

Distanciation sociale ou dist

Grâce à la crise sanitaire, certains des « invisibles médiatiques » ont retrouvé un visage et une parole. Mais pour parler de quoi ? De leur réalité à eux, ces hors norme. Monsieur et Madame-tout-le-monde, en revanche, restent presque exclusivement des « Blancs » de la classe moyenne supérieure. Des difficultés de télétravailler dans une belle maison avec jardin...

Isabelle Philippon (CSCE)

La crise sanitaire aura au moins eu ce mérite : les médias ont redécouvert les métiers essentiels. Ils ont enfin parlé d'« eux » : les blouses blanches, les premières lignes, mais aussi les conducteurs de bus, les caissières des grandes surfaces (on me pardonnera ces appellations genrées, qui reflètent toujours la réalité du terrain même si les choses changent, doucement), ces invisibles qui se lèvent tôt pour désinfecter soigneusement nos bureaux et les chambres d'hôpital. Enfin, un peu de diversité sur nos écrans et dans les gazettes, qui nous entretiennent rarement des réalités. *Un peu*, et pour illustrer la

Presque toujours les mêmes profils », observe Simon Bourgeois, journaliste à la RTBF, dans un article publié sur la page Inside de la RTBF (1) et (2).

Des « quidams » qui nous ressemblent

Comment expliquer ce manque de diversité, que les journalistes eux-mêmes reconnaissent ? Tout part, d'abord, d'une bonne intention et du respect d'une règle d'or en matière journalistique. Pour appréhender au mieux un sujet, pour l'« incarner » à l'écran ou dans un article de journal, les journalistes ne vont pas seulement interroger des experts, des porte-parole ou des représentants politiques : ils vont à la rencontre des témoins qui vivent le sujet. « Pour traiter, par exemple, du congé parental corona, on n'ira pas seulement voir les ministres qui ont porté le projet de loi, la Ligue des Familles ou le porte-parole de l'Onem, poursuit Simon Bourgeois. On privilégiera, en ouverture du sujet un exemple, une famille de Monsieur et Madame-tout-le-monde qui profite de ce congé exceptionnel. » Cela rendra le sujet plus vivant, et permettra aux téléspectateurs – en tout cas à certains d'entre eux - de s'identifier. Mais comment trouver ces *quidams*, ces Belges, pris « au hasard », qui délivreront la *vox populi*, et ce le plus souvent dans l'urgence, sachant que souvent, le sujet sur lequel on envoie le journaliste à roh du matin devra déjà être diffusé dans les journaux télé et/ou radio de 13h ? Le premier réflexe, c'est d'avoir recours à ses amis, ses connaissances. Dans ce cas, rien de plus simple : on passe un coup de fil à la direction de l'école qui scolarise ses propres enfants, à la maison de repos qui héberge la grand-mère maternelle, ou à ce couple de voisins

La plupart du temps, les témoins sélectionnés le seront au terme d'un processus qui présentera de sérieux biais de sélection

réalité *des autres*. Qu'il ne faudrait pas confondre avec notre réalité à nous, ou à la réalité de ceux qui composent notre environnement habituel. Notre réalité à nous : la difficulté de concilier télétravail et la garde des enfants, le blues des grands-parents tenus éloignés de leurs petits-enfants, la difficulté de faire ses courses sur Internet, la joie des premières retrouvailles familiales à l'occasion de la fête des mères, etc. « A chaque fois ou presque, pour illustrer ces reportages, la RTBF a mis en avant des familles ou des Belges apparemment favorisés, de confortables maisons, des jardins, des schémas familiaux traditionnels...



ance de classe ?

qui télétravaille tout en gardant sa progéniture. On peut, aussi, se tourner vers ses collègues : « Quelqu'un connaîtrait-il tel profil, tel métier, telle famille vivant telle situation ? » Ou faire appel à ses « amis » sur ses réseaux sociaux : il n'est pas rare que les journalistes utilisent leur page Facebook personnelle pour lancer un

le bon profil peut s'avérer difficile : tout le monde n'accepte pas avec enthousiasme de s'exprimer face caméra, ou au micro d'un journaliste. Là où quelques personnes y verront l'opportunité de se mettre en avant, de « passer à la télé », de nombreuses autres n'y verront qu'une source de stress ou de gêne, et se déroberont.

37% de femmes, pour ainsi dire aucune personne porteuse d'un handicap, et fort peu de gens issus de la diversité ! »

Chacun dans son rôle

Les choses, pourtant, évoluent. Doucement, mais elles évoluent. On voit, on entend, de plus en plus de profils différents sur les plateaux de télé et à la radio : des familles d'origine étrangère, des personnes homosexuelles,



appel à témoignages. Comme leurs réseaux sociaux leur ressemblent, rien d'étonnant à ce que la sélection se porte sur des témoins... qui leur ressemblent.

Biais de sélection

Facilité ? Oui, bien sûr : dans un métier stressant, où l'on travaille le plus souvent dans l'urgence, on tente, quand c'est possible, d'aller au plus simple. « On peut comprendre la tentation de la facilité quand, au-dehors, tout est si compliqué », reconnaît Grégoire Lits, professeur de sociologie des médias à l'Observatoire de Recherche sur les médias et le journalisme (UCL). D'autant que, parfois, trouver

Parfois donc, les journalistes n'ont d'autre choix que de faire appel à leur environnement s'ils veulent réussir à boucler leur sujet dans les temps.

La plupart du temps, les témoins sélectionnés le seront au terme d'un processus qui présentera de sérieux biais de sélection : le risque de l'entre-soi est omniprésent. « Souvent, cet entre-soi est inconscient, insiste Safia Kessas, journaliste, responsable égalité et diversité à la RTBF. Le changement vers plus de diversité passe donc par la prise de conscience : il faut que les journalistes prennent conscience des représentations du monde qu'ils diffusent car, s'il fallait les croire, la société belge ne compterait par exemple que

défavorisées, jeunes ou âgées, chômeuses, porteuses d'un handicap, etc. Mais, « quand on montre la diversité, nuance Simon Bourgeois, c'est le plus souvent dans des rôles attendus et stéréotypés : une famille maghrébine dans un sujet sur les difficultés de vivre à huit confinés dans un petit appart. Des personnes noires dans un sujet sur la colonisation ou les violences après la manif du 7 juin dernier. Des personnes à mobilité réduite dans un sujet sur les trains inaccessibles aux chaises roulantes. Des homosexuelles dans un sujet sur la discrimination à l'embauche, etc. On ne les sollicite pas ces personnes, ou

Faut-il une belle maison et un jardin pour passer dans un reportage de la RTBF ?



Mieux vaut avoir \Rightarrow très peu, sur des sujets dans lesquels elles auraient une autre casquette que celle assignée par leur condition sociale, leur couleur de peau ou leur identité sexuelle. On les voit rarement, voire ja-télé : le risque de l'entre-soi.

Le petit Mohamed

Ainsi, un article paru sur le site info de la RTBF après avoir fait l'objet d'un sujet au JT, le 4 juin dernier. Mohamed, qui vit avec deux parents et ses quatre frères et soeurs dans un petit appartement à Cureghem, un quartier défavorisé d'Anderlecht, témoigne de la difficulté de confiner dans ces circonstances, et aussi de

la diversité dans les informations, c'est lorsque la personne est elle-même sujet de l'info, et qu'elle n'intervient pas pour témoigner dans des sujets généraux » (4). Autrement dit : les pauvres pour parler des conditions de vie des pauvres, les classes moyennes précaires pour témoigner dans un sujet sur les Gilets jaunes, les personnes d'origine étrangère pour confier les discriminations dont elles sont l'objet et/ou du décrochage scolaire, les Noirs sur un sujet qui a trait au colonialisme, ou aux particularités d'un quartier comme Matongé, les handicapés pour parler de la mobilité inadaptée, les femmes dans leur vécu d'infirmière, d'éducation des enfants ou de lutte féministe, etc. Les sujets « généraux », eux, on préférera trouver, pour les illustrer, une famille « belge, blanche, moyenne », c'est-à-

de manière partielle et partielle, souligne Sabri Derinöz, chercheur sur les questions de diversité dans les médias. Acceptons que notre empathie est délimitée par notre propre expérience : on ne se met pas à la place des autres mais on projette sur les autres notre propre vécu pour en interpréter le ressenti. Non, nous ne sommes pas des êtres à la rationalité toute puissante et oui, nous sommes profondément égocentrés. » (5)

La vraie diversité : une révolution culturelle

« Il ne suffit donc pas de montrer de la diversité, il faut encore faire attention à ce qu'on en montre et ce qu'on en dit, insiste Safia Kessas. Il ne faut pas raconter la société en renvoyant ces "autres" à leurs différences apparentes. Il est important de ne pas porter un

Il ne s'agit pas seulement de « faire parler » davantage de gens différents, mais aussi de « parler », en tant que journaliste, de sujets différents

dire – en caricaturant un brin – celles qui ont une belle maison avec jardin et de gentils enfants. Renvoyant ainsi aux autres, à tous les autres, l'image qu'ils ne sont pas ces Belges que les journalistes se représentent comme « moyens » puisqu'ils leur ressemblent.

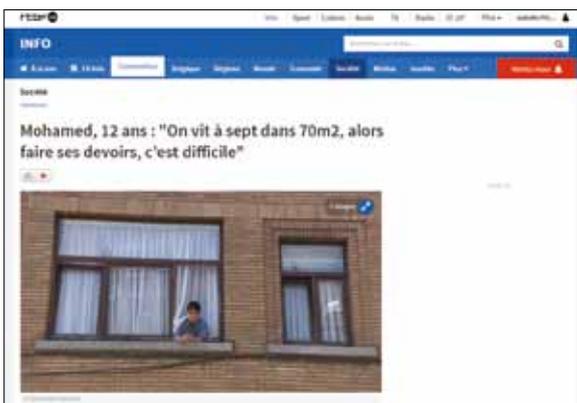
Nous sommes tous égocentrés

« Les médias font partie de la société et coconstruisent les stéréotypes en étant parfois dans une forme de vase clos », appuie Safia Kessas. De ces autres, de ces pas pareils à nous journalistes, « on en parle comme s'il s'agissait d'une catégorie en marge de la norme sociale constituée, elle, des catégories socioprofessionnelles supérieures, au sommet des échelons socioculturel et socioéconomique, observe Marc Sinnaeve, chargé de cours à l'école de journalisme Ihecs. La norme, ce n'est pas "eux", c'est "nous", ce "nous" étant implicite. Ceci est produit par une vision de classe à laquelle les journalistes participent, le plus souvent de façon inconsciente, et qui imprègne donc largement les médias mainstream ».

