il y en aura en rédaction. Mais je ne pense pas que ce soit le cas. L'inverse pourrait aussi être vrai. C'est pour ça que je voulais me concentrer sur le volet de la diversité des rédactions.

C'est tout à fait pertinent, puisqu'en effet, sur le volet « diversité des publics », des choses ont été faites. Si vous vous positionnez plus sur la diversité chez les journalistes, c'est une réflexion qui est en lien avec la diversité au travail.

J'ai un premier constat à vous soumettre : pour le moment, je constate dans mes entretiens un manque de diversité dans les auditoires, dans les écoles secondaires, dans les écoles primaires. Finalement, plus on évolue dans les études, moins on voit de la diversité ethnique.

Oui, les écoles de journalisme sont « très blanches ». C'est une évidence. Mais après, il ne faut pas tout résumer à ce constat de la blanchité dans les écoles de journalisme, parce que justement c'est un argument qui est souvent mis en avant par les recruteurs pour se dédouaner. En disant : « oui, mais nous on recrute en fonction de notre vivier, et justement dans notre vivier, il n'y a pas de diversité ». C'est trop facile. La faute est rejetée sur l'école. Ce n'est pas pour dire que l'école n'est pas discriminante, elle l'est certainement, mais en tant qu'employeur on a aussi des questions à se poser, et le blanchité des écoles de journalisme est un constat à se faire, mais ça ne peut pas être l'entièreté de la réponse à apporter. Certainement, il faut reconnaître que c'est comme ça, mais si c'est un argument qui sert à se dédouaner, ça ne va pas. Il faut être vigilant à l'instrumentalisation de ce constat.

Ca m'a permis de me rendre compte que le problème était plus profond que ce qu'on voyait, puisque dès l'école primaire, une sorte de filtrage s'applique, de plus en plus drastique, jusqu'à arriver à des cérémonies de diplôme universitaires avec quelques personnes d'origines étrangères, et tout le reste blanc. Donc en fait c'est un problème à traiter dès les premières années d'étude.

Tout à fait, je vous rejoins. Il y a un très gros problème de filtrage, comme vous l'avez dit. Donc, c'est filtrer, filtrer, filtrer, et au final le vivier est asséché, et il n'y a plus personne, donc là forcément on ne va pouvoir recruter que des candidats hommes, blancs. Maintenant, le métier se féminise, même si avec l'affaire de la Ligue du Lol, on voit que l'augmentation des effectifs des femmes ne traduit pas mécaniquement une égalité dans les pratiques. Des hiérarchies sexuées, genrées, subsistent dans les pratiques professionnelles. On ne peut pas les traiter s'il y a zéro femmes à l'horizon. Maintenant, le fait que le métier se féminise, c'est une condition nécessaire, mais pas suffisante, pour s'attaquer à ces hiérarchies professionnelles genrées.

Enfinement, tout comme une augmentation de la diversité ethnique ne résoudra pas seule les discriminations.

Tout à fait. Et c'est pourquoi je disais que les dispositifs de diversité, en fait, ils participent de la logique de filtrage. En ajoutant leurs propres filtres : plutôt les seniors que les « vrais vieux », et par exemple les minorités ethniques doivent montrer patte blanche. Pour être coopté, il faut montrer patte blanche.

Dans un papier, j'ai fait le rapprochement. Je ne sais pas si vous avez suivi la campagne de Rokaya Diallo, « Ne reste pas à ta place ». C'est une militante noire, qui donc a sorti maintenant un livre qui s'appelle comme la campagne, donc « Ne reste pas à ta place ». Et maintenant, c'est même un hashtag sur les réseaux sociaux, « Ne reste pas à ta place ». Et moi, ça a fait « tilt », parce que dans l'enquête que j'ai faite, j'ai une citation explicite de la personne en charge des dispositifs diversité qui dit formellement : « Il faut savoir rester à sa place ». Donc, il est clair qu'il faut montrer patte blanche. Derrière ça, si on rentre dans la mécanique de « qui fait quoi ? », on voit qu'en tout cas en France, c'est quelque chose qui fonctionne beaucoup sur la cooptation. C'est une logique de cooptation, comme du parrainage, du soutien, du mentoring. Dans tous ces réseaux-là, il faut montrer patte blanche, dans une logique d'hyperconformité. Sans cesse, il faut être plus royaliste que le Roi, il faut être surqualifié. Et en fait, on peut se demander quelle sorte de diversité va émerger de ça. La diversité, c'est aussi un dispositif de filtrage.

