

# Le Guide de la diversité culturelle

Pour les émissions d'information sur les télévisions de service public

**Avertissement :**

Le Guide de la diversité culturelle résulte du travail collectif menée au sein de la plateforme média établie sous les auspices du Groupe de la diversité interculturelle de l'Union Européenne de Radiodiffusion (UER); il est l'aboutissement de quatre séminaires organisés par le Fonds Social Européen suédois (ESF) et financés par EQUAL, dont les conclusions ont été compilées par Lynne Polak, consultante indépendante.

Le Guide de la diversité culturelle est publié par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA). Les informations et opinions qu'il contient ne reflète pas nécessairement la position ni la politique du FRA. Le FRA, le Fonds Social Européen et l'UER ne sont pas responsables des utilisations faites du contenu intellectuel. Le Guide renvoie à des informations émanant d'autres organisations, dont nous ne pouvons ni contrôler ni garantir la pertinence, l'actualité ou l'exactitude.

# **Le guide de la diversité culturelle**

**2008**

---

---

---

---

---

---

---

---

---


---

Les journalistes ont pour mission de découvrir la vérité. Or, l'Europe et les cultures et minorités différentes qu'elle abrite évoluent, et pour bien comprendre les flux d'information et analyser correctement les situations, il est extrêmement important de connaître leur contexte, les faits et les opinions des protagonistes. Dans toute société qui accueille de nombreuses nationalités, la vérité est influencée par l'origine culturelle du locuteur. Les journalistes et rédacteurs qui adoptent une perspective culturelle unique sont par définition partiels. Lorsqu'il en est ainsi, les téléspectateurs et auditeurs cessent de se fier au message communiqué et se tournent vers d'autres sources d'informations. Pour garantir l'indépendance future des médias, il est essentiel de créer des équipes de journalistes dont la composition garantit différentes perspectives, qu'il s'agisse de faits ou d'opinions, en particulier concernant les minorités ethniques et culturelles.

J'espère que le Guide de la diversité culturelle contribuera à ce processus, car il peut aider les professionnels des médias à prendre conscience de leurs propres préjugés et susciter un débat sur la fiabilité des informations qu'ils transmettent et, peut-être surtout, sur l'impact des images qu'ils présentent. Son utilisation devrait accroître la diversité dans les salles de rédaction et à l'écran. Elle stimulera également de nouvelles manières de présenter les faits et permettra de conquérir de nouveaux publics.

À mon avis, la diversité commence dans la tête. Elle demande qu'on ouvre son esprit à d'autres opinions et que l'on ait conscience de ses origines. C'est un processus constant qui accroît la créativité de tout journaliste ou réalisateur. Cela complique bien sûr la recherche de la vérité. Cela conduit également à un approfondissement, et donc à une perspective plus large. Mais la vérité, toute la vérité et rien que la vérité, reste sans doute toujours à découvrir.

(Frans Jennekens, président du groupe Eurovision de la diversité culturelle)



Chers collègues,  
Chers confrères,

Nous devons saluer cette initiative accompagnée par l'UER et la F.R.A., Agence des droits fondamentaux, visant à accompagner les journalistes dans l'amélioration de la prise en compte de la diversité ethnoculturelle et ethnoraciale dans les problématiques européennes.

A France Télévisions, notre credo était :  
La loi, toute la loi, rien que la loi...Le droit, tout le droit, rien que le droit...

Certes, mais un outil comme cette « boîte à outils » enfin traduite en français doit aussi aider concrètement les journalistes et nous aider tous, homme de médias à faire en sorte que les diversités soient mieux représentées et respectées dans nos maisons ;

A France Télévisions, le droit européen, traduit dans la loi française, nous a permis de mettre en place une politique visant à rétablir l'égalité en faveur de la diversité alors que notre histoire et en particulier la tradition issue des principes de la République, prônant l'égalité de tous devant la loi, nous interdit de faire une distinction entre les individus

Nous avons donc mis en place depuis 2004, méthodiquement, avec prudence mais avec détermination, un Plan quinquennal pour améliorer la prise en compte, la promotion et la représentation de la diversité dans les programmes, dans les ressources humaines et plus généralement dans la lutte contre les préjugés.

On l'a appelé Plan d'Action Positive pour l'Intégration, et on y a intégré un programme Equal : Pluriel Media, visant à donner à tous un regard différent sur l'autre, originaire d'ailleurs, y compris de notre Outre-Mer.

En 4 ans, le résultat est tangible et les émissions nombreuses où la France de la rue passe enfin sur nos écrans : via le public, acteur ou spectateur dans les émissions, via les comédiens des fictions ou de documentaires, via les présentateurs/trices des journaux, via les chroniqueurs des magazines.

Le résultat est là souligné par des enquêtes qui témoignent de ce mieux, comme en témoignent aussi nos médiateurs des chaînes qui reçoivent de moins en moins de courriers critiquant un éventuel manque de diversité, ou encore comme en témoigne l'évolution dans le traitement dans l'info des problèmes d'intégration, d'immigration et de diversité.

Désormais, notre nouvelle priorité est d'intégrer l'intégration, de mettre à tous les niveaux de la maison de la multiplicité ethnoculturelle et de la diversité ethnoraciale afin que la télévision publique contribue à faire de véritables citoyens.

Voilà notre pierre à l'édifice qui nous réunit tous et je souhaite que cette boîte à idées nous permette non seulement d'échanger des expériences, de confronter des usages, de valoriser des bonnes pratiques mais aussi de nous donner des idées et un tour de main commun afin de faire de nos médias de service public des exemples de bonne conduite en Europe.

Longue route à ce toolkit, sur le chemin commun qu'il doit nous dessiner.

Edouard Pellet  
Délégué intégration et diversité  
France Télévisions

<b>Introduction</b>	<b>9</b>
<b>Première partie</b>	
<b>Questions liées à la présentation des publics minoritaires</b>	<b>15</b>
1. Une représentation équilibrée	17
2. La vérification des faits	25
3. Qui voyons-nous ?	35
4. Qui choisit les info ?	43
5. Encore un effort !	51
6. Dire les choses sans détours	57
7. Checklist diversité	63
<b>Deuxième partie</b>	
<b>Outils utiles</b>	<b>69</b>
8. En salle de rédaction	71
9. Sur le lieu de travail	79
10. Mesurer les progrès	87
11. La gestion de la diversité	93
12. Annexes	105

«Les événements tels que les émeutes qui ont éclaté dans les banlieues françaises, la querelle des caricatures danoises et les attaques terroristes lancées dans plusieurs pays européens nous montrent clairement que l'intégration, l'égalité des droits et l'instauration d'un dialogue pacifique entre les cultures ne se font pas automatiquement. Nous devons tous promouvoir activement le dialogue et l'acceptation mutuelle. Les médias, et en particulier les diffuseurs de service public, ont un rôle vraiment important à jouer.»

Fritz Pleitgen, directeur général de WDR et président de l'UER (novembre 2006)

«Nous avons constaté l'importance vitale de l'intelligence culturelle. Il ne s'agit pas d'être malin. Il faut avoir conscience de différents modes de communication et de différentes cultures et pouvoir combiner les deux.»

Responsable d'un projet de formation à l'audiovisuel à Helsinki

«Les diffuseurs de nouvelles doivent refléter les communautés qu'ils servent, c'est le seul moyen de susciter leur confiance [...] la diversité des personnels a une utilité commerciale.»

Sir Trevor McDonald, l'un des premiers journalistes noirs chargés de présenter le journal télévisé du soir à la télévision britannique.

«Il ne faut jamais croire que l'on est pleinement conscient de ce que l'on communique à quelqu'un d'autre.»

Edward T. Hall, pionnier des études culturelles

## Pourquoi un Guide de la diversité culturelle ?

En tant que diffuseurs de service public, nous avons pour mission de favoriser la diversité culturelle, de servir l'ensemble des populations nationales et de refléter fidèlement le caractère culturel, racial et linguistique divers de nos sociétés, tant dans nos productions que dans nos effectifs.

Cependant, l'expérience montre que les émissions renforcent trop souvent les préjugés et reproduisent les malentendus sur les minorités. En tant que réalisateurs et journalistes, nous devons sensibiliser le public aux effets des attitudes inconscientes et du manque d'informations concernant certaines sections de la société. Nous espérons que les exemples concrets d'émissions d'information présentés dans le présent guide aideront les journalistes à réfléchir à leurs modes de communication et aux effets de ceux-ci sur le public.

Au cours des 20 dernières années, de nombreux diffuseurs ont publié des déclarations d'intention, lancé des politiques de diversité et mis en place des unités «Diversité». On trouve également une abondance de publications et de sites internet produits par et pour des spécialistes, des réalisateurs, des cadres et des journalistes, qui examinent les mesures permettant une représentation plus équitable des minorités dans les journaux télévisés et dans les émissions d'actualité, à la télévision en général, ou sur le lieu de travail.

La difficulté consiste cependant à traduire ces bonnes paroles en actions concrètes. Nous espérons que ce guide y contribuera.

## Sa genèse

Au cours des 10 dernières années, plusieurs professionnels du secteur européen de la radio et de la télévision publique travaillant spécifiquement avec et pour les minorités culturelles et ethniques se sont réunis régulièrement sous les auspices du Groupe de la diversité culturelle de l'Union européenne de radio-télévision pour échanger leurs expériences et coproduire des émissions.

Lorsqu'en 2006, une plateforme médias a été créée pour intégrer les bonnes pratiques d'Equal, la possibilité de partager les expériences du Groupe de la diversité culturelle avec d'autres professionnels de la télévision s'est transformée en une réalité, et le Guide de la diversité culturelle a été élaboré dans le cadre de quatre séminaires organisés par le Conseil suédois du FSE et financés par le Fonds social européen et l'UER. (Voir l'annexe 4 pour la liste des membres du groupe de travail et d'autres contributeurs.)

Ce guide regroupe certaines de ces expériences partagées pour contribuer à améliorer la manière dont sont dépeintes les minorités, réunissant pour la première fois des informations pratiques et des conseils susceptibles d'être utilisés, appliqués et imités.

## Quel sens donnons-nous au mot «diversité» ?

Le guide fait référence à la représentation des minorités ethniques et culturelles et en particulier à la manière dont elles sont présentées dans le cadre des journaux télévisés et émissions d'actualité à la télévision.



# Introduction

Comme les stratégies de lutte contre les discriminations sont souvent semblables, certaines des pratiques décrites peuvent être appliquées à d'autres domaines de discrimination, comme l'orientation sexuelle, le sexe, l'âge ou le handicap.

## À qui est-il destiné ?

Ce guide est destiné principalement aux journalistes de la télévision et de la radio, aux formateurs et aux étudiants en journalisme.

Il contient aussi des informations qui peuvent servir aux producteurs et aux réalisateurs en général, ainsi qu'aux responsables des ressources humaines, aux formateurs et à l'encadrement.

Ces conseils résument l'expérience d'une douzaine de diffuseurs européens et font donc référence à des pays dont la population est en majorité blanche et chrétienne, mais leur contenu est également en grande partie applicable à d'autres pays membres de l'UER situés plus au sud et à l'est. La majorité des sites web cités sont en langue anglaise.

## Mode d'emploi du guide

La première partie se compose de divers extraits de bulletins d'information. Ils sont groupés selon les problèmes qu'affrontent les journalistes dans leur travail et sont destinés à être regardés avec des collègues et à alimenter des débats.

La deuxième partie peut être consultée selon les besoins pour savoir ce que font d'autres diffuseurs. Elle contient une sélection de suggestions concernant des sites qu'il pourrait être utile de consulter, des activités susceptibles de vous aider dans votre travail quotidien, ainsi que des opinions et des exemples qui pourraient faire l'objet de débats ou être adaptés.

## Les extraits de bulletins d'information

Les premiers chapitres de ce guide renvoient aux questions abordées dans le DVD associé: des extraits de bulletins d'information et d'émissions d'actualité, plus d'autres séquences qui ne concernent pas nécessairement l'actualité mais qui vous intéresseront, et vous surprendront ou vous amuseront peut-être.

Les extraits sont regroupés de manière à illustrer les différentes difficultés affrontées lors de la présentation de nouvelles concernant les minorités. Ils ne sont pas tous nécessairement à classer parmi les bonnes ou les mauvaises pratiques. Un grand nombre d'entre eux associent du bon et du mauvais, ou illustrent les dilemmes devant lesquels se trouvent les journalistes lorsqu'ils décident comment présenter des faits ou des événements. Certains des bulletins ont peut-être provoqué des débats passionnés dans la salle de rédaction, tandis que d'autres, passés sans commentaires, ont suscité à la surprise générale de fortes réactions parmi les téléspectateurs.

Les extraits ont été sélectionnés et proposés par des professionnels de la télévision qui exercent leur activité dans toute l'Europe, de la Finlande à l'Espagne, et du Royaume-Uni à la Croatie. Il est

possible naturellement qu'ils suscitent chez vous des réactions très différentes de celles reflétées dans les observations et questions qui suivent. Chose intéressante, bien que les avis aient été en général semblables, les journalistes qui ont fait passer les extraits et les ont commentés, qu'ils soient issus d'une minorité ou de la majorité, ont néanmoins parfois exprimé des points de vue contradictoires.

Nous remercions tout particulièrement les diffuseurs qui ont soumis des exemples de mauvaises pratiques, car ils sont très instructifs.

## Matière à réflexion

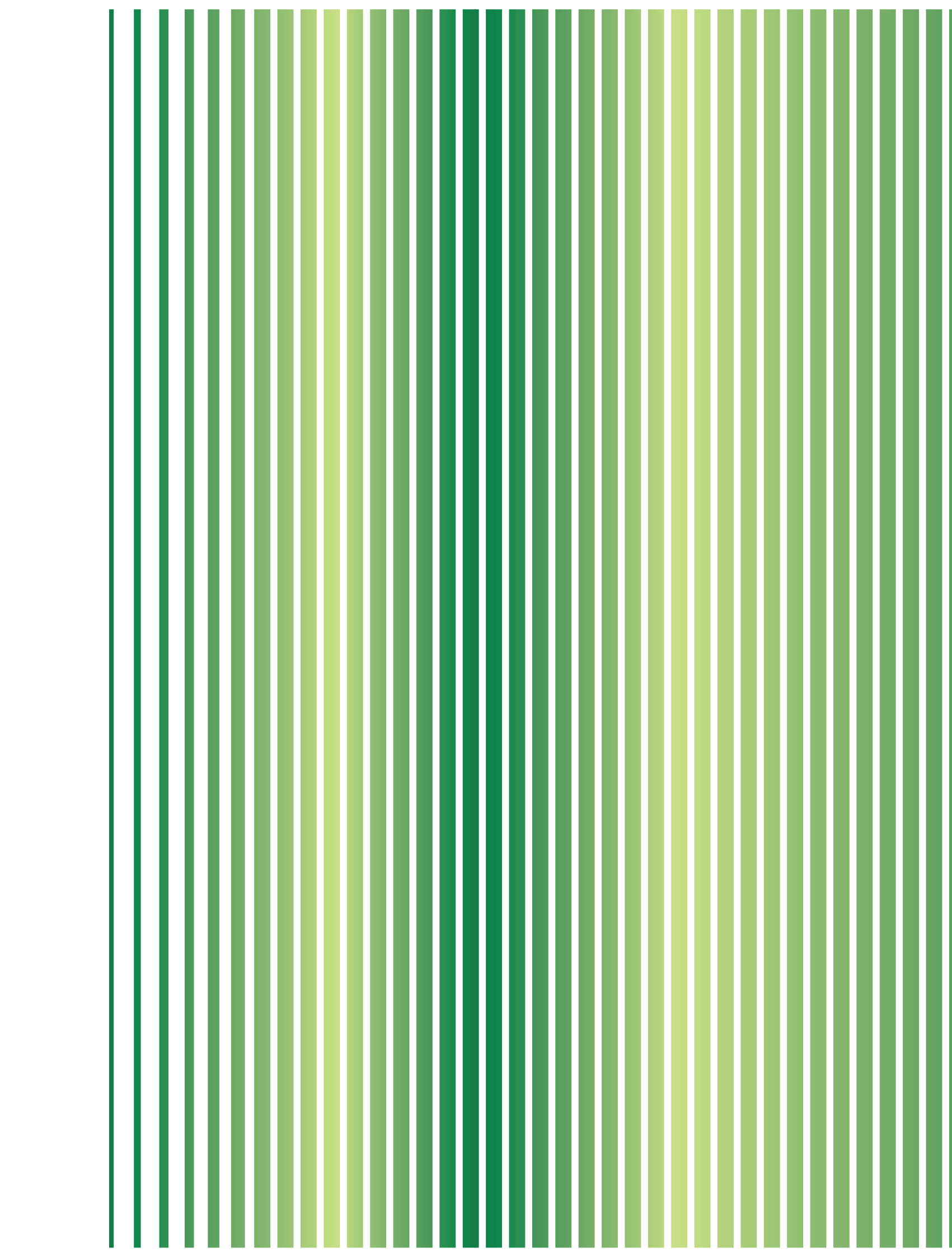
Nous avons accompagné chaque extrait de bulletin d'information d'une brève introduction présentant le contexte national et la situation, puis d'une série de remarques et de questions concernant les problèmes qu'en tant que journaliste, vous affrontez peut-être dans votre travail quotidien :

- Quels sont les effets de votre façon de penser et vos préjugés sur vos sujets ?
- Quelles normes professionnelles devez-vous respecter ?
- Quel sera l'effet de votre sujet sur les téléspectateurs et sur la société, et quelles sont les limites de votre responsabilité ?

Les extraits de bulletin d'information viennent de Belgique, de Croatie, de Finlande, de France, d'Allemagne, du Royaume-Uni, de Hongrie, d'Irlande, des Pays-Bas, de Slovaquie, d'Espagne et de Suède. Ils traitent donc d'un éventail de situations: minorités nationales, immigrés de la deuxième ou de la troisième génération, demandeurs d'asile, immigrés dans des pays d'émigration récente et personnes revenant d'une zone de conflit. N'oubliez pas que les extraits ont été choisis par les rédacteurs du présent guide parmi les émissions diffusées par leur propre organisation. Ils ne prétendent pas brosser un tableau complet de la manière dont leurs émissions d'information traitent de la diversité. Il s'agit seulement d'une sélection d'extraits qui, pour le groupe, suscitaient une réflexion sur la présentation des minorités.

## Outils utiles

Après ces extraits, vous trouverez des exemples de bonnes pratiques et des informations utiles à l'intention des journalistes, des responsables de la diversité et d'autres professionnels de l'audio-visuel qui exercent leur activité en Europe et parfois au-delà. Ils sont tous destinés à faciliter la mise en œuvre des recommandations que nous avons établies dans le cadre de nos séminaires et travaux de recherche et en nous appuyant sur notre expérience combinée.





# Première partie

## Questions liées à la présentation des publics minoritaires

Dans les sections qui suivent, vous trouverez des informations sur les extraits de bulletins d'information qui se trouvent sur le DVD.

Chaque extrait est accompagné d'informations sur sa diffusion, et sur le contexte national ou la situation du thème traité.

Nous proposons ensuite une série de questions à analyser et à débattre. Elles sont regroupées conformément aux trois grands aspects auxquels doivent faire face les journalistes dans l'exercice de leur profession: les mentalités personnelles, les compétences et normes professionnelles et la responsabilité envers le public. Choisissez les questions à débattre qui concernent les thèmes que vous souhaitez examiner.

# Une représentation équilibrée 1.

Les actualités se concentrent souvent sur les aspects négatifs des migrations et des minorités. Cependant, elles sont rarement contrebalancées par des comptes rendus positifs de succès sociaux ou économiques. Les minorités sont trop souvent traitées comme des problèmes, plutôt que comme des êtres humains, et même lorsque c'est le cas, elles ne sont jamais présentées comme des consommateurs, des employeurs, des salariés, des parents, des étudiants ou des téléspectateurs. Il nous faut donc d'abord savoir si nos émissions reflètent l'ensemble de la société.

Nous devons nous demander si nous couvrons les minorités ethniques et culturelles comme si nous présentions l'actualité internationale. Sont-elles des «nôtres» ou font-elles partie des «autres» ?

Dans notre représentation de la société, les images stéréotypées sont un raccourci qui permet de transmettre rapidement des informations à un public étendu, lui donnant une conception partagée d'une catégorie de personnes. Elles simplifient la diversité des membres d'une catégorie donnée pour lui enlever toute complexité. D'autre part, il faut être conscient de la manière dont les téléspectateurs décodent ces images stéréotypées et les retiennent, ce qui, lorsque cela est répété dans le cadre des nouvelles, peut facilement se transformer en réalité.

# Une représentation équilibrée

## Questions à l'intention des journalistes:

Est-il possible d'être objectif? Êtes-vous conscients de vos présupposés ?

Est-il possible d'éviter les messages cachés ?

Êtes-vous conscient de l'effet émotionnel de certains mots ?

Quel usage faites-vous de la musique et du son pour exercer un effet particulier sur le public ?

Plus la séquence est brève, plus la rigueur est nécessaire quant aux faits. Consultez-vous vos collègues ? Pensez-vous à confier les séquences les plus brèves à ceux de vos collègues parmi les plus expérimentés ?

Prenez-vous la peine de vous demander si votre sujet véhicule des stéréotypes ?

Vous sentez-vous responsable professionnellement de l'impact de vos sujets non seulement sur les téléspectateurs, mais aussi sur la vie des personnes dont vous traitez ?

Analysez et comparez les séquences 1.1 et 1.2, soumises toutes deux par YLE, et les séquences 1.3 et 1.4, venant de VRT. Cette comparaison vous donnera déjà un aperçu des processus suivis et des choix à faire.

## Les extraits de bulletins d'information

Deux sujets du même diffuseur de nouvelles en Finlande: un compte rendu tiré du principal journal télévisé du soir sur YLE, la chaîne de service public nationale, suivi par la majorité des téléspectateurs, et un autre sur le même thème, diffusé sur YLE/FST, le journal télévisé de la minorité de langue suédoise, qui est suivi par un faible pourcentage de la population.

### 1.1 Reportage sur des Somaliens

Journal télévisé de YLE, tous les jours de 20 h 30 à 20 h 45, Tx: 14.09.2006 (2 mn)

Les immigrés et minorités ethniques représentent à peine plus de 2 % de la population finlandaise. C'est l'un des taux les plus bas d'Europe. Bien que les groupes les plus nombreux soient les Russes (20,8 %), les Estoniens (14,5 %) et les Suédois (6,8 %) qui sont présents depuis les années 1990, le nombre d'immigrés venant de pays extérieurs à l'Europe a augmenté depuis 2000. Parmi ceux-ci figurent les Somaliens, qui sont arrivés avec des enfants ou en ont eu depuis. On commence donc à recenser des Finlandais d'origine somalienne.

Ce reportage concerne le nombre disproportionné de jeunes d'origine immigrée, principalement somalienne, impliqués dans des vols à la tire aux alentours de la gare d'Helsinki. Il contient deux interviews, une avec un officier de police et l'autre avec un universitaire. Il a été diffusé au principal journal du soir.

# Une représentation équilibrée

Bien que le reportage concerne la délinquance juvénile, voit-on celle-ci à l'écran ? Le narrateur décrit des « vagues d'immigration » : que pensez-vous des mots qu'il a choisis ? Bien que les observations de la personne interviewée soient raisonnables et que le ton de cette section soit mesuré, les problèmes sont-ils présentés de manière adéquate, resitués comme il convient dans leur contexte et expliqués aux téléspectateurs avec suffisamment de détails ? D'autres théories sont-elles proposées ? Le reportage ne cite aucune statistique sur la délinquance, ni travaux de recherche ; la délinquance est liée directement, par le journaliste, à l'immigration et à l'intégration (ou à son absence). Cependant, aucun représentant des milieux concernés n'était interviewé. Auriez-vous pu faire différemment ?