« Notre cerveau traite l'information

regard paternaliste sur la diversité. La vraie diversité, c'est de, par exemple, faire intervenir des Noirs dans des sujets qui concernent tout le monde, faire entendre leur voix comme celle de n'importe quel autre Belge. A l'occasion de la fête des pères, le 16 juin dernier, on a fait un petit sujet pour le JT : on y a vu un papa afro-descendant parler de sa réalité de papa, aux côtés de sa femme "blanche". Il parlait de lui en tant que père, avec ses problèmes de papa comme tous les autres papas, et pas en tant que père afro-descendant. Cet homme était noir, et sa femme blanche, et leurs enfants métis ; mais cela n'avait aucune importance : c'était juste des parents comme les autres : c'est cela, la diversité inclusive. »

Le choix des sujets, le contenu-même de l'info, doit lui aussi être révisité : les centres d'intérêt du « Belge moyen » ne correspondent pas nécessairement à ceux des « autres ». « Il faut encourager des contenus qui mettent en avant des métiers et des parcours de vie différents de ceux habituellement valorisés par la "norme" médiatique, nous confie un responsable de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Il faut que les médias parlent



Quand on parle des personnes d'origine différente, c'est la plupart du temps pour parler de leurs difficultés d'être « autres ».

garder le lien avec l'école (3). Loin de nous, bien sûr, l'idée de suggérer qu'il faudrait passer sous silence les difficultés de ce jeune et de sa famille, qui illustre la situation précaire de milliers d'autres adolescents et les raisons du décrochage scolaire à l'heure de l'école en ligne. « Le problème, estime Sarah Sepulchre, professeure des médias à l'UCL et spécialiste des questions de représentations, c'est que, lorsqu'on voit de

davantage de tout le monde, de toutes les facettes de la société : il ne s'agit pas seulement de "faire parler" davantage de gens différents, mais aussi de "parler", en tant que journaliste, de sujets différents. Cela ne veut pas dire qu'il faut faire davantage d'info "populaire", mais bien qu'il faut traiter, de manière qualitative, de la vie de tous les Belges. » Le risque, sinon, c'est que les médias passent à côté de l'évolution de la société, et que le miroir qu'ils lui tendent apparaisse de plus en plus déformant. « Les femmes et les personnes issues des minorités dites visibles n'ont pas la même socialisation car elles ne font pas partie du groupe des dominants, insiste Kessas. Elles vont donc avoir un point de vue sur la société, la politique, l'économie, qui ne va pas être le même, d'où l'importance de les écouter pour être en phase avec la société. Sinon, on parle à une audience de plus en plus limitée et, à un moment, ces personnes n'ont plus besoin de nous. » (6) Car, comme le conclut Sabri Derinöz, « un monde éludant l'existence de groupements humains dans leur diversité pousse à scinder un espace d'entente commun et empêche la construction d'un vivre-ensemble où l'intégralité des citoyens a sa place. » (7) □

(1) Faut-il avoir une belle maison pour passer dans un reportage de la RTBF ? https://www.rtbf.be/info/inside/detail_faut-il-une-belle-maison-et-un-jardin-pour-passer-dans-un-reportage-de-la-rtbf?id=10534271

(2) « Sur la page Inside de la rédaction, explique la RTBF, les journalistes de l'info quotidienne prennent la plume – et un peu de recul – pour dévoiler les coulisses du métier, répondre à vos questions et réfléchir, avec vous, à leurs pratiques. » <https://www.rtbf.be/info/inside>

(3) Mohamed vit à Cureghem, un quartier défavorisé d'Anderlecht, à 7 personnes dans un petit appartement – 70m² « à tout casser ». https://www.rtbf.be/info/societe/detail_mohamed-12-ans-on-vit-a-sept-dans-70m2-alors-faire-ses-devoirs-c-est-difficile?id=10514842

(4) Faut-il avoir une belle maison pour passer dans un reportage de la RTBF ? Op. cité.

(5) Préface, par Sabri Derinöz, du livre *Peau noire, médias blancs. Stigmatisation des Noirs et de l'Afrique dans la presse belge et française*, Djia Mambu, Ed. Kwandika, 2017, pp. 11 à 13.

(6) Lire à ce sujet « Notre info, si blanche... pourquoi et comment mieux incarner la « diversité » », de Sylvia Falcinelli, journaliste à la RTBF https://www.rtbf.be/info/medias/detail_notre-info-si-blanche-pourquoi-et-comment-mieux-incarner-la-diversite?id=10108164

(7) op. cité en référence (5)

Safia Kessas incarne la diversité à la RTBF

Pour la responsable de l'égalité et de la diversité à la RTBF, la diversité sur les écrans et à l'antenne ne s'impose pas : c'est une intelligence collective à construire ensemble.

« Les médias mainstream tournent parfois en boucle depuis trop longtemps avec les mêmes sujets, les mêmes experts, les mêmes visages », estime Safia Kessas, journaliste, responsable égalité et diversité à la RTBF. Il faut introduire dans tout cela davantage de diversité. Mais la diversité ne s'impose pas. Il s'agit d'une sorte d'intelligence collective : tout le monde doit comprendre l'importance et l'intérêt de se mettre au diapason de la diversité. Il faut travailler sur la culture, les biais inconscients. Nous voyons le monde au travers de nos prismes, on baigne dans les stéréotypes : pour bien comprendre, il faut les déconstruire. Et cela ne se fait pas nécessairement "tout seul" : c'est pourquoi, à la RTBF Academy, nous proposons des formations à la diversité. D'autres outils existent, qui facilitent le travail des journalistes soucieux de donner une représentation de la société plus large, et donc plus fidèle. Expertalia, par exemple : cette base de données alimentée conjointement par l'Association des Journalistes Professionnels (AJP) et la RTBF recense des expertes femmes de tous horizons, et aussi des experts issus de la diversité, pour varier les sources et ne pas toujours faire entendre les mêmes personnes sur les mêmes sujets.

Les structures organisationnelles des médias doivent, elles aussi, penser "diversité". Quand je vois les rédactions des journaux, par exemple, je trouve qu'à la RTBF nous ne nous positionnons pas si mal. Beaucoup de rédactions sont encore des bastions masculins, et des bastions très "blancs". La RTBF s'en sort plutôt bien : elle compte plusieurs journalistes connus issus de la diversité. Cela dit, la problématique de la diversité ethnique dans les salles de rédaction fait partie d'une problématique plus large, liée notamment aux milieux des élèves qui fréquentent l'université. Dans les auditoires de journalisme, il y a plus de jeunes hommes que de jeunes femmes,



et très peu de personnes d'origine étrangère (- de 5%). Mais à la RTBF, nous sommes bien conscients qu'il y a encore une marge de progression, et on y travaille. La plateforme digitale Les Grenades, lancée en mars 2019 à mon initiative, donne la parole aux femmes, sur des sujets qui touchent à l'égalité, au féminisme, à la diversité, à l'altérité. La RTBF est le seul média belge à faire cela. »

Qui est-elle ?

Safia Kessas a entamé sa carrière de journaliste radio et télé à la RTBF en 2000, après des études en politique internationale et en politique européenne et avoir travaillé un temps comme experte en désarmement. Dans la chaîne publique, elle s'intéresse surtout à la question des replis communautaires et religieux. On lui doit notamment les documentaires *Dans les yeux de ma mère*, *La Shariah avant les bœufs* et *Dans ma rue*. En 2018, après une immersion d'un an dans un lycée professionnel de Laeken, elle réalise, avec Joël Franka, *Section professionnelle*, une série documentaire consacrée à la jeunesse bruxelloise. Tout récemment, elle s'est intéressée à la réalité d'une jeune mère de famille revenue de Syrie, dont elle a fait un film très fort, *Le prix de la déraison*. Elle tient aussi régulièrement des chroniques sur les ondes de *Matin Première* (« La grenade de Safia Kessas »), dans lesquelles

⇒ transparait son engagement contre les inégalités et les discriminations. Dès 2015, elle a impulsé à la RTBF une réflexion sur le manque de visibilité des minorités et des femmes au sein du média de service public. Deux ans plus tard, devient responsable d'une cellule Diversité et Égalité au sein de l'entreprise. Au menu, notamment, l'organisation de formations de sensibilisation pour les journalistes, et la mise sur pied d'un baromètre de la diversité. En 2019, elle crée la plateforme digitale Les Grenades (<https://www.rtb.be/info/dossier/les-grenades>), qui donne la parole aux femmes sur des sujets qui touchent à l'égalité, au féminisme, à la diversité, à l'altérité (1). □

(1) Source : Axelle Mag – https://www.axellemag.be/parole_de/safia-kessas

□ □ □

Jean-Pierre Jacqmin, directeur de l'info à la RTBF :

« La diversité, ça se travaille, ça se laboure. »

« A la RTBF, la nécessité de refléter la société belge dans toute sa diversité s'est imposée avec force aux journalistes en juillet 2013, à l'occasion de la passation du pouvoir royal des mains d'Albert à celles de Philippe : si je devais dater le démarrage de la prise de conscience collective, ce serait cette date-là que je retiendrais. Depuis lors, nous ne cessons de travailler là-dessus, de manière dynamique,



proactive. Il s'agit d'une réflexion et d'un travail éditorial profonds, pas uniquement cosmétiques. Il ne s'agit pas non plus d'imposer des quotas - "il nous faut autant de personnes d'origine étrangère dans le JT, autant de femmes, etc." - non, pas question de cela. Ce qui importe, c'est que les auditeurs et les téléspectateurs se retrouvent dans les sujets que nous leur proposons. Je dis bien "qu'ils s'y retrouvent", et non pas "qu'ils s'y voient" : je parle de l'importance de la représentation, et la représentation n'a rien à voir avec l'info miroir. »

Créer son propre

Veronica Rocha a créé sa web tv car elle ne trouvait pas les réponses à questions dans les médias traditionnel : question de prisme, de regard. Rencontre.

« Au moins, suite à quelques faits d'actualité marquants, certains médias donnent davantage la parole aux personnes de différentes origines qui sont censées "incarner" un sujet : si l'on parle de décolonisation, par exemple, on va – aussi – faire intervenir des Afro-descendants, et pas uniquement à des experts "blancs" et "élitistes". Cela semble un minimum, mais c'est pourtant relativement récent », relève la journaliste et productrice Veronica Rocha.

