

CLUB *Averroes*

RAPPORT 2007

LA DIVERSITE DANS LES MEDIAS

SOMMAIRE

Avertissement & remerciements	p 3
Préambule	p 4
La diversité dans l'encadrement	p 9
TF1	p 11
France Télévisions	p 17
France 2	p 19
France 3	p 24
France 4	p 29
France 5	p 30
France Ô	p 33
ARTE	p 35
TV5	p 37
CANAL +	p 38
M6	p 42
Les Chaînes Parlementaires	p 45
Les Chaînes d'Information	p 46
Les Nouvelles Chaînes de la TNT	p 49
Le Centre National du Cinéma	p 52
Les Radios Nationales	p 54
La Presse Ecrite Nationale	p 58
La Publicité	p 59
Analyse et préconisations	p 64
Annexes	p 69

Avertissement

Ce présent document a été réalisé par les membres du club Averroes*, tous professionnels des médias. Il porte sur la période qui court d'octobre 2006 à novembre 2007. Il ne s'agit pas d'un travail de chercheur. Il est le produit d'un travail de collectes, d'observations, d'échanges et d'analyses d'informations sur la problématique de la diversité dans les médias français. Les rédacteurs de ce rapport ont privilégié l'approche opérationnelle et factuelle sur ce sujet. Ce rapport est volontairement orienté sur la diversité « franco-française », même si celle-ci s'appréhende de manière plus large.

Ce travail a pour objectif de mettre en lumière les politiques exemplaires et celles qui le sont moins en matière de reflet de la diversité. A différentes étapes de sa réalisation, les rédacteurs ont consulté de nombreux professionnels des médias : diffuseurs, producteurs, journalistes, animateurs, comédiens, scénaristes, etc.

Ce document est proposé sous la seule responsabilité de ces auteurs et doit donc être utilisé avec les précautions d'usage. Nous nous réservons le droit de revoir ou réviser le contenu de ce rapport à la lumière de toute information additionnelle dont nous pourrions prendre connaissance après la connaissance de ce rapport.

Sa reproduction, totale ou partielle, est autorisée à condition que son origine et ses auteurs soient explicitement cités.

* Le club Averroes a été fondé en 1997 et rassemble près de 350 professionnels des médias autour de la promotion de la diversité dans les médias français.

Remerciements

Nous tenons à remercier tous les membres du club Averroes pour leur disponibilité, leur intérêt et leur mobilisation en faveur de la promotion de la diversité dans nos médias. Nos remerciements vont également à tous les collaborateurs des diffuseurs, des éditeurs, d'institutions publiques pour leur contribution collective autour de cette problématique. Ce rapport n'aurait pu être établi sans leur précieuse collaboration.

Préambule

A l'ère de la mondialisation, la question de la diversité fait désormais partie de notre préoccupation quotidienne. Elle est généralement associée à des actions positives de préservation du patrimoine culturel, de succès et de richesse des apports d'origines diverses, etc. à tel point que la diversité est devenue l'alpha et l'oméga de toute politique de communication des grands entreprises françaises et internationales.

Récemment, lors du Grenelle de l'environnement, chacun s'accordait pour affirmer le concept de diversité comme l'assise indispensable à toute politique de développement durable.

Même si le concept de « minorités visibles » ou de « minorités ethnoculturelles » ne constitue qu'une partie de la problématique de la représentation de la diversité dans les médias, il cristallise aujourd'hui tous les défis et les interrogations qui exacerbent notre société, avec ses conséquences sur le lien social et la nécessité de « vivre ensemble ».

Selon notre étude, une grande variété de situations cohabitent en matière de représentation de la diversité dans nos médias malgré une disposition légale afin que *« les diffuseurs télévisions et radios veillent dans leur programme à promouvoir les valeurs d'intégration et de solidarité qui sont celles de la République »* et pensent *« à prendre en considération, dans la représentation à l'antenne, la diversité des origines et des cultures de la communauté nationale »*.

Le niveau de représentation et d'incarnation de la diversité ethnique est fortement contrasté d'un diffuseur à l'autre. Malgré la dynamique qui a suivi les émeutes en banlieue à l'automne 2005 et la réunion à l'Élysée entre les grands patrons de chaînes et le chef de l'État, le constat aujourd'hui, deux ans après, est le suivant : les changements sont trop modestes.

On peut dire qu'il n'y a pas eu de bouleversements importants ni convaincants. Même si la volonté de certains diffuseurs de faire une juste place à la diversité est réelle, le phénomène est encore récent et hésitant.

Dans la sphère des médias, la situation des minorités visibles, notamment les noirs, les arabes et les asiatiques, demeure fortement inégalitaire face à celle des « blancs ». En effet, que ce soit dans le domaine de la visibilité à l'antenne, de l'affichage, du contenu, de la représentation qui en est faite ou bien dans le domaine de l'emploi, particulièrement dans l'encadrement et les postes décisionnaires, ce sont les « hommes blancs » qui dominent largement.

A la télévision, au cinéma, à la radio, l'universel est toujours incarné par un homme... de surcroît blanc.

A noter, également, les femmes sont peu présentes dans les postes à responsabilité dans les médias. Le mythe de l'égalité républicaine ne fait plus illusion, du moins dans la pratique.

Dans un environnement où l'égalité des chances est loin d'être une réalité, nous pensons que les médias ont une responsabilité importante vis-à-vis des minorités visibles. Une prise de conscience existe et des actions ont été menées depuis quelques années. Partant de là, l'éthique des médias, doit-elle et peut-elle aller plus loin dans la lutte contre les discriminations et en faveur de la cohésion nationale ? Nous le pensons clairement.

Face à la panne, à l'essoufflement des institutions à incarner ce rêve d'une France d'égalité, de fraternité et de liberté, les médias ont un rôle essentiel à exercer pour donner un nouvel élan au pacte républicain. Ils peuvent constituer à la fois le levier et l'instrument de projection vers l'avenir de tout un pays et devenir ainsi un véritable miroir aux justes reflets de la société.

Dans ce rapport, nous abordons un sujet important que constitue celui de la représentation de la diversité dans les médias et en particulier celle des minorités visibles. Si la problématique est sérieuse, il n'est pas de notre intention de l'appréhender ni sous un angle polémique, ni conflictuel.

Le club Averroès n'a jamais développé une approche idéologique en ce qui concerne ces enjeux de société. Nous avons toujours fait la promotion professionnelle de la diversité dans les médias sur la base du mérite, de la compétence.

Le club Averroès qui fête cette année ses 10 ans d'existence, n'a eu de cesse d'apparaître comme une force de propositions pragmatiques et un laboratoire de la diversité professionnelle dans les médias. Ces interventions ont été tout le contraire d'une opposition stérile ou contre-productive. Elles se sont toujours soldées par des préconisations qui ont permis des avancées significatives sur le sujet.

Durant ces dix années d'expérience en matière de promotion de la diversité dans les médias, l'attente de personnes issues des minorités visibles a toujours été la même : elles ne réclament pas des droits distincts, ni des privilèges ou des différences de traitement. Elles aspirent simplement à faire naturellement partie de la famille française...de la photo de famille.

Récemment encore, sans le vouloir, deux hebdomadaires de la presse française, VSD et Télérama, témoignaient chacun à leur manière (et sans doute de manière inconsciente) de l'absence ou de l'insuffisance de diversité dans nos médias. VSD,

dans son numéro de septembre 2007, illustre un article sur la rentrée des 50 animateurs qui font la télévision par une photo de groupe, sur laquelle aucune personne de la diversité n'y figurait. Quant à Télérama, la « Une » du mois d'octobre dernier figurait 100 ménagères de moins de 50 ans, sans qu'aucune ne représente la diversité démographique française établie par l'INSEE.

Ces deux exemples frappants nous ramènent à la triste réalité : la couleur ne fait pas encore partie de la grande famille de la télévision.

Le 15 mars 2007, le très officiel Bureau International du Travail (B.I.T.), institution internationale, a publié un rapport avec le Ministère français à l'Emploi et à la Cohésion Sociale sur la réalité ou non des discriminations à l'emploi dans notre pays. Le constat est édifiant encore une fois. Il établit formellement l'existence et l'ampleur des discriminations à l'embauche à l'encontre des jeunes Françaises et Français...en raison du critère de leurs origines.

Autre exemple, Mme Gay J Mc Dougall, l'experte des Nations Unies sur les questions relatives aux minorités, réalise au cours de sa visite officielle en France du 19 au 28 septembre 2007 que les Français issus des minorités visibles font l'objet de graves discriminations. Elle va même jusqu'à affirmer que ces dernières sont largement « *répandues, enracinées et institutionnalisées dans la société française* ». Et de s'adresser au gouvernement en déclarant qu'en France « *le racisme est vivant, pernicieux et il cible clairement les minorités visibles issus de l'immigration qui sont pour la plupart des citoyens français.* »

Elle poursuit : « *Les espoirs et les rêves de ces jeunes sont ignorés ; ils ne voient aucune possibilité de promotion sociale en raison de la couleur de leur peau, de leur religion, de leur nom de famille ou de leur adresse. Des personnes qui ont beaucoup travaillé, qui ont respecté toutes les règles du jeu et qui croient sincèrement aux principes de la république française se trouvent piégées dans des ghettos urbains géographiquement et socialement isolés où le taux de chômage peut dans certains cas dépasser les 40 %. Ils se sentent discriminés et rejetés par une conception rigide de l'identité nationale française* ».

Mme Gay conclue en fustigeant « *la promesse d'égalité contenue dans la constitution qui est une vision et non pas une réalité de la France moderne. Les dirigeants de la France doivent remplir cette promesse.* »

Elle « *salue* » tout de même l'initiative prise par le Président de la République, Nicolas Sarkozy, « *de lancer un débat public sur les politiques de l'Affirmative Action* ».

On le voit, il reste beaucoup à faire pour que la diversité culturelle soit pleinement acceptée et que l'égalité des chances soit la règle.

Comme pour faire écho aux propos de Mme Gay, experte des Nations Unies, « *sur le sentiment qu'il ne suffit pas d'être Français pour être accepté* », toutes les dernières études sur le racisme et l'exclusion montrent que les médias et l'image qu'ils donnent de la diversité demeurent un élément des discriminations qui pèsent sur les minorités visibles. On sait comment les écrits, la voix et l'image façonnent les esprits et les mentalités des individus.

De l'avis même des Français interrogés par sondage pour le CSA et Le Parisien, en octobre 2006, la télévision par exemple « accorde une place insuffisante à la diversité », même si toujours selon les sondés, « la représentation des minorités visibles qui est associée ne leur paraît pas dévalorisante ».