Quelle sera la première impression du téléspectateur ? Comment est-elle communiquée ? Pensez-vous que le téléspectateur accordera plus d'importance aux paroles ou à la bande sonore ? Quel est l'effet de la répétition de la musique menaçante qui accompagne chaque apparition d'une voiture de police dans le parc ? Quelle est la dernière émotion dont se souviendra le téléspectateur après avoir vu ce reportage ?

## 1.2 Travailleur social somalien à propos de la jeunesse

YLE FST OBS (Actualité) Mardi, 18 h 35 - 19 h 00, Tx: 07.10.2005 (5 mn 37 s)

**L'une des chaînes du diffuseur de service public finlandais diffuse en suédois des émissions à l'intention d'une minorité de la population. Ce reportage traite du même sujet que celui du journal télévisé du soir diffusé sur YLE analysé dans l'exemple précédent mais le présente d'une manière plus équilibrée, instructive et explicative, en le resituant dans son contexte.**

**Chose importante, il contient une interview prolongée avec un travailleur social d'origine somalienne, qui parle en finlandais des inquiétudes de la communauté somalienne au sujet du problème et des causes des comportements antisociaux des jeunes.**

Ce deuxième reportage sur une situation semblable observée à Helsinki tente de présenter la situation de manière équilibrée.

Que pensez-vous des deux reportages lorsqu'ils sont fusionnés ? Se complètent-ils, forment-ils une contribution importante à l'ensemble du sujet ? Dans ce deuxième cas également, le reportage ne cite aucune statistique concernant la délinquance et l'illettrisme parmi les Somaliens, ni aucune statistique sur la délinquance en général.

Contrairement au premier reportage, on voit ici des images de groupes de jeunes traînant aux alentours de la gare. Comment les décririez-vous ?

Pourquoi demander à un travailleur social somalien finnophone de parler de sa propre communauté plutôt qu'à un « expert » blanc ? Comment cela contredit-il les stéréotypes ? Dans la section sur la pièce de théâtre, le journaliste s'adresse au metteur en scène, une blanche, plutôt qu'aux Somaliennes. Quelle est la proportion de Somaliens et de Finlandais interviewés ?

## Une représentation équilibrée

La situation est replacée dans un contexte plus général, ce qui permet de montrer que les délinquants représentent une minuscule minorité. Cependant, précise-t-on vraiment si les auteurs des attaques sont seulement des jeunes Somaliens ou si d'autres sont impliqués ?

Que retiendra le téléspectateur des images de ce reportage ? Le journaliste porte-t-il une responsabilité à cet égard ? Pensez-vous que le fait d'avoir interviewé un travailleur social somalien donne au public une perspective plus équilibrée sur le problème ?

Et voici deux autres reportages sur un thème semblable: l'insécurité et la délinquance dans une capitale, cette fois-ci Bruxelles.

### 1.3 Deux braquages de banques à Bruxelles le même jour

VRT, principal journal télévisé sur VRT «One», tous les jours, 19 h 00, Tx: 11.04.2006 (1 mn 46 s)

**Les Italiens sont arrivés en Belgique dans les années 1940 pour travailler dans les mines de charbon; ils ont été suivis par des travailleurs turcs, marocains, espagnols et grecs. La région de Bruxelles-Capitale accueille également de nombreux immigrés du Congo (RDC), l'ancienne colonie belge. Actuellement, il y a environ 14 % d'étrangers ou d'immigrés naturalisés, parmi lesquels le groupe venant de pays extérieurs à l'UE le plus nombreux est celui des Marocains. Dans les années 1990, des travailleurs d'Europe orientale, venant en majorité de Yougoslavie et de Pologne, mais aussi de Tchétchénie et d'Arménie, ont commencé à arriver en Belgique.**

**Depuis le début de l'année, la police fédérale a recensé 201 braquages à Bruxelles. Ce reportage illustre la théorie suivant laquelle «les malfaiteurs sont des jeunes de la troisième génération issus de milieux défavorisés, qui font leurs premiers pas dans la délinquance en imitant la brutalité qu'ils voient à la télévision».**

Dans ce reportage, les incidents sont relatés selon différentes perspectives par diverses personnes, des policiers et des victimes, qui racontent ce qui s'est passé durant les braquages et décrivent les circonstances et les types de magasin ou d'entreprise attaqués.

Quel est votre avis sur la manière dont les images sont utilisées pour illustrer les incidents et les problèmes ? Brossent-elles un tableau équitable, équilibré et rigoureux ? Que doit faire le reporter lorsque les experts interviewés font des déclarations sans fournir de statistiques à l'appui ? L'expert du bureau du procureur général affirme que les coupables seraient «des jeunes de la troisième génération issus de classes sociales inférieures plutôt défavorisées». Ces derniers sont-ils responsables de tous les crimes commis dans la rue ? Où sont les statistiques qui permettent de justifier cette déclaration ?

Le reporter a-t-il pour responsabilité de rechercher et présenter des faits, un contexte ou une explication permettant d'opposer le rôle de la pauvreté à celui de l'appartenance ethnique dans ce problème ?

L'affirmation «pas d'armes, mais elles pourraient être utilisées» apporte-t-elle quelque chose ? La caméra fait alors un zoom avec effet de flou sur un groupe de jeunes garçons aux traits peut-être



# Une représentation équilibrée

arabes dans une rue ordinaire de Bruxelles. Les auteurs du reportage cherchent-ils à suggérer que les coupables sont pour la plupart issus d'une minorité ?

Est-ce une bonne chose qu'il n'y ait aucune mention de jeunes issus d'une minorité ethnique ? Pourquoi les montre-t-on sans en parler ? Ces images ne gâchent-elles pas ces «bonnes intentions» ? Ou montrent-elles, au contraire, ce que le chef de la police bruxelloise essaye d'éviter de dire, mais que tout le monde pense peut-être ?

Que retiendra le téléspectateur de la manière dont est présenté le reportage ? Son message subliminal est-il que les jeunes immigrés des classes inférieures (en particulier ceux dont la peau est noire ou brune) sont des criminels ?

## **1.4 Vingt-cinq pour cent des Bruxellois ont un sentiment d'insécurité dans les transports en commun.**

**VRT, principal journal télévisé sur VRT «One», tous les jours, Tx: 19 h 00, 11.04.2006 (1 mn 46 s)**

**Ce reportage concerne un problème assez sérieux rencontré dans le métro bruxellois: les habitants de Bruxelles et ceux qui y travaillent ne se sentent pas en sécurité. Ils donnent comme raison les adolescents et les jeunes qui traînent dans le métro en faisant du bruit et parfois un peu de provocation.**

Pourquoi ce thème figurait-il aux nouvelles ? S'il s'agit d'une nouvelle, il faut la couvrir. Si des travaux de recherche indiquent que, pour les habitants de la ville, des groupes de jeunes mettent une ambiance désagréable et suscitent un sentiment d'insécurité (ce qui est le cas ici), il faut en parler. Cependant, aucune des personnes interviewées ne cite de statistiques, de faits ou de chiffres. Aucune information n'est fournie à l'appui de l'affirmation donnée au début.

Pourquoi montrer ce groupe de jeunes issus de minorités au début du reportage ? Sous quel angle le compte rendu est-il fait ? Cette façon de voir les choses est-elle confirmée par ce que nous entendons dire les personnes questionnées ensuite ?

Avez-vous conscience de l'impact que vous avez sur les événements ? Cette image de jeunes qui crient et lancent des grossièretés pourrait-elle être le résultat de la présence «provocante» du journaliste ou de sa caméra ? Pourquoi, à la place, ne pas filmer le soir avec une caméra invisible ? Pourquoi n'interroge-t-on que des adultes dans le métro, pas des jeunes ? Est-il justifié de permettre à des gens d'exprimer leurs craintes réelles de manière réaliste et avec sincérité à la télévision devant un large public, sachant que certaines de ces craintes sont peut-être sans fondement, tendancieuses, partiales, illogiques et racistes ? Votre devoir professionnel n'est-il pas de remettre en question les craintes et suppositions injustifiées et de présenter les incidents et les problèmes dans un contexte réaliste et selon une perspective équilibrée concernant ?

Un tel reportage ne stigmatise-t-il pas les jeunes ?

# Une représentation équilibrée

## 1.5 Animateur pour la jeunesse à la Villeneuve (quatrième de cinq reportages)

France 3, actualités régionales hebdomadaires, Tx: 18 h 40, 1.12.2005 (6 mn)

La ville de Grenoble, dans le sud-est de la France, au pied des Alpes, abrite dans sa banlieue des immeubles à loyer modéré. Le quartier de la Villeneuve a bénéficié d'améliorations depuis les années 1970, et ses 11 000 habitants, représentant diverses classes sociales et 40 nationalités, partagent aujourd'hui des espaces verts centraux, des zones piétonnières et un marché quotidien. La moitié des appartements de la Villeneuve sont des logements sociaux, et plus de 30 % de la population est jeune, contre 20 % dans l'ensemble de Grenoble.

Les émeutes et incendies de voitures et de bâtiments publics commis pendant la nuit au mois de novembre 2005, dans les grands ensembles défavorisés des banlieues de Paris et d'autres villes, avaient choqué la nation. Un état d'urgence, qui a duré trois mois, a été déclaré. Ce reportage présente un autre aspect des banlieues. Nous suivons un jeune homme qui a grandi à la Villeneuve et qui y exerce aujourd'hui la profession de travailleur social. Il est employé par la maison des jeunes et de la culture locale. Il parle des désirs des jeunes et de leurs difficultés, qui sont souvent liées à leur origine immigrée.

À quoi vous attendez-vous au début du reportage ? Après avoir vu les montagnes, devinez-vous où il a été tourné ? La musique et la danse vous disent-elles où nous sommes ? Est-ce une image stéréotypée, ou pensez-vous qu'elles ont un rapport avec le sujet traité ?

L'origine étrangère du principal personnage est-elle soulignée ? Que nous raconte-t-il au sujet de sa jeunesse à Villeneuve ? Comment cela se distingue-t-il de ce que l'on raconte en général au sujet de quartiers comme celui-ci ? Pensez-vous que ce reportage tente de contrebalancer les comptes rendus concernant la violence dans les autres banlieues ?

Quel est le message ? En préparant un reportage sur les minorités, comment faites-vous la distinction entre ce qui est positif et ce qui est politiquement correct ? Comment classez-vous ce reportage ? Pensez-vous que les réactions des différentes catégories de téléspectateurs seront influencées par leurs différences culturelles ?

# 2.

## La vérification des faits

Le journalisme de service public a pour but de présenter les nouvelles de manière équilibrée. Cependant, les reporters sont influencés par leurs propres présupposés et préjugés culturels et souvent n'en ont pas conscience.

Un sujet news doit fournir – outre une information centrale – un minimum d'informations contextuelles, et celles-ci aussi doivent être mûrement pesées et vérifiées. Toute opinion doit être considérée au regard des faits. L'utilité de la mention de l'identité ethnique ou religieuse doit être évaluée avec soin lorsqu'il s'agit de crimes ou d'accidents.

Le manque de temps ne justifie pas d'exécuter des recherches moins approfondies que dans un autre reportage. Il est aussi important pour un journaliste d'utiliser les bons termes concernant l'immigration et les minorités que de connaître la loi.

Nous devons également reconnaître que ce qui est passé sous silence communique un message aussi fort que ce qui est dit, et avoir conscience du pouvoir des images.

# La vérification des faits

## Questions pour les journalistes

La qualité du journalisme dépend de l'exactitude des faits. Jusqu'à quel point faites-vous confiance aux informations venant de vos collègues (presse écrite, agences de presse, internet) ?

Combien de temps devez-vous consacrer à la vérification des faits ? Dans quelle mesure pouvez-vous citer des faits dont vous n'avez pas suffisamment vérifié l'exactitude ? Lorsque vous vous appuyez sur des informations et des statistiques, vous devez savoir comment les interpréter et être conscient de l'utilisation qui pourra en être faite.

Comment faites-vous pour que les porte-parole et les témoins que vous interviewez soient représentatifs ? Les choisissez-vous parce qu'ils ont un rapport avec l'histoire ou parce que vous vous attendez à ce qu'ils attirent l'attention du téléspectateur ?

La curiosité et la suspicion sont des qualités importantes pour un journaliste. Faites donc l'effort de trouver de nouvelles sources d'informations et de remettre en question le discours dominant.

En tant que journaliste, vous devez apporter quelque chose de nouveau au compte rendu: vous devez le développer un peu plus.

Les téléspectateurs en savent plus que vous: soyez humbles et attentifs et prenez conscience du fait qu'il y a parmi eux des experts.

## Les extraits

### 2.1 Misbah Rana

BBC 2, Newsnight, nouvelles et actualité, 22 h 30 en semaine, Tx: 01.09.2006 (4 mn 55 s)

Après la Seconde Guerre mondiale, au Royaume-Uni, l'immigration a pris des proportions massives car le pays avait besoin de travailleurs, et les citoyens britanniques de l'Empire et du Commonwealth ont été encouragés à s'installer en Grande-Bretagne. Dans les années qui ont suivi la chute du rideau de fer, de nouveaux mouvements de population ont commencé, motivés parfois par le désir de fuir les persécutions politiques, et parfois par celui d'une vie meilleure en Europe occidentale. Actuellement, les minorités ethniques représentent environ 10 % de la population, dont 80 % ont moins de 25 ans.

En 2006, tous les diffuseurs d'information britanniques ont couvert l'histoire d'une fillette écossaise de 12 ans partie vivre avec son père au Pakistan. Au départ, l'histoire paraissait claire: une écolière kidnappée par son père. On redoutait la perspective d'un mariage forcé....Vingt-quatre heures plus tard, il est apparu que les choses s'étaient passées légèrement différemment: la fillette était partie de son propre gré vivre chez son père et souhaitait qu'on lui donne son nom musulman.

## La vérification des faits

Le reportage sur Misbah/Molly Campbell fournit un excellent exemple de la manière dont les médias peuvent laisser leurs présupposés et préjugés influencer la manière dont est interprété et présenté un événement. Ce compte rendu détaillé et instructif illustre non seulement les problèmes mais nous en apprend également plus sur les médias et leur complexité, leurs contradictions et le « racisme institutionnel » que sur les sujets du reportage eux-mêmes.

Cet exemple suggère que des reporters et rédacteurs supposés bien formés et expérimentés ne sont pas à l'abri d'erreurs fondamentales lorsqu'ils laissent leurs préjugés culturels déformer ce qui aurait dû être la présentation objective, équilibrée et factuelle de nouvelles.

L'exposé de BBC Newsnight a très bien couvert certains des problèmes. Cependant, les journalistes ont-ils admis qu'ils avaient eux aussi dénaturé les faits à l'origine ? La couverture de l'événement reposait-elle sur des faits ou sur des on-dit correspondant aux préjugés du reporter sur l'islam et les pratiques musulmanes ? Quel nom utilise-t-on pour la jeune fille ? Est-ce le nom qu'elle a dit vouloir qu'on lui donne ? Quel était en fait le nom qui lui avait été donné et par quoi avait-il été remplacé ?

Quel effet cela a-t-il sur la manière de présenter une certaine catégorie et sur l'impression qu'elle donne ? Quels stéréotypes en sortent-ils renforcés ?

### 2.2 Hépatite dans des villages roms

**MTV, nouvelles régionales du sud-ouest de la Hongrie, deux fois par jour, 10 minutes par jour, 06 h 00 et 16 h 30, Tx: 22.08.2007 (1 mn 40 s)**

**En Hongrie, les minorités représentent 10 pour cent de la population, dont 8 pour cent sont des Roms qui, au cours des cent dernières années, se sont installés dans la plupart des régions de Hongrie. Durant l'été 2006, des reportages télévisés ont couvert une épidémie d'hépatite A survenue dans un village rom du sud-ouest du pays. Ce sujet est resté d'actualité pendant plusieurs semaines et a été couvert globalement de la même manière que celle-ci.**

**Un rapport de la Banque mondiale publié en 2000 a montré que 57 pour cent des Roms hongrois vivaient dans le dénuement, contre seulement 5,7 pour cent de l'ensemble de la population. Aujourd'hui, environ 60 pour cent des Roms résident dans des villages, et 40 pour cent d'entre eux dans des petites agglomérations de moins de 2000 habitants. Les statistiques nationales montrent que ces taux sont de 36 et 17 pour cent dans le cas de l'ensemble de la population. En Hongrie, 57 pour cent des Roms sont implantés dans des zones sous-développées.**

Quelle est la supposition sous-jacente de ce reportage: est-ce le manque supposé de propreté des villageois roms qui a causé l'épidémie d'hépatite ?

Que manque-t-il dans les informations données ? L'expert explique que le virus est transmis par les matières fécales. Des informations sont-elles données concernant les installations sanitaires du village et sont-elles comparées avec celles concernant des villages non roms ? Où les villageois s'approvisionnent-ils en eau ? Est-elle propre ? Etc.

## La vérification des faits

Les habitants sont interviewés et invités à donner leur point de vue. Le téléspectateur comprend-il qu'ils essayent de prendre des mesures contre l'épidémie ?

Quel est l'effet de la séquence montrant l'intérieur de la maison ? Quels stéréotypes sont confirmés et soulignés ? Comment ? Que retiendra le téléspectateur de ce reportage ?

La séquence ci-dessous a lieu en Croatie; les données de base et le contexte doivent donc être expliqués de manière assez détaillée.

### 2.3 Incident ethnique à Biljane Donje

HRT: Dnevnik – principal journal télévisé du soir, quotidien, chaîne 1, 19 h 30, Tx: 25, 26, 27.07.2006

Au début des années 1990, la Croatie, qui faisait partie de la république socialiste de Yougoslavie, a proclamé son indépendance, et la guerre d'indépendance croate, qui a duré de 1991 à 1995, a commencé. D'un côté, il y avait les Croates qui voulaient l'indépendance, de l'autre, les Serbes, qui voulaient rester au sein de la Yougoslavie ou établir de nouvelles frontières aux endroits de la Croatie où les Serbes sont majoritaires ou constituent une minorité influente.

La guerre a fait de nombreuses victimes et réfugiés des deux côtés.

Il y a 10 ans, en 1997, les réfugiés serbes ont commencé à rentrer chez eux en Croatie. C'est un lent processus, qui prend du temps. Souvent, à leur retour, ils sont mal accueillis par la population locale.

Dans le village de Biljani Donji, près de Skabrnja, les Skoric, une famille serbe, sont revenus il y a quelques années. Le gouvernement croate a payé pour la restauration de leur maison, et le premier ministre leur a rendu visite il y a deux ans. C'est un domaine très délicat; de nombreux Croates ont été tués à Skabrnja durant la guerre et maintenant, les Serbes reviennent.

Dans la nuit du 24 au 25 juillet 2007, quatre Croates ont attaqué les Skoric.

Les bulletins suivants ont été diffusés trois soirs de suite:

25.07.2006 (2 mn 50 s)

Le bulletin diffusé sur l'incident aux nouvelles principales commence par des images d'archives vieilles de deux ans montrant le premier ministre rendant visite aux Skoric dans leur maison, qui vient d'être réparée. Il explique ensuite ce qui s'est passé durant la nuit. Un député représentant la minorité serbe déclare qu'il s'agit d'une attaque motivée par leur appartenance ethnique.

## La vérification des faits

**Un représentant local du parti politique serbe déclare sa colère disant que les responsables politiques ne viennent jamais sur le lieu de crimes comme celui-ci pour les condamner. C'était en plein été et les responsables politiques nationaux et locaux étaient en vacances.**

26.07.2006 (1 mn 57 s)

**Après la principale nouvelle, une réaction importante du gouvernement national a été montrée: le président et le vice-président de la Croatie rendent visite aux Skoric. Ce sont les seuls à parler dans le reportage. Nous apprenons que l'un des quatre suspects est un ancien soldat croate et nous apercevons seulement brièvement les habitants croates protester. Au même moment, les responsables politiques locaux sont toujours en vacances.**

27.07.2006 (2 mn 30 s)

**Quatre des suspects viennent de Skabrnja et sont accusés de discrimination raciale et ethnique. Les habitants croates de Skabrnja demandent aux Serbes rapatriés de révéler qui sont les responsables des crimes commis à Skabrnja durant la guerre. Ils sont mécontents car le gouvernement national les a présentés comme des criminels. Un responsable politique croate revenu de vacances donne son avis.**

Ensemble, les trois comptes rendus croates donnent une perspective équilibrée et complète et représentent un journalisme neutre et compréhensible. Cependant, pour avoir tous les points de vue, le téléspectateur doit suivre les nouvelles les pendant trois jours.

Les responsables politiques sont-ils les seuls à avoir la parole ? Pourquoi le journaliste n'a-t-il pas posé de questions à des gens ordinaires ? Cela aurait-il soulevé des questions délicates, sur lesquelles il aurait été beaucoup plus difficile de tirer facilement des conclusions ? Qu'est-il arrivé aux suspects ?

Que penserait le téléspectateur s'il ne voyait que le premier, le deuxième ou le troisième reportage ? Et quel compte rendu relativisait les faits ? Qui, dans le reportage, le faisait ?

Ces reportages donnent-ils à penser que le ou les journaliste(s) s'intéresse(nt) plus au bien du plus grand nombre, c'est-à-dire à la place de la Croatie dans la société européenne et à son admissibilité dans la «famille européenne», et qu'il va donc trop loin dans son soutien pour les Serbes et leur réaction au comportement antisocial, tout en passant sur les griefs légitimes et bien plus sérieux des villageois croates ? Ce reportage et la réaction qu'il a suscitée ont-ils en fait aggravé les choses ?

## La vérification des faits

### 2.4 Morts violentes parmi des immigrés

RTÉ Capital D, émission d'actualité, RTÉ One, Tx: 19 h 00, 16.03.2006 (6 mn 38 s)

L'immigration est un phénomène très récent en Irlande. La série actuelle d'estimations annuelles de l'immigration a commencé en 1987, année où un peu moins de 19 000 immigrés sont arrivés dans le pays. Les premiers étaient surtout des demandeurs d'asile. Plus récemment, il s'est agi surtout d'immigrés d'Europe orientale venus trouver du travail. Dans les 12 mois précédant avril 2006, on estime que le nombre d'immigrés a atteint en Irlande 86 900 personnes, ce qui est le chiffre le plus haut atteint depuis les premières estimations en 1987. Parmi ceux-ci, 43 % étaient des ressortissants des dix nouveaux États membres de l'Union européenne (26 % de Polonais et 7 % de Lituaniens). Ces immigrés sont souvent jeunes: 54 % d'entre eux ont de 25 à 44 ans et 28 % de 15 à 24 ans. Environ 10 % sont des enfants de moins de 15 ans.

Ce reportage étudie les morts violentes de plusieurs immigrés et conclut que parmi les groupes ethniques d'Irlande, leur nombre dépasse de beaucoup ce que l'on attendait.

À votre avis, ce reportage venant d'Irlande s'appuie-t-il sur des recherches et des preuves suffisantes ?

Qui sont les experts interviewés? Quel sont les différents points de vue présentés ? Comment, et dans quels emplois, les minorités ethnique sont-elles montrées ?

Quelles statistiques sont données et quel rapport ont-elles avec les chiffres cités dans le récit ? L'utilisation qui est faite des statistiques et des graphiques est-elle efficace ? Ou ne fait-elle que banaliser un problème grave ?

Dans quelles circonstances les victimes sont-elles mortes ? Qui sont les coupables ? Les personnes interviewées suggèrent qu'elles ont été assassinées par d'autres immigrés, peut-être dans une crise de colère causée par l'ivresse, et que les tensions sociales poussent les immigrés à la violence et au crime et les retournent les uns contre les autres, mais fournissent-elles des preuves ? Pour quelles raisons les journalistes établissent-ils un lien entre les décès d'un groupe plutôt disparate de personnes, dont le seul point commun est peut-être qu'elles sont arrivées récemment dans le pays ?