En juin dernier, l'émission *Ciné Le Mag* (Canal + Afrique), présentée par l'animatrice Claire Diao, a fait l'objet d'un incident éloquent. L'invitée, la comédienne Annabelle Lengronne, venait d'évoquer Assa Traoré en tant que figure féminine inspirante. Cette intervention a mené à la suppression de l'invitée du montage. Suite à cette censure, l'équipe de présentation a démissionné. Pour rappel, Assa Traoré est une militante antiraciste française. Sœur aînée d'Adama Traoré, décédé en 2016 des suites de son interpellation pour le moins musclée par des gendarmes, elle a fondé le Comité vérité et justice pour Adama, et milite contre les violences policières. Une semaine après la mort de George Floyd, le collectif « Vérité pour Adama Traoré » a appelé à manifester et, à sa suite, au moins 20 000 personnes ont bravé, à Paris, l'interdiction de manifester pour cause de crise sanitaire. Depuis, dans le contexte du mouvement *Black lives matter*, plusieurs médias français se sont tournés vers Assa Traoré pour faire entendre sa voix : « C'est une première, se félicite Veronica Rocha : généralement, lorsque des médias se tournent vers des gens d'autres origines, ils choisissent de préférence des intervenants qui ne font pas trop de vagues. »

Veronica a choisi de créer son propre média digital en 2015, suite à un arrêt pour maladie qui lui a permis de s'interroger plus profondément sur ce qu'elle avait envie de faire de sa vie professionnelle, et parce qu'elle ne se retrouvait pas dans les médias existants. « Le problème n'est pas tant lié au fait que mes origines et ma couleur de peau n'étaient pas représentées dans les médias : nous sommes tous interdépendants et un peu métis. Personnellement je me sens concernée par beaucoup de sujets. Mais je ne trouve pas toujours dans les médias mainstream, de réponses constructives, c'est-à-dire qui ne s'arrêtent pas aux constats, qui soient plus complètes et tournées vers l'avenir, aux questions sur la vie de l'ensemble des citoyens. La plupart du temps, les sujets sont traités par le petit bout de la lorgnette. Fait-on un sujet sur les discriminations à l'embauche ? On va chercher le "gentil petit" étranger victime de discrimination de la part d'une "méchante" entreprise. On va l'instrumentaliser, le figer dans cette représentation de victime. Alors que le sujet de la discrimination à l'embauche est beaucoup plus complexe, qu'il touche à de multiples domaines et des personnes dans des situations très différentes. »

La plupart des médias communautaires sont nés de ce constat-là : les sujets présentés par les médias traditionnels ne reflètent pas, ou reflètent mal, la réalité des Belges ayant d'autres racines ethniques. « Les médias communautaires - tels Bel'Afrika Media TV, VoxAfrica, Enjeux TV, Almouwatin TV, etc. - essaient donc d'avoir une autre approche dans le traitement de l'info. Mais aucun d'entre eux n'ont pour objectif de s'adresser à leur seule communauté : tous ont l'ambition de traiter des sujets qui intéressent tout le

média digital, pour mieux se retrouver dans l'info



Veronica Rocha a créé sa propre tv parce que l'on n'est jamais mieux servi.e que par soi-même. Les médias digitaux sont plus « divers » que les médias traditionnels.

entré dans les mœurs médiatiques et sociétales : voyez le tollé provoqué par la présence de Cécile Djunga, en tant que présentatrice météo, sur la RTBF, et le racisme auquel elle a été confrontée de la part des téléspectateurs en raison de la couleur de sa peau. Tout cela trouve sa cause dans l'éducation : le Belge n'est pas encore un modèle d'ouverture en matière d'accueil, d'accès au logement pour tous, à l'emploi pour tous, etc. Tant que les choses ne bougeront pas partout, de manière systémique, les médias traditionnels resteront le reflet de cette société-là. Heureusement, grâce notamment au pouvoir du digital, de nombreux acteurs se mobilisent pour faire évoluer les mentalités et cela finira forcément par rejailir positivement. » □

monde. C'est la manière de traiter l'info, davantage que le choix des sujets eux-mêmes, qui se veut différente. C'est une question de prisme, de regard. »

« On devrait voir davantage le visage de Belges issus de la diversité sur les antennes de télévision, estime Veronica. Ce n'est manifestement pas encore



Veronica Rocha, experte, polyglotte, pétillante, positive

Native du Grand-Duché de Luxembourg et originaire des îles du Cap-Vert, cette cadette de sept enfants voue un amour inconditionnel au chant et à la danse, et se produit sur scène alors qu'elle n'est encore que haute comme trois pommes. Elle arrive à Bruxelles en 1997 pour suivre des études en journalisme et communication. Tout juste diplômée et déjà polyglotte, elle accepte un poste dans le secteur automobile qu'elle combine avec différentes activités journalistiques comme la création d'un magazine musical (*3R Magazine*) en 2004, mais aussi l'animation de nombreux événements culturels. On pourra également la voir présenter

le journal de l'Afrique (Télé Matonge) sur la télévision locale de Bruxelles (BX1) pendant 2 ans.

En 2006, elle devient attachée de presse pour le CNC-D-11.11.11, la « coupole » des ONG, avant dont elle coordonnera ensuite le département communication.

« Je ne suis pas une militante née mais le combat pour la solidarité internationale est tellement contagieux. J'avais le sentiment de me lever le matin pour un travail sensé et j'aimais l'idée de me laisser porter et enrichir par toutes ces personnes qui ont une véritable expertise des problématiques Nord-Sud. »

Mais fin 2013, après presque quinze ans d'expé-

rience et de passion dans le secteur de la communication et des médias, Veronica se verra contrainte d'arrêter de travailler pour cause de maladie. En véritable *workaholic*, elle vivra cet arrêt comme une épreuve, mais en profitera pour faire la lumière sur ses souhaits profonds.

C'est ainsi que lui vient l'envie de mettre son expérience et son « amour pour les gens » au service d'un projet d'intérêt général. Naîtra alors en octobre 2015, « la WebTV qui vous fait du bien ». Cette production entend valoriser et inspirer nos générations actuelles et futures. Cinq ans après sa création, la WebTV est suivie par une communauté active de plus

de 10.000 personnes.

Aujourd'hui, Veronica est également administratrice déléguée adjointe de FedeWeb, la Fédération des WebTV francophones de Belgique, reconnues par le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), et fait partie du comité fondateur de NEW6S, les acteurs de l'info constructive, un réseau de journalistes et de communicants qui mène un travail de sensibilisation au journalisme constructif. « Ce que tu n'apprends pas par la sagesse, tu l'apprends par la douleur », aime à répéter cette femme pétillante et passionnée, qui croit à la puissance de la résilience.

Portrait tiré de <https://veronica-rocha.com/veronica-rocha/>

Ces journalistes si peu « divers »

Les journalistes, comme d'ailleurs les experts auxquels ils ont recours pour commenter l'actualité, sont issus des classes sociales « privilégiées ». Et c'est « de là » qu'ils appréhendent le monde.

Isabelle Philippon (CSCE)

LN24, la nouvelle chaîne télé d'infos en continu lancée en septembre 2019, est une perle dans son genre : un bastion de jeunes loups mâles et blancs, âgés de 25 à 40 ans. « Pas étonnant, souffle un membre de l'administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles, qu'elle peine à démarrer : qui se reconnaît là-dedans ?! Tout juste s'ils ne sont pas tous en costume-cravate ! Une caricature, peut-être, mais qui n'est jamais que le trait grossissant d'une réalité médiatique bien répandue : « Qu'on le veuille ou non, relève Marc Sinnaeve, chargé de cours à l'Ihecs et donc bien placé pour constater l'évolution sociologique du petit monde des étudiants en journalisme, le monde du journalisme est (devenu) plus proche des milieux socioculturels favorisés et des sphères dirigeantes que des classes populaires. »

Alors oui, c'est vrai, « la télé actuelle a quand même beaucoup évolué par rapport à celle des années 1970, avec

sas, Mehadi Khelfat et Hadja Lahbib, pour ce ne citer que ces journalistes-là, tout le monde les connaît. ».

Le métier a changé

Mais pour ces quelques noms « de la diversité » que l'on peut citer, que de patronymes bien « de chez nous », et que de « bien nés » ! Ce déterminant sociologique n'est pas sans lien avec l'évolution du métier : il s'est professionnalisé, modernisé et, n'ayant que l'embarras du choix, les responsables des rédactions ont augmenté leurs exigences. Les futurs journalistes doivent forcément passer par des écoles de formation spécifiques, dispensant toutes un enseignement en cinq ans : impossible, désormais, de se former en trois ans dans le cadre d'un enseignement de type court. Oublié, ce « bon vieux temps » où il était possible d'apprendre sur le tas, en se frottant aux réalités du métier en emboîtant le pas à des piliers de la rédaction. Cette exigence d'études

turé le secteur - les salles de rédaction et les opérateurs télévisuels -, l'horizon n'est guère plus diversifié. « Les rédactions en chef, les membres du CA, les "chefs" régulent l'action du média pour lequel vous travaillez : quand ces gens sont (à peu près) tous des hommes, blancs, âgés de quarante à cinquante ans, forcément, cela va avoir un impact sur la façon dont ce média va envisager l'info », appuie Olivier Plasman.

La peur de l'autre

De son côté, la société s'est, elle aussi, fortement segmentée d'un point de vue social ces dernières années, et ce sur les plans spatial, géographique, scolaire et culturel. Tout cela fait que le journaliste pressé par le temps (et tous les journalistes le sont, dans la presse *mainstream*), pour s'en sortir, met en œuvre ce qui est à disposition, ce qui est le plus proche de lui, ce qui est déjà là, en fait : son carnet d'adresses, ses relations, son regard sur le monde, sa sensibilité sociale,

« La diversité des origines sociales des journalistes s'est appauvrie, et le bagage humain des futurs journalistes s'est réduit d'autant »

ses présentateurs du JT en costume-cravate et ses femmes speakerines ou animatrices du Jardin extraordinaire, tempère Olivier Plasman, directeur général adjoint à la Fédération Wallonie-Bruxelles, en charge de la direction de l'égalité des chances. Elle a évolué sur le plan de la représentation à l'antenne des femmes, mais aussi en termes de diversité culturelle : Safia Kes-

universitaires fait évidemment office de filtre social : on sait que les auditoriums restent encore trop inaccessibles aux classes populaires. « La diversité des origines sociales des journalistes s'est donc appauvrie, et le bagage humain des futurs journalistes s'est réduit d'autant », constate Marc Sinnaeve.

Si l'on observe comment est struc-

« bref, ramasse Sinnaeve, son monde ou le monde qu'on connaît, et donc, ses stéréotypes, ses a priori, ses idées reçues, ses préjugés... qui sont les stades premiers de la connaissance et du jugement ».