C'est vrai qu'après, le vivier a été complètement asséché, mais si on attend que l'école résolve tous les problèmes d'inégalités, on va attendre encore longtemps. Une action au niveau même de l'entreprise reste légitime, mais il est clair que l'entreprise comme l'école participent d'une discrimination qui est dite « systémique », donc qui se déroule dans l'ensemble de la société.

Il y a un deuxième constat qui va un peu avec celui-ci, c'est le constat du plafond de verre. Finalement, là, on a un poste (ici, en tant que journaliste), mais subsiste une inquiétude de savoir si on va pouvoir évoluer, ou si on va être enfermé dans un même « rôle », sans possibilité de carrière.

Justement, en France comme en Belgique, pour mesurer les discriminations, puisqu'on n'a pas de statistiques comme en Grande-Bretagne, par exemple. L'enquête que j'ai consultée, en Angleterre, ils mesurent les discriminations. La seule chose qui existe chez nous, pour factueliser la discrimination, c'est les testings. Ca consiste à envoyer deux CV identiques. Ce sont des candidatures fictives. Et ces testings montrent des niveaux de discriminations qui peuvent être très importants. Par exemple, en entreprise, il y a eu récemment un testing sur la religion. Pour le candidat musulman, il y a 4 fois moins de chance d'être convoqué à un entretien, par rapport à une autre candidature identique sans la dimension religieuse. Le testing sur CV, il ne surestime pas la discrimination, au contraire, il la sous-estime, puisque derrière il y a ce que vous venez d'évoquer : le fait d'être bloqué. Et donc effectivement, il ne s'agit pas de faire entrer quelques visages colorés, puisque l'entreprise reproduit son fonctionnement hiérarchique. Moi, c'est quelque chose que j'ai vu chez les spécialistes de la sociologie des organisations : c'est l'entreprise (mais aussi le journalisme) un milieu professionnel très hiérarchique, donc à partir de là, pour légitimer cette hiérarchie interne, définie de manière réglementaire (le poste, le statut, les attributs, etc). Cette hiérarchie formelle, elle va se légitimer en s'appuyant sur d'autres hiérarchies informelles, plus illégitimes, du style sexisme, racisme. Tous ces stéréotypes seront une source de pouvoir utilisée en plus de la hiérarchie formelle pour reproduire ces logiques hiérarchiques. Et ça, c'est quelque chose qu'on ne peut pas éviter. Il y a une vigilance à avoir, parce que si on gratte, on voit que cette hiérarchie sexuée, genrée, racisée, elle est reproduite, même s'il y a l'entrée de quelques femmes ou quelques visages colorés. Et ça, justement, j'ai lu un article que j'utilise pour mes travaux : une enquête sur les résultats de la parité en France, pour la sphère politique. Je ne sais pas si vous connaissez : il y a une loi qui est passée. Les résultats parlent de plafond de verre et de paroi de ciment. Donc, c'est-à-dire que la sexuation des tâches, elle demeure. La structure patriarcale de l'organisation reste sexiste. C'est un article qui est un peu antérieur, parce qu'entre temps il y a eu une féminisation importante dans les assemblées élues aux dernières élections en 2017. Cette enquête, elle est apparue quand c'était moins féminisé. Et donc elle tire les conclusions que le clivage

sexuel des tâches n'a jamais été aussi fort, et qu'en fait les hiérarchies sexistes demeurent très puissante malgré la féminisation des effectifs. Donc elle montre les rouages de cette reproduction du sexisme, du patriarcat. A savoir, les parois de ciment : confiner les femmes dans certaines tâches, certaines fonctions, qui ne sont pas celles qui permettent d'évoluer, et qui ne sont pas celles qui sont les mieux rémunérées. On observe aussi une durée de survie dans la politique qui est beaucoup plus court : les femmes, elles font un mandat et elles quittent, parce qu'elles n'ont pas les moyens de durer. Elles sont déjà un peu fatiguées après un mandat, et finissent par quitter plus vite.