La possibilité du racisme est-elle évoquée ? Un universitaire établit un lien entre la mort tragique de personnes issues d'une minorité et l'absence de politique d'intégration en Irlande. Quel est, au bout du compte, le message du compte rendu ?

Quel est l'effet de la répétition des noms et des causes de décès de tous les immigrés au cours des derniers mois ? Cela les rend-il plus réels pour les téléspectateurs ou cela amplifie-t-il le danger et la violence, et suscite-t-il un sentiment d'insécurité ?



# La vérification des faits

## 2.5 Les effets de l'immigration sur l'économie nationale

TVE TD 2, journal télévisé du soir, tous les soirs à 21 h 00, Tx: 15.11.2006 (1 mn 03 s)

En Espagne, des statistiques illustrant l'effet de l'immigration sur l'économie ont été publiées.

Au cours des 10 dernières années, l'Espagne, historiquement un pays d'émigration, a accueilli plus de trois millions d'étrangers venus d'Europe orientale, d'Afrique du Nord et d'Amérique du Sud. Plus de 11 % des 44 millions de résidents sont nés dans un autre pays. De 25 à 35 % d'entre eux seraient des immigrés clandestins. Depuis 2000, l'Espagne a légalisé plus d'un million d'immigrés qui ont pu prouver qu'ils avaient un emploi. Bien qu'elle figure parmi les pays d'Europe qui accueillent le plus d'immigrés, elle a connu relativement peu de conflits sociaux.

En quoi l'annonce par l'Espagne de ces statistiques simples contrebalance-t-elle un grand nombre des suppositions négatives dont font l'objet les immigrés ? Pensez-vous que ces faits et ces chiffres bruts atteignent ce résultat ?

Les chiffres donnés sont-ils accompagnés d'une explication des termes utilisés ? Qu'est-ce qu'un immigré ? Les chiffres englobent-ils les immigrés clandestins ? Comprennent-ils ceux qui viennent des nouveaux États membres ? Les citoyens de l'UE à la retraite ?

Aucun immigré n'était interviewé dans ce reportage. Pourquoi les images montrent-elles seulement des travailleurs manuels ? Qu'en est-il des professions qui nécessitent autre chose que la force physique ?

Quelle influence cela peut-il à votre avis à avoir sur l'impression, la perception et la représentation des immigrés en Espagne. Pensez-vous que dans votre pays, les téléspectateurs considéreraient ce reportage comme trop politiquement correct et ne le prendraient pas au sérieux ?

Cette séquence globalement positive est-elle gâchée par les images qui sont plutôt stéréotypées ?

## 2.6 La question du niqab

NPS/VARA, Nova, actualité, 22.30 Tx: 28.01.2003 (5 mn 50 s)

Les Pays-Bas sont une société multiculturelle depuis plus de 400 ans, abritant une importante communauté juive (jusqu'en 1945) ainsi que des protestants et des catholiques qui ont toujours dû accepter des concessions mutuelles. Depuis 1950, une importante communauté indonésienne est venue s'installer dans son ancienne patrie coloniale, suivie par des immigrés du Suriname, du Maroc et de la Turquie.

Ces dernières années, des débats passionnés se sont déroulés concernant le niqab, qu'un petit nombre d'écolières ont décidé vouloir porter. L'émission Nova a couvert cette question par des reportages et un débat avec les autorités de la ville et des écoles.

## La vérification des faits

Que tente de montrer le journaliste en illustrant son reportage au moyen d'images théâtrales des jeunes filles voilées, filmées au ralenti ? Quel est l'effet de la musique ? Qu'insinue-t-elle au sujet de ces jeunes filles et de leur choix de vêtements ?

De quoi s'agit-il en réalité ? De la politique scolaire ? Des raisons qui ont poussé les jeunes filles à décider de porter le niqab ? En fait, le port du niqab est-il répandu aux Pays-Bas ? Des faits et chiffres bruts sont-ils donnés dans le reportage ?

S'agit-il d'un journalisme de qualité ? Qui sont les experts ? Qui aurait dû prendre part à la discussion ?

# 3.

## Qui voyons-nous ?

La diversité ne se mesure pas au nombre de personnes appartenant à des groupes ethniques différents montrées à l'écran. L'important, c'est la manière dont elles sont dépeintes, dont elles sont intégrées au compte rendu.

En représentant nos populations de manière proportionnelle dans nos émissions factuelles, nous devons également veiller à les montrer dans toute leur diversité.

Trop souvent, dans les reportages sur l'immigration, les minorités, la délinquance et le terrorisme, les individus les plus directement concernés n'ont pas l'occasion de s'exprimer. Qui sont les experts interviewés ?

Et lorsqu'un reportage a pour thème la science, l'éducation, la protection des consommateurs, les consommateurs de toutes les origines sont-ils inclus ? Qui sont les experts interviewés ?

### Problèmes pour les journalistes

Êtes-vous conscient de vos préjugés personnels concernant les sujets que vous choisissez d'interviewer ?

Ne donnez pas toujours à votre public ce qu'il attend ou ce qu'il veut. Trouvez des angles nouveaux; ne vous conformez pas toujours au consensus médiatique.

Quels efforts devez-vous déployer pour consulter d'autres experts que ceux auxquels fait habituellement appel votre salle de rédaction ? Essayez-vous d'identifier des opinions et porte-parole minoritaires d'horizons divers ?

Lorsque vous traitez de personnes issues de minorités, le faites-vous pour une raison valable ?

Prendre le contrepied des stéréotypes ne ressort-il pas de votre responsabilité ?

### Les extraits

#### 3.1 Els, talk-show du matin, semaine Tx: 28.09.2005 (4 mn 33 s)

Encore récemment, l'Espagne était un pays d'émigration, mais à partir des années 1950, de nombreux travailleurs immigrés venus d'autres régions plus pauvres du pays sont venus s'installer en Catalogne. Au cours des cinq dernières années, le pourcentage d'immigrés est passé dans cette région de 2,3 % à 13,4 %. Les villes et les villages se sont transformés de manière si radicale en si peu de temps, que de nombreux habitants locaux ont du mal à s'adapter. Après l'attaque terroriste à la bombe de mars 2005 à Madrid, il y a eu peu de manifestations d'hostilité envers les Nord-Africains. Cependant, d'après l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC), l'actuelle l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), l'islamophobie est en hausse dans l'UE, y compris en Espagne.

Examinez la manière dont est agencé le studio dans ce «débat»: comment les angles de prise de vue, le positionnement de l'intervieweur au bureau et le langage corporel nous révèlent-ils l'identité des détenteurs du pouvoir et de l'autorité ? Que nous apprend cette séquence sur les présupposés qui sont acceptés sans remise en question dans le studio ?

Comment garantir un débat équitable et sérieux lorsqu'on oppose un présentateur/orateur chevronné à trois novices de la télévision ? Que faisait l'animateur ? Qu'aurait-il pu faire pour animer le débat de manière équitable et donner voix au chapitre aux autres participants.

Quelle impression le téléspectateur retirera-t-il de l'émission sur les musulmans ? Parviennent-ils à justifier leur mode de vie, la décision de porter le foulard ? Sinon, pourquoi ?

## Qui voyons-nous ?

Quelle impression de la télévision et de la société espagnole/catalane, les minorités du pays retiendront-elles d'une telle émission ?

### 3.2 Débat sur le foulard

ZDF 'Drehscheibe Deutschland' (magazine d'actualité portant sur les différentes régions allemandes), 12 h 15 - 13 h 00, Tx: 30.10.2006 (2 mn 30 s)

**Ce reportage présente le débat controversé suscité par deux responsables politiques allemandes d'origine turque: les deux femmes avaient demandé aux femmes turques vivant en Allemagne de renoncer au port du voile.**

**Des débats prolongés ont eu lieu en Allemagne concernant le voile musulman. En 2003, une enseignante d'origine turque a obtenu gain de cause auprès du tribunal constitutionnel: l'État fédéral de Bade-Wurtemberg n'avait pas le droit de lui interdire d'enseigner pour la raison qu'elle voulait porter son foulard sur son lieu de travail. Mais après ce verdict, l'État fédéral a promulgué une loi interdisant le port du voile. Sept États fédéraux allemands ont fait de même. D'après une enquête d'opinion récente de ZDF, seulement 29 % des Allemands sont opposés au voile musulman; 70 % d'entre eux n'ont pas d'objection.**

Qui figure dans ce reportage et que peuvent-ils apporter au débat ? Que remarquez-vous concernant le temps accordé à chaque personne interviewée ? Un réel équilibre est-il respecté ? À votre avis, quelle est l'opinion du journaliste qui les a interviewées ?

Le reportage montre qu'au sein d'une même communauté les opinions et les points de vue peuvent diverger. Parmi les opinions exprimées, laquelle est considérée comme l'approche correcte ? Le message sous-jacent n'est-il pas que les femmes doivent renoncer au foulard ? Ce point de vue n'est-il pas très eurocentrique ?

Quel autre thème figure au cœur de ce reportage ? Quels sujets retiendront surtout les téléspectateurs, la question du port du voile, ou les campagnes d'incitation à la haine et les menaces ?

### 3.3 Une école de Berlin

ZDF, «heute-journal» (magazine d'actualité), tous les jours 22 h 00 - 22 h 25, Tx: 30.03.2007 (3 mn 04 s)

En mars 2006, les médias allemands ont couvert largement les problèmes d'une école berlinoise, dans laquelle les conflits et les violences rendaient l'enseignement presque impossible. Le personnel s'était donc plaint par courrier à l'administration scolaire de la ville. Un an plus tard, les émissions d'actualité de ZDF présentaient les progrès réalisés, grâce notamment à l'introduction de cours de boxe et d'un projet de musique.

Quatre-vingt trois pour cent des élèves fréquentant cette école berlinoise sont issus d'une minorité ethnique. En moyenne, les *Hauptschulen* allemandes comptent 19 % d'immigrés parmi leurs élèves (la *Hauptschule* est un établissement d'enseignement secondaire menant à un certificat, et qui fait suite à quatre ans d'enseignement primaire et cinq ans d'enseignement secondaire).

D'après les chiffres officiels, sur les 82,5 millions d'habitants de l'Allemagne, 15,3 millions appartiennent à une minorité ethnique (18,5 %). La proportion d'étrangers (c'est-à-dire de personnes sans passeport allemand) est de 8 %. Dans l'ensemble, les personnes issues des minorités ethniques possèdent moins de qualifications que les autres: 10 % d'entre elles n'obtiennent pas de diplôme du secondaire (contre 1,5 % de celles qui n'appartiennent pas à une minorité), 51 % sont sans formation professionnelle (contre 27 %).

Ce reportage venant d'Allemagne complète celui que les diffuseurs avaient réalisé lorsque l'école avait fait parler d'elle pour la première fois à cause de ses problèmes. Il s'agit d'un bon exemple de la manière dont une suite positive peut être donnée à un reportage plus ancien sur des problèmes éducatifs interculturels, lorsqu'ils ne sont plus d'actualité.

L'extrait montre le rôle important que jouent les médias dans la représentation de ce type d'événement ou de situation. Quel est son effet sur l'école ? Comment peut-il être changé ?

Quelles sont les interactions entre les élèves et les enseignants, ainsi qu'entre les élèves des nombreuses cultures différentes ? Le fait qu'un grand nombre de ces élèves sont issus de minorités est-il souligné ou même mentionné ?

Quelle est l'approche adoptée dans le reportage ? Que nous dit-elle sur une école souffrant de nombreux problèmes ? Comment l'école fait-elle face à ces problèmes ? Qu'est-ce qui figure au cœur de ce type de problème en général ? Quelles en sont toujours les répercussions, jusqu'en dehors de l'école ?

Quelle cause le reportage attribue-t-il implicitement aux problèmes ? Est-ce l'appartenance ethnique ou la pauvreté ?

## Qui voyons-nous ?

### 3.4 Immigrés subsahariens abandonnés

TVC Bulletin d'information de midi, tous les jours, 15 h 00 Tx: 28.08.2006 (2 mn 45 s)

**Même si, comme le montrent les statistiques, les immigrés arrivent le plus souvent par avion, les images de ces nombreux migrants sub-sahariens entassés dans de frêles embarcations reviennent périodiquement dans les journaux télévisés. Fréquemment interceptés avant de toucher terre, ils empruntent désormais des voies toujours plus dangereuses et l'on découvre tous les jours des bateaux à la dérive en pleine mer aux abords des îles Canaries, qui souvent transportent des cadavres.**

**Ce reportage s'attache à des migrants sub-sahariens abandonnés dans le désert par le gouvernement marocain, leur bateau de pêche ayant atterri sur la côte marocaine alors qu'ils essayaient d'atteindre les îles Canaries.**

Avec la télévision catalane, nous quittons l'Europe pour rencontrer ceux qui, dans l'espoir d'une vie meilleure, tentent de surmonter d'énormes obstacles. Sous quel jour montre-t-elle les candidats à l'immigration clandestine ? En quoi son approche est-elle différente de celle adoptée en général pour présenter les personnes dans cette situation ?

À votre avis, en écoutant parler ces hommes, a-t-on un meilleur aperçu des raisons qui les poussent (comme tant d'autres) à des décisions radicales ? Cela donne-t-il aux téléspectateurs une meilleure idée du problème ?

Que manque-t-il dans ce reportage ? Pourquoi les autorités marocaines ou mauritaniennes n'ont-elles pas été invitées à donner leur point de vue ?

L'illustration du reportage par des images dramatiques et évocatrices est-elle valable ? Se justifie-t-elle sur le plan moral ? Celles-ci permettent-elles de dépeindre une réalité ? Si oui, faut-il les resituer dans leur contexte étant donné que la forte majorité des immigrés clandestins arrivent en Europe via un aéroport avec un visa touristique ?

La séquence, les images et la narration induisent-elles en erreur le téléspectateur ? Les problèmes sont-ils abordés avec un sensationnalisme qui les déforme ? La présentation de cette nouvelle sous cette forme ne fait-elle finalement pas plus de mal que de bien ?

### 3.5 VRT Météorologiste

VRT, Het Journaal, principal journal télévisé, 19 h 30 Tx: 13.03.2006 (1 mn 40 s)

**Il continue de geler: la nature n'est pas sortie de son sommeil d'hiver et nous restons emmitouffés dans nos vêtements chauds. Karim Hamid, un météorologiste de KMI, le service météorologique national de Belgique, explique pourquoi les températures restent si basses en mars.**

Les téléspectateurs dans leur majorité percevront-ils l'origine ethnique différente du météorologiste ?

Ceux qui la percevront, selon qu'ils appartiennent à la majorité ou à une minorité de la population, verront-ils dans le personnage d'abord son origine, ou bien d'abord sa qualité professionnelle – celle d'un spécialiste qui fait simplement son travail devant la caméra ?

Qu'est-ce que cela nous indique sur la place des minorités dans la société flamande ?

### 3.6 Les femmes dans les affaires et dans l'économie

DW-TV, Made in Germany, 19 h 30 Tx: 06.03.2007 (2 mn 45 s)

**Le 8 mars, journée internationale de la femme, le magazine «Made in Germany» a choisi pour thème les femmes dans les affaires et dans l'économie. L'une des quatre cadres interviewées, Roya Ulrich, est responsable de l'informatique chez Daimler Chrysler. Arrivée en Allemagne d'Iran à 18 ans, elle y a fait des études d'informatique, et est convaincue que dans ce domaine, il n'y a ni limites ni plafond à sa carrière.**

Ce reportage donne un bon exemple de l'inclusion d'une personne issue d'une minorité dans une émission à sujet général. Mais fallait-il attendre la date en question pour le présenter ?

Les journalistes ont-ils la responsabilité de trouver des nouvelles et sujets qui sortent de l'ordinaire ?

Que faire s'ils ne sont pas considérés comme suffisamment intéressants ?



# 4.

## Qui choisit les info ?

Les journaux télévisés informent les téléspectateurs des événements qui surviennent dans leur pays et dans le monde entier, mais des choix doivent bien sûr être faits pour retenir ce qui est important ou intéressant.

Les téléspectateurs qui ne se «voient» jamais à la télévision peuvent avec raison penser qu'ils ne comptent pas. La télévision peut donner le sentiment de faire partie du pays, d'en être un citoyen; elle peut également présenter des modèles à imiter aux enfants des communautés minoritaires. Quelles sont les conséquences

En montrant les choses sous des angles différents et en permettant à différentes opinions de s'exprimer, on reflète mieux la société européenne et les sociétés du monde entier. Mais au fait, qu'entendons-nous par «nous» ?

# Qui choisit les info ?

## Questions pour les journalistes

Dans quelle mesure votre état d'esprit personnel influence-t-il votre choix des sujets à couvrir ? Avez-vous conscience de vos propres présupposés sur différentes questions ?

Êtes-vous prêt à accepter des propositions de nouvelles envisagées selon des points de vue différents ?

Prenez-vous le temps d'étudier des sources diverses, de consulter, au sein des minorités, non seulement les notables, mais aussi d'autres personnes ?

Les questions liées à la diversité influencent-elles les choix que vous faites des info et des témoins ? Ont-elles une influence sur vos reflexes d'indépendance journalistique ?

Considérez-vous que l'éventuel impact de votre travail sur la société, positif ou négatif, est une part de votre responsabilité professionnelle ?

## Les extraits de nouvelles

### 4.1 Gardes civils roms

MTV, Duna TV, Danube TV, journal télévisé quotidien, 18 h 00, Tx: 10.03.2004 (1 mn 45 s)

Les Roms forment la deuxième minorité slovaque. Bien que d'après les estimations, un tiers d'entre eux aient un niveau de vie semblable à celui des citoyens de la majorité, les deux autres tiers souffrent de taux proportionnellement supérieurs de pauvreté, de chômage, d'illettrisme, de délinquance et de maladies. En 2005, des groupes de Roms vivant en Slovaquie ont manifesté contre la hausse des prix, ce qui a donné lieu à des pillages, notamment de produits alimentaires. La région a été soumise à un contrôle militaire et policier très rigoureux pendant plusieurs semaines. Puis, le gouvernement a créé une garde civile rom, rendant ainsi les Roms eux-mêmes responsables du maintien de l'ordre au sein de leur communauté.

La première partie a pour but d'informer les téléspectateurs de Slovaquie et d'ailleurs et situe les problèmes dans un contexte qui est mal connu.

À votre avis, quels sont les présupposés du reporter concernant les Roms ? Tente-t-il de présenter les faits dans leur contexte ?

Que pourraient nous dire les parents et enfants roms concernant ces gardes civils ? Serait-il souhaitable d'avoir leur opinion ? Qui donne son avis ? Le chef des gardes civils roms et du directeur de l'école que nous voyons sont-ils représentatifs ?

Quelle impression ce reportage renforce-t-il ? Que nous dit-il sur le mode de vie des Roms et de leurs enfants ?

## Qui choisit les info ?

### 4.2 Voisins

NPS PREMtime, magazine d'actualité hebdomadaire, 16 h 35 (actuellement à 20 h 30)

Tx: 27.04.2003 (4 mn 08 s)

L'émission PREMtime est présentée par Prem Radhakishun, un avocat au franc-parler né au Suriname, qui examine la qualité de la société multiculturelle néerlandaise.

Cette émission porte sur une querelle de voisinage à Amsterdam. Le propriétaire d'une maison a demandé à sa locataire, une Surinamaïse, de mettre des pantoufles lorsqu'elle se promène dans son appartement, car le voisin du dessous la trouve bruyante. Prem essaye de résoudre leur différend.

Comment, dans cette émission qui nous vient des Pays-Bas, est traité ce sujet universel: une querelle entre voisins qui pourrait survenir entre n'importe qui ? L'humour permet-il de faire passer comme il convient ce message ?

Ce reportage n'évite pas les tabous: l'éventuel racisme en jeu est mentionné, et les protagonistes de l'histoire en parlent.

Cette démarche est-elle un moyen efficace de neutraliser ces problèmes délicats ? Porte-t-elle atteinte, dans une certaine mesure, aux stéréotypes ?

Ces voisins ont plus de 65 ans (l'âge est également un élément de la diversité). Comment décriez-vous le reporter ? Son origine influence-t-elle la manière dont il fait son travail ?

Quel est le message communiqué ? Qu'il s'agit de problèmes concrets opposant des êtres humains, plutôt que de questions théoriques, et que certaines choses sont universelles et ne sont pas déterminées par l'origine ethnique, religieuse ou culturelle ?

### 4.3 Décorations de Noël/restaurant polonais

ITV Central Tonight, actualités régionales 18 h 00, Tx: 5.12.2006 (50 s)

Les travailleurs immigrés expliquent qu'ils ne sont pas offensés par les décorations de Noël. Certains conseils municipaux britanniques, comme celui de Birmingham, ont rebaptisé Noël «*Winterval*» de manière à éviter d'offenser les non-chrétiens. La supposition de cette offense a peut-être pour but de susciter un débat et peut provoquer des réactions violentes de la part de certains quotidiens qui tendent au racisme. Cependant, aucune interview n'est jamais menée avec ceux qui sont supposés être choqués par ces références religieuses.

Des journalistes des actualités régionales d'ITV ayant eu l'impression que les musulmans, les hindous et les athées n'étaient pas du tout offensés, ont décidé de vérifier la justesse de leurs suppositions en emmenant des personnes venant de Sparkhill et de Sparkbrook, des quartiers principalement musulmans de Birmingham, à un endroit où se trouvaient de nombreuses décorations, pour avoir leur opinion.

## Qui choisit les info ?

Anglia News, programme d'actualités régionales 18 h 00, Tx: 28.08.2006 (45 s)

Des immigrants kurdes ouvrent un restaurant polonais dans un quartier qui accueille de nombreux immigrants polonais. La ville de Peterborough compte actuellement environ 164 000 habitants. Le nombre d'étrangers arrivés récemment se chiffre à environ 20 000, dont à peu près 8000 sont des Polonais. Il y a également beaucoup de Litوانيens et de Portugais.

Malgré le nombre croissant de Polonais, il n'y avait aucun restaurant servant des plats traditionnels polonais. Cependant, deux frères kurdes avaient remarqué ce créneau et ont donc décidé d'en ouvrir un, qui emploie plusieurs Polonais dont la serveuse interviewée.

Ces deux courts reportages diffusés par les bureaux régionaux d'ITN sont humoristiques mais communiquent des messages sérieux.

- a) Quels préjugés et stéréotypes ébranlent-ils concernant les musulmans ?  
Aurait-il mieux valu cependant interviewer aussi, au marché, d'autres personnes, des femmes par exemple ?
- b) Ce reportage illustre d'autres manières d'aborder les problèmes, avec humanité et humour. Comment les questions de l'immigration sont-elles présentées ? Comme une opportunité ou comme un problème ?

Les faits et les chiffres sont-ils resitués dans leur contexte ? S'agit-il d'un exemple positif de l'esprit d'entreprise des «immigrés» ?

### 4.4 Ali Abood: les Irakiens venus en Suède

SVT RAPPORT, journal télévisé quotidien, 19 h 30, Tx: 13.03.2007 (3 mn 20 s)

Aujourd'hui, les Suédois d'origine étrangère représentent environ 15 % de la population. Si l'on ajoute à ceux-ci les personnes nées en Suède mais dont l'un des parents est né à l'étranger, ce groupe représente environ 20 % de la population.