« En plus, ajoute Sinnaeve, joue la peur de ce qu'on ne connaît pas. Les milieux sociaux que l'on ne fréquente pas, dans lesquels on n'a pas vécu sont des terres vierges qui peuvent effrayer. Tout

comme les journalistes issus des classes «d'en haut» peuvent effrayer ceux qu'on range «en bas». »

Aller à la rencontre de ces « autres » qu'on connaît peu, cela exige des efforts, du temps ; il faut prendre sur soi, convaincre les chefs de la pertinence de la démarche à l'égard d'un public peu solvable, qui n'est pas celui qui nous lit ou qui nous regarde. Or en *news*, il n'y pas le trop le temps pour se coltiner tous ces défis, même pour qui voudrait. La tentation est donc grande de se simplifier la tâche. A *fortiori* dans une période de crise comme celle-ci, pétrie d'incertitudes, l'inconscient journalistique, qui plus est confiné, se rabat naturellement, spontanément sur le connu, sur le proche.

« Ses propres idées reçues et ses préjugés sont les stades premiers de la connaissance et du jugement »

« Cela n'empêche pas le journaliste curieux et consciencieux de faire son sujet sur les publics et sur les lieux «socialement difficiles» comme on dit. Et sans doute même parfois fort bien. Mais on le fait comme on fait un sujet sur le confinement au Zimbabwe : comme une étrangeté, donc », conclut Sinnaeve.

Faudrait-il imposer aux candidats journalistes un stage obligatoire dans les cafés populaires des communes du nord de Bruxelles, du Hainaut et de Liège, « avec un passage au café de la Madeleine, fréquenté par les navetteurs flamands », sourit ce prof en journalisme ? Un service civil dans une administration communale ou un CPAS de ces mêmes communes ? Il est urgent, en tout cas, que les (futurs) journalistes aient de la société une image plus exacte, plus fine, plus large, que celle à laquelle on les biberonne dans leur « famille belge favorisée ».

Pas de quotas à l'embauche

Il serait urgent, aussi, que ceux qui les recrutent soient, eux-mêmes, sensibilisés à l'importance de varier les profils dans leur salle de rédaction



BEN HEINE

tion ou sur leurs antennes. « Pour ce qui est de la place des femmes dans les rédactions, il y a de l'espoir, veut croire Martine Simonis, secrétaire générale de l'Association des journalistes professionnels (AJP) : certes, les femmes ne constituent toujours que 35% de l'effectif journalistique (agréés et stagiaires) – alors que les auditoires en journalisme sont peuplés de 70% de filles ! - mais, parmi les journalistes les plus jeunes, la parité est quasi atteinte. Ensuite, ça se dégrade : l'écart se creuse dès trente ans, et la présence des femmes chute fortement après quarante ans. Au-delà de 55 ans, on ne compte plus que 20% de femmes. Et, pour ce qui est des professionnels issus de la diversité, là, les choses sont bien pires encore : les journalistes/photographes » dont l'origine est identifiée en presse quotidienne sont pratiquement tous perçus comme

marge de progression. »

Alors : faudrait-il mesurer les évolutions en cette matière à la RTBF ? Cette donnée devrait être mesurée dans le baromètre Diversité annuel ? Aucune statistique interne, nous assure-t-on, sur la diversité d'origines des journalistes. « Je n'ai pas envie de chiffrer cela, confirme Jacqmin, et ce même si je trouve que la diversité est un plus. Il est clair que les journalistes se recrutent le plus dans la classe moyenne supérieure, et plutôt blanche ; mais cela bouge, doucement : de plus en plus de journalistes RTBF sont issus de la diversité, de la 2^e ou 3^e génération : cela tient aussi à ce que ces populations se gentrifient, et que les auditoires des universités se colorent, peu à peu. »

Pas question non plus de « quotas de diversité » à l'embauche : « Pour

Les personnes issues de la diversité sur les plateaux de télé et dans les salles de rédaction des journaux sont trop rares. Au risque que les citoyens ne s'y reconnaissent plus.

« Le journaliste curieux fera son sujet sur les publics et sur lieux "socialement difficiles". Mais il le fera comme on fait un sujet sur le confinement au Zimbabwe : comme une étrangeté »

« non issus de la diversité » (98,61%). Même constat en télévision : on ne relève plus que 3,78% d'« animateurs/journalistes » perçus comme issus de la diversité en 2017 (contre 9,94% en 2013. Bien sûr, il en faudrait davantage sur les bancs de l'université ; mais en matière de recrutement, il existe sûrement une

entrer à la RTBF, il faut passer un examen. Les personnes qui réussissent l'examen passent ensuite un oral ; elles sont auditionnées par un jury de plusieurs responsables. Elles sont sélectionnées sur ce seul critère : « Est-ce que le ou la candidate sera un, une bon.ne journaliste ? »



⇒ De l'avis des journalistes maison, d'autres critères – en particulier la couleur politique, l'âge et le genre – interviennent dans la sélection. La RTBF compte 48% de femmes journalistes pour 52% d'hommes : si l'on sait que la Belgique francophone ne compte que 34% de femmes journalistes professionnelles pour 66% d'hommes, il s'agit là d'un score plutôt remarquable. Les jurys de sélection semblent donc, à ce stade, plus sensibles au critère du genre qu'à celui de la diversité des origines. □

□ □ □

DES EXPERTS QUI « NOUS » RESSEMBLENT

Le choix des experts, « ceux qui savent », ceux qui commentent l'actualité politique, économique, sociale, scientifique, etc., est à l'image de ce petit monde dans lequel évoluent les journalistes : très monochrome.

Voyons les plateaux télé du dimanche midi, ce rendez-vous de débat politique érigé en spectacle : restent largement blancs et masculins. « *Le choix des experts, qui restent majoritairement masculins et européens, voire belgo-belges, s'explique lui aussi par le fonctionnement des médias, estime Oiliver Plasman, directeur général adjoint de la FBW, en charge de la direction de l'égalité des chances. Les journalistes se tournent vers les "bons clients" auxquels ils sont habitués -, et aussi au mode de production des experts universitaires : les auditoires universitaires restent majoritairement fréquentés par des jeunes issus des classes socioéconomiques supérieures et, plus tard, ce sont surtout les diplômés masculins qui recherchent les feux des projecteurs. Pour qu'il y ait davantage de diversité dans les experts qui s'expriment sur les antennes, la*

question à se poser est donc celle-ci : que met-on en place pour que, parmi les doctorants et les professeurs d'université, il y ait davantage de gens issus de la diversité, et davantage de femmes ? »

Sans attendre cette évolution sociologique qui, manifestement, est une œuvre de longue haleine, l'AJP a créé, en 2016, la plateforme Expertalia, une base de données qui répertorie et présente des expertes femmes et des experts hommes s'ils sont issus de la diversité d'origine. Près de 500 expert.e.s y sont répertoriés.e.s, et les journalistes ont accès à leurs coordonnées sur simple inscription.

« *Le but est de rendre visibles, dans le champ médiatique, d'autres expert.e.s que les habitués »,* explique Martine Simonis. L'initiative est soutenue par la Fédération Wallonie-Bruxelles : « Il s'agit là d'un bel outil pour sensibiliser les acteurs journalistiques à l'importance d'un traitement médiatique "fin", et à celle de solliciter des regards divers sur l'actu, se félicite Plasman. Cette banque de données aide concrètement les professionnels à

donner une représentation plus diversifiée de la société. »

Par ailleurs, et parce que les « bons clients » des médias sont ceux qui maîtrisent les codes d'une parole médiatique efficace, l'AJP, en partenariat avec la RTBF, propose des séances de mediacoaching à destination des experts et expertes inscrits.e.s sur Expertalia, afin de leur donner les clés d'une intervention réussie dans les médias.

« *Dans ce domaine, conclut Plasman, les bonnes volontés individuelles ne suffisent pas : il faut que cela s'articule avec une volonté collective. Le mouvement doit être systémique, et il passe par une transformation culturelle majeure. On le voit bien, aussi, à l'échelle de l'administration : pour faire bouger les choses, il faut agir simultanément sur plusieurs leviers. »*

Et il faut agir vite : la désaffection du public envers les médias traditionnels, la méfiance qu'ils inspirent ne sont pas étrangères à ce prisme déformant, cette cécité sociologique qui affecte trop de journalistes. Si les gens ne se retrouvent plus dans les médias, ils s'en détournent.

La télé, ce

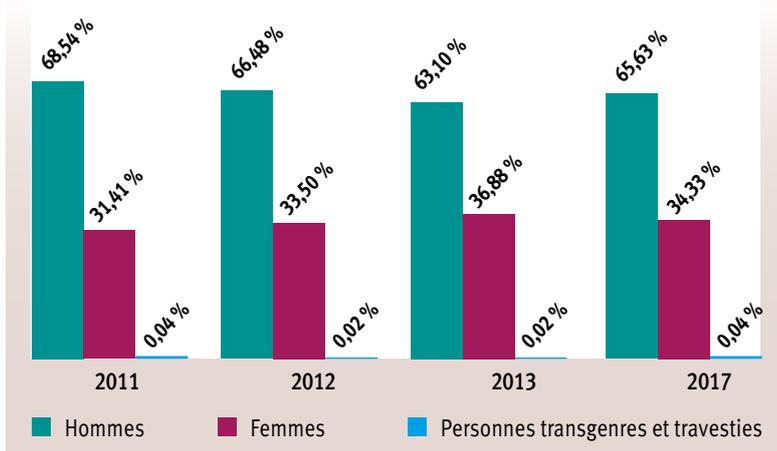
Pour passer dans le poste, mieux vaut être homme, blanc, jeune, aisé et en bonne santé : tels sont les enseignements du Baromètre de la Diversité et de l'Égalité du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel.