Nombreux sont ceux qui réfutent le rôle de l'industrie des médias dans la perpétuation du racisme et qui rejettent leurs responsabilités d'entreprises en matière de diversité. Le déni et/ou la sous estimation du problème sont monnaie courante de la part de certains professionnels...

Une note confidentielle, réalisée par un expert extérieur, montre que des pratiques discriminatoires existent toujours dans la gestion des ressources humaines dans un grand média français.

Pour la première fois, à l'intérieur d'un grand média, cette note reconnaît explicitement la « *rupture d'égalité* » et « *l'usage de pratiques discriminatoires* » à l'égard des personnes issues de la diversité. L'auteur met en garde ses dirigeants sur « *les pratiques de recrutement et de management* » à l'intérieur de l'entreprise qui « *prennent rarement en compte la loi du 16 novembre 2001, exposant la chaîne de ne pouvoir justifier des ruptures d'égalité de traitement sur des critères objectifs* ». Et de poursuivre, « *les ruptures d'égalité de traitement se rencontrent assez fréquemment ; recrutement, évaluation, promotion...* ».

Cette note établit formellement la réalité des pratiques de discriminations qui s'appliquent de manières directes et indirectes à l'égard des minorités visibles. Elle illustre ces pratiques illégales notamment au travers des agissements qui peuvent paraître aussi « *banales* » que « *la cooptation et les systèmes de préférences* » toujours très en cours dans nos médias. Ce rapport ne sera jamais publié et pour cause, les risques de poursuites d'ordre pénales et civiles à l'encontre des dirigeants de cette entreprise sont importants.

Cette note, que les commanditaires refusent de rendre publique, prouve s'il le faut la persistance et l'ancrage des discriminations qui touchent directement et indirectement les professionnels issus des minorités visibles de notre pays.

Cette note émane certes d'une seule chaîne, mais on peut constater les mêmes faits ailleurs. Que les autres diffuseurs français acceptent un tel audit interne, et il serait hélas fort à craindre que les conclusions soient similaires.

Signalons que cette enquête interne réalisée en vue d'évaluer la réalité et l'ampleur des inégalités de traitement à l'intérieur de la chaîne, apporte des suggestions pour y remédier. C'est pourquoi nous ne citerons ni l'origine, ni la chaîne concernée. Gageons seulement que les solutions y seront appliquées rapidement.

Heureusement de nombreux professionnels des médias ont pris conscience du problème. Grâce à eux, la situation évolue lentement mais favorablement.

Etat des lieux

Cette année, nous proposons, comme l'an dernier lors de notre premier rapport, un état des lieux de la diversité dans l'audiovisuel, y compris et c'est la nouveauté, les chaînes gratuites de la TNT, les radios de la bande FM ainsi qu'un rapide aperçu de la presse nationale. Nous n'avons pas la prétention de faire un bilan exhaustif des actions (ou de leur absence) des diffuseurs pour l'année 2007, mais de livrer nos appréciations pour faire évoluer la situation.

Nous présentons le plus sincèrement possible un comparatif qualitatif des actions menées sur l'année 2007.

Les sources d'information et de recoupement sont multiples. Elles reprennent les déclarations des diffuseurs, ainsi que tous les résultats de nos recherches et de nos investigations.

Cette analyse d'une année d'activité et de représentation de la diversité repose sur une triple approche :

- la diversité en termes de visibilité

Son affichage à l'antenne, les signatures, les visages, les voix, les journalistes, les animateurs, les chroniqueurs, les comédiens, les témoins ou invités, les candidats aux jeux, le public des jeux ...

- la diversité dans les contenus

Nous nous attachons ainsi à examiner la diversité dans les contenus, représentation stéréotypée ou non, dans les documentaires, les fictions ou dans les sujets de magazines.

- la diversité dans l'emploi et les directions d'entreprises

Nous examinons la diversité dans l'emploi et les résistances des dirigeants à casser le plafond de verre pour donner des responsabilités à des professionnels issus de la diversité.

LA DIVERSITE ABSENTE DES DIRECTIONS OPERATIONNELLES

Le paysage audiovisuel français compte plus d'une centaine de chaînes de télévision. Plusieurs grands groupes opèrent dans ce secteur.

Nous avons étudié la diversité parmi les cadres dirigeants de quelques grands groupes français : TF1, France télévisions, Canal +, M6.

Ces entreprises sont représentatives de ce secteur qui a commencé à s'ouvrir à la diversité grâce des impulsions de l'extérieur, comme celle qu'exerce le Club Averroès depuis sa création en 1997.

Notre analyse est basée sur les organigrammes publiés par les entreprises elles-mêmes sur Internet ou dans le Business guide de l'audiovisuel.

Le secteur audiovisuel dans sa globalité a été lent à faire **un peu** de place à la diversité. Il est resté trop longtemps fermé à la couleur.

Même si elle est encore insuffisante, cette volonté de visibilité de la diversité dans le secteur de l'information existe. Ce qui est loin d'être le cas dans les programmes (fictions, séries, documentaires, magazines...).

L'étude des organigrammes des chaînes publiques ou privées montre des conseils d'administration, des directoires et des directions opérationnelles (tous secteurs confondus) presque exclusivement monocolores et donc peu sensibles à cette question fondamentale de cohésion sociale. Le recrutement à ce niveau est assujéti à ce mal, bien français, qui est la reproduction des élites (même origine sociale, ethnique, culturelle), c'est ce qu'on peut appeler le clonage.

Cependant, l'exception confirmant la règle, quelques efforts sont à souligner :

Canal + a innové avec un directeur marketing et le directeur de la rédaction de i Télévision tous deux issus de la diversité.

Le service public a suivi, depuis 2005, en nommant deux personnes issues de la diversité, l'une à la direction de France 4 et l'autre très récemment à un poste important dans une direction du groupe de France Télévisions.

L'effort doit être porté maintenant sur les directions opérationnelles (programmes, information, administration) pour insuffler des sensibilités différentes pour créer un climat d'ouverture et permettre à des programmes nouveaux et innovants d'être réalisés, avec comme seul objectif la cohésion sociale. Cela participera à forger une mémoire collective qui aidera à souder la communauté nationale.

Le club Averroès s'est toujours fixé un devoir de vérité. Vérité sur les stratégies et les moyens déployés par les diffuseurs, vérité sur les avancées réelles constatées chez ces derniers, vérité sur leurs motivations, leur volontarisme ou leur résistance.

Pour chacun des diffuseurs, nous nous sommes efforcés de dresser un état des lieux objectif soulignant les actions positives et les points négatifs.

TF1

TF1 est la chaîne qui s'est engagée la première dans un plan d'action en faveur de la diversité. C'est le Vice-président Etienne Mougeotte qui l'a personnellement initié avec le Club Averroès en 1998. Pour rappel, le Plan pour une Action Positive pour l'Intégration de France Télévisions date lui de janvier 2004. C'est l'occasion pour nous de lui rendre hommage. Grâce à Etienne Mougeotte, TF1 a connu une mue sans précédent dans le paysage audiovisuel français. De chaîne franco-française, monocouleur, « franchouillarde » diront certains, TF1 est devenue une chaîne de télévision généraliste de stature européenne et un peu plus ouverte sur le monde. Depuis 1998, sous son impulsion directe, l'information sur LCI et sur TF1, le divertissement et les jeux ainsi que la fiction ont pris tour à tour un virage éditorial qui intègre cette réalité métissée de notre pays.

Aussi, avant d'exposer l'action de TF1 en termes de diversité pour l'année 2007, le club Averroès souhaite rappeler certaines réalisations pérennes de cette entreprise. Notamment, le fait que cette première chaîne européenne confie la présentation de son journal de 20h à un journaliste issu de la diversité ainsi que la présentation de son principal magazine hebdomadaire d'actualité, le « 7 à 8 », le dimanche après-midi. Pour la première fois, une grande chaîne de télévision confiait donc les manettes de son 20h, le journal le plus exposé, à un présentateur issu des minorités visibles. Il s'agissait, à l'époque, pour les dirigeants de TF1 de faire passer le signal fort qu'à compétence égale, aucun poste n'était fermé à la diversité. Cette décision qui a fait date, a-t-elle été suivie par d'autres réalisations tout aussi remarquables ? C'est ce que nous allons voir dans les paragraphes ci-dessous.

Information - Aspects positifs

En matière d'information, TF1 a entrepris une action transversale de prise en compte de la diversité. Sur le plan éditorial, les équipes de journalistes tendent à refléter une certaine diversité. La rédaction de TF1, serait celle où l'on dénombrait le plus de journalistes issus des différentes composantes culturelles de la société française. C'était le cas l'année dernière et c'est, semble-t-il, toujours le cas aujourd'hui, même si les effectifs sont restés stables cette année. Ceci expliquant cela, le traitement de l'information sur TF1 et en particulier sur les questions relatives à la diversité affiche globalement un respect éthique et conforme à la déontologie professionnelle.

En outre, la rédaction de TF1 poursuit son travail de normalisation des territoires d'outre-mer, en pérennisant les bureaux de correspondants à la Martinique, à la Réunion et en Guyane.

Ces bureaux alimentent la rédaction de sujets locaux mais aussi des sujets qui illustrent l'actualité nationale vue depuis ces territoires comme, à titre d'exemples, la rentrée des classes à la Martinique, le micro-trottoir sur le pouvoir d'achat ou, un vol d'essai de l'A380, etc.

Ce type de reportages permet de rompre avec les traditionnels poncifs sur ces territoires considérés par la métropole comme « carte postale » ou « pompe à subventions ». A noter que d'autres territoires, comme la Corse, souffre énormément d'une représentation cantonnée aux plages, au soleil et aux attentats des indépendantistes...

Ce type de sujets a plusieurs avantages. Ils banalisent l'information venue de ces bouts de France, tout en créant dans l'esprit du téléspectateur un sentiment de continuité territoriale avec ces départements d'outre-mer.

Information – Aspects négatifs

La diversité éditoriale qui rayonne dans le journal de 20h ne semble pas irradier le journal de 13h en semaine, bien que les mêmes équipes fournissent les deux éditions. C'est le 20h qui, statistiquement, accueille le plus de sujets d'actualité nationale tenant compte de la diversité de la communauté nationale. Sur LCI, la chaîne d'information du groupe, les visages qui incarnent l'actualité sont de moins en moins divers.

Magazines -Aspects positifs

TF1 maintient le cap avec ces magazines d'information comme « 7 à 8 », le magazine le plus exposé de la chaîne puisque diffusé le dimanche en fin d'après-midi. Il est co-présenté par deux journalistes à l'image de la diversité de la société française (à noter qu'un blanc incarne autant la diversité qu'un noir).