De nombreux réfugiés irakiens venant en Suède s'installent dans les villes où se trouvent déjà de nombreux immigrants. À Södertälje, ils se débrouillent très bien car ils peuvent parler aussi bien arabe que suédois chez le dentiste, au service local du logement et à la banque. Environ 36 % des 64 000 habitants de Södertälje sont d'origine étrangère, chiffre qui passe à 50 % si l'on compte les enfants qui ont un parent d'origine étrangère. Le reporter est d'origine palestinienne (père palestinien, mère suédoise). Il a lui-même grandi à Södertälje et continue d'y vivre.

Qui a réalisé ce reportage et que remarquez-vous à son sujet ?

## Qui choisit les info ?

Le reportage aurait-il été différent si le journaliste n'avait pas parlé arabe ?

Y a-t-il dans votre service des reporters, des producteurs ou des éditeurs d'origine étrangère ?

Quels contacts avez-vous établis dans les quartiers immigrés ou aux endroits qui pourraient être sous-représentés dans votre service ? Avez-vous envisagé de travailler avec des free-lances dans ces quartiers ?

Combien de noms d'experts ou de contacts issus d'une minorité avez-vous dans votre carnet d'adresses ?

### **4.5 Une guerre culturelle absurde: débat sur le voile à la piscine**

Monitor, ARD/ WDR 20 h 15, Tx: 08.01.2004 (5 mn 57 s)

**En Allemagne actuellement, près de 20 % des habitants sont d'origine immigrée. Ce pourcentage a augmenté en particulier dans les zones urbaines. En ce qui concerne les jeunes, un sur trois vit dans une famille d'origine immigrée. Les Turcs forment la minorité la plus importante. Au total, plus de 3 millions de musulmans vivent dans ce pays.**

**Dans la zone de diffusion de Westdeutscher Rundfunk (WDR) une personne sur quatre est d'origine immigrée. La situation est comparable en Bavière où se déroule le reportage «Une guerre culturelle absurde: débat sur le voile dans la piscine».**

Comment ce reportage aborde-t-il le sujet ? L'opinion du journaliste est-elle évidente ? Le ton ironique est-il approprié ? Comment traite-t-il les adversaires des jours réservés aux femmes ?

Le reporter les laisse-t-il donner leur opinion, à savoir que ces «jours réservés aux femmes» s'inscrivent dans une stratégie destinée à répandre l'islam en Allemagne. Ces opinions doivent-elles être exprimées à la télévision ? Sont-elles réfutées ?

Que retiendra le téléspectateur des problèmes et des personnes concernées ?

## Qui choisit les info ?

**4.6 Après les attaques du 11 septembre, la communauté musulmane est stigmatisée, comme les Irlandais l'ont été après les attaques de l'IRA en 1974**  
BBC English regions, magazine d'actualité hebdomadaire «Inside Out - West Midlands»  
Tx: 26.09.07 (10 mn 14 s)

**Dans les années 1970, après une série d'attentats à la bombe commis par l'IRA, les Irlandais de Birmingham ont fait l'objet d'une vague de préjugés, de harcèlement et de violence. Cette communauté vit aujourd'hui en harmonie avec le reste de la population. Après les attaques du 11 septembre et les actes terroristes qui ont suivi au Royaume-Uni, les musulmans ont à leur tour été la cible d'une nouvelle vague de préjugés. Cela se reflète également dans la manière négative dont ils sont présentés dans les médias. Des personnalités d'origine irlandaise appellent aujourd'hui au soutien de la communauté musulmane. Paddy Hill, déclaré à tort coupable de terrorisme, prône la solidarité.**

À qui s'adresse ce reportage ? Ne présente-t-il d'intérêt que pour les deux communautés mentionnées ou pourrait-il intéresser d'autres publics ? Que pensez-vous du point de vue du journaliste ? Interviewe-t-il un éventail suffisamment varié de personnes ? Pourquoi ont-elles été choisies ? Que disent-elles aux téléspectateurs ? Font-elles passer un message de division ou de rassemblement ?

Comment le problème principal est-il présenté ? Le contexte est-il décrit dans suffisamment de détails pour ceux qui ne connaissent pas les événements survenus dans les années 70 ?

Le reporter établit des parallèles entre les années 70 et nos jours en ce qui concerne le traitement judiciaire erroné de terroristes allégués. À votre avis, ces comparaisons sont-elles justes et pertinentes ?

Quel objectif atteint cette comparaison de deux communautés stigmatisées ?

Quelle est la signification du «soutien irlandais» ? Quelle est l'importance de la notoriété de Paddy Hill dans sa communauté et au Royaume-Uni en général ?

Son message - ne pas stigmatiser ni isoler les musulmans - a-t-il plus de pertinence que s'il était intégré à la narration ? Pourquoi ?

# 5.

## Encore un effort !

Les diffuseurs de services publics doivent refléter l'audience qu'il servent, s'ils veulent demeurer viables et pertinents dans un monde de plus en plus global. Ceci relève de leur intérêt commercial, et contribue à la cohésion sociale.

Il est donc essentiel que les diffuseurs de service public représentent fidèlement la réalité des sociétés de plus en plus diverses et multiculturelles dans lesquelles ils opèrent. C'est une occasion qui leur est offerte de déployer leur créativité et d'offrir un large éventail de points de vue et d'histoires dans des programmes d'information attrayants.

Prenez des risques, osez faire du nouveau, osez réaliser des émissions qui s'adressent spécifiquement aux minorités, ainsi qu'aux citoyens de la majorité en général.

Donnez aux minorités le sentiment de faire partie du tout. Ne vous contentez pas de montrer quelques visages de personnes issues d'une minorité pour donner l'impression que vous faites quelque chose.

À vous de choisir qui passe à l'écran !

### Questions pour les journalistes

Vous efforcez-vous de recruter des collègues dont la perspective apportera de la diversité dans la salle de rédaction ?

Vous attendez-vous à ce que votre public accepte de nouveaux visages et de nouvelles perspectives, ou pensez-vous qu'il désire voir toujours la même chose ? Avez-vous essayé de le surprendre, et quel résultat cela a-t-il donné ?

### Les extraits de nouvelles

#### 5.1. Un passe-temps très allemand

Émission du matin «ZDF-Morgenmagazin», en semaine, 05 h 30 - 09 h 00, Tx: 15.03.2007 (2 mn 57 s)

Moon Suk, d'origine coréenne, apparaît régulièrement à l'émission du matin de ZDF. Dans ses reportages, elle examine la culture et la société allemandes, et compare souvent les particularités allemandes et coréennes. Dans l'exemple sélectionné, elle rend visite à des personnes qui ont un passe-temps très allemand: ils sont collectionneurs.

À votre avis, cette jeune femme pourrait-elle être choisie pour présenter une émission d'actualité, ou bien ne peut-elle figurer que dans une émission «exotique» comme celle-ci ? Ne pensez-vous pas qu'en présentant la diversité comme «exotique», l'émission fait preuve de condescendance aussi bien envers les Allemands qu'envers les Asiatiques ? Ne trouvez-vous pas que la jeune femme est présentée sous un jour légèrement ridicule ?

Dans ce reportage, qui est l'«étranger» ? La nationalité de la présentatrice et le fait qu'elle a gardé son accent coréen confère à l'émission un caractère exotique. Cette caractéristique joue-t-elle un rôle important en donnant à l'émission et au téléspectateur la possibilité d'examiner de l'extérieur les particularités ordinaires des Allemands ?

En quoi cette émission amusante sur les particularités culturelles «allemandes», présentée par une jeune femme asiatique attrayante fait-elle progresser la cause du multiculturalisme, de la tolérance et de la diversité ?



## Encore un effort !

### 5.2. SVT Nur Total, journal télévisé quotidien du soir, Tx: 15.11.2002 (3 mn 37 s)

Une journaliste à qui on avait proposé un poste de présentatrice à SVT s'est vu refuser ce poste à cause de son voile. Le médiateur contre les discriminations déclare que l'action du diffuseur peut être considérée comme illégale. Celui-ci affirme que le port du voile par une présentatrice est contraire à la neutralité qu'est tenu de respecter le service public. Ce reportage concerne Nadia qui a déclaré constamment ne pas vouloir devenir un symbole pour les femmes qui portent le voile. C'est pour cela qu'elle n'est pas interviewée et qu'un ami et collègue défend son point de vue. Ce reportage date de 2002. Depuis, Nadia a accepté de présenter une émission sur les voyages et ne porte plus le voile à l'écran.

Ce cas intéressant venant de Suède concerne l'un des problèmes pratiques du domaine inter-culturel: la question délicate du port du voile – en général – et en particulier à la télévision en tant que présentatrice d'un diffuseur de service public. Que pensez-vous de la manière dont le sujet est traité ?

Nur est un collègue de la présentatrice/ journaliste concernée, mais explique-t-on pourquoi celle-ci n'est pas interviewée directement ?

Ce compte rendu représente-t-il un moyen efficace de promouvoir une société multiculturelle ? Compense-t-il le caractère «problématique» attribué en général à cette question ?

En principe, le point de vue anti-multiculturel, anti-pluraliste et assimilationniste doit-il être présenté également ?

### 5.3. Indicateurs locaux

#### NPO, l'organisation de diffusion publique des Pays-Bas, 2007

En 2007, la deuxième chaîne publique – qui diffuse principalement des émissions sur l'actualité et la culture présentées par 10 personnes d'origines religieuses et politiques différentes – a produit de nouveaux indicateurs locaux.

Cela représente-il un bon moyen de refléter la société ?

### 5.4 Des filles venues de Halal

NPS, émission d'actualité, séries hebdomadaires en six parties, 16 h 00, Tx: 12.11.2006  
(2 mn 08 s & 2 mn 40 s)

Pour la première fois en Europe, trois sœurs musulmanes néerlandaises se sont vu confier la présentation d'une série d'émissions, dans laquelle elles donnent leur opinion sur la société qui les entoure. Cette série a eu beaucoup de succès auprès des musulmanes mais a déplu à ceux qui ne veulent pas voir le foulard à l'écran. Cette émission fait partie de la troisième série, dans laquelle les jeunes filles suivent les élections néerlandaises et essaient de cerner en quoi celles-ci les concernent. Les émissions ont suscité beaucoup d'attention car les trois présentatrices ont pu interviewer tous les responsables politiques qu'elles voulaient et sont devenues des personnalités médiatiques connues.

Dans cet extrait, elles interviewent le chef du parti travailliste, devenu par la suite ministre des finances, et le chef du parti socialiste, qui fait actuellement partie de l'opposition.

Sur quelle présupposé repose l'émission ? Que nous dit-elle sur la place de ces jeunes filles dans la société ?

Quel sera l'effet de leur voile sur les téléspectateurs musulmans et non musulmans ?

Pensez-vous qu'elles ont été choisies parce qu'elles portent le voile ? Était-ce une bonne idée ?

Présenteront-elles à votre avis des opinions autres que les leurs ? Cela est-il nécessaire ?

# Dire les choses sans détours 6.

Les extraits d' émissions abordés ici ne portent pas seulement sur l'actualité ; ils abordent des sujets d'intérêt général sous un autre angle, et parfois d'une manière plus humoristique.

# Dire les choses sans détours

## Questions pour les journalistes

Faut-il aborder les problèmes de la vie dans une société multiculturelle exclusivement sous un angle sérieux ou peut-on adopter d'autres démarches ? Quels sont les risques ?

L'humour représente-t-il une bonne manière de communiquer concernant des sujets sensibles ? Comment être sûr qu'il ne renforcera pas les préjugés ?

## Les extraits de l'émission

**6.1 Aldith Hunkar, présentateur du journal télévisé du soir, parle de l'info et des minorités (12 mn 25 s)**

Vidéo de formation de NOS sur la diversité pour les cadres et les journalistes (2006)

Une journaliste née au Surinam analyse les relations entre les immigrés et les autochtones et l'influence qu'a la télévision sur les comportements individuels. Elle fait partie du petit nombre de journalistes noirs qui travaillent dans la salle de rédaction et apparaissent à l'écran.

Quels sujets ce reportage couvre-t-il ?

Comment remet-il en question les stéréotypes journalistiques ?

Pensez-vous que cette émission qui analyse la manière dont sont dépeintes les minorités ethniques dans les médias changera les attitudes des journalistes qui la voient ?

Quelles conclusions tirez-vous après l'avoir regardée ?

**6.2. Le multiculturalisme sur YLE**

**Basaari: Mundo, émissions d'information, le lundi, 17 h 10 - 17 h 40, Tx: 24.10.2005 (2 mn 20 s)**

Le diffuseur de service public finlandais est une organisation très multiculturelle.

À votre avis, qui a réalisé ce reportage, un reporter de la minorité ou de la majorité ? Quel message l'émission cherche-t-elle à communiquer ? Le fait-elle de manière efficace ou est-elle à votre avis rendu moins percutante par l'humour ? Quels problèmes soulève-t-elle ? Quelle est la situation dans votre organisation ?

## Dire les choses sans détours

### 6.3 Bimbos et burkas

NPS, extrait d'une soirée thématique d'*infotainment* (information-spectacle) de 83 min, 20 h 25, Tx: 30.08.2007 (5 mn)

Durant l'été 2007, un grand débat s'est déroulé aux Pays-Bas concernant le conflit entre la liberté individuelle et les valeurs religieuses. Des homosexuels ont été attaqués, des organisateurs ex-musulmans ont été menacés, des fonctionnaires ont refusé de célébrer des mariages gays, et après des dizaines d'années et de «tolérance» et de «politiquement correct», des opinions controversées ont été exprimées partout sans retenue. Durant la soirée thématique «Bimbos et burkas», les opinions diamétralement opposées de ces différents courants ont été mises en présence pour la première fois dans le cadre d'un débat sur les dilemmes et les limites de la liberté; une porte-parole gay, un ex-musulman, un catholique traditionnel, un protestant conservateur, un musulman orthodoxe et le gérant d'un sex-shop ont participé au débat animé par les Filles venues de Halal, les trois sœurs coiffées d'un voile, et un présentateur de télévision aux opinions libérales.

L'émission a touché plus d'un million de téléspectateurs (internet et télévision) et a fait beaucoup parler d'elle après sa diffusion. Elle a suscité des centaines de réactions positives et négatives et a attiré un public jeune, aux opinions aussi bien conservatrices que libérales.

L'extrait de cinq minutes suivant, qui montre les moments les plus extrêmes du spectacle, ne reflète pas de manière équilibrée les débats qui se sont déroulés au cours de la soirée.

NPS a décidé de produire cette émission pour tenter d'élargir son public et de trouver de nouveaux moyens de débattre des dilemmes qu'affrontent aujourd'hui nos sociétés.

L'émission associe le format d'un spectacle à celui d'un débat d'invités. Représente-t-elle à votre avis une bonne manière d'aborder ces sujets délicats ?

Quel public cette émission essaye-t-elle de toucher ? Constitue-t-elle un moyen valable de toucher un public plus large que celui qui regarderait un débat d'invités sérieux sur ces questions ? Et un diffuseur doit-il être prêt à aller aussi loin pour toucher ce public ?

Faut-il que les médias donnent une tribune aux extrémismes de tous bords, ou doivent-ils les ignorer ? Quel en serait à votre avis l'effet sur les téléspectateurs ?

# Dire les choses sans détours

## 6.4 Des poupées noires et blanches Colourtelly (2007)

Colourtelly est une station de télévision internet lancée récemment, ciblant les Noirs du Royaume-Uni. Cet extrait a été filmé avec des enfants dans une école primaire de l'ouest de Londres et fait partie d'un reportage plus long.

Que nous montre cet extrait concernant les enfants ? Leurs choix reflètent-ils leur manque d'estime d'eux-mêmes ou indiquent-ils autre chose ?

Cet extrait sensibilise-t-il les journalistes aux messages – subliminaux et explicites – qu'ils peuvent communiquer par leurs reportages, et à leurs effets sur de jeunes téléspectateurs ?

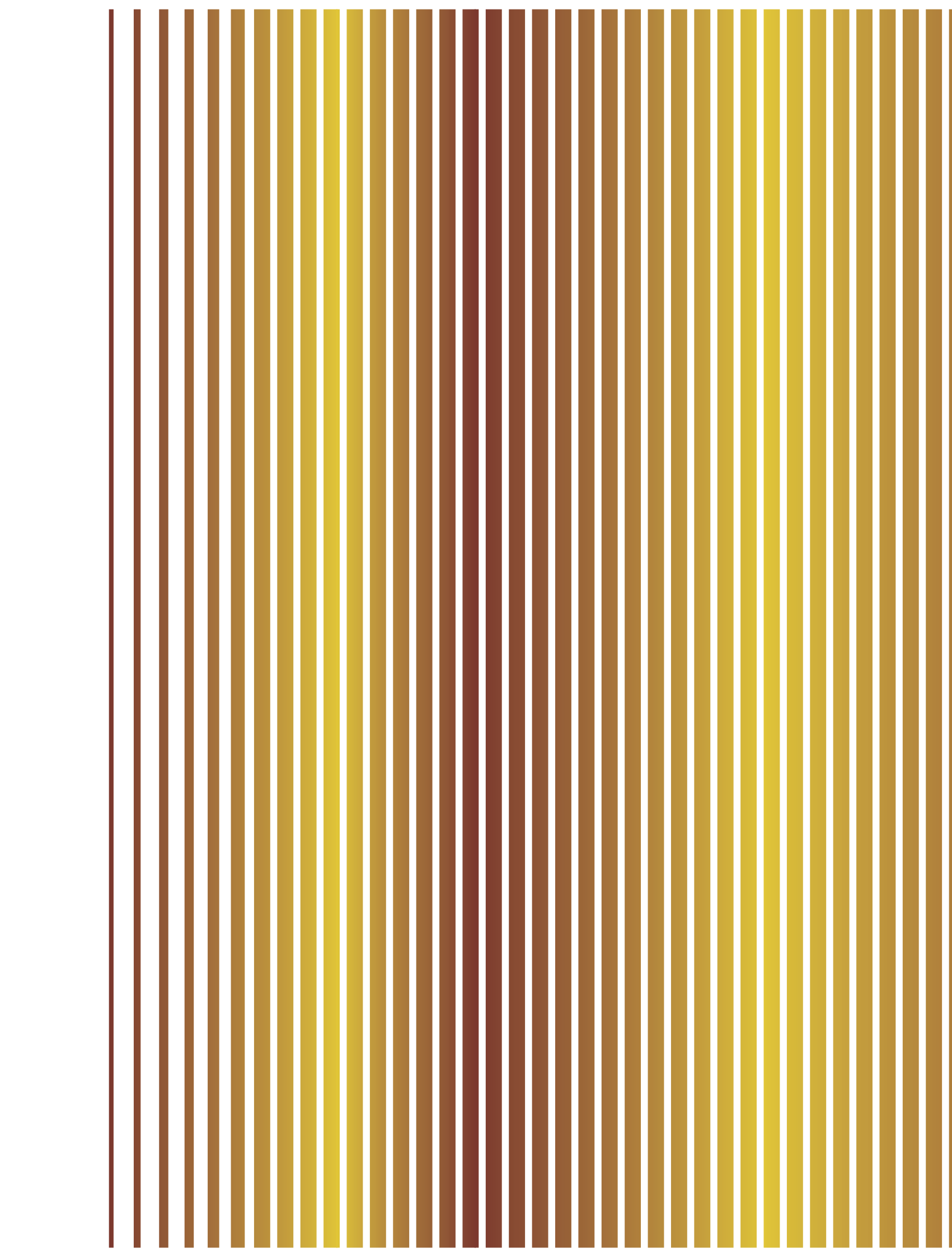
# Checklist 7. en matière de diversité

Points à prendre en compte lors de la présentation d'informations sur les questions relatives à la diversité, en lien avec les analyses des sections précédentes.

## Checklist en matière de diversité

- 1 Ai-je conscience de mes présupposés personnels concernant les enjeux, les événements et les personnes sur lesquels je choisis de présenter des informations?
- 2 Ai-je conscience du pouvoir des images, des mots, des sons et de la musique?
- 3 Dois-je indiquer le groupe ethnique des personnes mentionnées même s'il n'a aucun rapport avec le sujet?
- 4 Est-ce que je consacre suffisamment de temps à la vérification des faits? Suis-je certain d'utiliser les termes corrects?
- 5 Est-ce que je consulte des collègues plus expérimentés, ou issus d'autres milieux, lorsque cela est nécessaire?
- 6 Est-ce que je choisis les personnes que j'interviewe parce qu'elles ont un rapport avec l'information ou parce que je m'attends à ce qu'elles attirent l'attention du téléspectateur?
- 7 Est-ce que j'essaie de trouver des opinions diverses parmi les représentants des minorités et les témoins que j'interviewe?
- 8 Les personnes issues de minorités qui figurent dans mon reportage sont-elles mentionnées pour des raisons valables?
- 9 Est-ce que je cherche à présenter les informations sous de nouveaux angles et à développer un peu plus mes comptes rendus?
- 10 Est-ce que je m'efforce de trouver de nouvelles sources d'information et de remettre en question le discours dominant?
- 11 Est-ce que je me demande si mes comptes rendus sont susceptibles d'entretenir des stéréotypes?
- 12 Est-ce que je songe à l'impact que pourrait avoir mon reportage non seulement sur les opinions des téléspectateurs, mais aussi sur la vie des personnes qui sont évoquées ?
- 13 Est-ce que j'essaie activement de recruter des collègues qui apporteront une diversité de perspectives dans la salle de rédaction?
- 14 Est-ce que je m'intéresse à d'autres cultures que la mienne et suis-je prêt à accepter des propositions de reportages envisagés selon des points de vue culturels différents?







# Deuxième partie

## Outils utiles

Les sections suivantes décrivent des initiatives qui ont fait leurs preuves, des idées nouvelles qui pourraient être mises à l'essai, des politiques de gestion, mais aussi des actions individuelles qui peuvent être très efficaces à peu de coûts et adaptables à votre langue, votre culture et votre situation nationale.

On trouve bien sûr une foule d'informations sur internet, et la présente partie comporte une sélection non exhaustive de sites intéressants ou utiles, pour la plupart en anglais. Nous déclinons toute responsabilité concernant le contenu de ces liens extérieurs.

8.

# Dans la salle de rédaction

La présente section porte sur les sources de bonnes pratiques dans la couverture d'enjeux impliquant des minorités. Elle contient des liens potentiellement utiles aux journalistes dans leur connaissance et leur compréhension des questions relatives aux minorités, leur conscience de l'importance du langage et leur sensibilité aux segments d'audience issus de minorités.

### Bonnes pratiques

- Le **Media Diversity Institute (MDI)** ([www.media-diversity.org](http://www.media-diversity.org)) est une organisation londonienne qui s'intéresse au pouvoir des médias dans l'apaisement des conflits entre groupes sociaux. Il possède un site web étendu, sur lequel on pourra trouver de nombreux documents, manuels, rapports et outils pratiques concernant tous les aspects de la diversité. Il diffuse également des checklists élaborées par des journalistes, des professeurs de journalisme et des spécialistes de la diversité. <http://www.media-diversity.org/resource%20material.htm> – outils pratiques pour les journalistes

Le **MDI** a produit plusieurs **Manuels sur la présentation de la diversité** pour aider les journalistes à réfléchir à la manière dont ils présentent les faits, y compris des sections «Ethnicité» qui contiennent des conseils sur la manière de présenter les groupes ethniques et des analyses d'articles sur des thèmes liés à l'ethnicité tirés de journaux de l'Europe du Sud-Est.