Isabelle Philippon (CSCE)

L'état des lieux de l'égalité et de la diversité dans les différents services télévisuels actifs en Fédération Wallonie-Bruxelles, et ce à la lumière des critères de genre, d'origine, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle et de handicap, n'est pas brillant. Les femmes sont toujours peu présentes à l'écran, et trop peu valorisées. Et, avec elles, les personnes issues de la diversité, les personnes âgées (et les très jeunes), les moins qualifiés, les inactifs et les personnes porteuses d'un handicap sont les laissés-pour-compte du petit écran. C'est ce qui ressort des différents baromètres qui, entre 2011 et 2017, date de la quatrième édition, évaluent la manière dont la télé rend compte de la réalité de la société (1) et (2). « Et, d'un baromètre à l'autre, les choses changent très peu, souligne Joëlle Desterbecq, directrice des Etudes et Recherches du CSA : cette récurrence des résultats est une information en soi. » Joëlle Desterbecq pointe également la problématique de l'« intersectionnalité » : « Les personnes qui se trouvent au point d'intersection des différentes catégories – celles qui sont, par exemple, à la fois femmes, âgées et issues de la diversité – n'ont quasiment aucune chance d'être

mauvais miroir du monde

RÉPARTITION DES INTERVENANT.E.S PAR GENRE SUR L'ENSEMBLE DES PROGRAMMES



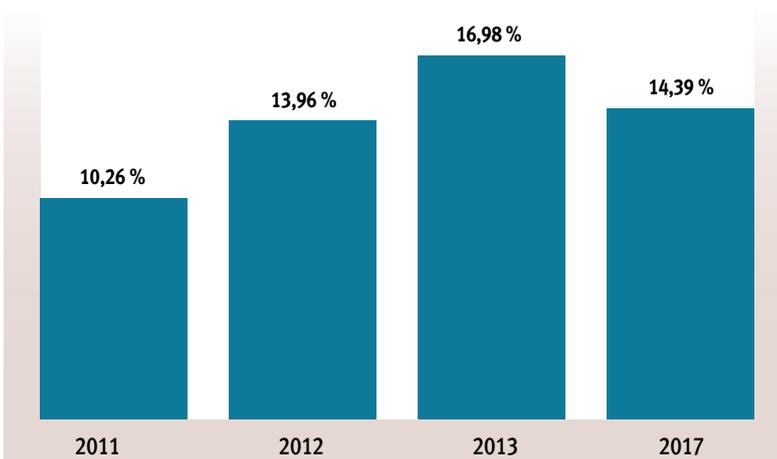
montrées à l'écran. A l'inverse, un quadra blanc, et issu de la classe socioprofessionnelle supérieure, aura toutes les chances, lui, d'être sollicité par les caméras de télévision. »

Cherchez la femme

A peine plus d'une personne sur trois (34,33%) qui passent à la télé est une femme. Pourtant, dans la société, Un chiffre nettement inférieur à la présence réelle des femmes dans la société belge, où elles sont au contraire légèrement majoritaires (51%). Comme si cela ne suffisait pas,

les rôles valorisants sont majoritairement masculins. Les femmes revêtent plus fréquemment le rôle de *vox populi* (39,54%) que de porte-parole (un peu plus de 28%) ou d'experte (20,56%). Ainsi, elles apparaissent davantage dans le registre de l'affect, du « pathos » que du discours critique. Les journalistes n'échappent pas à la règle : lorsque les femmes sont présentées dans ce rôle, elles sont davantage au second plan de la mise en scène de l'information (quelque 47%) qu'au premier plan (36%).

INTERVENANT.E.S PERÇUES COMME ISSU.E.S DE LA DIVERSITÉ



Diversité d'origine : une aiguille dans une botte de foin

Les personnes issues de la diversité représentent à peine plus de 14% des intervenants, et ce chiffre diminue encore pour ce qui est des programmes d'information et des magazines-documentaires : dans ce secteur, à peine plus d'un intervenant sur dix (11%) est issu de la diversité. Les rôles de journaliste/animateur, de porte-parole et d'experte sont ceux où leur proportion est la plus faible : plus de 96% des journalistes/animateurs, et plus de 92% des experts sont « perçus comme blancs » ! Au contraire du rôle de « vox populi » (quidam, témoin), par exemple, où elles ont plus souvent droit à la parole.

Heureusement, il y a le sport pour faire grimper les statistiques : plus d'une personne sur cinq intervenant sur cette thématique est perçue comme issue de la diversité.

Jeune cadre dynamique, bienvenue !

En matière de distribution des catégories socio-professionnelles, les constats du Baromètre 2017 confortent les tendances déjà observées précédemment, en l'occurrence : la surreprésentation des catégories socio-professionnelles supérieures, et la nette sous-représentation des professions manuelles, des peu qualifiés et des personnes inactives.

« Il semble urgent de relancer la réflexion, de dépasser les initiatives informelles qui reposent sur la vigilance des uns et des autres, et de sensibiliser l'ensemble de la chaîne de production-diffusion audiovisuelle », conclut le CSA. On ne pourrait mieux dire. □

(1) La dernière édition du Baromètre Égalité Diversité 2017 Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) date de 2017 <https://www.csa.be/barometrediversite/2018/11/22/telecharger-le-barometre-2017/>

(2) Cet automne, le CSA va publier la cinquième édition du Baromètre Égalité Diversité qui, cette fois, va s'intéresser à la manière dont les radios rendent compte de la diversité de la société belge.

Et dans la presse écrite ?

Ce dossier diversité fait la part belle à la façon dont la télévision, et plus particulièrement de la chaîne publique, reflète – ou pas – la diversité de la société belge, et du monde. Et pour cause : l'impact de l'image est plus fort encore que celui des mots. Mais la presse écrite joue évidemment, elle aussi, un rôle essentiel dans la construction et la déconstruction des stéréotypes. Coup de projecteur sur les efforts réalisés, au *Soir*, à *La Libre*, au *Vif*, ainsi qu'à *Médor* et *Wilfried*, pour élargir l'horizon.

Isabelle Philippon (CSCE)

LE SOIR

« Il n'y a, à ma connaissance, pas de réflexion sur la composition de la rédaction de la part de la rédaction en chef. Laquelle est, il faut bien le dire, fort peu diversifiée, même si quelques jeunes femmes récemment engagées sont venues y mettre un peu d'air frais, reconnaît Béatrice Delvaux, éditorialiste en chef. La rédaction est complètement "blanche" : aucun journaliste d'origine maghrébine ou africaine.

Mais, « au sein de la rédaction, certains – et surtout certaines – estiment qu'il faut en faire davantage en matière d'égalité hommes-femmes et de diversité, se félicite la journaliste Julie

naliste qui, pour parler des femmes, a utilisé les termes "sexe faible" : les jeunes femmes de la rédaction, telles Elodie Blogie et Lorraine Kyhl, se sont indignées. Le journaliste "incriminé" était tout remué : il n'avait pas pensé "à mal"... Ces jeunes journalistes ont contribué à faire prendre conscience à l'ensemble de la rédaction que certaines habitudes étaient ancrées, teintées de sexisme latent, "ordinaire" et, la plupart du temps, inconscient. Suite à leur mobilisation, l'AJPS a interpellé la rédaction en chef sur la nécessité de créer des groupes de travail qui se pencheraient sur l'égalité hommes-femmes : au menu de la réflexion, notamment, le climat dans la rédaction, le comportement des uns et des autres, et aussi le contenu, les mots utilisés pour parler

représentation de la diversité dans nos pages : elles opèrent un screening des pages, et vérifient l'équilibre des illu en termes de diversité. Les journalistes aussi font davantage attention – pas tous, mais en tout cas quelques-un.e.s, et cela imprime un mouvement : au lieu d'appeler le sociologue ou le politologue mâle, blanc et âgé de 50 ans, on va chercher des femmes, ou des experts issus de la diversité.



« Il n'y a pas, au sein de la rédaction, de directives précises sur la question de la diversité, mais bien une sensibilité sur ce sujet, explique Francis Van De Woestyne, éditorialiste en chef. Annick Hovine, notamment, est très attentive à toutes les formes d'exclusion et à la réalité des personnes âgées, des femmes, des personnes défavorisées, à l'égalité hommes-femmes, etc.

« Il n'y a, à ma connaissance, pas de réflexion sur la composition de la rédaction de la part de la rédaction en chef »

Huon, présidente de l'Association des Journalistes Professionnels du Soir (AJPS). Ce mouvement n'émane pas de la direction. Cela ne veut pas dire que cette problématique n'intéresse pas la rédaction en chef, mais disons que celle-ci estime qu'il s'agit-là d'une "question de bon sens", il qu'il n'y a pas lieu de la couler dans le marbre. Le mouvement au sein de la rédaction est parti - c'était peu après l'éclatement de l'affaire Weinstein - d'une expression malheureuse dans l'article d'un jour-

des genres, les illustrations, etc. On a réalisé que parfois, sur vingt pages, il n'y avait pas la photo d'une seule femme, ou que les femmes n'apparaissaient que pour illustrer un article consacré aux "victimes" ou, au contraire, pour "valoriser" visuellement un sujet par leur jeunesse, la grâce de leurs longues jambes ou la (petite) taille de leur jupe. On a réalisé aussi qu'il y avait très peu de personnes de couleur ou d'origine ethnique différente. Maintenant, les graphistes sont sensibilisés à la

Nous avons, dans notre ADN, le souci permanent de ne pas nous contenter d'offrir à nos lecteurs – qui, si l'on caricature un peu, sont des hommes blancs quinquagénaires, cadres, vivant à Rhode-Saint-Genèse ou à Uccle – exclusivement des sujets et des témoignages qui leur ressemblent. Nous nous intéressons à l'ensemble de la population, et nous présentons une palette diversifiée de personnalités, notamment dans notre rubrique « Etats d'âme », dans nos portraits de la « Série d'été », etc. Nous n'avons pas de charte de la diversité, ni de contraintes en termes de quotas, mais

La rentrée scolaire vue par Le Soir (15 août 2020) : un blondinet et une petite brune, encadrés par des institutrices bien blanches.

ce souci transparait au jour le jour dans nos pages.

Il arrive qu'au fil de la journée, lorsque nous évaluons la Une, nous nous rendions compte qu'il n'y est question que d'hommes, ou que de Blancs. Dans ce cas, on la remet sur le métier, car on ne veut pas de Unes monolithiques.

Cela dit, je suis bien conscient du fait que nous reflétons souvent une réalité tronquée, qui correspond à la réalité des journalistes : les salles de rédaction sont très peu diversifiées. Celle de La Libre compte 60% d'hommes pour 40% de femmes, et celles-ci sont largement absentes des fonctions à responsabilités. Et ce n'est pas une volonté de notre part : on ne cherche pas à recruter de jeunes hommes blancs qui deviendront, quelques années plus tard, la caricature de notre lectorat et du journaliste "type".

Au niveau organisationnel aussi, la réalité est un peu caricaturale : l'organigramme d'IPM (NDLR : le groupe propriétaire, notamment, de La Libre et de La Dernière Heure) est exclusivement blanc et masculin. A l'ouverture de la dernière campagne électorale, le groupe avait invité "ceux qui comptent" dans le monde politique. Jean-Marc Nollet, le co-président d'Ecolo, faisait partie des invités ; face à ses hôtes (mais discrètement), il a laissé échapper un "Mince ! Quel mur d'hommes blancs !"... »



« Le Vif/L'Express est le seul média francophone d'informations générales à avoir une femme à la tête de sa rédaction, se félicite Anne-Sophie Bailly, rédactrice en chef : c'est un signe positif très important. La rédaction compte, par ailleurs, davantage de femmes que d'hommes. C'est le cas aussi pour le site Internet. Pour ce qui est de l'égalité hommes-femmes, donc, nous sommes »

La Une de La Libre (18 août 2020) : à côté de la photo de la reine d'Angleterre, une victime... issue de la diversité.