Voilà, il y a comme ça des mécanismes à décortiquer, qui de manière insidieuse, permettent à l'entreprise de conserver cette ordre hiérarchique très difficile à bousculer.

Pour moi, le constat plus difficile, c'est ce constat de racisme insidieux, de mécanismes pernicieux. La grosse difficulté est de pouvoir les objectiver.

Exactement. Et ça, c'est avec le travail d'enquête que vous pourrez les objectiver. Il y a toute une littérature qui est très importante en sciences sociales sur la question du racisme, l'idée du racisme sans raciste. Vous voyez, personne n'est raciste, personne n'a discriminé, tout le monde est anti-raciste, tout le monde est féministe. Et au final, on a un tableau qui est celui qu'on a : le développement de formes insidieuses, subtiles, d'exclusion, de préjugés. Par rapport à ça, paradoxalement, c'est un retournement pervers. Finalement, la diversité participe complètement, puisqu'on cherche une manière camouflée de continuer à appliquer des mécanismes de reproduction des exclusions. Ces mécanismes sont donc camouflés.

On peut aussi faire l'hypothèse que, en raison des lois passées pour la lutte contre les discriminations, en raison des politique de diversité, la nature du racisme a changé. C'est beaucoup plus un racisme masqué, qui va se loger dans des choses définies comme neutres, ou comme techniques, comme le label diversité. Moi, ce que j'ai vu dans mes travaux, c'est qu'on travaille sur la notion de compétence. Mais vous voyez, cette notion de compétence, elle est rationalisée, parce que si vous avez la moindre chose qui peut laisser croire que vous êtes musulman, vous êtes considéré comme moins compétent. Donc, il faut creuser, il faut gratter, et là on découvre un visage pas très souriant de la réalité.

Par rapport aux chartes et autres solutions mises en place, moi j'essaye de réfléchir sur les quotas. Et le débat entre compétence et visibilité des minorités.

Ca, c'est clairement la question de l' « affirmative action », plutôt aux États-Unis, avec une connotation anglo-saxonne, qu'on ne retrouve pas à l'identique du côté francophone (France, Belgique francophone). Justement, il y a une résistance idéologique très forte à cette idée, en tout cas sur la forme du quota, qui est très combattue. D'ailleurs, les quotas n'existent plus aux États-Unis. C'est dans un arrêt de la Cour Suprême américaine, en 1978, qui interdit l'usage des quotas, que la notion de diversité est pour la première fois mise en avant. On interdit les quotas, mais on n'interdit pas de considérer la diversité des étudiants à l'université, parce que c'est un facteur légitime pour son fonctionnement. Donc dans cette interdiction des quotas, il y a cette notion de diversité est mise en avant. Et on voit alors dans la genèse même de cette notion, des tensions. C'est-à-dire que c'est une manière plus souple de faire, mais avec la difficulté principale de se dire : « pour quels résultats ? ». Mais d'un autre côté, les quotas ont également leur lot de critique, dont justement la question des compétences, etc.

En fait, ces quotas vident la personne de toute compétence, elle est réduite à ses origines, et ça, ça semble déranger.

Tout à fait. C'est pour ça que je suis sceptique, en tout cas suspicieuse à l'endroit de cet argument, qui est de mon point de vue essentiellement instrumentalisé pour discréditer tout ce qui est fait. D'un autre côté, étant donné que l'action par quotas est exposée d'avance à ce type de critiques, on peut se dire que ce n'est pas intéressant de faire des quotas, parce que d'emblée on va susciter ce type de réaction, c'est-à-dire une disqualification supplémentaire des bénéficiaires. Alors que, a priori, c'est ce qu'on cherchait à éviter, cette stigmatisation supplémentaire. Sachant cet effet pervers potentiel, on peut se dire qu'il est légitime de ne pas passer par des quotas, alors qu'avec ces quotas on a une efficacité, des résultats rapides.