Les magazines « Confessions intimes », « 50 mn Inside », « C'est quoi l'amour » et « Vol de nuit » affichent chacun à leur manière une dose de représentation de la diversité non dédiée exclusivement à ces sujets récurrents de l'intégration, des banlieues ou de l'immigration. Cela est assez remarquable pour le souligner. Ces magazines contribuent ainsi à l'objectivation d'un sentiment de « vivre ensemble ».

Pour fabriquer ses émissions, la chaîne fait appel à des maisons de production qui comptent dans leurs effectifs des professionnels, et parmi ceux-ci des cadres et rédacteurs en chef, issus des minorités visibles.

Magazines- Aspects négatifs

Le magazine le « Droit de Savoir » persiste dans son approche exclusivement anxiogène de la diversité. Même si pour nous, il n'y a pas de sujets tabous. La récurrence de ces sujets marronniers, déjà vus et revus sur le travail de la police dans les cités avec des minorités visibles pour incarner ces banlieues ou bien les « fameuses » nouvelles filières de l'immigration cantonne la diversité à une image stéréotypée, à la fois géographiquement et sociologiquement.

Tout le contraire des efforts de la chaîne dans sa volonté de normaliser la diversité. Une confusion qui nuit à la crédibilité de la chaîne dans son action en faveur de l'égalité de traitement de toutes les composantes de la société française.

Les magazines tels que « téléshopping », « télé-vitrine », « shopping avenue matin », mettent rarement en exergue la réalité de la diversité. Comme si l'idée du consommateur français ne pouvait s'incarner autrement que dans un personnage blanc.

Sport

Le sport, comme la culture, est un vecteur des valeurs de la chaîne TF1. A ce titre, celle-ci compte quelques consultants et journalistes issus de la diversité. Certains très visibles comme celui qui a la lourde tâche de suivre l'équipe de France de football. Le travail est bien entamé, cependant des efforts restent à faire dans un domaine où les Français issus de la diversité ont acquis une compétence et une légitimité incontestables.

Programmes jeunesse

TF1, comme les autres chaînes, a compris que la pédagogie de la diversité doit commencer très tôt, à l'âge de l'enfance.

Les programmes de jeunesse s'adressant aux enfants comme aux parents, contribuent à l'identification d'une société française dans sa diversité. Pour l'année 2007, on peut citer les exemples des séries d'animation telles que « *Dora* » et « *Diego* », qui mettent en avant des héros métis. Le programme court « *Ouf le prof* » incarné par un comédien issu des minorités visibles est un autre exemple du positionnement des programmes jeunesse de la chaîne en faveur de la diversité.

Divertissement et jeux - Aspects positifs

La totalité des programmes de divertissement et des jeux de la chaîne tels que « Attention à la marche », « la Roue de la fortune », « Un contre 100 », « Une famille en or », « Le maillon faible », « Qui veut gagner des millions », « Vidéo gag », « Star Academy », « Secret story », « L'île de la tentation », « Koh Lantha », présente un reflet fidèle de la diversité de la société française, tant au niveau du public que des candidats retenus pour participer à ces émissions.

Autre motif de satisfaction, chaque année depuis deux ans, la chaîne consacre la deuxième partie de soirée de la nuit de la saint Sylvestre à un « Concert de la tolérance » qui mêle la prestation d'artistes de tous les pays et de toutes les cultures avec des messages forts contre le racisme et pour la fraternité des peuples.

Divertissement et jeux – Aspects négatifs

Un seul point négatif dans ce secteur, les animateurs issus de la diversité sont encore trop peu nombreux à présenter des émissions de divertissement et de jeux sur la chaîne.

Fiction – Aspects positifs

La représentation de la diversité dans les fictions à TF1 est assez contrastée. La chaîne offre bien une bonne visibilité à certains comédiens issus de la diversité dans des seconds rôles, comme dans les séries telles que « Julie Lescaut », « Paris enquêtes criminelles », « RIS police scientifique », « Navarro », « Une femme d'honneur », « Commissaire Valence ».

Mais la palette des rôles offerts est assez restreinte, plus souvent flics que voyous, et tout aussi anxiogène. On le voit ici, le cliché n'est pas forcément dévalorisant ou négatif, mais il est handicapant car il limite l'expression de la diversité à certains rôles.

Seule innovation : le renouvellement des rôles de comédiens issus de la diversité dans la série « Sous le soleil » et dans la série éphémère « l'Hôpital ».

Fiction - Aspects négatifs

On le voit en matière de fiction, la chaîne et ses producteurs manquent d'imagination et d'inventivité lorsqu'il s'agit de confier des rôles non dédiés aux comédiens de la diversité.

La grande surprise, côté négatif, est de découvrir que des grandes sagas telles que « Mystère » n'affichent aucune diversité ni dans ses premiers ou seconds rôles, ni même dans des petits rôles, en arrière plan.

Comment peut-il en être ainsi dans une série contemporaine de 6 x 52 mn ? Sauf à considérer la diversité comme une simple exception que l'on peut détourner et non comme une règle que l'on doit appliquer dans toutes les circonstances.

A TF1 comme sur les autres chaînes, les séries et les films américains incarnés par des comédiens issus des minorités visibles apparaissent comme des trompe-l'œil. Sur TF1, la liste de ces séries est longue : « Heroes », « les Experts », « Lost », « Grey's Anatomy », « Dr House », « Esprits criminels », « Les feux de l'amour », « New York Police Judiciaire », « New York section criminelle », « New York unité spéciale », etc.

Toutes ces séries ont le point commun de confier des premiers rôles à des comédiens issus des minorités visibles américaines.

Emploi

Sur le plan de l'emploi, à part quelques recrutements au sein de la direction artistique et à la fiction, il n'y a pas d'amélioration notable de la représentation de la diversité. On peut effectivement déplorer qu'aucun poste de décision n'est occupé par un professionnel issu des minorités visibles. Le changement de direction à la tête des équipes de TF1 aurait pu permettre une forme de renouvellement des cadres.

La chaîne TF1 a réalisé les années précédentes des actions significatives en matière de représentation de la diversité. Cette année, elle a eu tendance à se reposer sur ces acquis. Même s'ils sont appréciables, ils ne sont toujours pas à la hauteur d'un groupe audiovisuel leader en Europe.

Groupe France Télévisions

C'est la véritable surprise de l'année de 2007. Longtemps considéré comme le mouton noir sur les questions de la diversité, l'audiovisuel public a réalisé cette année des actions sans commune mesure avec les années précédentes. Un bilan à nuancer toutefois, la télévision publique fait plus que ses concurrentes, mais cela ne signifie pas pour autant qu'elle fait mieux.

Avec un chiffre d'affaire de 2,8 milliards d'euros dont 1,8 milliard d'euros de redevance, les Français sont en droit d'être plus exigeants avec leur service public audiovisuel. L'ancien Ministre de la Culture Renaud Donnedieu de Vabres déclarait il y a peu de temps : « *la télévision publique doit continuer à fédérer largement les téléspectateurs par ses programmes citoyens, différents de la télévision privée et c'est ce qui rend la redevance légitime auprès des Français* ».

Les Français issus des minorités visibles partagent ces mêmes attentes face à cette télévision à laquelle ils adressent d'autres griefs. Ils ont légitimement du mal à admettre qu'ils participent à financer un service public qui ne leur correspond pas et qui en plus donne parfois l'impression de les stigmatiser voire de les dévaloriser. Il y a notamment une attente d'une programmation présentant une image plus fidèle et plus juste des différentes composantes culturelles de la société française.

Le Groupe France Télévisions répond qu'il a toujours cherché à afficher ses ambitions « *d'une meilleure visibilité à l'antenne, qu'il s'agisse des chroniqueurs, présentateurs et journalistes régulièrement présents à l'antenne, du public et des candidats dans les jeux et émissions de divertissement, ou du choix des partenaires et des producteurs, de comédiens de fiction incarnant une société française métissée dans ses origines et plurielle dans ses composantes* ».

Dans le cadre de son PAPI (Plan d'Action Positive et d'Intégration), il vante dans différents documents, colloques, séminaires, sa volonté de valoriser les initiatives de promotion du vivre ensemble dans tous les genres (magazines, documentaires, fictions, information). Un encouragement particulier est apporté aux projets, aux événements ou aux personnalités incarnant « la notion d'intégration (...!) » dans la création culturelle, l'initiative économique et l'action sociale, porteurs d'esprit de citoyenneté partagée et valorisant la solidarité et l'échange.

Les chaînes du Groupe soutiennent également la découverte des cultures étrangères et les programmes qui traitent des liens étroits et anciens entre la France et les différents pays d'origines de ses habitants.

Plusieurs émissions du service public s'attachent à mettre en valeur la richesse des patrimoines culturels étrangers. Le Groupe déclare développer une approche

plurielle et sans tabous de l'Histoire. Ainsi des magazines culturels, des documentaires, des fictions diffusés par ses chaînes s'intéressent à notre passé commun, notamment l'histoire de l'immigration, pour permettre aux téléspectateurs de mieux appréhender le présent et la complexité de notre société.

Au niveau de l'emploi, France télévisions a fait des efforts notables, mais les recrutements concernent peu les postes décisionnaires. Comme le disait récemment un observateur extérieur qui a l'habitude d'étudier les questions de diversité dans les entreprises, « à France télévisions, proportionnellement la diversité est très présente aux étages inférieurs, mais dès que l'on monte aux étages supérieurs où se trouvent les cadres dirigeants, elle se résume à quelques assistantes ».Le Groupe n'a pas encore compris que la diversité peut être un élément de performance et d'innovation dans les équipes dirigeantes.

Mais pour être tout à fait honnête, ce reproche que nous faisons au service public peut être fait à tous les autres groupes audiovisuels français. Comparé à ce qui se fait à la BBC ou dans les grands groupes américains, nous sommes encore au moyen-âge dans ce domaine.

Nous déplorons le fait que la situation de salariés de France Télévisions actuellement en procès pour discriminations ne trouve pas de solutions en interne. Des situations que nous avons dénoncées et portées à la connaissance des dirigeants. Pour seul dialogue, ses salariés se retrouvent face à des avocats payés par l'argent du service public.

Pour chacune des chaînes du Groupe, France 2, France 3, France 4, France 5 et France Ô, nous dressons donc un bilan de la situation qui prévaut en termes de diversité.

France 2

Le navire amiral du groupe France Télévisions, France 2, chaîne généraliste connaît depuis plusieurs années des modifications significatives sur son antenne. C'est également la chaîne du groupe qui, en 2007, a enregistré une forte croissance des actions en faveur de la diversité. Mais c'est aussi la chaîne du groupe qui faisait le moins les années précédentes. Ceci explique cela.