ENSEIGNEMENT

La rentrée s'apprête à en voir de toutes les couleurs

Dans deux semaines, la rentrée scolaire va débiter dans le primaire et le secondaire. Mais dans un contexte de recrudescence du coronavirus, à quel code couleur s'attendre ?

AMÉLIE ALLEGRET (1)

Ce vendredi, la ministre de l'Éducation Caroline Désir rencontre les acteurs de l'école (parents, enseignants, syndicats, syndicats enseignants...) pour évoquer l'organisation de la rentrée. Elle entend se concerter ensuite avec ses homologues flamand et germanophone.

Que faut-il attendre de ces rencontres ? En juin dernier, une circulaire listait les différents scénarios envisagés pour la rentrée. A moins de trois semaines du jour J, elle est toujours d'actualité. Quatre scénarios : le code vert (situation normale d'un point de vue sanitaire), le code jaune (risque faible, propagation du virus), le code orange (situation risquée, il faut renforcer les mesures sanitaires) et le code rouge (la propagation du virus est rapide, il faut limiter les contacts au maximum).

À l'heure actuelle, le scénario jaune serait le plus probable. Pour Joseph Thonon (CGSP enseignement), on se pose la question : qui va définir le code couleur à appliquer ? « Pour l'instant, on n'en sait rien. En tout cas, pour moi, ce n'est pas à la ministre de l'Éducation de le choisir. Cela doit se passer au niveau du Conseil national de sécurité. C'est plus logique que cela dépende de l'état sanitaire du pays et pas de l'enseignement. »

Le mercredi à la maison

Dans le primaire et la maternelle, les différents codes couleur ne changent pas grand-chose en termes de présence. Quel que soit le scénario adopté, les enfants devront tous aller à l'école cinq jours sur cinq. Même dans le cas du scénario rouge, c'est ça qui m'inquiète, d'ailleurs », pointe Joseph Thonon. En revanche, en secondaire, la présence à l'école sera organisée en fonction des codes couleur. Il s'agit de cinq jours par semaine en classe pour le code vert et de quatre pour le code jaune. Si c'est orange et rouge, ce sera l'alternance. Mais si la situation sanitaire évolue subitement, les choses risquent de se compliquer... Le cabinet de Caroline Désir tempère : « Les enfants sont non transmissibles. »

Quel que soit le scénario adopté, les enfants de maternelle

BRABANT WALLON - SAMEDI 8 ET DIMANCHE 9 AOÛT 2020 - www.lalibre.be

“Même après 68 ans de règne, Elizabeth II reste insaisissable”
Interview de Marc Roche (journaliste) pp. 20-21

“J’ai été stérilisée en Chine à mon insu. Je l’ai appris en Belgique”
Les témoignages de femmes ouïghoures pp. 18-19

La Libre BELGIQUE

Marc De Mesmaeker (police) : “Les réformes, ça suffit”
Interview pp. 4-5

Retour du mythique groupe Deep Purple
Rencontre pp. 46-47

-3% sur vos achats
colruyt

Négociations fédérales : les libéraux remontent à bord
Dossier pp. 6-7

Soldes au bon repos
-15% sur les produits alimentaires
Du 01/09 au 31/09 inclus
Ouvert les dimanches 23 et 30 août de 10 à 18 heures

Quotidien européen - Belgique 2,90 € - France 3,30 € - Luxembourg 3,10 € - Tél. : 02/766.44.44

137 ans - n° 229-222 *****



Un défi majeur de l'après-Covid : soutenir la force créatrice et l'engagement des jeunes dans la reconstruction.

La génération de toutes les incertitudes

Après avoir suscité des symptômes de dépression ou d'anxiété, l'expérience de la pandémie va laisser des traces à plus long terme chez les jeunes. Les deux urgences :

révélaient que 16 % des 18-24 ans ne respectaient pas les mesures sanitaires, un pourcentage supérieur à n'importe quelle autre tranche d'âge. Le relief d'une désobéissance d'ordre générationnel ? Ce n'est pas le constat que dresse Fabienne Glowack. « Ce qui ressort de notre étude, c'est au contraire un respect massif des mesures énoncées, indigne-ment elle. De manière même étonnante, la plupart des jeunes les ont appliquées avec une forme de soumission passive et anxiieuse, alors qu'ils sont les plus prédisposés à avoir des conduites à risque. Beaucoup ont d'ailleurs été très marqués par les écarts de conduites et les transgressions, en manifestant une désapprobation sociale forte, au point de réclamer des sanctions plus sévères. »

Perte de sens

Après le confinement, on oublie tout et on revit comme avant ? L'enquête menée par la directrice de l'unité de recherche Asch (Adaptation, résilience et changement) à l'Université annonce que c'est loin d'être aussi simple, en particulier pour les jeunes. De tous les groupes d'âge sondés, les 18-30 ans (dont une moitié d'étudiants, la moyenne d'âge étant de 21 ans) sont ceux qui ont le plus souffert des symptômes d'anxiété et de dépression. « Les étudiants ont particulièrement été confrontés à un niveau très élevé d'incertitude, tant le contexte a engendré des changements brutaux au niveau de l'enseignement, de la vie sociale, des loisirs, de la culture », pointe la psychologue clinicienne. Autant de sphères desquelles ils ont été coupés et dont la privation a pu enclencher un processus de démotivation, de perte de sens et de repères, menant pour certains à un épuisement de leur engagement scolaires. Les plus résilients sont ceux qui se trouvaient dans des conditions de confinement plus favorables, qui ont pu pratiquer régulièrement une activité physique et mener des activités variées, autres que scolaires.

La notion de marque est, elle aussi, revenue très fréquemment. « Le manque de contacts, d'échanges émotionnels, d'informations, de rencontres... Jamais ces jeunes n'avaient vécu autant de privations, posturaux à Fabienne Glowack. Ce qui les anime inévitablement, dans le contexte post-confinement, à remodeler un mode de fonctionnement restaurant leurs habitudes de vie. » Dès qu'il était question de se ré-

de charger. La première est d'ordre jeunesse : projeter de continuer à maintenir le maintien de la santé, davantage référencée à un repère social, contrairement à ce que « laisser penser », commente l'Asch, concerne l'engagement social. « les entretiens et données d'engagement à susciter une forme de débat ne permettant plus de restituer l'impact. Ce contexte a fortement impacté leur vie et au sein de la société pendant la crise, ils ont été plutôt donc de soutenir leur force créatrice et la reconstruction de l'après. »

Résilience collective

Afin d'entraîner le repli sur soi, une logique préconisée que des actions ont encouragé les jeunes à maintenir ou négatives, et d'autre plus sociales et l'engagement social a été délégué pour les jeunes, comme à ce que l'on pourrait penser, le E social à distance via les réseaux de marque. Il s'est même parfois que sécurisant. « Circuler, vous n'êtes pas à ce type de discours qui rappelle que, ces dernières années, collectivement, confrontés à une menace et l'insécurité sont apparus. Attention, crise économe. » Contrairement aux générations suivantes les événements qui remettent de la société, leur place dans celle. C'est d'ailleurs ce qu'on espère d'horizons divers, dans une carrière dans La Libre. « Nous sommes nous 20 ans, 25 ans, 30 ans et »

Un dossier du Vif/L'Express consacré aux 15-25 ans (2 juillet 2020) : une jeunesse très « de chez nous ».

⇒ à la pointe. Les choses sont plus difficiles, en revanche, pour ce qui est de la diversité d'origines : sur ce terrain, nous pouvons mieux faire car, si on veut refléter la société telle qu'elle est, la rédaction doit, elle aussi, en être le reflet. Alors, soyons clairs : le contexte économique n'est évidemment pas propice aux recrutements. Mais une petite marge de manœuvre existe cependant, notamment dans le recrutement des chroniqueurs extérieurs : nous allons prochainement créer une chronique humoristique, et j'entends bien qu'elle soit tenue par une personne issue de la diversité. »
« Ne nous voilons pas la face : même nous avons l'occasion d'engager de nouveaux journalistes, il n'est pas si simple d'attirer des profils de personnes issues de la diversité, tempère Olivier Mouton, le rédacteur en chef adjoint. Les journalistes issus de la diversité sont rares ; il y a là un écueil naturel avec lequel nous devons composer.

critiqués pour des dossiers dans lesquels nous faisons intervenir proportionnellement davantage d'hommes que de femmes, et davantage de « Belgo-belges » que de personnes d'origine étrangère. Nous l'assumons. Ces intervenants sont plus difficiles à trouver alors, quand on est pris par l'urgence, on ne « chipote » pas. Les femmes, par exemple, sont souvent moins enclines que les hommes à s'exprimer sur un sujet de manière rapide, et tranchée : cela en fait de moins bons « clients » pour la presse. » Il n'empêche : « Nous sommes parfaitement conscients que les contenus illustrés par des intervenants « blonds » et « belgo-belges », c'est complètement dépassé, conclut Bailly. Honnêtement, je pense que nous faisons mieux que cela. »



Le nouveau logo de « Lauréat.e de la Bourse Diversité » de Médor : il permet d'identifier les articles soutenus, aux signatures jeunes, féminines, de diverses origines et... talentueuses.

Pour ce qui est du contenu, poursuit Mouton, « nous sommes parfois



Une chose est sûre : c'est dans l'« autre presse », la presse coopérative – Médor et Wilfried en sont les deux plus belles incarnations -, où l'on pratique l'enquête au long cours et où l'on prend le temps de traiter minutieusement des sujets de fond, que la conscience de l'importance de la diversité est la plus aigüe.
« La diversité, chez Médor, n'est pas qu'un concept, s'enthousiasme Philippe Engels, un des cinq pilotes du trimestriel (chaque numéro est

Seule l'« autre » presse fait de la diversité dans ses pages autre chose qu'un concept

dirigé, en tournante, par un binôme, mixte). Nous sommes dans le concret des choses : accueillir d'«autres» plumes dans chaque numéro de Médor et modifier nos pratiques au quotidien. Accueillir des plumes « diverses » ? « Il s'agit d'avoir, dans nos pages, des signatures de femmes non-blanches, pas forcément universitaires et n'ayant pas obligatoirement quarante ans (rires). Une des lauréates n'est d'ailleurs pas journaliste. Nous avons un outil et une aide, pour ça : une bourse "diversité/boule à facettes" (NDLR : le concept de « boule à facettes renvoie aux – nouvelles – étoiles journalistiques qui peuvent émerger de cette démarche active de prospection) 100% Médor, réservée aux personnes qui ne se reconnaissent pas dans la triade "homme, blanc, universitaire", et un plan de formation interne soutenu et suivi par Actiris, déclare Philippe Engels.