Et aussi, je voulais ajouter que par rapport à la télévision, les quotas correspondent plus à la représentation des publics. C'est un peu la pointe émergée de l'iceberg, parce que ce n'est pas tout le métier, ceux qui passent à l'antenne, c'est une minorité. Je pense qu'il y a intérêt à dissocier un peu. Le passage à l'antenne, je ne pense pas qu'il soit caractéristique de tout le domaine, au contraire il peut même être atypique : on augmente par quotas le passage à l'antenne de personnes racisées, mais on ne fait rien pour le reste. Je pense aussi que c'est intéressant pour chaque institution, que ce soit les médias, l'éducation, l'entreprise, de relier deux aspects : un aspect en lien avec le public, et un

aspect en lien avec les pratiques professionnelles. Dans le journalisme, apparemment c'est fait, parce qu'on a les deux côtés. Après, il faut se demander si c'est bien fait, puisqu'on peut s'occuper du côté de la représentation des publics, et occulter les autres questionnements. Je pense que c'est important de revenir sur cette articulation de la diversité comme enjeu interne, et comme enjeu de rapport avec un public.

Cette problématique, je l'ai vue avec l'Éducation nationale en France, qui doit maintenant se faire labéliser en diversité, mais qui ne veulent pas travailler sur les deux problématiques. Ils veulent travailler sur les recrutements, les procédures RH, mais pas sur les élèves, donc sur la discrimination dans les classes. Mais c'est quand même un peu problématique, ça veut dire qu'on reste quelque part dans un déni. Cette distinction entre enjeu interne et enjeu avec le public, c'est important.

Moi, j'utilise un terme qui vient de l'étude de genre et du sexisme, c'est celui de la femme alibi. Donc celle qui porte à elle seule le poids de toute la féminisation de la profession. Et je l'applique aux minorités ethniques.

Voilà, c'est le tokening, c'est la même chose. Et par rapport aux femmes, c'est souvent la femme majoritaire qui représente la féminisation, alors que quand vous êtes femme blanche, de classe moyenne, socialement favorisée, vous ne représentez pas toutes les femmes, loin de là. Il y a des difficultés spécifiques pour d'autres parcours. Ca, c'est un problème récurrent, et c'est pour ça que c'est important de quantifier, d'objectiver. S'il n'y en a qu'une, statistiquement, on le voit rapidement.

Je pense là, dans les médias, en tout cas sur Youtube, sans hiérarchies instaurées, on voit une diversité flagrante, un grand mix qui représente finalement mieux la société. Personne ne décide de rendre un youtubeur visible, finalement, c'est lui qui est maître de sa visibilité. Et Youtube représente une porte ouverte. Dans les entreprises, lorsqu'il n'y a pas de structure, comme ça, est-ce que finalement la diversité est plus large ? Par exemple, chez les indépendants, je ne sais pas...

Là, je suis tout à fait d'accord avec ce que vous dites, après je pense qu'il ne faut pas trop encenser Youtube, parce que je pense qu'il doit y avoir aussi du déterminisme dedans, avec la compétition généralisée, la loi du marché, en général ça favorise les discriminations. Mais après, je suis d'accord : la structure même du milieu professionnel, de l'organisation, à savoir une structure hiérarchique, va se réapproprier d'autres types de

pouvoir, à savoir le patriarcat, le racisme, comme ressources informelles qui lui permettent d'alimenter son organisation hiérarchique inégalitaire. Je pense que c'est la structure du champs, pour parler comme Bourdieu.

Cette comparaison avec Youtube, ça peut être intéressant pour montrer qu'il y a une diversité, et pour sortir du discours déculpabilisant des entreprises qui disent qu'ils n'ont pas de diversité parce que dans les écoles, il n'y en a pas. Finalement, Youtube, ce serait la preuve qu'il y en a. Justement, beaucoup d'entreprises, dans les mesures qu'elles préconisent en matière de diversité, parlent de diversification du sourcing. Le sourcing, c'est justement la manière dont on constitue le vivier de candidats potentiels. L'idée, c'est de ne pas uniquement recruter dans les écoles de commerce (en l'occurrence, pour vous, les écoles de journalisme), et privilégier d'autres sources de recrutement. Après, moi ça me paraît difficile dans votre cas, puisque pourquoi on irait recruter ailleurs que dans les écoles de journalisme, qui sont prévues pour ça ? Mais donc, dans les entreprises, en France, ils se disent qu'ils devraient peut-être regarder du côté des universités, et plus seulement des grandes écoles.