Et cette diversité est réelle dans plusieurs de ses programmes et notamment dans ses jingles pub qui présentent plusieurs comédiens issus des minorités visibles.

Information – aspects positifs

La Rédaction de France 2 compte une demi-douzaine à peine de journalistes issus de la diversité. Légèrement moins que sa concurrente TF1 et beaucoup moins que l'autre chaîne du service public, France 3 avec ses rédactions régionales. A ceux-ci s'ajoutent des journalistes – stagiaires en contrat de professionnalisation.

Ces journalistes ne sont pas assignés à faire que des sujets de « banlieue », on les trouve dans plusieurs services : société, politique, étranger, culture, sports etc.

Sur un plan éditorial, la chaîne, critiquée dans le passé pour la profusion de sujets sur l'insécurité diffusés dans ses journaux, montre, en 2007, une meilleure maîtrise de son information. On voit beaucoup moins ces sujets illustrés systématiquement par des jeunes de banlieues, eux même incarnés par des jeunes exclusivement « beurs » ou « blacks ».

Notons qu'à l'époque, ces reportages avaient suscité des réactions très critiques de la part des téléspectateurs issus des minorités visibles. L'émission « le Médiateur de France 2 » en avait d'ailleurs rendu compte. Les hommes et les femmes de la Rédaction de France 2 ont démontré tout le long de l'année 2007 une pratique éthique sans faille et une meilleure connaissance de la diversité. Beaucoup de sujets d'actualités sont incarnés par des personnes issues des minorités visibles au travers d'une approche normalisante.

Exemples, un sujet récent sur la grève des médecins internes est illustré par le témoignage d'un médecin noir ; un autre sur un micro-trottoir sur le pouvoir d'achat des Français est commenté par plusieurs Français issus de la diversité, etc.

Information – aspects négatifs

La rédaction de France 2 accueille régulièrement des stagiaires journalistes en contrat de professionnalisation. Une bonne partie de ces derniers sont issus des minorités visibles. Gageons que les plus méritants parmi ceux-ci intégreront un jour la rédaction de manière durable et pas seulement temporairement.

Magazines d'information – aspects positifs

L'émission qui montre le mieux cette métamorphose positive, c'est incontestablement « Télématin », la matinale de France 2. Il y a encore un an, sur une vingtaine de visages à l'antenne, aucun ne représentait la diversité. Depuis, « Télématin » s'est littéralement transformé... physiquement. On salue l'arrivée de deux chroniqueurs quotidiens et des présentateurs météo et de journaux, en alternance. Et d'autres journalistes issus de la diversité réalisent des sujets pour ces mêmes journaux du matin.

Même constat, avec la qualité des contenus en plus, pour les émissions comme « Les mots de minuit » de Philippe Lefait ou « Esprit Libre » de Guillaume Durand qui accueillent plusieurs chroniqueurs non réguliers.

L'arrivée d'une nouvelle émission hebdomadaire en deuxième partie de soirée sur France 2 et son animation par une personne issue de la diversité permet à la chaîne de révéler au grand public une présentatrice qui officiait jusque là sur France 5.

Le magazine quotidien « Toute une histoire » présenté par Jean Luc Delarue, offre régulièrement aux témoins et/ ou invités issus de la diversité de participer à des débats non dédiés.

Magazines d'information – aspects négatifs

« Mots Croisés », le magazine d'information phare de la chaîne, n'a malheureusement pas connu les mêmes évolutions que nous constatons sur les autres émissions. Les responsables de cette émission continuent de voir la question de la diversité à travers les problématiques récurrentes suivantes : immigration, islam, intégration ou insécurité. Le casting des invités et le traitement de sujets anxieux provoquent des réactions très critiques de la part des téléspectateurs issus de la diversité, à l'instar de celles que suscite l'émission « Droit de savoir » de TF1.

Sortis de ces sujets anxieux, les témoins issus de la diversité ne font plus partie du casting des invités de « Mots Croisés ».

Divertissement et jeux – aspects positifs

Comme pour TF1, la plupart des émissions de divertissement de France 2 mettent en scène la diversité dans le public et de manière moins régulière pour les candidats aux jeux. C'est le cas dans les émissions comme les « Z'amour » ou « Tout le monde veut prendre sa place ». Dans un autre genre, les émissions de Laurent Ruquier « On n'a pas tout dit » et « On n'est pas couché » ont couramment offert à des chroniqueurs issus des minorités visibles une place de choix. Deux animateurs de notoriété nationale, issus de la diversité, animent parfois quelques prime-times sur France 2.

Divertissement et jeux – aspect négatifs

La représentation de la diversité est inégale selon les émissions de jeux. Elle est par exemple beaucoup moins présente dans les émissions de connaissances telles que « Des chiffres et des lettres », « Motus » et « Tout vu, tout lu ». Il est important que les téléspectateurs s'habituent à l'idée que la diversité peut rimer avec la connaissance et le savoir.

Fiction – aspects positifs

Le succès des séries américaines dans lesquels la diversité est toujours présente comme dans « Cold case », « FBI portés disparus » ou « Urgences », donne des idées aux producteurs et diffuseurs français. On voit de plus en plus des rôles distribués à des comédiens issus des minorités visibles. Sur France 2, on peut ainsi voir des « beurs » jouant des seconds rôles de policiers dans les séries « Homicide » ou « PJ ». « PJ » est la première série française qui décrit le quotidien d'un commissariat de quartier sensible à Paris avec des policiers incarnés par des comédiens de la diversité.

Même constat pour la série « Préjudices » où des juges d'instruction aidés par des officiers de police suivent pas à pas des criminels peu ordinaires. Les « beurs » et les noirs semblent être cantonnés à des rôles de policiers.

On peut relever une exception à cette règle, la série « les Zygs » où l'un des disparus est un personnage noir. « Les Zygs, le secret des disparus » est une série créée par Jacques Fansten qui relate la vie des habitants d'une île.

Fiction - aspects négatifs

On a souligné le peu d'imagination qui caractérise les castings de ces fictions françaises. Un peu comme s'il y avait des rôles, ou plutôt des second rôles, dédiés aux minorités tel que celui d'agent de police. Certes, cela nous paraît être positif, mais devient stéréotypé à force de ne les voir que dans ce genre de rôles.

Le pire, c'est qu'en 2007, on trouve encore un certain nombre de séries contemporaines qui affichent des castings totalement blancs. C'est-à-dire qu'en 52 ou 90 minutes, il est possible de voir des fictions sans le moindre personnage issu de la diversité, principal ou second plan, et même pas de figurants. Et les exemples ne manquent pas :

- « Fais pas ci- fais pas ça », une comédie familiale qui suit quotidiennement deux familles déjantées pendant toute une année scolaire
- « Les Bouley et les Lepic », une série de A à Z, blanc de blanc...
- « la Crim », tous les personnages sont blancs...
- « Greco », un capitaine de la police criminelle hanté par ses démons...évolue dans un univers blanc.
- « Avocats et associés », divorce, conflit d'héritage, viol, inceste, drogue, racisme, un cabinet d'avocats face aux difficultés d'une vie...monocolore.
- « La prophétie d'Avignon », un thriller fantastique et monochrome.
- « Le temps des secrets », le temps des amours de la vie de Marcel Pagnol

Même constat pour la série « Sur le fil », avec un flic aux méthodes pas très règlementaires. Ici, c'est un autre cas de figure puisqu'une comédienne d'origine maghrébine porte le nom d'une Française de souche « Gloanec ».

Projets de fiction : de quoi espérer...

Il existe tout de même des motifs de satisfaction et d'espoir dans les projets de fictions françaises de la chaîne.

- « Douce France » (4 x 90 mn) qui décrit le parcours familial, professionnel, sentimental de deux frères d'origine maghrébine de la deuxième génération. Mourad, le jeune diplômé va se retrouver candidat à une importante élection municipale.
- « Abdelkader », (100 mn) relate l'exil en France de l'émir Abdelkader, le leader du nationalisme algérien entre 1848 et 1852.
- « Capitaine Khalid » une série de 6 x 52 mn sous forme de comédie policière où le héros « as de la débrouille » dans sa banlieue, va se retrouver malgré lui capitaine de police.

- « Deuxième sexe », un unitaire de 90 mn. A 11 ans, Nouredine découvre qu'il est une fille et que sa mère le lui a toujours caché.
- Un « Lien entre nous » raconte l'histoire vraie d'une athlète espoir du 400m, Katia Assouani devenue aveugle. Elle participera néanmoins aux JO paralympiques et sera médaillée.
- Un instituteur antillais dans « l'Ecole de la vie », une série de 6 x 52 mn.
- Deux héros récurrents d'origine maghrébine dans une série médicale de 6 x 52 mn intitulée « Le cocon ».
- Trois héros récurrents issus des minorités dans la série 6 x 52mns, « l'Etat de grâce » qui évoque une femme Présidente de la République.
- Ou encore un rôle d'enquêteur d'origine algérienne dans une minisérie contemporaine intitulée « Double peine ».

Documentaires

Une sous représentation de la diversité est encore constatée dans les documentaires de la chaîne. Lorsque cette diversité est présente, elle est encore trop souvent institutionnelle et sur des sujets attendus et récurrents du style « banlieue – intégration - immigration ».

Sports

Malgré de nombreuses émissions de sport et un nombre important d'heures de retransmissions, les professionnels issus de la diversité sont rares sur les programmes sportifs. Cela est d'autant plus surprenant que la diversité est très présente sur les terrains.

Les effectifs du service Sports sont encore quasiment monocolores.

Jeunesse

Lentement mais sûrement, la couleur arrive sur les programmes jeunesse de la chaîne. Dans «Saint Ex, nos années pension », la nouvelle série de l'émission jeunesse « K2A », un des rôles principaux, celui d'une des internes est joué par une beurette dénommée Amel. Dans la même série, le maître d'internat est un noir.

Dans « Déjà vu », autre série jeunesse de France 2, Greg, un des principaux rôles est incarné par un jeune malgache. Toujours dans la diversité, mais dans un autre registre, dans le groupe de jeunes, on trouve Arthur qui est handicapé.

France 3

France 3 est très certainement la seule chaîne du PAF où l'on peut croiser quotidiennement à l'antenne des présentateurs, des animateurs et chroniqueurs issus des minorités visibles. Les rédactions régionales sont un véritable laboratoire pour des jeunes talents issus des minorités.