<http://www.mediadiversity.org/resource%20categories/diversity%20manuals.htm>

- Le **Mediawise Trust** (R.-U.) propose divers articles, rapports et lignes directrices concernant les meilleures pratiques de présentation de la diversité.
- Aux États-Unis, le **Maynard Institute for Journalism Education** conseille aux journalistes de vérifier leur travail par rapport aux cinq forces constantes qui influencent la vie des individus et les tensions sociales: la race, la classe, le sexe, la génération et la géographie. En tenant compte de chacune d'entre elles lorsqu'ils couvrent des sujets complexes, les journalistes voient les problèmes plus clairement et améliorent l'exactitude de leurs reportages. <http://www.maynardije.org/programs/faultlines/>
- Le **Code des principes de la Fédération Internationale des Journalistes** a été révisé en 1986 et comprend désormais l'article suivant:

**7. Le journaliste sera conscient du danger de discrimination perpétué par les médias, et fera tout son possible pour éviter de faciliter cette discrimination basée entre autres, sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, l'opinion politique ou autre, et les origines sociales et nationales**

- De nombreux syndicats et associations de journalistes ont adopté des lignes directrices ou des codes d'éthique. Il en existe de nombreux modèles différents, mais tous portent sur les buts fondamentaux de la mission journalistique. Ils ne suffiront pas pour résoudre les problèmes de l'intolérance dans les médias, mais aideront peut-être les journalistes à prendre conscience de leurs propres responsabilités et à résoudre les dilemmes devant lesquels ils se trouvent. [www.ifj.org](http://www.ifj.org) Contact: [ifj@ifj.org](mailto:ifj@ifj.org)
- Dans les années 90, la **Fédération internationale des journalistes** et son groupe européen, la **Fédération européenne des journalistes (FIJ/FEJ)** ont établi un International Media Working Group Against Racism and Xenophobia (IMRAX) qui a été chargé d'élaborer les lignes directrices sur le racisme et la diversité dans les médias. En 2007, la FEJ a lancé l'Initiative de journalisme éthique pour sensibiliser les journalistes aux difficultés qu'ils affrontent lorsqu'ils

## Dans la salle de rédaction

présentent des informations dans un monde de plus en plus polarisé, souvent dominé par l'extrémisme en religion et en culture.

Pour le document sur les droits de l'homme:

<http://www.ifj.org/fr/pages/droits-de-lhomme>

Et pour leur publication sur la qualité dans le journalisme:

<http://www.ifj.org/fr/pages/qualit-du-journalisme>

- **«Racism, Xenophobia and the Media»** [Le racisme, la xénophobie et les médias] sur les moyens permettant de couvrir les questions qui ont un impact sur la race, l'ethnicité et la religion de manière plus exhaustive et équilibrée, tout en respectant la liberté d'expression et l'indépendance éditoriale.

[http://fra.europa.eu/fra/material/pub/general/euomed\\_en.pdf](http://fra.europa.eu/fra/material/pub/general/euomed_en.pdf)

- **«Migration, an overview»** [Les migrations, vue d'ensemble] a été préparé par le service d'information stratégique de l'UER et étudie la manière dont les médias influencent la perception des migrations pour en faire un «problème» politique, et l'opposition entre la liberté d'expression et la liberté de parole.

[http://www.ebu.ch/CMSimages/en/Media%20And%20Migration\\_report\\_tcm6-51853.pdf](http://www.ebu.ch/CMSimages/en/Media%20And%20Migration_report_tcm6-51853.pdf)

### Les mots et leur sens

Prenez conscience de l'impact puissant des mots et de leur pouvoir de blesser et d'insulter sans qu'on l'ait voulu.

- Quand faut-il mentionner l'origine ethnique ou la nationalité? Le test classique qui permet de le déterminer consiste à remplacer les mots en question par ceux qui décrivent la nationalité, la religion ou la race de la population majoritaire pour juger de leur pertinence. Quand ils sont situés dans un contexte social spécifique, ils peuvent renforcer les préjugés et doivent donc être employés avec précaution et seulement quand ils apportent quelque chose au compte rendu et que leur omission risque de nuire à sa clarté. Il faut respecter un équilibre entre le dommage causé au compte rendu lorsque ces «étiquettes» sont absentes, et les dommages causés à l'individu lorsqu'elles sont présentes.
- La diversité est souvent décrite au moyen de termes relatifs au temps et à l'eau: «vague d'immigration», «flux de demandeurs d'asile», «flots», «submerger». Quelles sont leurs connotations et quels sentiments peuvent-ils susciter ?
- Établissez, à l'intention de votre salle de rédaction, un glossaire définissant des mots comme «race», «nationalité», «migrant», «émigré», «immigré», «asile», «assimilation», «intégration», «multiculturalisme» etc., en accordant une attention à la manière dont le sens de ces termes a évolué dans le temps et continue de le faire.

## Dans la salle de rédaction

- Pour aider les journalistes et le public à se familiariser avec les termes exacts, SVT a affiché les croquis suivants sur son site web sur la diversité:



### Données de base

Encouragez les minorités de votre région à préparer des guides ou des fiches d'informations sur elles-mêmes, ou faites-le vous-même.

- Parmi les exemples de guides de ce type figure **British Muslims: Media Guide** [Les musulmans britanniques: un guide à l'intention des médias] d'Ehsan Masood, qui fournit des informations succinctes ainsi que les coordonnées d'organisations musulmanes et qui est destiné à servir de référence et d'outil de formation aux jeunes journalistes. Il représente une ressource précieuse pour toute personne qui présente des comptes rendus écrits ou oraux sur les musulmans ou entretient des liens avec eux, que ce soit en Grande-Bretagne ou à l'étranger. Il peut être téléchargé à l'adresse suivante:

<http://www.counterpoint-online.org/download/305/British-Muslims-Book-mailing.pdf>

- La BBC possède un site web sur la religion, qui fournit des informations sur les religions et courants religieux du monde entier, y compris le bahaïsme, le christianisme ainsi que d'autres moins connus comme l'unitarisme, le mouvement rastafari etc. Il donne de brefs aperçus des croyances, de l'histoire, des rituels et des personnages importants de chaque religion. Il propose également un calendrier multiconfessionnel des jours saints.

<http://www.bbc.co.uk/religion/religions/>

- Les sites web comme **Reporting on Religion 2: A Stylebook on Journalism's Best Beat** [Reportage et religion 2: code de rédaction sur la meilleure spécialisation du journalisme] [www.Religionstylebook.org](http://www.Religionstylebook.org) donne la définition de termes religieux et le **Stylebook of the South Asian Journalists Association** [Code de rédaction de l'Association des journalistes d'Asie du Sud-Est] contient des définitions des termes relatifs aux religions et sociétés de cette région.

<http://www.saja.org/resources/stylebook.html>

- Concernant les Roms, il existe plusieurs sites, dont le vaste site universitaire intitulé Romani Archives and Documentation Centre

<http://www.radoc.net/radoc.php?doc=presentation&lang=fr> ou le portail d'informations sur les questions roms: <http://www.romea.cz/english/index.php>

Pour le «Code of conduct on reporting on Roma» [Code de conduite sur la couverture des Roms], élaboré par le Roma Media Network, voir:

<http://www.rrommedia.net/english/index.php>

# Dans la salle de rédaction

## L'éducation aux médias

Trouvez des porte-parole et experts des minorités en établissant des contacts avec les communautés locales, mais aussi en encourageant celles-ci à se familiariser avec les médias.

- **Perslink** Ce projet néerlandais a été lancé en 2003 pour améliorer les contacts entre les minorités ethniques et les médias et propose des activités et des formations aux journalistes et aux porte-parole des minorités. (<http://www.perslink.nl>)  
Pour une description en anglais des instruments et de la méthodologie, voir:  
<http://www.olmcm.org/dbData/Resources/Perslink%20methodology.pdf>
- **A Media Relations Handbook for Non-Governmental Organizations** [Manuel sur les relations avec les médias à l'intention des organisations non-gouvernementales] est un manuel PDF destiné aux associations des minorités qui contient des conseils et informations permettant de mieux comprendre les médias, de communiquer avec la presse et de préparer des campagnes dans les médias.  
<http://www.mediadiversity.org/resource%20categories/diversity%20manuals.htm>
- À **WDR**, le diffuseur allemand, les services de rédaction en langues étrangères, l'émission radio 24 heures sur 24 **Funkhaus Europa**, qui met l'accent sur l'intégration, et l'émission télévisée **Cosmo TV** sont devenus des centres de compétences qui ont établi des liens étroits avec les organisations et communautés de minorités. D'autres services les contactent en général pour leur demander les coordonnées d'experts et de personnes à interviewer.
- **Mediam'Rad** – Media des diversités en Europe concerne les médias de la diversité et issus des migrations en Europe et la réalisation d'un rapprochement entre ceux-ci et les médias grand public. [http://www.panosparis.org/fr/migra\\_mediarnad.php](http://www.panosparis.org/fr/migra_mediarnad.php)
- Le diffuseur flamand **VRT** organise des «tables de contact» pour ses journalistes et divers groupes de minorités afin de leur permettre d'examiner des thèmes particuliers, par exemple les occasions où il est utile de mentionner l'origine ethnique de quelqu'un. De cette manière, des contacts sont établis entre des personnes qui, autrement, ne se rencontreraient jamais.
- **Mira Media** est le centre national néerlandais d'expertise sur les médias et la diversité; il offre des conseils et formations aux journalistes, aux professionnels des médias et aux représentants de minorités, tant au niveau national que dans le contexte de projets et de partenariats transnationaux. <http://www.miramedia.nl/uk/europe.htm>
- Parfois, les initiatives viennent d'individus motivés. Un reporter suédois de «**Sydneytt**», un service de nouvelles régionales, a rencontré huit jeunes femmes une fois par semaine pendant plusieurs mois. Celles-ci ont appris à mener une interview, ont apporté une aide pour les nouvelles, ont rédigé leur propre chronique et se sont exercées à lire et à présenter les nouvelles. Ce travail a permis au reporter et au service de l'information d'établir de nouveaux contacts et, avec un peu de chance, certaines de ces femmes se fraieront un chemin à la télévision. Elles ont également eu à exécuter des tâches réelles et leurs comptes rendus ont été diffusés.
- Le diffuseur allemand **WDR** a établi un **dossier sur l'islam**, une page web contenant toutes ses productions et tous ses reportages concernant l'islam et la vie des musulmans en Allemagne, y

## Dans la salle de rédaction

compris des textes, des *podcasts* et des fichiers à télécharger.

<http://www.wdr.de/themen/homepages/islam.jhtml>

### Écouter

Essayez de découvrir ce qu'ont à dire les journalistes et les téléspectateurs issus d'une minorité. Pour commencer, consultez vos collègues; vous vous apercevrez que parmi eux, à différents niveaux et dans des emplois divers, les membres des minorités sont plus nombreux que vous ne pensiez. Leur perception de leur lieu de travail, des relations au sein de la salle de rédaction et des thèmes choisis pour les info vous surprendront peut-être.

- **Look Who's Talking: Cultural Diversity, Public Service Broadcasting and the National Conversation** [Regarde qui parle; la diversité culturelle, la radio et télévision de service public et la conversation nationale], de Mukti Jain Campion, est un rapport très intéressant basé sur des interviews avec plus d'une centaine de réalisateurs venant de l'ensemble du secteur britannique de la radio et de la télévision. Ce rapport examine les nombreux aspects de la réalisation des programmes qui peuvent marginaliser ceux qui se trouvent en dehors des courants dominants de la société, des stades de la commande et de la production à ceux de la programmation et de la promotion, et analyse pourquoi les personnes issues de minorités sont si peu nombreuses dans les hauts échelons des domaines de la création et de la rédaction.

<http://www.nuff.ox.ac.uk/guardian/>

- **The Authentic Voice: The Best Reporting on Race and Ethnicity** [La voix authentique: la meilleure manière de présenter la race et l'ethnicité], (Columbia University Press, 2006). Cet ouvrage accompagné d'un DVD est complété par un site web [www.theauthenticvoice.org](http://www.theauthenticvoice.org) qui présente des ressources complémentaires destinées à aider les journalistes, les éducateurs et le public à améliorer les relations entre les personnes de races et ethnicités différentes.

- «Veiller à ce que vos informations intéressent un public étendu n'est plus seulement une bonne chose. Cela devient rapidement une question de survie. L'avènement des nouvelles technologies menace d'éroder le public des informations radiodiffusées, et chaque auditeur et téléspectateur compte.» **La Radio-Television News Directors Association (RTNDA)** américaine a préparé un «guide de la diversité» qui est disponible en ligne ou peut être commandé, et qui contient des entretiens avec des professionnels et des cadres issus de minorités ainsi que des extraits de journaux d'information, à visualiser dans le contexte d'ateliers.

[http://www.rtna.org/pages/media\\_items/diversity-toolkit540.php](http://www.rtna.org/pages/media_items/diversity-toolkit540.php)

- La **BBC** a mis en place un système basé sur le web permettant de porter plainte ou de soumettre ses réactions. La procédure à suivre est expliquée clairement, et le téléspectateur ou l'auditeur qui porte plainte reçoit une réponse dans un délai de 10 jours. S'il n'est pas satisfait de la réponse, il peut prendre d'autres mesures.

<http://www.bbc.co.uk/complaints/>

- **WDR**: En 2005, un groupe de représentants roms a réagi à une émission sur les «enfants-voleurs roms» qu'ils jugeaient partielle et dénuée de sensibilité. Le diffuseur a réagi en invitant les représentants des Roms à venir analyser l'émission et a jugé leurs critiques justifiées. Un dialogue s'est instauré entre les réalisateurs et les représentants des roms.



## Dans la salle de rédaction

«Le travail a été intéressant, mais ce que je n'aime pas, c'est que les autres journalistes du journal télévisé, ainsi que les autres équipes de prises de vue ne considèrent pas la diversité comme un sujet important. Je dois reconnaître que parfois j'en ai un peu assez de la diversité, et que je préférerais couvrir quelque chose de plus important, quelque chose qui intéresse un public plus étendu.» (Hana Gelb, journaliste issue d'une minorité, HRT, Croatie)

# Sur le lieu de travail

# 9.

L'emploi est au cœur du problème. Aussi longtemps que les minorités ne seront pas représentées au sein du personnel des organisations de radio et de télévision, dans des postes où elles seront à même d'exercer une influence sur le contenu, il continuera d'être difficile de couvrir comme il convient les questions qui les concernent.

Le monde de la radio et de la télévision, en particulier dans les échelons supérieurs de la hiérarchie, demeure composé de représentants de la population majoritaire qui, encore récemment, étaient en général de sexe masculin. Il a fallu aux femmes un certain temps pour parvenir jusqu'à ces échelons, mais elles sont maintenant nombreuses à avoir réussi à le faire.

Les minorités demeurent cependant largement sous-représentées. Leurs membres, les hommes comme les femmes, ont indubitablement beaucoup à apporter. Ils ont l'avantage de voir le monde sous un autre angle. Ils peuvent avoir un meilleur accès à certaines informations dans des domaines clés sur le territoire national ou à l'étranger, et apporter une valeur ajoutée à toutes les émissions, notamment d'information.

Il est bien sûr plus facile de recruter quelqu'un qui nous est familier et qui a suivi un parcours traditionnel d'accès la profession. Des mesures ad hoc doivent donc être prises pour corriger ce déséquilibre, pour nouer le dialogue, pour trouver et former des journalistes avec un background différent qui pourraient penser que la radio et la télédiffusion est un milieu fermé, du moins pour eux.

Les jeunes issus de l'immigration ont besoin d'encouragements pour choisir une carrière dans ce domaine; il faut les trouver, les recruter, les former et les intégrer au lieu de travail.

### Trouver de nouveaux talents

#### ...à l'école

**Encourager la formation au travail dans les médias chez les jeunes et les minorités de manière à ce qu'ils apprennent à mieux comprendre les messages communiqués par les médias, à se faire entendre, et à réfléchir à une carrière dans les médias.**

- **CREAM Plus** est un projet paneuropéen destiné à promouvoir l'éducation et la recherche dans le domaine des médias et de la diversité; parmi ses principales activités figure l'organisation d'une journée des médias à l'intention des élèves des établissements du secondaire au sein du plus grand nombre possible de diffuseurs de service public européens. Pendant une journée, tous les diffuseurs participants ouvrent leurs studios aux élèves, qui peuvent participer à différents ateliers. Des ateliers parallèles sont également organisés pour les enseignants.  
<http://www.olmcm.org/>
- Comment les images et les médias fonctionnent-ils? Qu'est-ce qu'un stéréotype? **WATCHING THE MEDIA** propose à la fois des informations et des activités de groupe destinées à favoriser la compréhension du fonctionnement des médias et à développer l'esprit critique, pour contribuer à la lutte contre toutes les formes de discrimination. L'outil, créé avec le soutien de l'European Social Network, comprend un classeur et un CD-ROM, et peut être commandé en français, en allemand ou en anglais. <http://www.apte.asso.fr/>
- **Digitales** est une formation à la narration s'adressant aux jeunes Européens, qui réalisent des court-métrages sur leur vie et apprennent ainsi à écrire un script, à enregistrer une voix off et à monter des photos et des dessins. <http://www.digi-tales.org>
- **VRT** encourage les jeunes adolescents à envisager une carrière à la télévision et à la radio en organisant pour les élèves qui terminent leurs études secondaires des journées de sensibilisation où leur est expliqué le fonctionnement de ce secteur. Le diffuseur distribue également une brochure attrayante intitulée «Les emplois du secteur des médias», dans laquelle figurent des interviews avec de jeunes professionnels qui décrivent leur activité et expliquent comment ils ont obtenu leur emploi. Cette brochure est disponible sur son site web:  
[http://www.vrt.be/vrt\\_master/over/overdevrt\\_diversiteit\\_schermen/index.shtml](http://www.vrt.be/vrt_master/over/overdevrt_diversiteit_schermen/index.shtml)
- **Skillset**, le conseil des compétences du secteur britannique de l'audiovisuel, qui est financé par le gouvernement et le secteur de l'audiovisuel, fournit des informations sur les emplois dans toutes les branches de ce secteur, des statistiques, des liens, des déclarations de principe etc.  
<http://www.skillset.org>
- Un reporter du principal journal télévisé de **SVT** a contacté trois écoles des banlieues de Stockholm et, avec l'aide des directeurs de ces établissements, a sélectionné 10 élèves qui ont passé chacun une semaine dans la salle de rédaction. Des journalistes ont été invités à leur servir de mentor et sont venus dans les écoles parler du service public et du journalisme d'actualité. Le but de ces activités est de développer les connaissances concernant la vie quotidienne dans ces quartiers, et de diversifier ainsi les sujets abordés au journal télévisé tout en encourageant les jeunes des banlieues à choisir la carrière de journaliste.

## Sur le lieu de travail

### ...à la radio

- Le diffuseur néerlandais **NPS** a lancé une émission radio de trois heures diffusée en semaine, réalisée par des jeunes des villes. Cette émission, en leur donnant l'occasion de s'exprimer, a encouragé de nombreux nouveaux talents à venir travailler pour la radio de NPS. puis par la suite pour sa chaîne de télévision.
- **WDR**: l'émission de radio multiculturelle «**Funkhaus Europa**» organise régulièrement des ateliers pour améliorer les compétences professionnelles des réalisateurs issus de l'immigration.

### ...et dans la communauté

**Créer des réseaux entre les sociétés de médias et les médias associatifs pour le recrutement; ne pas utiliser seulement les filières traditionnelles pour les annonces d'emploi, utiliser les médias et réseaux associatifs.**

- **NPS** participe aux grands festivals multiculturels, contribuant parfois à leur financement et réalisant des émissions à leur sujet.
- La **Semaine européenne des médias et de la diversité** a été lancée en 2003 pour souligner la nécessité d'une plus grande diversité dans les médias et pour amorcer un dialogue nouveau et plus constructif entre les professionnels des médias, les ONG et les publics des minorités. Cette manifestation annuelle a pour but de «favoriser une société européenne caractérisée par une plus grande cohésion, donnant la possibilité à tous les citoyens de s'exprimer, améliorant la qualité du journalisme et des émissions, et donc la rentabilité des médias, et répondant aux attentes des publics minoritaires».  
<http://www.olmcm.org/>

### Comment indiquer qui vous recherchez?

Même s'il n'est pas permis de préciser l'origine ethnique dans une annonce de poste, il est possible de montrer que l'on souhaite activement employer du personnel issu d'une minorité.

- En 2005, **WDR** a ajouté la phrase «WDR favorise la diversité culturelle dans l'entreprise et nous accueillons donc favorablement les candidatures de personnes issues de l'immigration» aux annonces de postes, qui contiennent déjà des phrases semblables concernant les femmes et les handicapés.
- **SVT** accompagne ses annonces d'une mention précisant que «l'expérience ou la connaissance de cultures, de religions et de langues différentes sont précieuses».
- **NPS** projette dans les médias l'image d'un diffuseur multiculturel des Pays-Bas en quête de talents multiculturels.

## Sur le lieu de travail

- Les ressources humaines de **BBC English Regions** visent à recruter, fidéliser et favoriser la progression professionnelle.

Afin de garantir les normes de qualité et d'augmenter et d'élargir la base des candidatures, les annonces de poste précisent qu'une «compréhension des diverses communautés» est nécessaire. Ces connaissances figurent donc plus parmi les compétences examinées et permettent de prendre en considération des candidats issus d'un large éventail de médias.

### Recruter de nouveaux talents

N'oubliez pas que les employeurs ont tendance à recruter des personnes avec lesquelles ils se sentent à l'aise, qui leur ressemblent physiquement et pensent comme eux.

- **FAIR - Future Adapted Inclusive Recruitment** [Recrutement inclusif adapté futur] est une méthode élaborée en Suède pour trouver le meilleur candidat à un emploi sans pour autant exclure la diversité. Cette méthode exige que l'on se concentre sur les compétences tout au long de la procédure de recrutement. En limitant rigoureusement les questions au domaine des compétences et en évitant les sujets abordés spontanément, ce processus permet d'éviter l'embûche de la familiarité.

Un responsable de programmes a exprimé ainsi son opinion: «Ayant, en tant que producteur, recruté des centaines de personnes, j'étais sceptique. Mais après avoir utilisé la méthode FAIR, j'ai changé d'avis. Cet outil me permet de comparer les candidats l'un avec l'autre et je me bats pour que tout le monde l'utilise. FAIR est une excellente méthode de recrutement !» (Voir l'annexe 1 pour une description de la procédure.)

FAIR a été élaboré par le partenariat européen Equal dont fait partie SVT.

[www.equalfair.se](http://www.equalfair.se)

- Manifestations **Move On Up** [Promotion] – **BECTU**, un syndicat britannique indépendant des secteurs de la radio, de la télévision et des divertissements, organise des manifestations qui permettent à des professionnels talentueux d'établir des contacts et de trouver de nouvelles occasions de rencontrer des cadres supérieurs venant d'un éventail d'organisations. Les manifestations Move Up sont destinées aux professionnels noirs ou issus de minorités ethniques qui cherchent de nouveaux débouchés dans les médias. Lors d'une manifestation récente qui portait sur les actualités, plus de 70 cadres travaillant dans ce domaine à la télévision, à la radio et dans la presse écrite étaient disponibles pour des entretiens en tête à tête avec des professionnels qui cherchaient à progresser dans leur carrière. <http://www.bectu.org.uk/news/gen/ng0291.html>
- **Projet ROOTS**: Un partenariat de quatre ans a été établi entre BBC Régional et Arts Council England pour trouver de nouvelles voix et de nouveaux talents au sein des communautés minoritaires, les aider à se développer et leur donner accès à l'antenne à un niveau régional. Onze coordinateurs régionaux ont été nommés dont le rôle était d'établir des contacts avec de nouveaux talents dans leur région, de leur offrir la possibilité de présenter leur travail à de nouveaux publics par le biais d'une programmation à la BBC et dans des lieux de spectacle. En contribuant à des émissions de la BBC selon une perspective culturelle, les artistes ont

## Sur le lieu de travail

développé les contacts entre des personnes d'origines différentes et les ont aidées à mieux se comprendre. L'interaction avec les artistes dans la station a permis aux journalistes d'établir de nouveaux contacts. Le projet a favorisé la diffusion de voix nouvelles sur les ondes et l'adoption de nouvelles perspectives pour la programmation

- **Pact**, l'association professionnelle britannique des médias a élaboré le **Pact Diversity Guide** [Guide Pact de la diversité] pour aider les sociétés de production et de distribution indépendantes qui sont ses membres à améliorer la diversité dans leur secteur. Il donne des conseils et des exemples visant à mettre en œuvre la diversité dans son sens le plus large. <http://www.employers-forum.co.uk/www/bcidn/manifesto/2006-action-plans/pact-bcidn-report.pdf>
- **BBC English Regions** conserve le nom de candidats intéressants mais qui n'ont pas été sélectionnés dans une base de données de manière à pouvoir les contacter lorsqu'un autre emploi est disponible pour leur demander de présenter leur candidature.