Par rapport aux libéraux, dans votre question, il faut faire attention. Justement, une des orientations souvent prises en matière de politique publique contre les discriminations, c'est de dire : « que les gens créent leurs entreprises ». Et donc, toutes les minorités vont être auto-entrepreneurs, alors que les autres vont bénéficier d'un boulot déjà tout prêt ? Non, on n'a pas tous à être des libéraux, des freelance, c'est un travail supplémentaire qui est demandé. Il faut être vigilant, et puis je ne suis pas sûre que ce soit très diversifié de ce côté-là. C'est diversifié, mais dans la précarité, c'est-à-dire que ce sont des petits statuts bidons d'auto-entrepreneurs, des choses comme ça. Je pense qu'il faut s'en méfier.

Par rapport au fait de « montrer patte blanche », il y a aussi cette impression de devoir être « le Noir parfait », « l'Arabe parfait », ce qui finalement conduit à un effacement de leur identité, et un blanchiment. Donc, finalement, c'est difficile de se rendre compte de cette diversité.

Moi, c'est ce que j'ai vu aussi : une demande d'hyperconformité. Je vais vous envoyer mon ouvrage à ce propos, j'en parle dans le chapitre de la compétence. Vous avez raison, c'est le propre même du racisme : si vous êtes noir, on vous voit dans la typicité, et même plus comme une individualité. Vous êtes « un type », vous êtes en quelque sorte stéréotypé, et vous devez être le Noir parfait, comme vous dites. C'est une forme d'altérisation, qui paradoxalement s'appuie sur une demande d'hyper-conformité. Ca fait

partie des effets pervers de ce type de politique, parce qu'on agit pas sur le fond, on agit uniquement de manière cosmétique. On retrouve la même question : la diversité comme dispositif de filtrage. C'est un problème systémique qui nécessite plus de dispositifs que des chartes, etc.

Dans l'entreprise, c'est beaucoup de communication, donc c'est la semaine de la diversité, les gens portent des badges. C'est la notion d'anti-racisme récréationnel : on se fait une semaine de diversité, on se met un badge, etc. C'est de l'évènementiel. Par exemple, en entreprise, les personnes qui s'occupent de la diversité sont décrites comme « bulles d'air » pour les collaborateurs, qui à côté de leur mission, seront donc décrites de manière récréationnelle. Ce type d'intervention : gestion de l'image, communication, évènementiel, ça n'intervient pas du tout sur la dimension systémique des inégalités.

Et ces responsables diversité dépendent eux-mêmes de la hiérarchie, ils participent à ce système, et donc n'ont pas toujours les bons outils en main pour démanteler ce système.

Effectivement, ils font partie de cette hiérarchie, et pas de la bonne hiérarchie. On voit dans l'organigramme que ces responsables sont plus dans un pôle communication, RSE. Alors que leur présence serait plus adéquate en RH. On voit que les DRH ont une forme de préséance sur les recrutements, les choses importantes comme ça. Et à côté de ça, on a une responsable diversité en communication qui va s'agiter. Mais dans l'organigramme, on voit la disjonction : on garde la main sur les enjeux juridiques, liés au recrutement, typiquement les ressources humaines. De l'autre côté, on a un responsable diversité qui s'agite. Ce n'est pas partout comme ça, mais souvent dans les entreprises, c'est ce qu'on constate. Finalement, le responsable diversité n'a pas de pouvoir.

C'est aussi un alibi, en fait ?

Tout à fait. Et ça, c'est ce que montrent les dernières enquêtes américaines. Finalement, pour la première fois. Dans les années 80-90, au début, les gens qui travaillent sur ces sujets ne sont pas très inquiets. En changeant de vocabulaire, en arrêtant de parler d'« affirmative action », et en parlant de diversité, avec les professionnels, les experts, les diversity chief officer, ils pensaient continuer de la même manière. Aujourd'hui, 20 ans plus tard, il y a un autre discours, c'est-à-dire qu'on voit que les politiques de diversité vont se retourner contre les victimes présumées de discriminations. Elles vont être utilisées devant les tribunaux pour déresponsabiliser l'employeur. Ce sont des études très

récentes qui montrent comment le fait d'avoir une politique de diversité se retourne contre les victimes présumées de discriminations et fait réduire la probabilité d'avoir une reconnaissance de l'injustice devant les tribunaux. C'est une appropriation instrumentale par les firmes, les organisations, de cette doctrine qui est aussi un mot qui fait le buzz, et qui va pouvoir largement circuler. Personne n'est contre la diversité.