La personnalité emblématique de la chaîne en termes de diversité est la présentatrice en titre du 19/20. Découverte par les anciens dirigeants, Marc Tessier et Rémy Pflimlin (respectivement Président de France télévisions et Directeur Général de France 3, à l'époque), elle s'est vue confier les rênes du plus important journal de la Trois par l'équipe dirigeante actuelle.

Nous notons néanmoins une présence insuffisante de journalistes de la diversité au sein de la Rédaction Nationale de cette chaîne.

La faiblesse flagrante de cette chaîne, c'est l'absence de la diversité dans l'encadrement et dans les postes de direction. On ne trouve aucun professionnel issu des minorités visibles à la tête des treize directions régionales. Même constat en ce qui concerne les directions nationales, un comble pour une chaîne qui se veut être la chaîne de la proximité.

Information – aspects positifs

La présence, surtout dans les régions, de journalistes réguliers issus des minorités visibles contribuent indéniablement à ce que les sujets sensibles soient traités avec plus d'éthique et de nuances. Les téléspectateurs français, en Bretagne ou Strasbourg, à Lille ou Marseille, s'habituent à voir des visages multiples qui composent la mosaïque de la France.

Information – aspects négatifs

France 3 doit faire encore des efforts pour une meilleure intégration de professionnels issus des minorités dans ce secteur. La diversité dans les stations régionales, même si elle est insuffisante, devrait être un exemple pour la Rédaction nationale.

Nous faisons le même constat en ce qui concerne les personnels d'encadrement.

Divertissements & jeux

C'est le seul véritable acquis aujourd'hui en termes de diversité dans toutes les chaînes françaises et a fortiori sur France 3. Le public et les candidats issus de la diversité participent pleinement aux émissions de jeux et de divertissement. C'est devenu une donnée pour tous les producteurs et programmeurs.

Au cours de l'exercice 2007, la chaîne a donné sa chance à des animateurs et des chroniqueurs dans des émissions importantes comme «Intervilles » ou « Plus de vie ». Au niveau des contenus aussi, le constat est positif. « C'est pas sorcier » a consacré une spéciale sur le thème « d'où viennent les Français ? » et la spéciale famille de « Questions pour un champion » dans laquelle on retrouvait une famille hindou parmi les huit en compétition.

Magazines d'information

« On peut toujours s'entendre », magazine de médiation présentée par Laurence Bobiller, donne régulièrement la parole à des invités issus de la diversité, et pas uniquement sur des sujets liés aux cités ou aux banlieues.

Jeunesse

Que ce soit dans le contenu ou dans les personnages, la diversité est présente dans les programmes jeunesse de la chaîne tels que “Célestin”, “Foot de rue” ou bien encore dans la dernière série d'animation à la mode chez les jeunes : “Shuriken school”

Fiction – aspects positifs

Les fictions françaises de France 3 se distinguent par le fait qu'elles offrent des rôles non stigmatisant aux comédiens de la diversité.

Dans la série “*Fabien Cosma*», c'est un rôle de médecin que tient un comédien d'origine arabe et dans « *Famille d'accueil* » c'est celui d'un éducateur qui est incarné par acteur de la diversité. Dans « SOS 18 », une comédienne noire joue un rôle de pompier et une beurette celui d'une standardiste.

« Tropiques Amers », 2 x 104 mn qui relate l'histoire de la traite des « noirs ».

Dans la série phare de France 3, *“Plus belle la vie”*, on côtoie presque chaque jour un avocat beur, une adolescente malgache ou tout simplement un jeune sportif de la diversité.

Fiction - aspects négatifs

Les sujets de fictions traitent presque toujours de sujets anxiogènes en relation avec la diversité. Le traitement reste très institutionnel. L'unité fiction de France 3 indique par ailleurs qu'elle est à la recherche d'auteurs pouvant lui proposer des histoires contemporaines racontées de manière à la fois romanesque et authentique.

Fictions françaises en attente de diffusion :

« Béthune sur le Nil » un téléfilm de 90 mn qui relate le destin extraordinaire et véridique d'une ouvrière ch'timi, devenue une diva de danse orientale au Caire.

« Tombé du ciel », 8 x 52 mn, le feuilleton de Noël qui raconte l'histoire d'un couple français en pleine rupture qui se voit attribuer par un organisme d'adoption un joli bébé noir...

« Les mariées de l'Isle bourbon » minisérie de 2 x 90 sur la communauté antillaise.

Projets fictions en écriture :

« Ce qui est écrit », une série de 6 x 52' mn qui relate pour la première fois à la télévision, la saga d'une famille immigrée algérienne des années 60 aux années 80.

« Il faut sauver Saïd », Saïd est un bon élève qui étudie dans le collège d'une ZEP. Sa détermination en vue de s'en sortir, sera-t-elle suffisante dans un environnement aussi difficile ?

“Tout ce qui nous sépare” (Anciennement Fatima) par Adila Ben. Série de 6 x 52mns qui raconte les tribulations romanesques d'une cinquantenaire d'origine algérienne.

« L'ombre chinoise », projet unitaire à l'étude sur une histoire d'amour entre un juif séfarade et une clandestine chinoise sur fond de thriller lié à la mafia chinoise.

Documentaires – aspects positifs

De nombreux documentaires de la chaîne relatent les parcours d'intégration réussie ou pas de citoyens d'origines étrangères, d'autres font appel à la mémoire des différentes composantes de la communauté nationale ainsi qu'au questionnement historique nécessaire pour mieux comprendre le présent.

« La meilleure façon de marcher » de Gael Leibrang. L'armée française a changé, elle s'est professionnalisée et s'adapte à un nouvel environnement en intégrant des hommes et des femmes d'origine immigrée.

« Comme un juif en France » d'Yves Jeuland. Religieux ou laïcs, communautaires ou non, les juifs sont à nouveau au cœur d'un débat au sein de la société française. L'histoire de la France et des juifs continue de se vivre avec passion, un siècle de rapports pour le moins contrastés. À travers la parole de Michel Winock et d'autres témoins, illustrés d'archives, ce programme suit l'aventure des juifs en France, leurs relations avec la société civile et les institutions du pays.

France 3 a lancé une nouvelle collection dans la case du vendredi soir et du samedi soir « C'est la France » avec des documentaires consacrés aux parcours d'intégration des populations d'origine immigrée. Illustration avec « Zhiyong 16 ans jeté du 9ème étage... » de Rémi Lainé. Récit bouleversant et révélateur de cette immigration nouvelle.

« Paraboles » de Robert Alaux, autour de quelques familles de la région parisienne, ce film tente de cerner le rôle que jouent les paraboles dans l'intégration des différentes générations des populations d'origine immigrée.

« Noires douleurs » de Lorène Debaisieux ; trois femmes africaines témoignent avec émotion du cauchemar qu'elles ont vécu et de leur lutte aujourd'hui pour la suppression de la pratique ancestrale de l'excision encore en vigueur, même en France.

« L'épicier du coin » de Kamal Redouani et Christophe Weber. Ce documentaire relate la réouverture de la seule épicerie d'un petit village du Vexin par le fils d'un immigré tunisien.

“Pieds noirs”, une série documentaire de 3 x 52 signée Gilles Perez. L'histoire des pieds noirs avant et après l'indépendance de l'Algérie.

Dans la série “ D'un train à l'autre”, l'épisode “ Pyrénées – Bamako” de Vincent Munié relate l'histoire parallèle de deux lignes de chemins de fer Dakar-Bamako et Oloron-Canfranc, l'une en plein développement et l'autre délaissée.

« Fragile main d'œuvre » d'Hugues de Rosières. Cette fois, ce sont les problématiques du travail des personnes handicapées mentales dans un centre d'aide par le travail à Nevers.

« Nous aussi... » de Jean Michel Vennemani ou comment des jeunes lycéens du Nord, en classe de bac pro, se comportent dans un cours « identité et citoyenneté ».

« Le commissariat » de Léon Desclozeaux. Immersion dans un commissariat du 18ème arrondissement de la capitale avec des confrontations permanentes entre ceux qui doivent faire respecter la loi et une population diverse.

« Le Mari » de Michèle Bourgeot. Le sort de jeunes filles d'origine turque qui vont chercher un mari en Anatolie. On retrouve la problématique du statut de la femme en Turquie, de la religion et celle de l'immigration.

« Hôtel de Bourgogne » de Luc Mahé. Après l'incendie de l'hôtel Paris-Opéra en octobre 2005, la préfecture de Paris ferme cet hôtel du 11ème avec 11 familles en situation précaire. Deux mères étrangères se mobilisent pour leurs enfants. Soutenues par l'association Droit Au Logement, elles négocient avec la Mairie de Paris.

« La tentation de Dunkerque » de Danièle Rouyre, un groupe d'handicapés mentaux de la Gacilly se rend chaque année au carnaval de Dunkerque.

Documentaires - aspects négatifs

Il manque dans ce secteur de grands documentaires historiques qui participeraient à forger une mémoire commune à l'ensemble des composantes de la société française. Plusieurs thèmes ne sont pas traités du tout ou traités encore à travers des histoires qui restent misérabilistes.

Documentaires en cours de production

« Fatou sauvée par les flammes » de Jean Pierre Devillers. Fatou vivait avec sa famille dans un hôtel du boulevard Vincent Auriol à Paris, théâtre d'un incendie terrible au mois d'août 2005. Sept membres de sa famille y ont perdu la vie. Ce film l'accompagne au Mali pour enterrer les siens dans leur village natal.

Spectacles vivants

L'unité Spectacles Vivants a diffusé plusieurs événements ayant comme interprètes des personnes d'origine ethnique non-européenne, « Jamal fait son cirque », des concerts du monde avec Souad Massi ou Cheb Khaled, etc.

France 4

La seule chaîne généraliste du PAF à compter une directrice générale issue de la diversité. Et paradoxalement, France 4 est la seule chaîne du groupe France Télévisions qui ne s'est pas inscrite dans la démarche du Plan d'Action Positive et pour l'Intégration. Un comble pour cette "jeune" chaîne du service public.

Il ne faut pas désespérer, car tout n'est pas sombre dans la programmation de cette chaîne, comme par exemple la nouvelle émission hebdomadaire intitulée « Les agités du bocal ». Tous les vendredis, Alexis Tregarot et Stéphane Blakowski proposent une version pimentée de l'actualité de la semaine. Autour de ces deux présentateurs, l'émission accueille une nouvelle équipe d'intervenants dont des humoristes issus du « Jamel comedy club ».

France 4 est en partenariat avec SOS racisme et de l'Union des Etudiants Juifs de France pour diffuser en direct le spectacle « Rire contre le racisme ».

Dans la galerie d'animateurs de la chaîne, seul l'incontournable présentateur de Taratata fait partie de la galerie de portraits des personnes issue de la diversité.