«L'un des enseignements à partager avec ses collègues est que même lorsqu'on travaille à l'intégration et que l'on s'efforce activement de recruter des salariés issus de l'immigration, il faut toujours mettre l'accent sur la qualité et sur le potentiel. L'expérience nous montre que la condescendance ne marche pas, ni l'imposition de quotas.»  
(Gualtiero Zambonini, commissaire à l'intégration et à la diversité culturelle, WDR)

### Accueillir de nouveaux talents

... en rendant le lieu de travail plus ouvert à la diversité, ce qui nécessite de former le personnel aux compétences culturelles. Il est utile pour eux, par exemple, de connaître les jours de fête des différentes religions.

- **NPS** organise un stage de compétences multiculturelles pour tout son personnel. À cet effet, le diffuseur invite des experts issus des minorités à rencontrer les réalisateurs d'émissions. Il organise également pour ceux-ci des ateliers d'information sur les sujets liés à l'islam et sur la manière de traiter la société multiculturelle dans leurs émissions.
- En décembre 2007, **WDR** prévoit d'organiser une «**journée de la diversité**» s'adressant aux salariés et à la direction dans le but de promouvoir une culture d'acceptation de la diversité culturelle parmi ses employés.

**WDR** met en œuvre un programme intitulé «mobilité et flexibilité» pour ses 4400 salariés. Celui-ci donne à chacun d'entre eux la possibilité de travailler quatre semaines dans un service qu'il ne connaît pas pour acquérir une expérience nouvelle, par exemple dans l'une des émissions multiculturelles.

- Syndicats de journalistes et organisations professionnelles peuvent, notamment par des actions communes, contribuer à une meilleure prise en compte de la diversité tant en termes d'information que de représentation au sein du personnel ; ils peuvent favoriser des prises de conscience, et tirer vers le haut les normes de qualité relative à la diversité dans les médias.

## Sur le lieu de travail

Les organisations de journalistes devraient considérer la représentation à égalité des minorités au sein du personnel comme un objectif majeur. Le recrutement doit non seulement respecter des critères quantitatifs, mais garantir leur répartition équitable dans les échelons de la hiérarchie.

[www.ifj.org](http://www.ifj.org)

**«J'ai commencé à travailler comme journaliste et documentariste rom pour la télévision il y a 15 ans. Durant cette période, malgré quelques petits succès, j'ai dû me battre tous les jours contre l'ignorance. J'espère que cela changera un jour.» (János Daróczi, documentariste éminent, MTV)**

### Une fois que vous avez recruté de nouveaux talents

Soutenez et formez vos nouveaux employés issus de minorités.

- «La formation en interne est cruciale pour tout nouvel arrivant. Il est essentiel de mettre en place pour eux des programmes de formation permanents. De cette façon, ils apprendront à connaître l'organisation et acquerront les compétences dont ils ont besoin, y compris concernant les questions de diversité.» (Recommandation de la Conférence 2006 d'Essen «Migration et Intégration – Le grand défi de l'Europe. Quel rôle jouent les médias?»)
- Depuis 2000, NPS a créé quatre programmes de formation d'un an pour des journalistes, producteurs ou réalisateurs d'émissions talentueux issus de minorités. Ce programme est très performant, et la plupart des stagiaires continuent à travailler dans ce secteur. Il est essentiel de bien sélectionner ces jeunes talents, en examinant comment ils s'intègrent au groupe et de faire preuve de rigueur en les incitant à assister à toutes les réunions et à s'exprimer le plus possible. Il est important de mener des évaluations tous les 15 jours et d'écouter attentivement ce qu'ont à dire les participants. Plus vous adapterez la formation aux participants, plus vous aurez de chance de conserver ces jeunes talents dans votre personnel.
- Il est essentiel d'apporter une aide aux stagiaires lorsqu'ils se familiarisent avec votre organisation. La BBC a mis en place un programme de mentorat. (Consulter l'annexe 2 pour des conseils sur le mentorat).

**«D'après l'expérience que j'ai acquise dans le cadre des programmes que j'ai organisés, le mentor et son élève retirent tous deux des bénéfices du mentorat, et acquièrent chacun des compétences et une meilleure connaissance des problèmes. C'est souvent surprenant pour le mentor qui pense au départ participer au programme par altruisme. Dans certains cas, le programme aboutit également à un recrutement mais surtout, le mentorat contribue à démanteler les préjugés et à développer la compréhension.» (Rowzat Tayyebkhan, responsable de la formation et du développement à la BBC)**

## Sur le lieu de travail

- À **VRT**, la cellule diversité organise tous les ans des actions positives visant à donner aux personnes issues d'une minorité la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle dans les médias. Dans l'annonce de poste, les personnes originaires d'un groupe ethnique ou souffrant d'un handicap sont encouragées spécifiquement à poser leur candidature, et le poste vacant est annoncé par le biais de réseaux généraux et spécifiques (organisation, sites web) des minorités. Le stage concerne des activités comme la recherche ou l'assistance à la production dans le bureau d'un rédacteur de l'une des émissions générales diffusées à la télévision, à la radio ou en ligne. En même temps, les stagiaires peuvent suivre la formation interne de VRT dans des domaines comme le montage, l'entraînement de la voix, la rédaction pour la radio, etc. Les stagiaires sont évalués tous les deux mois avec le producteur ou le journaliste auquel ils peuvent faire appel tout au long de la période de formation.
- Le projet finlandais **YLE Mundo**, financé par le programme Equal du FSE européen, comportait un programme de formation professionnelle et d'éducation aux médias de deux ans destiné aux jeunes issus d'une minorité ethnique. Ce programme avait pour objectif «de brouiller ou même de supprimer la limite séparant les Finlandais autochtones et les immigrés». Ce premier programme a débouché sur la formation de 24 professionnels de la télévision, sur la création d'un programme modèle de tutorat et de formation professionnelle pour un groupe multiculturel et sur une émission de télévision, un créneau horaire de 10 minutes ayant été réservé aux productions des stagiaires. L'apport du projet Mundo (2004 - 2007) concernant les questions relatives à la diversité à YLE et dans les médias finlandais en général a été considérable. Ce concept peut être appliqué à d'autres pays.  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/practical-examples/employ-07-mundo\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/practical-examples/employ-07-mundo_en.cfm)
- Depuis 2005, le projet «**WDR-grenzenlos**» (WDR-sans frontières) a permis à de jeunes journalistes issus de l'immigration de se familiariser avec WDR et avec la radio et la télévision. Tous les ans, dix jeunes talents ont la possibilité de suivre un stage pratique de quatre semaines dans divers services de WDR ainsi qu'une formation théorique de journaliste de deux semaines. La plupart des jeunes journalistes qui ont bénéficié du programme sont restés chez le diffuseur soit comme free-lance soit comme journaliste débutant. À partir de cette année, le programme devrait être élargi aux professions techniques.  
<http://www.grenzenlos2007.de/>
- En 2006, durant la conférence intitulée «**Migration et Intégration – Le grand défi de l'Europe. Quel rôle jouent les médias?**» qui s'est déroulée à Essen, le programme international **Boundless** pour les journalistes a été établi. Cette année, 20 jeunes journalistes seront sélectionnés pour travailler à une émission multimédia traitant de sujets liés à l'année 2008 du dialogue interculturel. Ce programme a pour but de soutenir les compétences transnationales et interculturelles de jeunes journalistes et de contribuer ainsi au dialogue entre les cultures.



# 10.

## La mesure des progrès

Dans de nombreux pays, la législation interdit de distinguer, dans des recherches ou statistiques, les individus sur la base de leur origine ethnique.

Cela ne justifie pas cependant de ne pas évaluer les progrès accomplis au sein des organismes de diffusion ou de ne pas essayer de connaître les opinions des téléspectateurs.

La seule manière de vérifier si des progrès ont été accomplis consiste à mesurer leur mise en œuvre par rapport aux buts établis. Des objectifs doivent être fixés concernant aussi bien les émissions que les ressources humaines, et leur réalisation doit être contrôlée et faire l'objet de rapports annuels.

De plus, bien qu'un outil adéquat n'ait pas encore été élaboré pour mesurer les réactions des minorités aux émissions, on dispose d'outils et processus qualitatifs qui permettent d'indiquer les tendances et les besoins.

## La mesure des progrès

«Des réunions sont organisées, de belles paroles sont prononcées, mais rien ne se passe» – un producteur de télévision britannique (tiré de «Look Who's Talking» de Mukti Jain Campion)

### Définissez vos objectifs et suivez les progrès

- La **BBC** a établi des objectifs visant à garantir le respect de la diversité sur les ondes et au sein de l'organisation. Leur réalisation est soutenue par diverses initiatives visant à promouvoir la diversité de la main-d'œuvre et celle de la production et du contenu. Le diffuseur a organisé une réunion et révisé actuellement ses objectifs relatifs à la représentation des Noirs et des personnes issues d'une minorité ethnique ainsi que des personnes handicapées. Les objectifs ont également été établis pour décembre 2007 concernant la main-d'œuvre: 12,5 % du personnel de la BBC devra être noir ou issu d'une minorité.
- Conformément à la loi, 20 % des émissions de télévision de **NPS** et 25 % de ses émissions de radio doivent être multiculturelles. Si le diffuseur n'atteint pas ces pourcentages, les autorités de contrôle des médias peuvent lui infliger une amende. Dans les organismes de radio et de télévision néerlandais, en général, toutes les nouvelles propositions d'émission sont évaluées par rapport à la multiculturalité.
- Les évaluations réalisées par **France Télévisions** sont essentiellement qualitatives, mais l'action positive lancée depuis 2004 est analysée tous les ans, ainsi que les perceptions des téléspectateurs. Jusqu'à présent, ces évaluations ont montré que les téléspectateurs ont remarqué les efforts déployés, mais que pour la moitié d'entre eux, en France, la télévision n'est en général pas encore suffisamment représentative de la population.
- **France Télévisions** mène une étude statistique sur la diversité au sein de la main-d'œuvre du groupe pour savoir si l'origine ethnique entrave l'avancement professionnel. Comme, en France, la constitution interdit toute discrimination – qu'elle soit négative ou positive – sur la base de l'origine ethnique ou géographique, cette étude est supervisée par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).
- Le **European day of Media Monitoring** (Journée européenne d'observation des médias) a été lancée par le réseau **Online/More Colour in the Media** qui réunit des partenaires de plusieurs pays européens. Pour consulter les rapports et méthodologies, voir: <http://www.multicultural.net/edmm/francais.htm>
- Tous les deux ans, le service d'études et de recherches de **VRT** exécute (en collaboration avec différentes universités flamandes) une étude visant à évaluer la couverture des minorités sur les différentes chaînes de télévision flamandes, y compris ses trois propres chaînes (One, Canvas et Ketnet). Ses résultats sont communiqués à tous les réalisateurs d'émissions de VRT (et sont annoncés également à l'extérieur, dans la presse et aux organisations de la société civile). Ils peuvent être pris en considération dans la préparation d'émissions et de politiques nouvelles.

## La mesure des progrès

- L'enquête nationale intitulée «**Les migrants et les médias 2007**» qui a été menée conjointement par ARD et ZDF et visait à étudier le comportement des migrants par rapport aux médias en Allemagne a permis de tirer plusieurs conclusions importantes. Tout d'abord, l'enquête montre que les migrants regardent la télévision allemande tous les jours. Dans ce sens, l'enquête confirme qu'il n'y a pas de «société parallèle» en ce qui concerne l'utilisation des médias, ce qui ouvre la voie à une intégration réussie des immigrants par les médias en Allemagne. Comme le montre l'étude, les migrants, et en particulier les Turcs, suivent également des émissions diffusées par les médias de leur pays d'origine, qui représentent un lien avec leur culture et leur langue d'origine, mais moins souvent que les émissions de langue allemande. Elle confirme à nouveau qu'une bonne connaissance de l'allemand est une précondition pour bénéficier de la fonction d'intégration des médias allemands. Les migrants, comme les Allemands, utilisent la télévision pour se distraire. Les médias de service public ont une pénétration moins grande parmi les migrants que parmi les autochtones, mais sont appréciés pour leur compétence et leur fiabilité.
- Le Robert C. Maynard Institute for journalism education a établi «**Reality Checks**», un outil de diagnostic basé sur le web qui permet aux diffuseurs de nouvelles d'évaluer rapidement et facilement la diversité de leurs sources et l'exhaustivité de leur couverture.  
<http://mendota.english.wisc.edu/~danky/realitychecks.pdf>
- Les représentants de minorités participent régulièrement à l'évaluation d'émissions de radio et télévision sélectionnées de **WDR**. Un tel groupe a été invité à une séance de projection-débat de «Wut» un film télévisé récent de WDR, qui traite de la situation des jeunes migrants en Allemagne, et en particulier de la violence.
- Le comité d'organisation d'**Égalité et diversité** fondé en 2004 à YLE a organisé:
  - des réunions- déjeuner avec les représentants de différentes associations de minorités en 2005;
  - une enquête sur les attentes des minorités par rapport aux diffuseurs publics en 2006;
  - un séminaire d'études de cas sur le contenu de séries télévisées de divertissement concernant les questions relatives aux minorités en 2006.
- **NPS**: les émissions multiculturelles sont suivies de la même manière que les autres en termes de qualité éditoriale et d'audience. Plus le public visé d'une émission multiculturelle est important, plus elle a de chances d'être montrée aux heures de grande écoute. Plus elle est spécifique ou plus son public est limité, plus elle s'éloigne de ces créneaux, Toutes les émissions multiculturelles doivent préciser quel public elles veulent toucher et quelle est l'audience attendue. De plus en plus, NPS programme pour commencer ses nouvelles émissions le samedi ou le dimanche après-midi.

## La mesure des progrès

- **BBC English Regions** a élaboré en interne une base de données accompagnée d'un logiciel intitulée **The Portrayal of Minorities** [La représentation des minorités]. Cet outil aide les producteurs à vérifier s'ils présentent la diversité de manière adéquate à travers leurs émissions. Il est conçu pour être utilisé en conjonction avec d'autres instruments d'observation du public et des émissions, et pour saisir la fréquence et la qualité des apparitions. Le contenu est surveillé pendant deux semaines tous les trimestres, pour donner un aperçu de la production sur le plan de la diversité. Le suivi est axé sur les aspects suivants :

### Répartition des contributeurs à travers le domaine de diffusion

#### % de contributeurs de votre production:

de sexe masculin ou féminin

issus de chacun des groupes ethniques (suivant les catégories définies pour le recensement)

qui ont un handicap

#### Comment ces pourcentages varient-ils selon les sujets de la production (sport, politique etc.)

références croisées entre chacune de ces catégories

durée de l'apparition, court extrait, interview plus long ou contributeur principal

«Tout ce qu'on mesure, on le fait»

Diversipro, le spécialiste canadien de la diversité l'a résumé en quelques mots et propose d'autres conseils sur la mise en œuvre de la diversité au sein des organisations.

<http://www.diversipro.com>

# 11.

## La gestion de la diversité

Les minorités font depuis toujours partie de nos sociétés et cela ne changera pas. Les médias jouent un rôle essentiel dans leur intégration en veillant à ce que les questions relatives aux communautés de minorités, aux migrations, aux réfugiés et à l'asile soient présentées de manière loyale équilibrée, en reflétant leur contribution positive à la société et en les protégeant contre les stéréotypes négatifs.

Comment les attitudes peuvent-elles changer au sein des médias? Cela ne peut se produire que si la direction montre la voie et se déclare ouvertement favorable à la diversité et que si cette dernière est représentée comme une valeur positive et un défi pour la créativité. Les compétences culturelles doivent figurer parmi les priorités et être considérées comme un élément essentiel pour la promotion. Telle est la manière «obligatoire» d'envisager la question.

Mais peut-être faut-il retourner la question et ne pas considérer la diversité comme une obligation imposée à un personnel surchargé de travail. Ce mot commence à prendre des connotations négatives.

Pourquoi ne pas l'envisager comme une occasion de faire preuve d'imagination, d'accueillir des idées nouvelles, des points de vue nouveaux, et ce faisant d'accroître nos audiences? Le moment est venu de nous diversifier, de nous développer, de varier nos programmes et d'élargir nos horizons.

## Les politiques en matière de diversité

De nombreux organismes de radio et de télévision ont désormais adopté des articles dans leurs chartes et leurs règlements intérieurs qui décrivent explicitement leur engagement.

Par exemple:

- **France Télévisions** s'engage à refléter la diversité de la population française et à en améliorer l'affichage dans toutes ses images à travers ses programmes et les personnes, témoins, comédiens, journalistes, etc., qui interviennent sur les antennes.»
- **BBC**: La BBC s'engage à refléter la diversité du public britannique dans sa main d'œuvre ainsi que dans sa production, à la télévision, à la radio et en ligne. Elle se donne pour but de représenter la population de la Grande-Bretagne moderne – par le sexe, la race, l'ethnicité et la diversité culturelle, le handicap, la religion et le milieu social, et l'orientation sociale. La BBC crée de la valeur publique en reflétant – entre autres moyens – les nations du Royaume-Uni, ses régions et ses communautés et en permettant aux nombreuses communautés du Royaume-Uni de déterminer ce qu'elles ont en commun et ce qui les distingue. La BBC s'efforce de développer la cohésion sociale et la tolérance par une plus grande compréhension. Politique de la BBC: <http://www.bbc.co.uk/info/policies/>
- **YLE**: soutient et défend l'expérience de l'acceptation à égalité de différentes catégories de la population et de leurs membres au sein de la communauté. Par ses activités, YLE crée les conditions qui feront accepter la diversité en Finlande. Les services destinés aux minorités et à des catégories particulières, jusque dans les émissions des chaînes principales, communiquent au public les valeurs fondamentales de l'entreprise. En tant que lieu de travail, YLE pratiquera l'égalité, la tolérance et la non-discrimination, et sera plus multiculturelle qu'actuellement. <http://www.yle.fi/fbc/palvelustrategiaEng.pdf>
- **SVT** a défini une «Politique de la diversité ethnique et culturelle au sein de SVT». Celle-ci précise par exemple que, pour SVT, la diversité ethnique et culturelle signifie que la programmation et les services de l'entreprise doivent refléter la composition diverse, sur le plan ethnique et culturel, de la population suédoise. Cette réalité sera aussi prise en considération dans la composition du personnel de SVT. À SVT, personne ne sera victime de discrimination sur la base de l'ethnicité, de la religion ou du milieu culturel. <https://svt.se/content/1/c6/32/42/79/policy2005.pdf>

## Résultats

Pour éviter que ces politiques ne se limitent à des bonnes paroles, leur mise en œuvre pratique, c'est-à-dire les résultats obtenus dans les domaines de la formation, du recrutement et de la gestion, doit être passée en revue et évaluée tous les ans.

- En juin 2007, la **BBC** a publié un communiqué de presse disant que: «La direction de la BBC a décidé collectivement de renoncer aux primes prévues dans ses contrats pour l'exercice financier 2006-2007.»

# La gestion de la diversité

Les directeurs ont cité l'ampleur du défi que doit relever la BBC tandis qu'elle inaugure la nouvelle période de la redevance audiovisuelle et étaient soucieux de l'impact probable qu'elle aurait sur tous leurs collègues. Ils ont aussi reconnu que si la BBC a accompli des progrès concernant la diversité, elle n'atteindra pas certains des engagements qu'elle avait pris au sujet des effectifs dans les délais fixés.

[http://www.bbc.co.uk/pressoffice/pressreleases/stories/2007/06\\_june/26/bon\\_uses.shtml](http://www.bbc.co.uk/pressoffice/pressreleases/stories/2007/06_june/26/bon_uses.shtml)

- La direction doit aussi démontrer un soutien actif des questions de diversité en participant à des manifestations, des séminaires et des célébrations. Si le directeur y assiste, le personnel sera plus désireux d'y participer; il fera de nouvelles rencontres, verra de nouvelles émissions et prendra davantage conscience des questions relatives à la diversité et des possibilités qu'elle offre.

## Analysez ce que vous faites

- **France Télévisions** a lancé une «**étude de la diversité**» visant à examiner en particulier les préjugés, qu'ils soient conscients ou inconscients, ainsi que l'utilisation implicite ou explicite de stéréotypes. Un cabinet d'étude extérieur a mené des entretiens individuels avec des cadres et des salariés de l'ensemble du groupe pour identifier et analyser les perceptions communes afin de déterminer les nouveaux besoins en matière de formation, d'établir des mesures de recrutement plus objectives et de résoudre des problèmes plus généraux concernant la gestion de la diversité. Cette étude débouchera sur un ensemble de recommandations opérationnelles destinées à l'ensemble du groupe.

## Faire de la compétence culturelle une priorité et un élément essentiel de la promotion

- **WDR** travaille à un concept concernant un module de gestion de la diversité qui sera inclus dans les programmes de formation des cadres d'ici à la fin de l'année.
- **SVT** a intégré une section obligatoire sur la diversité dans toute la formation dispensée aux nouveaux cadres.
- La **BBC** a développé un module de formation en ligne sur la politique éditoriale, qui est un questionnaire basé sur le volontariat destiné à sensibiliser le personnel aux enjeux ainsi qu'à leurs perceptions et à leurs préjugés.
- A France Télévisions, «Pluriel-Media» – un programme européen Equal – a été lancé pour sensibiliser les responsables des ressources humaines, les motiver et les former à prendre en considération la diversité dans tous les aspects de leurs activités. Un vademecum en sept points est distribué au personnel et à d'autres partenaires pour les inciter à intégrer des critères de diversité à tous leurs projets.

# La gestion de la diversité

## Comment faire pour mettre en œuvre les objectifs de diversité

- «Migration et Intégration – Le grand défi de l'Europe. Quel rôle jouent les médias?» La conférence qui s'est tenue en 2006 à Essen a organisé des ateliers avec des professionnels des médias. Ceux-ci ont permis d'élaborer une liste de recommandations. (Voir l'annexe 3 pour les recommandations d'Essen.)
- Faut-il créer un nouveau service de la diversité ou en confier la responsabilité aux services existants? Faut-il établir des émissions spécifiques pour les minorités ou bien la diversité doit-elle être intégrée à toutes les émissions?

Des facteurs nationaux influencent bien entendu les politiques, mais on peut distinguer quatre manières d'organiser la diversité au sein des organismes de radio et de télévision.

**«Il ne s'agit pas de l'un ou de l'autre. On doit bien sûr intégrer la diversité à toutes les émissions, mais il faut aussi produire des émissions ciblées sur les téléspectateurs des minorités, avec eux et pour eux. Cela ne veut pas dire nécessairement des émissions ghettos, c'est de la télévision pour tous.» (Inger Etzler, ancienne directrice du Centre multiculturel, SVT)**

## Émissions spéciales pour les minorités nationales

### HRT Croatie

La loi sur la radio et la télévision croate impose l'obligation de produire et de diffuser des émissions pour les minorités nationales, mais aucun article sur la diversité ne figure dans le statut de HRT. Il est possible de demander un financement à l'État, mais pour le moment aucun contrat de ce type n'a été mis en place.