Ca me fait penser un peu au greenwashing.

C'est la même logique. Et de là, il faut souligner le fait que ces questions de diversité sont mises au diapason d'une tendance néo-libérale. Si elles sont instrumentalisées, c'est justement parce qu'elles s'imbriquent dans une logique néo-libérale actuelle. Il y a peut-être une autre manière de faire de la diversité, mais aujourd'hui, tout ça est happé par une gouvernance managériale néo-libérale. Et c'est typiquement comme le greenwashing. La question du climat, de l'écologie, transformée en principe de quotas. Il ne faut pas tout balayer pour autant, peut-être qu'il y a moyen de réinvestir ces thématiques d'une manière davantage critique. Ce n'est pas parce qu'on parle de « diversité » qu'on obtiendra les mêmes résultats. Par exemple, on peut faire l'hypothèse que lorsque le mot diversité a été utilisé aux USA en 73, on n'était pas encore dans cette logique managériale néo-libérale. Il peut y avoir des définitions plus émancipatrices, comme il peut y avoir des définitions plus instrumentales, qui semblent en tout cas aujourd'hui un peu prépondérantes.

Moi, j'ai une citation à ce propos, qui est : « la diversité, c'est un peu l'inclusion par le marché, sans la solidarité ». On le voit surtout au travail, parce qu'il y a tout ce qu'on appelle le business case de la diversité, qui permet d'être plus créatif, plus constructif. D'ailleurs, ce serait étonnant qu'il n'y ait pas l'équivalent de ça, en journalisme.

J'ai vu des recherches qui en parlaient, mais pas en journalisme, en tout cas.

Dans l'entreprise, il y a un leitmotiv, une définition productive de la diversité. Elle permet de vendre plus, de recruter mieux, etc. Donc, au final, la diversité n'est bonne à prendre que si elle apporte une plus-value marchande. Si elle n'apporte pas de plus-value marchande, alors on s'en fout. Dans une optique de lutte sociale, ce n'est pas suffisant d'avoir cette vision orientée business.

Pour moi, la diversité en tant qu'amélioration de productivité et de rendement, je l'envisageais comme une explication que la diversité soit si importante pour l'entreprise. Mais finalement, c'est effectivement à double tranchant.

C'est à double tranchant, c'est une motivation de type « utilitariste ». Par exemple, on voit la limite de cette argumentation par rapport aux femmes : la féminisation, ça permet blablabla... Et si ça ne permettait pas ? Ce serait quand même à faire, parce que justement c'est un enjeu de justice et d'égalité sociale, ce n'est pas un enjeu de business case. Ceux qui sont favorables au business case, c'est typiquement les gens d'entreprises, les gestionnaires, les managers. C'est une vision tactique, qui permet de faire baisser la résistance des gens sur ces sujets en présentant une « corporate diversity », ou un « corporate multiculturalism ». C'est donc la diversité Benetton. Effectivement, j'ai une position critique là-dessus, qui dit que si on part dans une vision business, on retombe dans une logique de filtres supplémentaires, en perdant de vue la dimension égalité, non-discrimination, anti-racisme, anti-sexisme. On retombe dans les mêmes travers, on prend une femme alibi, un « Arabe de service », et on perpétue l'exclusion, avec un truc déguisé.

Les quotas, c'est aussi un objectif de rendement, de chiffres ?

Historiquement, non, ce n'est pas une logique de rendement. Historiquement, ça a été une logique bureaucratique, aux États-Unis. Les entreprises, en l'occurrence celles qui bénéficiaient de financements fédéraux, devaient montrer, chiffre à l'appui, qu'elles n'étaient pas discriminantes. Pour pouvoir le démontrer, ils ont mis en avant, fabriqué, un système de quotas, qui aujourd'hui est démantelé.

Il y a différentes formes de quotas. Par exemple, en Afrique du Sud, à la fin de l'apartheid, la discrimination positive en faveur des Noirs, elle a été constitutionnalisée. Donc ça a une assise constitutionnelle extrêmement forte juridiquement. Ça n'a pas été le cas aux États-Unis, où il n'y avait aucune assise juridique. En fait, dès que c'est allé au procès, ça a tout de suite été démantelé.