Les articles de jeunes plumes talentueuses rencontrées suite à notre "bourse diversité" - telles Malau-

rie Chokoualé, Muna Traub, Soulira Kerri et Diana Mandia - ont été publiés dans les numéros 19 (juin 2020) et 20 (septembre 2020).

« Je m'appelle Soulira Kerri. Je suis née d'un père algérien et d'une mère franco-italienne, ce qui, selon les idées politiques de ma grand-mère maternelle, n'aurait jamais dû se faire ! Pourtant je suis là. J'ai été longtemps spectatrice muette de mon environnement sans jamais imaginer que je pouvais entreprendre. En répondant à votre appel, je souhaite apporter la différence à vos habitudes et contribuer à un journalisme franc, sincère et objectif. » (Extrait de l'édito du numéro 20)



« J'évite de réduire les personnes à leur identité de genre ou d'origine, avertit François Brabant, le rédacteur en chef de Wilfried. Je ne raffole pas non plus des quotas. Mais il faut bien constater ceci : si on laisse faire les choses, la pente naturelle nous ramène à des Unes "blanches" et masculines. Pour éviter cela, il faut faire preuve de vigilance. » D'autant plus que, vu son nom – Wilfried : tout un programme... – le trimestriel

« Si on laisse faire les choses, la pente naturelle nous ramène à des Unes blanches et masculines »



La Une du dernier Wilfried (n°12, juin 2020) : Youna Marette, défenseuse du climat, femme, jeune, bruxelloise « racisée ».

doit mettre les bouchées doubles pour convaincre ses lecteurs qu'« il s'adresse tout autant aux Wilfried qu'aux Marcel, aux Sophie qu'aux Fatima ». Outre les Unes, il y a bien sûr l'intérieur, et ses (longues) interviews : « En théorie, cela ne me gêne pas qu'il n'y ait que des interviews d'hommes dans un même numéro, s'il y a autant d'interviews de femmes dans le numéro suivant : c'est l'équilibre général au long cours qui compte, poursuit François Brabant. Sauf que... un numéro avec seulement des interviews de femmes, cela n'arrive pas ! Il faut donc s'imposer un objectif, autant en termes de genre que de diversité d'origine. »

Pour ce qui est des collaborateurs du magazine, l'optique est la même : « Nous avons des collaborateurs jeunes, voire très jeunes, chez qui nous décelons un grand potentiel, et aussi des journalistes pensionnés. Des patronymes d'origine étrangère, des Italiens de la 3^e génération et des plus "racisés" – tel Calvin Soiresse Njall, enseignant et militant décolonial d'origine guinéenne à qui nous allions confier une chronique régulière -, et autant de femmes que d'hommes. Et ce pour une bonne raison : c'est la diversité des sensibilités, des identités, des points de vue qui fait la qualité de notre revue. Une presse formatée, sculptée par des signatures formatées, cela n'a aucun intérêt. » □

Cherchez la femme, le Noir et le prolo

Les pages des quotidiens sont désespérément monochromes. La prise de conscience qui semble se dessiner dans les rédactions tarde à produire ses effets dans le contenu de nos gazettes. Ce que nous enseigne le baromètre 2018-19 de l'Association des Journalistes Professionnels consacré à l'égalité et la diversité en presse quotidienne.

Isabelle Philippon (CSCE)

Pas très féminine, l'info

En 2019, au premier abord, la présence des femmes est en recul. Les femmes représentant en moyenne générale 15,39% des intervenants dans l'information de la presse quotidienne, pour 17,31% en 2013-14. Mais l'analyse montre que ce sont les pages sportives qui plombent les résultats : la presse consacre très peu de place au sport féminin (6% de femmes dans les pages sportives) et encore moins aux joueuses. Dans les contenus hors sport, la présence des femmes est en réalité en progression : on passe de 25% à 30% de femmes (1) et (2).



nelles supérieures (cadres et dirigeants, et professions intellectuelles et scientifiques) reste minoritaire (entre 12 et 19%).

Ces invisibles de la diversité

La part d'intervenants issus de la diversité d'origines, qui était passée de 17 à 33% entre 2010 et 2013-14, se stabilise à 34% en 2018. Cette diversité provient surtout – c'est logique – de l'information internationale (49%) et des articles qui traitent de sport (38%).

tique politique (de 18,20 à 24,5%). On s'étonne qu'elles ne soient pas plus présentes dans le secteur de l'enseignement et de l'éducation, traditionnellement connoté féminin. Sans surprise, en revanche, les thématiques dans lesquelles on les fait le plus souvent intervenir sont celles de la santé et du bien-être.

Les femmes sont surtout présentes dans des rôles passifs, et cette tendance se renforce au fil du temps. Quand elles ont la parole, c'est surtout dans des rôles de *vox populi* (environ 27%). Si la part de femmes dans le rôle de porte-parole est plus importante qu'auparavant (elle passe de 14 à 20%), la part d'expertes n'a pas évolué et est même légèrement en recul, à 13% seulement.

Notons enfin que la part de femmes dans les catégories socioprofession-

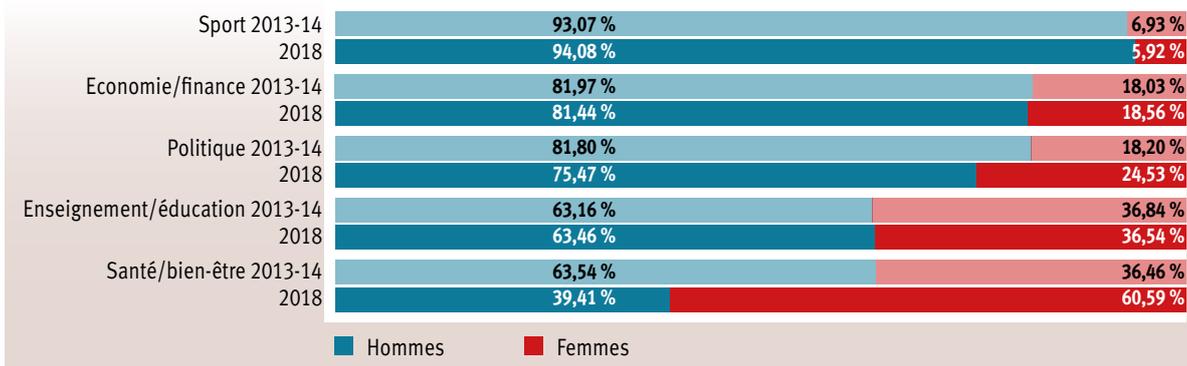
Là, on tombe carrément dans la caricature : les personnes issues de la diversité n'ont qu'une chance infime d'apparaître dans les gazettes en tant que « quidam ». Un micro-trottoir sur un sujet – les soldes, la rentrée scolaire, les embouteillages, etc. – que l'on veut illustrer avec la *vox populi* ? Les journalistes vont presque systématiquement se tourner vers ceux qui leur ressemblent. Dans l'échantillon 2018, les quidams issus de la diversité représentent 0% de l'échantillon : un recul par rapport à 2013, où elles représentaient 7,14% de l'échantillon.

Faut-il, au contraire, faire appel à un expert pour commenter un sujet d'actualité ? La diversité n'a pas la cote non plus dans ce milieu : à peine plus de 6% des experts apparaissant dans les journaux sont identifiés

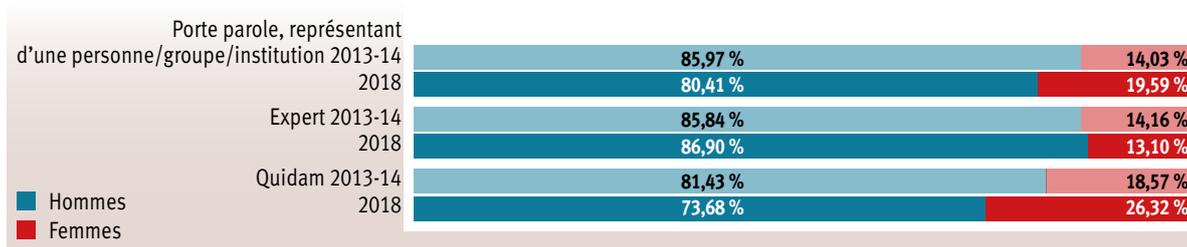
Les femmes sont surtout présentes dans des rôles passifs. Quand elles ont la parole, c'est de manière anonyme

Presque totalement ignorées dans le sport, les femmes sont toujours aussi peu présentes dans la thématique économie (18%, soit un *statu quo* par rapport à 2013-2014), et à peine davantage. En revanche, elles gagnent environ cinq points dans la théma-

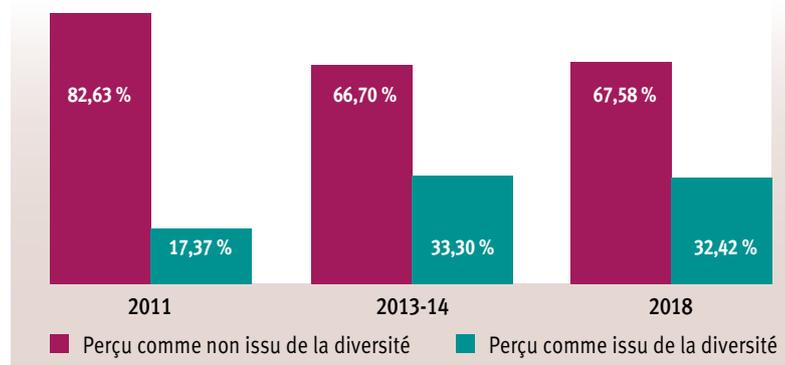
RÉPARTITION HOMMES-FEMMES PAR THÈME



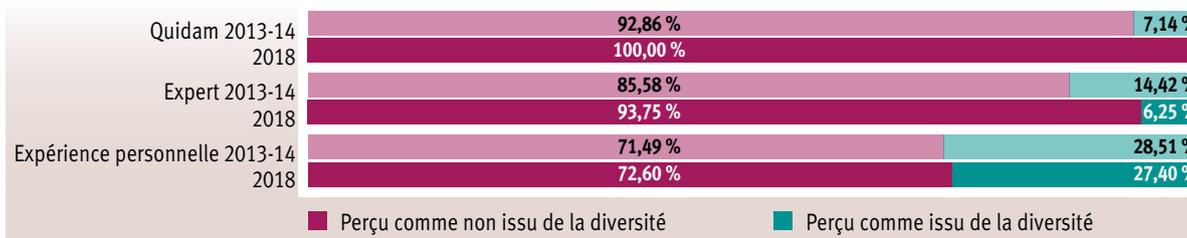
RÉPARTITION DES GENRES SELON LES RÔLES



PROPORTION DE DIVERSITÉ D'ORIGINES



RÉPARTITION DE L'ORIGINE SELON LE RÔLE



comme issus de la diversité : encore un recul par rapport à 2013, où ils étaient plus de 14%.