L'émission Planète Rap, qui caracole en tête des audiences chaque jour sur Skyrock, a installé depuis janvier 2006 sa fréquence sur France 4.

Fiction

Chaîne de la rediffusion comme aime à la présenter ses détracteurs, France 4 diffuse à longueur de journée des séries américaines qui participent à faire grimper le reflet de la diversité dans ses programmes tel le "Prince de Bel-air", la célèbre série avec Will Smith. L'ado des quartiers pauvres de Philadelphie, Will s'installe chez son oncle et sa tante, dans les Banks, le riche quartier de Bel-Air. Evidemment, le conflit des classes amène des situations hilarantes. Ou bien "Spin City" comédie originale et décalée sur la mairie de New York.

Entre deux fictions américaines, on peut avec un peu de chance voir "Le Lycée ». Série française de Franck Philippon avec des personnages récurrents issus des minorités visibles. Mathieu, Lisa, Antoine et Henri sont profs, Malika est infirmière, Eugène est proviseur ... Tous travaillent ensemble, dans ce lycée où, chaque jour, les vicissitudes de leurs propres vies se mêlent à celles de leurs élèves. Même diagnostic pour « Préjugés », la série de Michel Reynaud. Polar du réel, « Préjugés » explore le système judiciaire français. Sans-papiers, maltraitance, fanatisme religieux... Tous les sujets sensibles sont traités.

France 5

De part sa vocation éducative et sa démarche d'ouverture à l'autre, France 5 devrait être animée du souci constant de promouvoir les valeurs d'intégration, de représenter la diversité des cultures de la société française.

Documentaires

Dans la perspective de l'inauguration de la cité nationale de l'histoire de l'immigration, le groupe France Télévisions partenaire du musée a commandé une série de 5 documentaires liés au fait migratoire dans l'histoire de France.

C'est ainsi que la chaîne a commandé 5 grands films documentaires, certains diffusés, d'autres en cours de production dans la perspective de l'ouverture de la cité nationale de l'histoire de l'immigration.

Ces cinq documentaires sont les suivants : « Les immigrés de France du 21ème siècle », « La création de la cité », « L'histoire d'un siècle d'immigration à Marseille », « L'histoire de l'urbanisme et de l'immigration à travers la naissance de la cité Max Dormay à Bobigny » et « L'histoire des relations entre immigration et cinéma ».

« Vu à la télé – la saga des immigrés » d'Edouard Mills-Affif et Anne Riegel ou comment la télévision a représenté les immigrés au cours des quarante dernières années? Les archives de l'Institut national de l'audiovisuel (Ina) regorgent d'images sur l'immigration et les banlieues. Edouard Mills-Affif en a effectué un inventaire critique, s'attachant plus particulièrement aux magazines d'information et aux documentaires, puis aux journaux télévisés.

« Arménie, l'autre visage d'une diaspora » de Marie Claire Margossian, un documentaire qui retrace l'histoire de l'Arménie et de sa diaspora, avec la participation de Charles Aznavour.

“Ma vie à l'hôtel” de Valérie Denesles dans lequel une famille bulgare, demandeurs d'asile, nous raconte son quotidien dans un hôtel touristique du vieux Montmartre.

“Noires promesses” de Lorène Debaisieux ou comment les Noirs de France gardent-ils contact avec leurs pays d'origine ?

“Fils de ...” Jean Thomas Ceccaldi sur les enfants de la seconde génération d'immigrée ou comment une génération accède à l'élite.

“Assia Djébar, la soif d'écrire” de Frédéric Mitterrand. Portrait d'Assia Djébar, 70 ans, la première femme d'origine maghrébine à être admise à l'académie française.

Projets en cours :

« Quel droit pour les femmes », une jeune algérienne étudiante en architecture s'interroge sur son avenir de femme en Algérie et sur le droit comme levier pour l'égalité.

« Dans la peau d'un éducateur », on appréhende le métier complexe d'éducateur dans lequel des jeunes gens et jeunes filles s'engagent dans un contexte où la délinquance évolue de manière significative.

« Assistante sociale », on accompagne le travail quotidien des assistantes sociales effectué dans un centre de la grande couronne.

« Le business du pèlerinage » ou le commerce florissant autour du pèlerinage annuel de beaucoup des musulmans de France qui se saignent pour aller sur les lieux saints de l'Islam, en Arabie Saoudite.

Programmes

Nous regrettons que cette chaîne de la connaissance et de la découverte cantonne toujours la diversité aux mêmes sujets dédiés. Les minorités visibles se trouvent dans tous les secteurs de la société.

Des sujets sur la cuisine tunisienne dans « carte postale gourmande », l'art chinois ou africain dans « Ubik », le cinéma algérien dans « Ciné Bus » et une présence régulière de la diversité dans « Café Picouly » donne une couleur particulière à la programmation de France 5.

Une émission spéciale sur les cultures urbaines à été produite à l'occasion de l'opération des « talents des cités », AUZ (active urbaine zone) qui a été présentée par Aline Afanoukoé.

Chaque semaine la grille de France 5 propose des cases “ethnologiques” et « découverte » permettant de mettre en avant les cultures des peuples du monde. Illustration avec la série documentaire originale « J'irai dormir chez vous », où l'animateur Antoine de Maximy part à la rencontre des populations du monde. Son challenge, c'est de nouer des contacts avec la population et dormir chez une famille rencontrée au hasard de ses aventures.

France 5 met en avant une programmation jeunesse axée sur l'apprentissage de la tolérance et de la différence, exemples « Mica Clifford », « Bébé Clifford », « Maya et Miguel », « Bravo Gudule », « 5 rue Sésame », etc.

« Les Canopus », dessin animé qui conte les aventures d'une bande d'enfants de différentes ethnies (52 x 4,30)

« Bravo Gudule » (52 x 13 mn), les aventures quotidiennes de Gudule, une petite fille de 7 ans, de sa famille et ses copains dont Cheb, d'origine arabe.

« Atout 5 » (52 x 13), les aventures scolaires et musicales d'un groupe d'enfants.

La faiblesse flagrante de France 5 se situe au niveau de l'emploi. La diversité est très peu présente dans l'organigramme de la chaîne de la connaissance et de la découverte. Et pour ses collaborations extérieures, elle fait très peu appel aux producteurs et réalisateurs issus des minorités. Ce serait pourtant une des solutions pour faire appel à de nouvelles idées afin de traiter la diversité dans des sujets un peu plus innovants.

France Ô

France Ô, la chaîne métropolitaine de RFO, existe depuis deux ans. Elle est diffusée sur la TNT depuis septembre dernier. Ses programmes sont axés sur l'expression multiple de la diversité. Ce choix éditorial d'ouverture et de valorisation des échanges interculturels, s'est concrétisé par la création de nouveaux programmes.

Malheureusement, par manque de budget, les émissions de France Ô ont tendance à se répéter et à faire de la radio filmée, c'est-à-dire des plateaux avec des invités. Elle manque terriblement de moyens financiers et de production pour devenir une véritable chaîne de la diversité.

Saluons toutefois le grand mérite de cette chaîne qui, malgré l'indigence de ses finances, a pu produire la 1^{ère} série noire française : LA BAIE DES FLAMBOYANTS. Une saga de 100x26' tournée entièrement en Guadeloupe avec des moyens et des comédiens pour majorité locaux.

- **Studio M**, hebdo présenté par Marie-José Alie. M comme Multiculturel, magazine culturel emblématique de la chaîne, émission faite de rencontres d'artistes connus ou inconnus venant de milieux et d'horizons différents.
- **Ô quotidien**, présenté par Flyy Lerandy. L'émission témoigne de façon pratique de la diversité en mêlant des regards, des thèmes, des univers multiples. Une composition de plateaux qui allie ultramarins régionaux, référents nationaux, associations, parcours originaux, réussites.
- **Toutes les France**, présenté par Ahmed EL KEIY. Talk show quotidien, dynamique et percutant sur l'actualité sociale, politique, économique et culturelle nationale et internationale.
- **TROPISME**, magazine littéraire hebdomadaire de 26 min présenté par Laure ADLER.
- **10 MINUTES POUR LE DIRE**, émission quotidienne, présentée par Gora PATEL, comme un dialogue, mené sur le ton de la confiance, mise sur la Diversité

- **Info Afrique**, une quotidienne de Fabienne Brichet et Emmanuel Sodji de 12 mns qui reflète l'actualité économique, politique, culturelle du continent africain.
- **L'hebdo**, magazine de 52 mns présenté par JM Brame se veut un lieu de rencontre de la diversité pour sortir des points de vue communautaires.
- **Ôtrement dit**, magazine animé par Claude SERILLON et Dominique ROEDERER, aborde les sujets sociaux, enrichis des regards divers et vus parfois par le prisme de l'outre-mer.
- **JÔZ**, la thématique centrale de cette émission « être français en 2007 », échos des initiatives positives des jeunes de notre pays.

Nous avons appris qu'un projet de permutation pour une durée de 6 à 12 mois d'une dizaine de professionnels de France Ô avec des salariés des autres chaînes du Groupe France Télévisions a été rejeté.

Nous le regrettons, car cela aurait permis à ces professionnels venant d'horizons différents et dans des fonctions variées d'échanger leurs pratiques et de confronter leurs regards sur leur travail. Et c'est cela aussi la richesse de la diversité.

France Ô pourra-t-elle assurer sa mission de chaîne de la diversité, sans financement acceptable, comparé par exemple à celui de France 4, l'autre nouvelle chaîne du Groupe France Télévisions ? Devra-t-elle devenir une « chaîne ghetto » et supporter seule le poids de cette question de société comme une espèce d'alibi ?

Autre contrainte, un cahier des charges souvent mal adapté. Cette chaîne de l'ouverture aux pays du sud reste soumise, en matière de quotas, aux mêmes impératifs que les autres chaînes, à savoir diffuser quatre fictions européennes pour une fiction étrangère, et dans ce cas il s'agit bien sûr des fictions des pays du Sud.

Arte France

Chaîne européenne et culturelle, Arte développe dans ses programmes et sa stratégie éditoriale une réelle promotion des minorités visibles. C'est un objectif partagé par les deux partenaires, français et allemand.

Cette approche de la chaîne franco-allemande était surtout visible dans la grille d'été 2007. On a pu ainsi voir « Summer of love » et surtout dans le nouveau rendez-vous régulier intitulé « Summer tour » qui a permis aux téléspectateurs français et allemands de suivre les principaux festivals de musiques actuelles en Europe : l'île de Wight en Angleterre, Benicassim en Espagne, Hurricane en Allemagne et Rock en Seine à Paris. Ce programme était présenté par Philippe Manœuvre et un jeune animateur noir de MTV Allemagne, Patrice Bouedibela.