Il peut aussi y avoir des quotas dans des champs spécifiques, des micro-dispositifs. Les quotas, c'est pas la panacée, il faut voir comment les quotas sont évalués de manière différentielle. Par exemple, les quotas pour la parité, il ne posent pas tellement question, aujourd'hui, personne ne dit : « c'est dégueulasse ». C'est un micro-dispositif, un aspect de la problématique, mais il ne faut pas en rester à ça, parce que les quotas focalisent toujours un intérêt polémique, qui du coup va rendre le débat très idéologiques. Par

exemple, les universalistes vont être contre. Mais en fait, ce n'est même pas la question, c'est un épiphénomène. Moi, je pense qu'il ne faut pas se concentrer sur les quotas. C'est une facette de la problématique qui, de mon point de vue, est minoritaire.

Le quota, c'est l'efficacité, on fait remonter les chiffres aussitôt. D'un point de vue juridique, le quota est fragile, parce qu'il peut être contraire à la norme juridique de la liberté, l'égalité, etc. C'est l'inconvénient des quotas, cette fragilité juridique.

C'est pas tellement une solution exploitable, du coup ? J'essaye d'imaginer des solutions, et j'envisage d'explorer les quotas.

Je pense qu'il vaut mieux s'en tenir à l'analyse critique, en tout cas. C'est vrai que les quotas permettent d'aller vite, mais ont des effets pervers. Si vous partez sur les quotas, moi d'emblée je trouve que ce n'est pas une piste très intéressante à travailler, parce que du côté francophone il y aura des résistances très importantes, et puis ailleurs dans le monde c'est plutôt en déclin. Là où c'est utilisé, c'est à la marge, de manière complémentaire, sur un objectif précis.

On voit qu'en France, les initiatives militantes demandaient la parité des assemblée élues, alors que la loi a fait entériner la parité dans les listes électorales. On peut être sur une obligation de résultats comme on peut ne pas l'être. Il faut désidéologiser le débat et voir de manière concrète, ethnographier les dispositifs, et voir que finalement ce sont des petits coups de pouce, des micro-dispositifs, à mon sens. Il faut en évaluer l'intérêt de manière contextuelle.

Il faut voir ça comme une boîte à outils : ce n'est pas une mesure miracle. Au même titre que les chartes, les labels, les semaines de la diversité, ça fait partie de la boîte à outils. Là-dessus, je vais devoir m'arrêter, malheureusement, j'ai encore du travail cette après-midi. J'espère que vous avez eu les réponses à vos questions.

Tout à fait, et même plus ! Je suis vraiment contente d'en avoir discuté, pour pouvoir élargir ma vision des choses, puisque je ne suis pas spécialiste de la question.

Je vous envoie mon ouvrage, merci de ne pas le publier.

Bien sûr, c'est évident !

Sinon, ce sera mon éditeur qui ne sera pas content.

Bien sûr, je comprends. Je vous enverrai mon mémoire dès qu'il sera fini !

Parfait ! On reste en contact.

Annexe n°3 : Guide d'entretien

Les minorités visibles au sein des rédactions en journalisme audiovisuel belge francophone

- Entretien dans un cadre académique
- Informations collectées serviront à la rédaction du mémoire
- Accord pour l'enregistrement.

I. Carte d'identité

a) Qui

- Age/Origines et nationalité
- Métier actuel, depuis quand ? -> *si plus journaliste, pourquoi ?*
- Un sujet d'actualité qui a marqué particulièrement les souvenirs/la carrière du/de la journaliste.

b) Rapport aux autres

- En quoi consiste son métier actuel de manière pratique ? Qu'est-ce qu'on attend de lui/elle ?
- Avec qui travaille-t-il/elle ? Gère-t-il une équipe/quels collègues côtoie-t-il/elle quotidiennement ? (*corps de métier, pas spécialement des noms*)
- Quel est le poids de la hiérarchie dans son travail ? Marqué/nuancé/absent ? Où se situe-t-il dans cette hiérarchie ?