HRT vient tout juste de commencer à développer une structure relative à la diversité. La direction est prête à accepter de diffuser des émissions sur la diversité, mais privilégie la qualité plutôt que la quantité.

Le service des minorités nationales, des émigrés et de la société civile constitue l'un des cinq services d'information, et c'est le plus important par le nombre de journalistes et le volume de la production.

Il produit des magazines hebdomadaires et des débats destinés aux minorités nationales de Croatie, aux Croates qui vivent à l'étranger, aux handicapés, aux personnes âgées ou handicapées et aux personnes qui ont participé à la guerre d'indépendance, ainsi que des émissions sur l'environnement. Il réalise également des documentaires sur ces questions, et participe à City Folk, la série européenne de documentaires multiculturels.

Par son rattachement à la Direction de l'information, ce service exerce une certaine influence sur le choix des sujets dans les programmes quotidiens d'information, mais ceci reste surtout basé sur des discussions informelles avec les journalistes d'autres services.



## La gestion de la diversité

Les minorités nationales représentent environ 7,4 % de la population, et les actualités du soir leur consacrent environ 1,1 % de leur temps. Les représentants des minorités sont satisfaits des émissions hebdomadaires spécialisées destinées aux minorités, mais pas de leur représentation en général.

HRT a recruté des journalistes issus de minorités une fois seulement : en 2004, un financement a été attribué par le gouvernement croate pour la formation de jeunes journalistes issus des minorités. Le service des minorités nationales, des émigrés et de la société civile a organisé quatre séminaires pour 30 jeunes issus de 15 minorités et en a employé sept par la suite comme freelances. Ils ont été bien acceptés dans le service des minorités, mais les autres services ont jugé qu'ils avaient été sélectionnés pour des raisons politiques. C'est seulement au bout d'un certain temps, surtout lorsqu'ils ont été reconnus comme traducteurs et comme moyen d'accès direct aux minorités, qu'ils ont été acceptés.

### La cellule de la diversité ou le bureau de la diversité: VRT, France Télévisions, BBC

#### VRT

En 2003, l'organisme de radio et de télévision flamand a établi une charte de la diversité, qui a servi de base à la création de la cellule de la diversité. La politique de diversité est établie par la direction qui encourage sa mise en œuvre, mais celle-ci n'est pas obligatoire.

La cellule de diversité se compose de deux personnes. Celles-ci établissent des réseaux avec les associations des minorités, les mouvements de jeunesse et les médias interculturels dans le double but de découvrir de nouveaux talents et d'établir des contacts avec des participants éventuels aux émissions. Pour faciliter le recrutement de personnes issues d'une minorité ethnique ou souffrant d'un handicap et améliorer leur représentation sur le lieu de travail, la cellule s'appuie sur l'action positive plutôt que sur la discrimination positive et les quotas. Elle mène également des actions de sensibilisation et de formation auprès de ses collègues et met à leur disposition les coordonnées d'experts issus de minorités. Les politiques de diversité n'ont pas d'impact sur le contenu des émissions, mais la cellule de la diversité donne des conseils sur l'intégration des questions de diversité aux émissions qui s'adressent à l'ensemble de la population.

En Belgique, il est interdit d'enregistrer et de comptabiliser les gens en fonction de leur origine ethnique dans les enquêtes d'audience. Celle-ci ne peut être indiquée que volontairement si bien qu'aucune évaluation des effets des politiques de diversité sur la composition de la salle de rédaction n'a été effectuée jusqu'à présent.

En 2004, VRT a exécuté sa première enquête de grande ampleur pour examiner comment sont représentées les personnes d'origine étrangère, ainsi que la fréquence de leurs apparitions, sur toutes les grandes stations de télévision flamandes, y compris les chaînes commerciales. Cette étude a abouti à l'élaboration de recommandations à l'intention des réalisateurs d'émission et des journalistes, ainsi qu'à la mise au point d'outils visant à mesurer la visibilité de la diversité dans la programmation.

## France Télévisions

En 2000, l'Union européenne a promulgué sa directive sur l'action positive. Son article 5 énonce : **«Pour assurer la pleine égalité dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à la race ou à l'origine ethnique.»** Le gouvernement français a par la suite mis en œuvre les recommandations en modifiant la législation et, en 2004, France Télévisions a lancé un «Plan d'action positive pour l'intégration» (PAPI). Ce plan a été établi pour rattraper le retard pris par la télévision publique dans sa représentation de la diversité française et parce que les minorités du pays attendaient une plus grande égalité, demandant une amélioration de la présence, l'expression et de la représentation de leur diversité ethnique, sociale et culturelle. Pour ce faire, au lieu d'adopter une approche purement cosmétique, il a été décidé de mettre en œuvre un plan hautement méthodique et centralisé.

Les points clés de ce plan quinquennal (2004-2009) sont de mettre en œuvre une approche méthodique d'augmentation de la diversité dans le contenu des émissions et par rapport aux effectifs et de révolutionner les attitudes dans la direction d'un point de vue plus éthique.

Pour mener à bien le PAPI, en collaboration avec Radio France International, d'autres institutions nationales et internationales et le Fonds social européen, France Télévisions met en œuvre notamment **Pluriel Media**<sup>1</sup>. Ce projet a pour but d'encourager l'acceptation des autres et d'aider les citoyens à «vivre ensemble». Il s'articule autour de recherches sur la diversité au sein de France Télévisions, d'une formation destinée à aider les cadres à gérer la diversité, d'une formation concernant les compétences interculturelles à l'intention des journalistes, et d'une formation pour les jeunes professionnels des médias issus d'une minorité travaillant sein de la télévision française. Les outils élaborés par France Télévisions ont depuis été pris pour modèle par d'autres sociétés françaises.

Le délégué Intégration et Diversité rattaché au Président de France Télévisions supervise la mise en œuvre du PAPI. Un rapport trimestriel décrit les progrès accomplis et les questions à résoudre à l'avenir en ce qui concerne: le contenu et les thèmes des émissions; la diversité du grand public et des journalistes spécialisés à l'écran; l'accès à la formation et à l'emploi; et l'organisation de colloques, talkshows, séminaires et autres formes de débats afin de contribuer à changer les attitudes.

## BBC

La BBC<sup>2</sup> s'est engagée à refléter la diversité du Royaume-Uni et à rendre ses services accessibles à tous. Cet engagement s'applique aussi bien à la production – télévision, radio et site web, qu'à la main-d'œuvre. La BBC est un pionnier en la matière et ses politiques de diversité sont bien intégrées à sa structure. Elle a mis en place plusieurs initiatives visant à trouver et à développer de nouveaux talents créatifs, de «BBC Talent» à «BBC Writersroom», qui donnent la priorité à la diversité. Hors des ondes, la BBC a atteint l'objectif de faire passer à 10 % le nombre d'employés issus d'une minorité ethnique dès la fin 2003 et a fixé un nouvel objectif de 12,5 % pour la fin 2007. Elle a annoncé récemment que cet objectif ne serait pas atteint et que la direction renoncerait donc à sa prime annuelle.

1 [https://equal.cec.eu.int/equal/jsp/dpComplete.jsp?cip=FR&national=NAT-2004-41787#national\\_partner\\_41787405201](https://equal.cec.eu.int/equal/jsp/dpComplete.jsp?cip=FR&national=NAT-2004-41787#national_partner_41787405201)

2 <http://www.bbc.co.uk/info/policies/diversity.shtml>

## La gestion de la diversité

Le Diversity Centre de la BBC a été établi en 1999 et emploie actuellement huit personnes. Outre son programme sur l'égalité raciale, la BBC a mis en place également des programmes sur l'égalité pour les handicapés et sur l'égalité des sexes. Il semble que les approches en matière d'égalité des chances et de diversité soient mises en œuvre en parallèle.

La BBC sert depuis longtemps de modèles à de nombreux diffuseurs de service public de l'UER.

Le Diversity Centre a mené des recherches étendues sur les communautés minoritaires; ces travaux sont à la disposition du personnel de la BBC via l'intranet. Le plus récent concerne les nouveaux immigrés, c'est-à-dire les demandeurs d'asile et les Européens de l'Est. Ces guides contiennent des informations et des statistiques importantes sur ces communautés, y compris par exemple les lieux où elles se sont implantées, leur langue, leur religion et les nouvelles tendances. Ils donnent également des contacts utiles et sont destinés à servir de ressources aux réalisateurs et à d'autres parties intéressées de la BBC. La BBC mène régulièrement des enquêtes de suivi sur la représentation des minorités dans la programmation en prime time au niveau régional et national. L'enquête la plus récente du réseau s'est conclue en 2007. Elle concernait la couverture des minorités ethniques en général, ainsi que celle du handicap et du genre, et n'était pas ventilée par groupe ethnique. L'une des sections comparait néanmoins la représentation des Antillais, des Afro-Américains, des Indiens du sous-continent et des Chinois.

En 2006, BBC Television a nommé sa première «Editorial Executive, Diversity» [Responsable du contenu, diversité], BBC Vision, qui est chargée de superviser la manière dont les chaînes de télévision de la BBC représentent les publics qu'elles servent. Cette politique de diversité est axée sur l'intégration et la normalisation. Cette démarche semble conforme à l'approche de la télévision de service public axée plus fortement sur le consommateur qui se développe sous l'influence des pressions du marché et de la diffusion commerciale.

### D'une programmation de niche aux ressources humaines en passant par un centre multiculturel

#### La Télévision suédoise (SVT)

SVT fonde sa politique sur la loi suédoise. Cette politique est définie au niveau central avec le soutien de la direction, et SVT doit présenter tous les ans un rapport sur la «Suède multiculturelle» à la Commission suédoise de la radio et de la télévision.

À la Télévision suédoise, la situation reflète l'évolution observée dans de nombreuses entreprises publiques. SVT est passée de la production d'une émission de niche (Mosaik) à la création d'un Centre multiculturel, projet qui a duré près de trois ans.

Le Centre multiculturel a existé jusqu'en 2006 et avait son propre budget. Il élaborait une politique spécifique de diversité ethnique et culturelle au sein de SVT. Avec la direction, les décideurs, les réalisateurs et les services de ressources humaines pour interlocuteurs, le centre organisait des séminaires, soit pour répondre à des demandes spécifiques, soit pour contribuer à rendre SVT plus attrayante pour ses téléspectateurs.

# La gestion de la diversité

Les contrats de production de SVT stipulent que les programmes doivent refléter la composition ethnique de la société suédoise. En Suède, 22,2 % des citoyens sont définis comme étant d'origine étrangère. En 2004, des exigences spécifiques ont été établies pour certaines émissions, telles que :

- «au moins un des présentateurs doit être d'origine non suédoise»;
- «au moins 20 % des comédiens doivent être d'origine immigrée»;
- «au moins 25 % des enfants représentés à l'écran doivent être d'origine immigrée».

Depuis 2006, un nouveau service responsable du développement, basé sur la responsabilité sociale de l'entreprise, s'occupe de ces questions. Il fait plus porter ses efforts sur les handicaps et la diversité dans leur ensemble, et moins sur la diversité ethnique et culturelle spécifiquement. Le suivi de la mise en œuvre des politiques élaborées dans ce domaine est confié au service de ressources humaines, tandis que la mise en œuvre elle-même est exécutée par les différents services et régions. Dans les stratégies sur les contenus, il est mentionné qu'entre autres choses, SVT doit réaliser plus d'émissions visant à combler les lacunes de la société et rendre le contenu plus empathique et ouvert à la diversité. Les émissions devront refléter la diversité de la société suédoise de différentes manières.

Avec cette nouvelle organisation, le travail concerne les ressources humaines, l'environnement de travail, l'environnement durable, le développement des émissions et la diversité, dans tous les secteurs. Une autre tâche importante consiste à créer des réseaux au sein de l'entreprise et avec des organisations extérieures. Les défis que doit relever le nouveau service sont les suivants: 1) lier la programmation aux stratégies en matière de ressources humaines 2) représenter les citoyens de manière équitable dans les émissions de télévision, en ce qui concerne l'âge, sexe, l'orientation sexuelle, le handicap et la diversité ethnique et culturelle; et 3) mettre en œuvre les principes de la diversité.

## Des centres multiculturels et de diversité à une politique générale de diversité

### La radiotélévision publique néerlandaise (NPO)

NPO est l'organisation qui chapeaute les diffuseurs publics aux Pays-Bas. Outre NPS, chaîne indépendante chargée d'une mission spéciale sur les minorités, il y a également aux Pays-Bas des organismes de diffusion islamiques, hindous, bouddhistes, juifs et humanistes qui ont des créneaux hebdomadaires à la télévision et à la radio.

À NPO, le traitement de la diversité a évolué passant d'un Centre multiculturel «Meer van Anders (2000-2003)» à une politique générale de la diversité émanant du Service de la politique des médias de NPO, en passant par un Centre de la représentation et de la diversité (2003-2004). Cette politique vise à améliorer la diversité dans la programmation et l'emploi. En décembre 2006, NPO a déclaré que celle-ci était un objectif prioritaire. Le conseil d'administration a formé un groupe de travail qu'elle a chargé d'élaborer des lignes directrices sur la mise en œuvre de la diversité dans ses politiques et au niveau de la programmation. La diversité est l'un des critères employés dans l'évaluation des nouveaux formats et dans la planification des émissions sur les trois principales chaînes de télévision. NPO examine actuellement un contrat de résultats avec le gouvernement.

# La gestion de la diversité

Des objectifs sont intégrés à ce contrat à ce sujet.

En 2006, NPO a consacré un budget de 1,5 millions d'euros à l'analyse du contenu et à des enquêtes d'audience permanentes auprès des quatre principales minorités, portant sur la diversité de la programmation et les perceptions des téléspectateurs. La «carte de qualité» qui a été élaborée est un instrument pour les enquêtes d'audience dans lequel un groupe de répondants évalue la qualité de différents genres d'émissions télévisées. Cet outil a depuis attiré l'attention d'organismes de radio et de télévision de l'étranger.

## **D'un service des minorités à une équipe chargée spécialement «de la diversité et des émissions multiculturelles» (NPS)**

NPS est un diffuseur de service public néerlandais chargé par le gouvernement de consacrer 20 % du temps de ses émissions de télévision et 25 % du temps de ses émissions de radio à des émissions multiculturelles. Au cours des 10 dernières années, cette mission a évolué, passant de la réalisation d'émissions pour les minorités, avec les minorités, à des émissions interculturelles innovantes comme «Sœurs de Halal», «PREMtime» et «Raymann est en retard». Actuellement, NPS possède une équipe des projets multiculturels, qui réalise des émissions, organise des programmes de formation et lance des projets relatifs à la diversité au sein de l'entreprise.

## **Partagez vos informations et vos bonnes pratiques**

- **BBC English Regions** a nommé des **champions de la diversité** dans chaque région. Ce sont tous des cadres supérieurs de la radio et à la télévision qui ont donc le pouvoir de mettre en œuvre des actions et de faire en sorte qu'elles atteignent leurs buts. Ils se rencontrent tous les trois mois à la réunion de l'England Diversity Group, qui est présidée par le directeur de BBC English Regions, pour échanger leurs expériences et tirer un enseignement mutuel de leurs meilleures pratiques.
- La page de l'**UER sur la diversité culturelle** contient un fichier PDF du présent guide à télécharger, qui peut également être commandé avec le DVD. Des mises à jour annuelles des pratiques de diversité seront affichées. [http://www.ebu.ch/en/union/under\\_banners/CulturalDiversity.php](http://www.ebu.ch/en/union/under_banners/CulturalDiversity.php)

## **Garantissez un libre accès à toutes vos émissions via toutes les plates-formes techniques. Les jeunes immigrés ont de plus en plus recours aux émissions en ligne.**

- **NPS**: toutes les émissions multiculturelles ont des sites internet actifs. Il existe également un portail multiculturel sur internet. Ce média constitue un moyen important pour entrer en contact avec les audiences minoritaires.
- **VRT**: les jeunes immigrés de la deuxième et de la troisième génération regardent beaucoup VRT. D'après les dernières enquêtes, les jeunes d'origine étrangère (au moins un parent né à l'étranger) la regardent plus que les autres jeunes et considèrent VRT comme une source d'informations importante en raison de leur situation dans la société.

## La gestion de la diversité

- **SVT**: Lilla Aktuellt est une émission d'actualité pour les jeunes. L'un des présentateurs, Stephan, qui n'est pas né en Suède, est bien connu des jeunes téléspectateurs, car il est aussi l'un des présentateurs de l'émission pour enfants la plus populaire de SVT. C'est une sorte de médiateur des enfants, et ceux-ci peuvent lui écrire via le site de SVT.

### Et n'oubliez pas de célébrer les réussites.

Les prix récompensant les émissions de télévision et de radio qui célèbrent la diversité contribuent à promouvoir celles-ci et donc à attirer des téléspectateurs.

En 1996, un nouveau prix européen des médias pour l'égalité et la tolérance – le Prix Iris – a été créé pour récompenser les productions télévisées dans les catégories fiction et non-fiction qui traitent des aspects multiculturels de la société dans tous les pays d'Europe. L'objectif principal du prix Iris est d'améliorer la qualité des émissions de télévision multiculturelles et d'offrir la possibilité de parler d'elles avec leurs créateurs. En 2000, ce prix a fusionné avec le Prix Europa et aujourd'hui, plus de 100 émissions sont soumises chaque année et jugées par un jury dont les membres viennent de toute l'Europe.

<http://www.omroep.nl/nps/prixiris/news.html>

**Le Prix Civis Media pour l'intégration et la diversité culturelle**, organisé par la Fondation Civis Media, est attribué dans les catégories Prix de la télévision européenne, Prix de la télévision allemande et Prix de la radio Civis en Europe.

[http://www.wdr.de/tv/civis/index2\\_en.phtml](http://www.wdr.de/tv/civis/index2_en.phtml)

Au Royaume-Uni, la **Commission for Racial Equality (CRE)** a créé les **Race in the Media Awards (Prix race et médias, RIMA)** pour lutter contre la discrimination raciale, le racisme et la xénophobie, et pour favoriser de bonnes relations entre les personnes et entre les communautés d'origines différentes, pour aider les médias à représenter les réalités et les préoccupations d'un pays où la diversité est une réalité, et l'intégration une aspiration partagée, et pour rendre les médias plus accessibles et plus pertinents aux personnes de toutes origines.

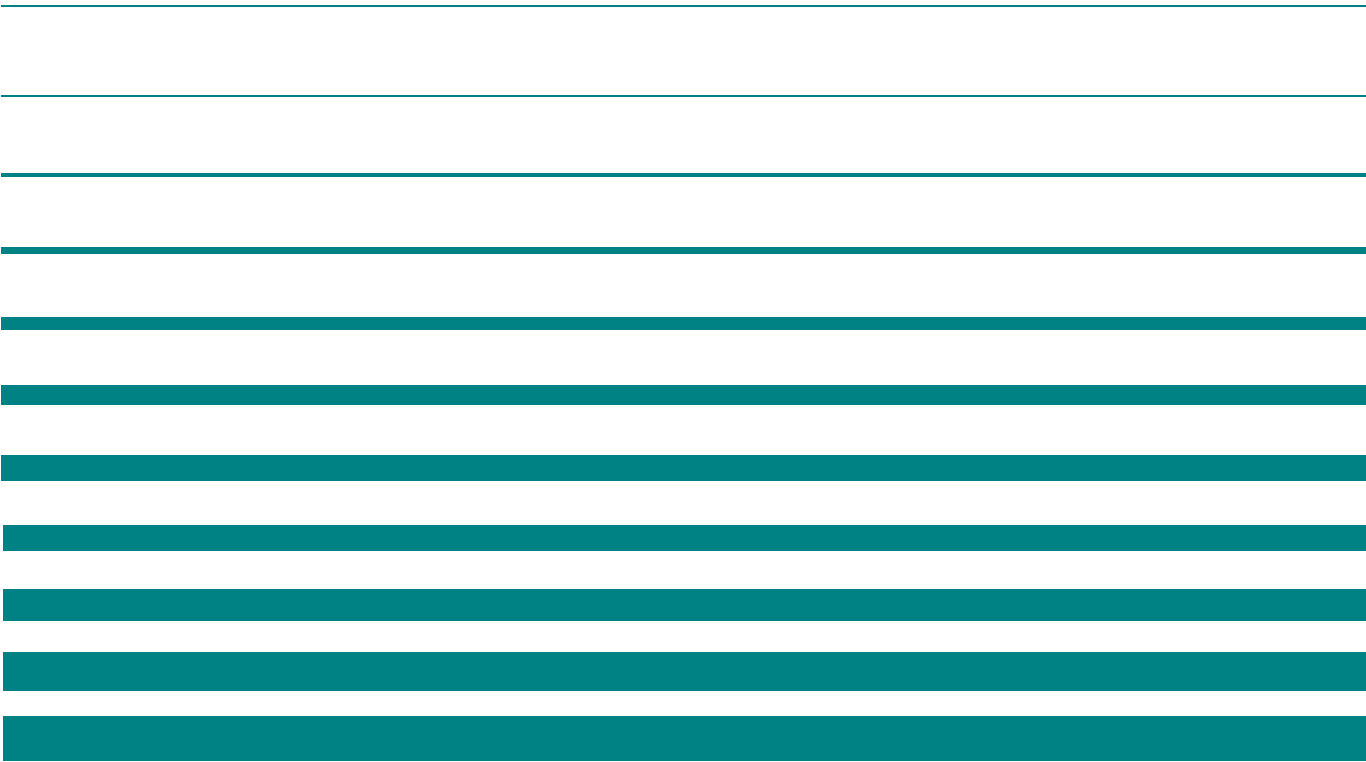
<http://www.rima.org.uk/rima2006/introducing.html>

**SVT** a créé son propre prix, le **Prix Mosaik**, pour récompenser les personnes qui ont mené une action en faveur de la diversité ethnique et culturelle et ont donc contribué à une perspective multiculturelle par les émissions qu'elles ont réalisées ou le travail qu'elles ont exécuté.

**RTE** parraine les **MAMA AWARDS** qui récompensent le multiculturalisme et sa représentation dans les médias en Irlande.

Le **Prix «Juliane Bartel»** décerné depuis 2001, a pour objectif de récompenser un style réaliste de journalisme qui favorise une image multiforme du rôle des femmes dans les médias actuels. Il encourage la remise en question des stéréotypes et la représentation d'aspects de la diversité. En 2007, le prix a été remis à deux jeunes femmes de Turquie.

[http://www.niedersachsen.de/master/C18089928\\_N15725492\\_L20\\_D0\\_I198](http://www.niedersachsen.de/master/C18089928_N15725492_L20_D0_I198)



**12.**

# **Annexes**

## Recrutement

### Étapes principales du processus FAIR (Future Adapted Inclusive Recruitment) élaboré en Suède par le partenariat européen Equal.

#### Culture d'entreprise/ambiance du lieu de travail

Analyser les valeurs, les attitudes et les règles explicites et implicites observées sur le lieu de travail afin d'encourager une attitude bienveillante envers les candidats de catégories sous-représentées (que ce soit dans le domaine du genre, de l'origine, ou du handicap etc.)

#### Profils de compétences/descriptions de poste

La préparation d'un profil de compétences non discriminatoire définissant les objectifs et domaines de responsabilité pour le recrutement en cours doit être effectuée par un comité de sélection représentant les principaux services et professions. Ses membres doivent également présenter une diversité sur le plan de l'âge, du sexe, de l'ethnicité etc. Ce travail doit être effectué en tenant compte des besoins futurs de l'organisation et doit préciser les études, les connaissances, l'expérience et les aptitudes personnelles, les capacités et les compétences nécessaires pour l'emploi.