Lors de cette rentrée, ARTE a inauguré un nouveau rendez-vous « ARTE Junior » le samedi et le dimanche matin avec « Suis-moi en... », Magazine hebdomadaire où de petits européens d'origine étrangère partent pour un voyage à la découverte de leurs racines et de la culture de leurs pays d'origine. Cette émission régulière est destinée à initier et sensibiliser les plus jeunes aux valeurs de tolérance et de diversité défendues par la chaîne.

Le rendez-vous de fin d'après-midi « Terre d'ailleurs », après avoir été un programme de découverte, a été recentré sur la diversité culturelle dans les pays du monde entier menacée par la mondialisation.

L'évènement de la rentrée sur ARTE au mois d'octobre a été « Démocratie ». Une collection de 10 documentaires pour faire un état de la démocratie dans le monde tant au Nord qu'au Sud. Deux exemples, « Madame la Présidente » sur Ellen Johnson Sirleaf, première femme d'Etat en Afrique et plus précisément au Libéria et « Sacrées caricatures » sur l'affaire des caricatures danoises de Mahomet.

Deux autres exemples : l'Afrique, à nouveau, avec une soirée sur le « Darfour » avant la fin de l'année et un programme sur les cultures urbaines européennes et plus précisément sur le slam.

La nouvelle grille de janvier 2008 est empreinte de cette sensibilité à la diversité culturelle et la visibilité des minorités. Quelques exemples, « Tracks », magazine hebdomadaire qui évolue vers un rendez-vous sur les cultures et les musiques urbaines européennes, Manu Katché, grand musicien noir revient dans une émission musicale mensuelle où la diversité sera reine.

Et fin janvier, dans une soirée Théma du mardi « Planète sans visa », ARTE diffusera un documentaire d'anticipation qui pose les questions d'aujourd'hui : l'Assemblée Générale des Nations Unies appelle à voter l'abolition des frontières.

Si le oui l'emporte, les hommes et les femmes du monde entier pourront voyager et s'établir librement dans les pays de leur choix...

Un exemple en fiction : « Quelques jours en avril » de Raoul Peck démonte les mécanismes des massacres Hutu et Tutsi au Rwanda en 1994.

Au-delà du début de 2008, notons deux moments forts de la programmation de l'année prochaine : un ensemble de programmes consacrés à l'esclavage, non seulement son histoire mais aussi les questions des responsabilités qu'il pose aujourd'hui.

Et l'été prochain, une grille dédiée au thème « Black is Beautiful », slogan certes de la minorité noire américaine dans son combat pour l'égalité civique dans les années 60 mais aussi revendication d'aujourd'hui dans nos pays à travers notamment la création artistique et musicale. Par ailleurs, « Summer tour » reprendra sa tournée des festivals avec le même tandem de présentateurs.

La diversité est pratiquement absente dans l'organigramme de cette chaîne franco-allemande. Et sur l'antenne, même constat : les minorités visibles se résument à un animateur allemand noir sur une émission d'été. Les responsables d'Arte que nous avons rencontrés à plusieurs reprises nous ont toujours dit que c'est la partie allemande qui faisait obstacle à leur volonté de promouvoir la diversité. L'exemple que nous venons de citer tente à démontrer que les Allemands nous donnent plutôt l'exemple.

TV5

TV5 a toujours affiché comme objectif une représentation fidèle du monde « qui parle français » et bien au delà des partenaires de cette chaîne internationale (France, Belgique, Québec et Suisse). Sous l'impulsion de feu Serge Adda, ancien PDG et précurseur en la matière, les programmes et le recrutement des professionnels ont toujours été fidèles à une certaine diversité.

A noter cette année, la promotion à la présentation des journaux très exposés de l'après-midi, d'un journaliste de couleur. Au niveau du contenu éditorial, TV5 gagnerait à ne pas s'aligner sur une vision anglo-saxonne de l'actualité comme c'est bien souvent encore le cas, notamment sur les questions géopolitiques.

Concernant l'encadrement, quelques postes sont pourvus par des talents issus des minorités, aux programmes ou dans les directions d'antennes régionales. Ce n'est pas encore visible dans le domaine de l'information. On peut aussi regretter le cas de certains professionnels cantonnés dans des domaines trop marqués ethniquement.

Divers efforts en termes de contenu ont été également réalisés dans le passé (les journaux Afrique). Reste à diversifier ses offres de programmes dans les documentaires et des cinémas d'émergents d'Afrique, d'Asie...

Nous souhaitons que les efforts se poursuivent et s'intensifient pour que cette chaîne internationale francophone soit tout à fait à l'image de la société française, et par conséquent des publics francophones qui la regardent à travers le monde.

Canal +

L'acteur de référence du cinéma et du sport en France n'a jamais ménagé sa peine dans son ambition à refléter la réalité des composantes ethniques et culturelles françaises. Durant l'année 2006, ses efforts avaient été couronnés de succès avec le film emblématique " Indigènes". Ce film a débloqué la situation des anciens combattants issus des colonies françaises qui avaient des retraites bien inférieures à celles des Français. Le club Averroès lui avait adressé à l'époque un satisfecit pour distinguer son travail des autres chaînes françaises.

Qu'en est-il pour cette année 2007?

Depuis son lancement, la chaîne consacre une place significative à la diversité dans ses émissions en clair.

Dans la quasi-totalité de ses émissions de flux, la chaîne perpétue son choix historique en faveur de la diversité. Dans la matinale, son magazine quotidien de première partie de journée, la chaîne met en avant une présentatrice de JT et un chroniqueur issus de la diversité.

Le « Grand Journal », le magazine quotidien de fin d'après-midi affiche bien plus encore de diversité dans l'animation d'une chronique littéraire quotidienne ainsi que dans la comédie avec les humoristes de « SAV des émissions ».

Toujours dans le domaine de l'impertinence et de l'humour, avec «Salut les terriens » de Thierry Ardisson et le « Jamel Comedy Club », la diversité est largement représentée.

Canal + Cinéma

Signalons tout d'abord, que pour la première depuis la création de la chaîne en 1984, une actrice noire et un acteur arabe sont les ambassadeurs de la chaîne et présentent respectivement les séances « nouveau genre » et « signature ».

En préachats, la chaîne leader sur le cinéma annonce les films suivants en tournage en 2007 :

- « Française » (de Soaud el Boauti), premier film franco-marocain.
- « Des poupées et des anges » de Nora Hamdi, premier de la réalisatrice avec Leila Bekthi et Karima Testa.
- “Black” de Pierre Lafargue, un premier film aussi, avec MC Jean Gabin.
- “ Au cœur de la folie” de Roshane Saidnattar, premier film documentaire franco-indien.
- “Le chant des mariées” de Karin Albou.
- “Aide-toi le, ciel t'aidera” de François Dupeyron avec Fouad Woaussi et Fatou N'Diaye.
- “35 Rhums” de Claire Denis avec Alex Descas.
- “Khamsa “ de Karim Dridi.

En achat, Canal + confirme les diffusions durant la saison 2007/2008 de “Bamako” de A.Sissako et de “Persepolis” de M. Satrapi et V.Paronnaud, un film d'animation sur l'Iran qui a été remarqué au dernier festival de Cannes.

« Opération Turquoise » sur le génocide du Rwanda d'Alain Tasma. Juin 1994, des troupes de l'armée française débarquent au Rwanda, en plein génocide de la population tutsie. Les soldats sont accueillis par les Hutus.

“Nuit Noire” à Paris, une coproduction Canal + et France 3 de Alain Tasma à partir d'un scénario original de Patrick Rotman, évoque les évènements occultés du 17 octobre 1961 à Paris. Un massacre de plusieurs dizaines de militants pour l'indépendance de l'Algérie en plein Paris sous la responsabilité du préfet Papon.

“La petite mosquée dans la prairie”. Une production CBC au Canada. Alors même que dans les sociétés occidentales, les musulmans tendent à affirmer la légitimité de leur présence culturelle, ils se savent dénigrés, épiés, surveillés, et ce de manière accrue depuis les attentats du 11 septembre 2001. Ils n'en ont pas pour autant perdu le sens de l'humour et de l'autodérision. C'est le message porté par Zarqa Nawaz, musulmane, féministe, et scénariste de la série canadienne « La Petite mosquée dans la prairie », dont les huit épisodes sont diffusés cet été 2007 en clair sur Canal Plus, chaque samedi en début d'après-midi.

Canal+ Sports

Les retransmissions des matchs de foot sont l'occasion pour la chaîne de mettre en avant une très belle affiche avec pas moins de cinq anciens internationaux Français et parmi les plus illustres - Zidane ou Marcel Dessailly - pour commenter les grandes rencontres.

Les émissions sur le rugby comptent parmi ses consultants, un célèbre rugbyman issu des minorités visibles.

“L'Equipe du Dimanche” et “Jour de sport”, véritable vitrine de la diversité, mettent en scène des journalistes spécialistes du foot, originaires des minorités visibles.

Même situation dans les autres sports où une demi-douzaine de consultants sportifs officie pour la chaîne. On peut citer les exemples du basket, du hand-ball masculin et féminin, de la boxe, etc.

Documentaires

Les documentaires de la chaîne sont également attentifs à la représentation de la diversité dans les sujets traités.

« Les Nouveaux Explorateurs », diffusé tous les dimanches, présente un regard différent sur le monde et ses diverses populations.

« Racines », 2 x 90 mn, de Jean-Denis Robert et Patricia Bodet. Ballottée par ses allers-retours répétés entre la France et l'Algérie, une famille immigrée se heurte à la découverte constante d'un monde familier et pourtant inconnu. Au fil de soixante-dix ans d'histoire, deux destins parallèles s'écrivent, l'un masculin, l'autre féminin, tout comme s'écrit l'histoire de deux pays.

Des documentaires « sur la trace du cinéma Thaïlandais » ainsi que sur le “nouveau cinéma argentin” nous permet un accès détourné à ces cinémas étrangers.

Canal + continue son exploration des zones de tension de la société française avec le documentaire « Dans la peau d'un noir », dans lequel deux familles, l'une blanche et l'autre noire s'échangent leur vie pendant quatre semaines.

Canal+ n'a pas un seul animateur de la diversité dans ses grandes émissions de flux. Et les animateurs et comédiens issus de la diversité restent trop souvent dans l'humour.

Au niveau de l'emploi, la situation est globalement figée entre 2006 et 2007. Nous avons déjà souligné par le passé la présence de cadres issus de la diversité. Mais nous pensons que le Groupe Canal +, qui a plusieurs filiales, peut faire mieux.