II. Parcours professionnel, motivation/démotivation et ambitions

a) Études

- Quelles études ? Dans quel établissement ? (*ici, plutôt études supérieures, mais si le/la répondant.e veut parler de ses études secondaires ou primaires, ok*)
- Quel rapport avec les autres élèves ? Comment se situe-t-il/elle dans ses études ? Quel genre d'élève était-il ? > Ressentis/souvenirs de cette époque.
- Diversité ethnique dans son environnement scolaire ? Marquante ? Inexistante ? Nuancée ?

b) Motivations + démotivations

- Pourquoi ces études ? Vocation ?
- Pourquoi ce métier ? Voulu/non voulu ?
- Difficultés rencontrées lors des études ou de l'entrée dans le métier ? Quels types ?
- Démotivations subies par des tiers ? Des supérieurs ? Des pairs ?

c) Repères

- Des journalistes issu.es de minorités visibles dont la carrière les inspire ? Est-ce que ces journalistes sont des « role models » ?
- Au contraire, si un/une autre journaliste est un « role model » sans origines particulières, pourquoi ?
- Important pour eux d'avoir des repères qui leur ressemblent dans le métier ? Source de motivation ? Indifférence ?

d) Attentes, réalité, ambitions

- Son job de rêve en tant que journaliste ?
- Satisfaction de son travail quotidien ? Comment évalue-t-il/elle sa satisfaction ?
- A qui s'adresse-t-il dans son métier ? (public cible) A qui voudrait-il s'adresser ?
- Quelles sont ses ambitions professionnelles à court et long termes ?

III. Minorités visibles

a) Définition

« Une **minorité visible** est une **minorité** nationale dont les membres sont facilement reconnaissables au regard du groupe majoritaire »

- Est-elle selon lui/elle adaptée à sa définition de lui-même ?
- Si non, quel autre terme convient mieux ?

b) Rapport à l'identité personnelle

- Comment il/elle s'identifie : personne issue de la diversité ? personne tout simplement ? Belge d'origine TELLE ? Bruxellois ? etc.

- Avez-vous déjà ressenti un décalage entre la manière dont les gens vous perçoivent et la manière dont vous vous identifiez ? (*précisions à donner, sûrement*)

c) Rapport professionnel

- Terme utilisé dans son travail quotidien ?
- Notions réfléchies et étudiées dans son travail journalistique ? Dans ses études ?

IV. Identité professionnelle et identité personnelle
--

a) Rapport aux origines

- Est-ce que ça vous dérange d'aborder vos origines ? Quelle était votre réaction lorsque je vous ai contacté ?
- Quelle est la réaction d'autrui lorsque vous abordez vos origines dans la sphère professionnelle ?
- Diriez-vous de vos origines qu'elles sont un atout ou un obstacle ?
- Vos origines vous permettent-elles d'aborder certains sujets d'actualité avec un autre regard/d'autres outils ?

b) Rapport à l'identité professionnelle

- Comment il/elle s'identifie : journaliste issu.e de la diversité ? journaliste tout court ?
- Qu'est-ce que ça veut dire/qu'est-ce que ça implique d'être un/une journaliste de TELLE origine ?
- Quelle part ces origines prennent-elles dans le travail quotidien ? Prennent-elles une part dans le travail quotidien ?
- Distance entre origines et travail ? Volontaires ou liées aux contraintes du métier ? (*objectivité/neutralité etc*)
- Déjà eu un sujet d'actualité en rapport avec pays d'origine ? Pourquoi ? Position « d'expert.e » ? Imposé ?
- Les origines du/de la journaliste ont-elles été une « raison d'embauche » ? Est-ce que c'est quelque chose qu'on mettrait en avant lors d'un entretien ? (*question délicate, attention à bien la formuler*)
- Quid des quotas ?

c) Rapport aux autres

- Propos racistes dans la sphère professionnelle ? Que serait un propos raciste ?
- Propos mettant mal à l'aise ? Que serait un propos pouvant mettre mal à l'aise ?
- Ces propos font-il/elle douter le/la journaliste ? -> de ses capacités, de son travail, de sa légitimité
- Question d'intégration, beaucoup abordée dans les médias et dans la société, qu'en pense-t-il/elle ?

⇒ *Un point que l'on n'a pas abordé mais qu'il/elle aimerait aborder ?*