Les journalistes de presse écrite se tournent en revanche plus volontiers vers des personnes issues de la diversité lorsqu'il s'agit de les faire parler de leur vécu personnel – et, on le pré-

sume, de leurs difficultés (27,60%, pour 23,83 % en 2013-14).

Elitiste, la presse !

Si l'on retire les journalistes (évidemment très visibles dans le monde de la presse) et les sportifs (très présents dans les pages sports des gazettes), les catégories supérieures sont de

loin les plus représentées dans les quotidiens : elles regroupent 81,18% des intervenants dont la profession est identifiable. □

(1) Source : Etude de la diversité et de l'égalité dans la presse quotidienne belge francophone – AJP 2020
<http://www.ajp.be/diversite/#rech1>

Le bon mot pour éviter les

Comment, par quels mots, nommer cet « autre » de couleur de peau, d'origine ethnique différente ? Le choix est rarement anodin, et le mot qui apparaîtra comme juste aux yeux des uns ne plaira pas nécessairement aux autres. D'où l'importance de l'échange.

Isabelle Philippon (CSCE)

Personne d'origine ethnique différente, personne racisée, Noir, Black, Afro-descendant, personne issue de la diversité, personne de couleur, personne noire, personne d'origine musulmane ou maghrébine, etc. : quel mot choisir pour parler des « autres » dans les médias ? La multiplicité des expressions, plus ou moins malhabiles, prouve la difficulté de l'entreprise. Un mot pourra être jugé adéquat en toute bonne foi par un journaliste, mais blessant pour son lecteur ou le téléspectateur. Tel autre, factuellement correct,

« Comment je m'appelle ne peut être déterminé par moi seulement ou l'autre seulement : c'est un échange »

pourra apparaître réducteur par les principaux concernés.

Noir. « *Tel a été le mot le plus utilisé par la RTBF pour qualifier George Floyd après son décès, explique le journaliste Simon Bourgeois (1). Il a des avantages mais aussi des inconvénients.* » Le problème, c'est qu'il renvoie à un imaginaire négatif et qu'il véhicule une série de clichés. « *Dans les médias, appuie la militante Mireille-Tsheusi Robert, les personnes noires sont très souvent présentées (à part dans le sport et la culture) dans des postures agressives, en situation de pauvreté, d'humiliation, cela renforce l'idée, inconsciemment, dans la tête des téléspectateurs que noir = misère, soumission, délinquance, ...* » Ce n'est pas le mot en tant que tel qui pose problème mais sa charge sym-



Comment nommer les personnes noires dans les médias ?

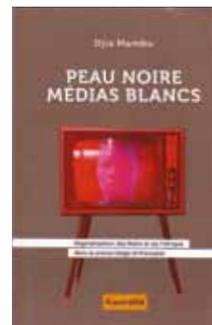


bolique. Et, même si les mentalités évoluent, même si les journalistes n'entendent connoter ce mot d'aucune couleur négative, sa signification stigmatisante demeure, car il reste associé à trop de clichés.

« *Le mot parfait n'existe pas, confirme Dido Lakma, de l'ASBL Change, et coordinateur de la manifestation antiraciste du 7 juin dernier dans la foulée du meurtre de George Floyd. Même au sein de la communauté subsaharienne (vous voyez, j'utilise ce terme pour ne pas inclure les Maghrébins, par exemple), on a des positions différentes, tout le monde n'est pas d'accord. Certains veulent qu'on les appelle "Afro-descendants", d'autres préfèrent le mot "noir", il n'y a pas de consensus* », peut-on lire dans l'article « Comment nom-

mer les personnes noires dans les médias ».

Par les mots qu'ils utilisent pour désigner les personnes dont ils parlent, les journalistes commettent donc souvent, et sans s'en rendre compte, des « micro-agressions », pour re-



prendre les termes de la journaliste Djia Mambu, auteure du livre *Peau noire, médias blancs* (2), dans une interview accordée à Axelle Mag (3). « *J'ai décidé d'en faire une publication (...) Pointer ce problème du doigt, cela permet déjà d'en prendre conscience.* »

« *Il est nécessaire de trouver les mots justes qui soient partagés et acceptés par tous, insiste Mireille-Tsheusi Robert, militante antiraciste et présidente de l'ASBL Bamko. L'appellation, ce sont les autres qui t'appellent, mais toi aussi*

maux

qui t'appelles. Comment je m'appelle ne peut être déterminé par moi seulement ou l'autre seulement : c'est un échange. Pendant longtemps, on ne nous a pas, nous, les personnes noires, fait entrer dans cet échange. Se nommer fait partie du processus de résilience. C'est pour cela qu'il est nécessaire, aujourd'hui, que les médias soient attentifs à la manière la plus respectueuse de nommer les personnes. » (1)

Outre le choix du mot juste, respectueux et accepté par les principaux

concernés, le challenge est celui-ci : ne pas ramener constamment une personne à sa condition raciale, sa couleur de peau, ses origines, tout en évitant de minimiser l'importance de cette réalité et l'impact qu'elle peut avoir, la stigmatisation qu'elle peut refléter. Dans un sujet où un journaliste fait intervenir un témoin issu de la diversité dans un sujet d'ordre « général », il n'est pas nécessaire de préciser, que ledit témoin est noir, jaune ou d'origine arabe : « Il n'y a aucun problème à dire de quelqu'un qu'il est noir, mais parfois je me demande pourquoi c'est précisé, s'interroge la journaliste Djia Mambu, auteure du livre *Peau noire, médias blancs. Quand on parle d'un Blanc, on ne dit pas qu'il est blanc.* » Certes. En revanche, les

origines ethniques ou la couleur de peau sont parfois des informations essentielles sans lesquelles il n'est pas possible de comprendre ce qu'il se passe.

Dans son livre, Djia Mambu fustige le titre d'un article du *Vif/L'Express* consacré à la mort de Semira Adamu, cette jeune Guinéenne dont la demande d'asile a été rejetée, et qui est décédée des suites de traitement brutal (le « coussin ») que lui ont infligé des policiers belges au moment de son expulsion. Le titre en question ?

« Il n'y a aucun problème à dire de quelqu'un qu'il est noir, mais parfois je me demande pourquoi c'est précisé »

□ □ □

LES SÉRIES TÉLÉ EN MODE DIVERSITÉ

Les séries ont le vent en poupe, et les auteurs belges sont en veine d'inspiration. Dans ce domaine aussi, les esprits évoluent. Le Fonds Séries de la FWB-RTBF soutient le développement et la production de nouvelles séries belges francophones. La FWB, en tant que pouvoir subsidiant et participant au jury de sélection, à part égale avec les représentants de la RTBF, peut refuser de financer un projet qui ne rencontrerait pas ses exigences : cela lui donne un pouvoir d'influence.

« Au lancement du Fonds, en 2013, la question de la diversité n'était pas prioritaire, explique Jeanne Brunfaut, directrice générale adjointe à l'administration générale de la Culture, service général de l'audiovisuel et des médias : notre préoccupation était de faire émerger des auteurs et des producteurs, de stimuler la création. Maintenant, nous

sommes en vitesse de croisière, et on nous soumet beaucoup de projets : nous pouvons donc nous permettre d'être plus exigeants. Nous sommes attentifs à ce que les séries donnent à voir la société belge telle qu'elle est, dans toute ses richesses culturelle, historique, sociologique, géographique, etc. Nous veillons aussi, particulièrement, à l'équilibre entre les hommes et les femmes dans la distribution des rôles - et au fait que des rôles principaux soient attribués à des actrices - et aussi, de plus en plus, à la diversité d'origines des acteurs et actrices. »

Encore faut-il que cette diversité d'origine ne soit pas instrumentalisée : « Il faut éviter que les acteurs "racisés" soient utilisés pour représenter, par exemple, les difficultés de "leur" communauté : quelle que soit leur origine, ils sont belges et doivent, à ce titre, incarner "le Belge". » Les projets de

séries télé sont soumis à l'approbation du jury du Fonds à chacune des trois étapes de leur fabrication : le développement, l'écriture, la production. Et, à chaque étape, ils peuvent se faire recalier : « Notre jury prend davantage de risques dans la phase de développement, puisque le but, là, est de susciter la création et de financer l'écriture proprement dite. Une fois le développement du projet accepté et subsidié, les auteurs se mettent à écrire, et sont soutenus dans le travail artistique par une équipe de la RTBF, qui les encadre, les aide, les conseille. Ils sont aidés dans leur travail, et payés pour travailler. S'ils se font recalier avant ou après la phase de production, ils ont appris des choses en étant payés pour ce faire - ce qui évite de trop grosses frustrations - et, généralement, ils nous reviennent plus tard, avec un autre projet. »

« Semira Adamu, la mort d'une réfugiée » « Cet article aurait pu s'intituler "Semira Adamu, la mort d'une femme" ou "Semira Adamu, la mort d'une Guinéenne", évitant ainsi de déshumaniser l'intéressée en ne l'identifiant que comme réfugiée », estime la journaliste. Nous ne partageons pas cet avis : si cette femme est morte, si les policiers se sont acharnés si brutalement sur elle, c'est précisément parce qu'elle était une étrangère, une candidate réfugiée, bref, un être de peu d'importance. On ne l'a pas tuée parce qu'elle était femme. Ni parce qu'elle était « simplement » guinéenne, mais parce qu'elle avait eu l'impudence d'espérer une vie meilleure... chez nous.

Impensable aussi, bien sûr, de passer sous silence la couleur de peau de George Floyd : c'est parce qu'il était noir que cet Américain a été tué par un policier... blanc. La cause de sa mort n'est donc pas « simplement » une dérive policière : elle est due au racisme qui gangrène les forces de l'ordre américaines. □

(1) « Comment nommer les personnes noires dans les médias ? », par Simons Bourgeois (Inside/RTBF), 24 juin 2020 https://www.rtb.be/info/inside/detail_comment-nommer-les-personnes-noires-dans-les-medias?id=10527824

(2) *Peau noire, médias blancs*, Djia Mambu, Ed. Kwandika, 2017

(3) <https://www.axellemag.be/djia-mambu/>