#### Description du candidat

Le comité de sélection doit fournir une description du type de candidats qu'il recherche en se basant sur le profil de compétences défini comme indiqué ci-dessus. Seuls les critères essentiels à l'emploi à pourvoir doivent être énumérés. Préciser clairement quels sont les critères essentiels et quels sont ceux qui sont accessoires.

Les aptitudes personnelles, les capacités et les compétences sont importantes pour le profil. Les expressions servant à décrire ces capacités doivent être définies et diffusées au sein de l'organisation de manière à ce que tout le personnel leur donne la même signification. Lors de l'entrevue, des exemples réels de l'expérience professionnelle du candidat seront utilisés pour illustrer les capacités et compétences demandées.

#### Exemples de définitions:

**Connaissances culturelles:** capacité à apprécier les différences et la diversité et appréhension de l'influence exercée sur soi et sur les autres par le milieu, la culture et l'appartenance à un groupe; conscience suffisante de cette influence pour en tenir compte en prenant des décisions et en choisissant des mesures.

**Capacité à collaborer:** savoir collaborer avec d'autres, entretenir des relations avec les autres en se montrant attentif et flexible, écouter, communiquer et résoudre les conflits de manière constructive.



# Annexe 1

## Filières de recrutement

Rédiger l'annonce de poste en se basant sur la description du poste et du candidat. Utiliser des filières ouvertes et divers médias.

## Formulaire de candidature

Outre ses avantages pour l'efficacité, le formulaire de candidature permet de donner à tous les candidats les mêmes indications sur les informations souhaitées par l'employeur. Cela garantit un traitement équitable et réduit l'influence du « flair personnel » et des préférences individuelles.

## Présélection

Sélectionner les candidats à inviter à un entretien en établissant une présélection basée sur la description du candidat.

## Entretien

L'entretien doit comporter des questions basées sur la description du candidat. L'importance attachée à chaque critère doit être décidée à l'avance. Aucune question spontanée et hors de propos sur les passe-temps, les connaissances communes etc. ne doit influencer l'évaluation du candidat. Une partie importante de l'entretien doit porter sur la correspondance entre le candidat et les attitudes, capacités et compétences nécessaires.

### Exemples de questions sur la connaissance de différentes cultures:

- Êtes-vous en contact avec des personnes d'origine ethnique ou culturelle différente dans votre travail ou vos activités extérieures ?
- Avez-vous été en contact avec d'autres groupes ou sous-cultures, par exemple des associations de gays ou de jeunes ? Si c'est le cas, quel enseignement en avez-vous tiré ?
- Décrivez-nous une situation dans laquelle, dans votre travail, les différences culturelles ont joué un rôle important. De quoi s'agissait-il ? Qu'avez-vous fait ? Quel a été le résultat de cette action ?
- Cette expérience a-t-elle influencé la manière dont vous avez réagi dans d'autres situations ? Que s'est-il passé ? Qu'avez-vous fait ? Quel a été le résultat de cette action ?
- Pour certains, le respect de la diversité consiste à traiter tout le monde de la même manière. Êtes-vous d'accord, ou pensez-vous qu'il soit nécessaire de tenir compte dans certains cas des besoins individuels ?

## Exemples de questions sur la capacité à collaborer:

- Dans votre poste actuel, faites-vous partie d'un groupe de travail ? Quel est votre position dans ce groupe ? De quelle manière êtes-vous tributaires les uns des autres au sein de ce groupe ?
- À votre avis, quels sont les avantages et les inconvénients d'une collaboration avec d'autres personnes ?
- Les membres du groupe vous demandent-ils des conseils ? À quel sujet ? À votre avis, pourquoi s'adressent-ils à vous ?
- Décrivez-nous une situation dans laquelle vous n'étiez pas d'accord avec une autre personne ! Que s'est-il passé ? Quelle a été le résultat de ce différend ?
- Auriez-vous pu faire autre chose pour obtenir un résultat encore meilleur ?

## Sélection finale

Comparez les candidats à la description établie préalablement.

## Test

Choisissez un test adapté au poste en question.

## Vérification des références

Vérifier avec soin qu'elles correspondent aux compétences requises.

### Conseils pour la mise en œuvre d'un programme de mentorat

#### 1. Qualité de la planification

Quels sont les buts du programme ? Sont-ils clairs et ciblés ? Le programme doit-il englober les questions fondamentales de la compréhension et du respect ?

À qui s'adresse le projet ? Quelles sont la formation et la préparation nécessaires ? Qu'attend-on du mentor – quelles compétences seront acquises, combien de temps devra-t-il y consacrer ? Comment le programme sera-t-il évalué ?

#### 2. Contrats

Vérifiez que les buts, les attentes et les obligations de toutes les parties concernées – l'organisation, le mentor et le stagiaire – sont clairement définis dans le contrat.

#### 3. Sélection du mentor

Comment faut-il faire pour choisir un mentor approprié ? Prenez note des intérêts, des hobbies et des ambitions du stagiaire. Les limites des relations entre le stagiaire et le mentor sont-elles clairement définies ? Le mentor doit réserver du temps à une conversation confidentielle et à l'expression de réactions, qui doivent toutefois rester du domaine professionnel. Deux rencontres de groupe au moins sont-elles prévues au début pour faciliter les relations, par exemple un déjeuner informel, ou la visite des locaux ?

#### 4. Sur la lancée

Réalisez un lancement marquant du programme – essayez de savoir pourquoi le personnel pourrait souhaiter y participer et réutilisez ces arguments dans le lancement !

Veillez à ce que le mentor et le stagiaire se rencontrent régulièrement. L'organisation à mi-parcours du programme de master classes sur le coaching ou de discussions sur des questions de management permettent également au mentor d'acquérir de nouvelles compétences et donne la possibilité d'obtenir des réactions sur le programme. L'organisateur doit téléphoner régulièrement au mentor pour vérifier que tout va bien.

Qu'avez-vous prévu pour aider l'une ou l'autre des parties si les choses se passent mal ?

#### 5. Partenariats

Il s'agit ici des relations avec l'école où l'organisme du secteur associatif qui peuvent également apporter une aide pour la formation et l'évaluation. Dans certains cas, ceux-ci peuvent permettre d'obtenir un financement complémentaire pour le programme.

## Annexe 2

### 6. Célébration/création d'une plate-forme

Fêter des réussites est toujours plaisant. C'est aussi essentiel lorsqu'il s'agit des médias. Et ce peut être une occasion d'exposer publiquement des réalisations ou des idées.

«Migration et Intégration – Le grand défi de l'Europe. Quel rôle jouent les médias ?»  
(Essen, novembre 2006)

### Recommandations des groupes de travail:

#### Remarques générales

- La radio et la télévision de service public jouent un rôle essentiel dans l'intégration. Des normes et critères communs doivent être établis. Les diffuseurs de services publics doivent s'engager à produire un rapport d'autoévaluation sur leurs politiques de diversité qu'ils présenteront à Paris afin de lancer un processus de compte rendu qui pourra être contrôlé tous les ans.
- La diversité culturelle doit être communiquée comme une valeur positive et une occasion de faire preuve de créativité. Elle doit figurer dans les chartes et règlements intérieurs de l'entreprise.
- L'engagement du conseil d'administration est crucial. La direction doit inspirer son personnel et se prononcer ouvertement en faveur de la diversité.
- La liberté d'accès à la radio et à la télévision de service public doit être garantie pour tous les publics, sans distinction, à travers toutes les plates-formes techniques; les diffuseurs publics doivent mettre leur contenu en ligne gratuitement à la disposition du public, pas le limiter. Les jeunes immigrés font de plus en plus usage des émissions en ligne.
- Il faut plus de travaux de recherche, plus de résultats comparables, une plus grande coordination, et davantage de comptes rendus dans trois secteurs: la représentation des migrants, l'utilisation des migrants par les médias, la diversité des ressources humaines. Une plus grande standardisation des différents projets de recherche est nécessaire.

#### La formation et le recrutement

- La formation, le recrutement et la gestion sont des éléments clés; ils doivent être évalués tous les ans pour donner des résultats. Les membres de l'UER sont encouragés à décrire toute leur expérience dans le domaine de la diversité dans leurs rapports annuels, en soulignant des actions spécifiques telles que leurs programmes de formation etc.
- Il est important d'organiser une formation sur les compétences interculturelles en général pour tout le personnel, et en particulier pour les cadres moyens.
- La formation en interne est importante pour tous les nouveaux arrivants car elle leur permet de se familiariser avec l'entreprise et leur donne les compétences nécessaires, y compris celles concernant la diversité.
- Il est important pour le recrutement de créer des réseaux entre les entreprises de médias et les médias associatifs; il ne suffit pas d'utiliser les voies de communication habituelles pour les

## Annexe 3

annonces de recrutement; il faut faire appel également aux médias et réseaux locaux et associatifs.

- Il faut créer des programmes spéciaux avec les écoles de journalisme pour attirer des personnes issues de milieux divers (contrats entre les entreprises et les écoles) pour une expérience de la formation.

### Programmation

- Les émissions de nouvelles et d'actualité ne doivent pas seulement privilégier les nouvelles négatives; il existe des exemples positifs de l'intégration. Les diffuseurs de service public jouent un rôle important dans la présentation de modèles positifs et la création de héros de la diversité (voir le projet «Héros de la diversité» proposé par Boris Bergant).
- Des master classes doivent être organisés pour les jeunes comédiens, producteurs et metteurs en scène. Il est important que les émissions grand public reflètent la vie de tous les jours. Les collègues issus d'une minorité ethnique doivent pouvoir jouer tout type de rôle, pas seulement des rôles stéréotypés.
- Une augmentation des échanges entre les journalistes, surtout les jeunes journalistes, est nécessaire dans l'espace de diffusion de l'UER. Ceux-ci joueront un rôle très utile dans le développement des compétences et connaissances interculturelles (voir le projet d'échange «Boundless» (sans frontières) avec WDR, l'UER, la COPEAM, l'Unesco, la fondation Anna Lindh et France Télévisions).
- Un guide européen de la diversité destiné aux diffuseurs de service public sera présenté à Paris; il portera sur la représentation des minorités dans les émissions d'actualité et de nouvelles et visera à aider les réalisateurs et les cadres à traiter des questions de diversité.
- Pour la mise en œuvre du processus lancé à Essen, une coordination stable est nécessaire, à laquelle participe activement l'UER. Cette coordination doit être soutenue par un comité d'organisation composé de représentants des membres de l'UER, de l'UE et de l'Unesco.

### Contributeurs

#### L'Union européenne de radio-télévision (UER)

L'Union européenne de radio-télévision (UER) est la plus grande association de diffuseurs de service public nationaux du monde (73 membres actifs, 43 membres associés), qu'elle aide à mettre en œuvre une programmation unique de haute qualité. Elle offre également à ses membres des services techniques, opérationnels et juridiques et coordonne une offre croissante de contenus de qualité pour la radio, la télévision et les nouvelles plates-formes.

L'UER contribue au dialogue interculturel au moyen de ses nombreuses coproductions télévisées internationales et en particulier par le biais de son Groupe de la diversité interculturelle et de la Journée radio des cultures européennes organisée conjointement avec le Prix Europa. Pour toute information complémentaire, consulter [www.ebu.ch](http://www.ebu.ch) Avril Mahon Roberts, Chef de la communication, courrier électronique: [mahon-roberts@ebu.ch](mailto:mahon-roberts@ebu.ch)

Le Groupe de la diversité culturelle de l'Eurovision (IDG) réunit des responsables de la diversité et des producteurs en charge d'émissions traitant des minorités travaillant chez des diffuseurs membres de l'UER. Le groupe, qui se réunit deux fois par an, se donne les buts suivants:

- échanger des sujets d'émissions et de magazines pour les minorités et sur elles
- échanger les expériences professionnelles et des contacts et informer les membres des projets en cours
- analyser, lancer et suivre de nouvelles coproductions

Parmi les séries de coproductions créées par le groupe figure «City Folk», une série diffusée depuis longtemps qui présente chaque année une mosaïque colorée d'habitants des villes européennes; «Inside offside» sur les équipes de football multiculturelles; et la récente «Islam in Europe» sur ce qu'est la vie d'un musulman en Europe aujourd'hui. Dans le cadre de ces séries, les diffuseurs participants produisent un épisode à leurs frais et reçoivent les autres gratuitement. Ces collections permettent aux diffuseurs de réaliser une véritable coopération européenne sur le contenu et leur fournissent une série de films à des coûts de production peu élevée.

Pour toute information complémentaire:  
[duret@ebu.ch](mailto:duret@ebu.ch)

## Fonds social européen (FSE), Commission européenne, Emploi, affaires sociales et égalités des chances DG B - 1049 Bruxelles

Tél.: +32 2 299 11 11 [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

Le présent guide et les ateliers qui ont abouti à sa réalisation permettent de généraliser les enseignements acquis auprès de diffuseurs ou suite à l'exécution de projets, dans le cadre de l'initiative Equal du Fonds social européen, un laboratoire de concepts nouveaux pour la stratégie d'emploi européenne et le processus d'inclusion sociale. Equal a pour mission de promouvoir une vie professionnelle plus ouverte à la diversité par la lutte contre les discriminations et l'exclusion fondées sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Le Fonds social européen (FSE) est une possibilité de financement européenne visant à soutenir des politiques importantes, par exemple, «l'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi». Il a été établi pour réduire les différences de prospérité et de niveau de vie à travers les États membres et régions de l'Union européenne, et favorise donc la cohésion économique et sociale. Les ateliers ont été organisés à l'initiative du conseil suédois du FSE avec le soutien des autorités de gestion d'Irlande et de Finlande.

The Swedish ESF Council  
Box 47141  
SE-100 74 Stockholm

Coordinateur de la plateforme	Johannes Wikman	<a href="mailto:johannes.wikman@esf.se">johannes.wikman@esf.se</a>
Consultant du projet	Jacob Schulze	<a href="mailto:jacob.schulze@faceeurope.se">jacob.schulze@faceeurope.se</a>
Consultant pour le contenu rédactionnel	Matthew Salisbury	<a href="mailto:matthew.salisbury@salisburyward.co.uk">matthew.salisbury@salisburyward.co.uk</a>



### Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)

<http://fra.europa.eu>

L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) est un organe indépendant de l'Union européenne (UE). Elle a pour tâche principale de fournir des conseils et une expertise sur les droits fondamentaux à l'UE et à ses États membres lorsqu'ils mettent en œuvre la législation communautaire.

La FRA est basée à Vienne et poursuit le travail de l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC). Elle publie un rapport annuel sur les droits fondamentaux dans l'UE et des rapports thématiques basés sur ses travaux de recherche et enquêtes.

La collaboration menée avec l'UER et le FSE pour la réalisation du présent guide fait suite à des recommandations émanant d'une conférence sur les médias accueillie par l'Agence (alors EUMC) en 2006. À la suite de la «controverse sur les bandes dessinées danoises», environ 100 professionnels des médias venant d'Europe, d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient se sont réunis à Vienne et ont suggéré:

- d'identifier les lacunes présentées par les programmes d'enseignement et d'élaborer des initiatives de formation spécifiques afin de dispenser un enseignement de qualité sur les questions de la diversité;
- de faire de la formation à la diversité un élément standard des programmes de formation des journalistes, y compris concernant les différences religieuses et culturelles;
- d'établir des contacts avec les associations des minorités et d'encourager les jeunes qui en sont issus à choisir comme profession le journalisme (par des mesures de recrutement ciblées, des bourses et des stages);
- de produire des manuels, des guides, des glossaires et d'autres supports d'auto-formation à l'intention des journalistes.

Communication & Relations extérieures Andreas Accardo [media@fra.europa.eu](mailto:media@fra.europa.eu)

## Groupe de travail

### Coordonnées des participants au projet

#### Consultant et coordinateur du projet :

**Lynne Polak**  
polak@ebu.ch

#### Chef de projet de l'UER :

**Pierre Duret**  
duret@ebu.ch



#### BBC - British Broadcasting Corporation

**Sue Caro**  
sue.caro@bbc.co.uk

Broadcasting House  
Portland Place  
GB - LONDON W1A 1AA  
Tél.: +44 207 580 44 68  
www.bbc.co.uk  
diversity.centre@bbc.co.uk



#### FT, France Télévisions Maison de France Télévision

**Alain Dupeyron**  
alain.dupeyron@france3.fr

7 Esplanade Henri de France  
F - 75907 PARIS CEDEX 15  
Tél.: + 33 1 56 22 60 00  
www.francetv.fr  
e.pellet@francetv.fr



#### WDR, Westdeutscher Rundfunk

**Gualtiero Zambonini**  
gualtiero.zambonini@wdr.de

Appellhofplatz 1  
D - 50667 KOELN  
Tél.: +49-221/220-4465  
Tél.: +49 221 220 33 60  
www.wdr.de



### **NDR, Norddeutscher Rundfunk**

**Pari Niemann**

p.niemann@ndr.de

Rudolf-v.-Bennigsen-Ufer  
D - 30169 Hannover  
Tél.: +49 511 988 2016 [www.ndr.de](http://www.ndr.de)



### **SVT, Sveriges Television AB**

**Inger Etzler**

inger.etzler@svt.se

Tél.: +46 784 00 00

SE-105 10 Stockholm  
[www.svt.se](http://www.svt.se)  
johan.hartman@svt.se



### **YLE, Yleisradio Oy**

**Marita Rainbird**

marita.rainbird@yle.fi

**Michael Hutchinson - Reis**

michael.hutchinson-reis@laurea.fi

Box 90, FIN-00024 Yleisradio  
Tél.: +358 9 148 01  
<http://www.yle.fi>



### **NPS, Nederlandse Programma Stichting**

**Frans Jennekens**

frans.jennekens@nps.nl

Postbus 29000  
1202 MA Hilversum  
Tél.: +3135 677 93 33  
[www.nps.nl](http://www.nps.nl)



### **MTV, Magyar Televizio**

**Judit Klein**

judit.klein@mtv.hu

Szabadsag ter 17  
H - 1810 BUDAPEST  
Tél.: +361 373 47 19  
www.mtv.hu



### **RTE, Radio Telefis Eireann**

**Mairéad Ní Nuadháin**

ninuadm@rte.ie

Donnybrook  
IE - DUBLIN 4  
Tél.: +353 1 208 31 11  
www.rte.ie



### **Televisió de Catalunya**

**Mònica Zapico**

mzapico.l@tv3.cat

C/ TV3 S/N  
08970 Sant Joan Despi, Espagne  
Tél.: +34 934 999 333  
www.tv3.cat  
diversicat@yahoo.es



### **VRT, Vlaamse Radio- en Televisieomroep**

**Geert De Clercq**

geert.declercq@vrt.be

**Gianni Marzo**

gianni.marzo@vrt.be

Auguste Reyerslaan 52  
1043 Brussel  
Tél.: 02-741.31.11q  
www.vrt.be diversiteit@vrt.be



## HRT - Hrvatska Radiotelevizija - TV

**Daniela Drastata**

d.drastata@hrt.hr

Prisavlje 3  
HR - 10000 ZAGREB  
Tél.: +385 1 6342634  
www.hrt.hr prizma@hrt.hr



## Mira Media (NGO)

**Carmelita Cerkei**

caserk@miramedia.nl

PO-Box 1234  
3500 BE Utrecht  
Tél.: +31 30 2302240  
www.miramedia.nl info@miramedia.nl

## Partenariats Equal participants

**Pluriel-Media, France Télévisions  
Mundo, YLE  
Audio Visual Entrepreneurship, BBC  
FAIR, SVT  
Mediashakers, Mira Media  
The Umbrella Project**

## Avec la contribution de:



**Colour Telly**

## Nous tenons à remercier:

<http://www.ifj-europe.org/>



## Nous tenons aussi à remercier tout particulièrement:

Laetitia Gonnet, Anna Vasova UER  
Bob Collins, The Equality Commission for Northern Ireland  
Myriam Sahraoui NPS  
Hans Twint NPS  
Margaret Gallagher, consultant médias et genre  
Elissavet Platsouka, DG Emploi, Commission européenne  
Ramon Puig, DG Emploi, Commission européenne  
Janice Turner, BECTU  
Rowzat Tayyebkhan, BBC Training & Development Delivery  
Marc Gruber, EFJ  
Victor Carrera Brusotto, TV3 Catalunya  
Jean Joseph Scheffknecht, Ingénieurs pour l'école  
Beate Winkler  
Carles Checa Granja, TV3 Catalunya  
Hamlin Grange, consultant Diversipro  
Janne Pennanen, ministère du travail, Finlande  
Tony Tyrrell, WRC Social and Economic Consultants Ltd, Dublin  
Elonka Soros, BBC, Editor Diversity, BBC English Regions  
Allen Mercer, consultant en contenu rédactionnel  
Torsten Thunberg, Swedish ESF Council  
Martina Valdetara Ed Klute, Jessika ter Wal, Mira Media  
Robin Elias ITN  
Mike Blair ITV  
Miranda Genova, ITV  
Aude Seurrat de La Boulaye  
Ulla Zetterberg FAIR  
Federico Llano Sabugueiro, Francisco Javier Aguilera TVE  
Dr Clas Dammann ZDF  
Édouard Pellet, délégué à l'intégration et à la diversité, France Télévisions  
Nic Peters, Sky News

© Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), 2008. Tous droits réservés. Ce guide est destiné aux activités de formation et aux ateliers à but non lucratif. La reproduction est autorisée à des fins non commerciales à condition de mentionner la source et d'informer le détenteur du droit d'auteur

La diffusion des images du DVD est interdite en toutes circonstances. Les personnes qui utilisent ces matériaux sans permission et à des fins autres que celles énoncées devront verser des droits d'auteur.

**Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne  
(FRA)**

**Le Guide de la diversité culturelle pour les émissions  
d'information sur les télévisions de service public**

**FRA 2008**

Barcelona, Design & Artwork: La Factoria dels anuncis  
Budapest, Printer: Elanders Hungary Kft.

2008

ISBN 978-92-9192-290-1

DOI - 10.2811/35302

De nombreuses autres informations sur l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) sont disponibles sur le site Internet de l'Agence (<http://fra.europa.eu>).

© Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), 2008

Reproduction autorisée pour les usages non commerciaux, moyennant mention de la source et après information du propriétaire du copyright.

Au cours des 10 dernières années, plusieurs professionnels de la radio et de la télévision de service public européenne s'occupant spécifiquement des minorités culturelles et ethniques et travaillant pour elles, se sont réunis régulièrement sous les auspices du Groupe de la diversité interculturelle de l'Union européenne de radio-télévision pour échanger leurs expériences et coproduire des émissions.

Lorsqu'en 2006, une Media Mainstreaming Platform [Plate-forme de généralisation dans les médias] a été créée pour diffuser les bonnes pratiques d'Equal, la possibilité d'échanger les expériences de ce groupe avec d'autres professionnels de la télévision s'est transformée en une réalité. Le Guide de la diversité a été élaboré dans le cadre de quatre séminaires organisés par le Conseil suédois du FSE et financés par le Fonds social européen et l'UER. Il est publié par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA).

Ce guide réunit certaines de ces expériences partagées rassemblant pour la première fois des informations pratiques et des conseils qui peuvent être utilisés, appliqués et imités.

Plus de 30 extraits de journaux télévisés et d'émissions d'actualité venant d'une douzaine de pays européens soulignent certaines des difficultés qu'affrontent les journalistes lorsqu'ils couvrent les minorités. Le texte qui les accompagne décrit les problèmes et suggère des questions que les journalistes pourraient examiner avec profit dans le cadre de leur développement professionnel.

[http://www.ec.europa.eu/employment\\_social/esf/](http://www.ec.europa.eu/employment_social/esf/)  
<http://www.ebu.ch>  
<http://fra.europa.eu>