M 6

La petite chaîne qui monte joue aujourd'hui dans la cour des grandes. A plusieurs reprises au cours de l'année 2007, M6 a devancé en audience ses consœurs hertziennes, TF1, France 2 et France 3. Nous allons vérifier si ses ambitions de grande chaîne lui permettent de remplir mieux ses obligations en matière de diversité dans ses programmes au niveau de l'emploi.

Information – aspects positifs

L'année 2007 a permis à l'information de M6 d'être au rendez-vous de la diversité. Que ce soit au plan éditorial ou de l'emploi, la direction de l'information a marqué de nombreuses évolutions positives. En termes de contenu, le traitement de l'actualité à M6 a globalement su éviter les écueils liés aux problématiques des minorités visibles (banlieue – insécurité - immigration). A de nombreuses reprises, elle a su illustrer des sujets nationaux en banalisant la présence des minorités.

Le magazine de vulgarisation économique « Capital » traite fréquemment des sujets liés aux problématiques de discrimination à l'emploi.

En termes de recrutement, la rédaction s'est attaché les compétences de quelques professionnels issus de la diversité. Le magazine d'information dominical « 66 minutes » est présenté par une journaliste issue des minorités visibles. Elle participe également au « 12/50 », le journal télévisé de la mi-journée. D'autres collaborateurs issus des minorités ont également rejoint la rédaction et participé notamment à la couverture des élections présidentielles de 2007.

Information – aspects négatifs

M6 reste encore la chaîne hertzienne qui compte le moins de journalistes issus de la diversité malgré les récents recrutements. Les efforts de 2007 doivent se poursuivre.

Magazines – aspects positifs

L'essentiel des magazines de la chaîne manifestent un souci certain de représenter la diversité dans toutes les réalisations. On le constate de manière subtile dans des magazines tels que “ Turbo”, magazine automobile qui confie à une journaliste noire quelques essais automobile. Dans le magazine « D&CO », Valérie Damidot, la présentatrice se rend ordinairement chez des couples mixtes pour décorer leur habitat. Et parfois, il arrive qu'elle soit assistée par des décorateurs issus de la diversité.

Magazines – aspects négatifs

La présence des minorités dans les magazines bien que réelle, est insuffisante et souvent en marge. Certains magazines semblent réticents aux questions de la diversité comme par exemple « M6 boutique ». Cette émission est monocore comme si un consommateur ou un utilisateur ne peut être noir, asiatique ou arabe ?

Divertissement – aspects positifs

Incontestablement, la chaîne parie de manière intentionnelle sur la diversité dans les divertissements comme « Pop Star », « La Nouvelle Star » ou encore « L’Inventeur de l’année ». Des programmes qui ont la particularité de cumuler une double diversité, à la fois chez les participants et le jury. Souvent cantonnée dans le public, ensuite chez les candidats, la diversité s’ouvre enfin aux membres du jury. D’une année à l’autre la présence des minorités visibles progresse dans ce type de programme.

Divertissement – aspects négatifs

La chaîne a fait des progrès que nous saluons, mais il y a encore des efforts à faire en confiant par exemple une émission de divertissement à des producteurs issus des minorités. C’est une autre façon de promouvoir les talents de la diversité au sein de la chaîne.

Fiction – aspects positifs

Outre la forte présence de la diversité dans les séries américaines (Prison Break, Alias, Bones, Malcom, Charmed...), on constate des changements intéressants sur les séries françaises de la chaîne. Exemple, “Alice et Charlie”. Ils sont époux à la ville et collègues de travail dans la police. Charlie est un policier noir et Alice une belle blonde.

Dans « Tricheurs », les minorités visibles occupent les premiers rôles. Dans « les Bleus » série qui se déroule dans un commissariat parisien, Alex, Laura Lyes, Nadia et Kevin sont affectés au SRPJ après l’école de police. Il ya plusieurs beurs parmi les personnages principaux. Même constat pour les « Scènes de crimes » et « Suspectes », la saga de l’été avec un beur parmi les personnages principaux.

La série hispanique « Un, dos, tres » relate le quotidien d’élèves d’une école supérieure des arts scéniques. Cette série diffusée sur la chaîne nous décrit le processus de diversité que connaît notre voisin l’Espagne, à l’instar de ce qui se passe en France.

En coproduction cinéma, la chaîne se distingue également grâce à la production d’un des rares films sur la guerre d’Algérie “Ennemis Intimes“, un film réalisé par Florent Emilio-Siri sur une idée originale de Patrick Rotman.

Fiction – aspects négatifs

La diversité dans les fictions françaises connaît certes une embellie sur la chaîne. Cependant elle n'est pas systématique. Beaucoup de fictions contemporaines font peu de place à la diversité, que ce soit au premier plan ou en arrière plan. On peut citer par exemple ces deux comédies familiales : « Merci les enfants vont bien » et « Nos amis les parents ».

« Caméra café », la série française qui relate le quotidien de la vie en entreprise affiche également peu de minorités parmi les personnages récurrents. Or, le reflet de la diversité en entreprise permettrait de lutter contre certains préjugés lors des recrutements.

Il faut donc un peu plus d'inventivité dans la distribution des rôles. Aux Etats-Unis, même les fictions historiques font preuve d'imagination pour faire appel autant aux comédiens blancs qu'aux comédiens noirs. Ce n'est pas le cas la comédie historique de M6 "Kaamelot" où tous les personnages sont forcément blancs.

Emploi

La visibilité de la diversité est indéniable à l'antenne même si elle relative. Mais en « backstage », dans les nombreux métiers de télévision (production, programmation etc.), la diversité a encore du mal à émerger. Les postes d'encadrements et à responsabilités semblent encore être interdits aux personnes issues des minorités.

Les chaînes parlementaires

Il n'y a hélas pas grand chose à dire sur les deux chaînes parlementaires (LCP et Public Sénat) tant elles sont restées totalement à l'écart de notre problématique. Ces médias ont-ils souhaité plaquer leur recrutement sur l'image d'un Parlement sans couleur ? C'est à craindre. Dans ce cas, l'échec politique a précédé l'échec médiatique. Pourtant, le Club Averroès a sollicité ces deux responsables à plusieurs reprises durant ces dernières années.

Richard Michel, qui dirige LCP a participé à plusieurs dîners du Club. Chacune de ses prises de parole montrait qu'il était fortement sensibilisé par la diversité dans les médias. Pressée de réagir sur ce terrain, la chaîne a poussivement embauché un pigiste de couleur pour couvrir cette année, une partie des campagnes présidentielles et législatives. Point positif, elle a été la seule à consacrer un documentaire sur la question de la représentation politique des personnes issues des minorités visibles à l'occasion des législatives de 2007. Le Club s'étonne toutefois de l'absence de minorités sur cette chaîne : pas de présentateur ni de journaliste.

Jean-Pierre Elkabbach a rencontré les adhérents du Club Averroès en tant que dirigeant de Public Sénat et d'Europe 1. Là encore, l'homme s'est engagé à prendre des mesures pour accueillir des minorités au sein des rédactions de ces deux médias. Quelques mois après cette rencontre, cette promesse a été en partie tenue. Mais, cette année, l'effort a été totalement relâché. Les deux rédactions de Jean-Pierre Elkabbach ont retrouvé leur couleur d'origine.

Les chaînes d'information.

LCI

La chaîne est pionnière sur les questions de diversité avec la mise à l'antenne de présentateurs issus des minorités visibles. LCI semble aujourd'hui se reposer sur ses lauriers, puisqu'aucune innovation, aucun recrutement nouveau, sauf à la présentation météo. Sur le fond, LCI souffre toujours de raccourcis gênants inhérents au traitement de l'information à chaud et en continu notamment sur la question sensible des banlieues. Pas de place pour les minorités dans l'encadrement, à l'exception d'un chef de service. Nous regrettons que l'émission "*le journal du Monde*" a tendance à privilégier les sujets anxigènes touchant les minorités visibles.

LCI peut donc mieux faire...

I Télévision.

Sous l'impulsion du directeur de l'information, celui qui a lancé en télévision l'actuel présentateur noir du 20H de TF1, la chaîne peut être fière d'un bilan plutôt flatteur en termes de diversité. Plusieurs reporters et présentateurs ont intégré la chaîne et représentent les diverses composantes de la société française. Toutefois, la suppression cette année de l'émission **I-Afrique** qui se voulait une vitrine et un regard différent sur le continent africain, constitue peut-être la fausse note d'un bilan plutôt positif.

BFMTV

La chaîne d'Alain Weill, PDG de Nextradio a tenu compte des attentes d'une meilleure diversité à l'écran. Plusieurs journalistes ont saisi cette opportunité pour exercer leurs talents. Force est de constater que dans cette promotion de journalistes à BFMTV, le professionnalisme a été privilégié dans ces recrutements, tout en respectant la diversité de la société française.

La chaîne met également un point d'honneur à former des stagiaires recrutés en école ou sur la base d'un projet ou de leurs motivations professionnelles. Un certain nombre d'entre eux, formés chez BFM Tv sont aujourd'hui en poste dans de grands médias.

Comme il est indiqué dans la charte de la chaîne, BFM TV s'est engagé "*à prendre en considération, dans la représentation à l'antenne, la diversité des origines et des cultures de la communauté nationale*".

Nous regrettons que la chaîne ne compte plus aujourd'hui de présentateur de la diversité. Nous l'encourageons dans ce sens.

France 24

Cette chaîne d'information internationale en continu a seulement un an d'existence. Elle a été lancée le 6 décembre 2006. Elle a pour concurrents CNN, la BBC ou Al Jazira.

Cette "CNN à la française" comme l'ont appelé certains responsables à ses débuts, émet aujourd'hui en trois langues : le français, l'anglais et l'arabe.

Dans ses personnels, journalistes, techniciens et administratifs, 35 nationalités différentes y sont représentées. Sur les 278 contrats à durée indéterminée, c'est à dire les permanents, 23% sont issus de la diversité au sens restreint. Même constat pour les pigistes et les stagiaires.

La diversité est visible à l'antenne avec des présentateurs et des chroniqueurs titulaires. Les téléspectateurs de France 24, où qu'ils se trouvent, peuvent ainsi mieux s'identifier à cette chaîne internationale en voyant des visages du monde entier: Liban, Algérie, Egypte, Maroc, Martinique, Réunion, Comores, Guinée, Syrie, Sénégal, Mauritanie, Haïti, Tunisie, Arabie Saoudite.....

France 24 a offert, cet été, l'opportunité à plusieurs jeunes journalistes de faire leurs preuves en présentant les journaux du soir.

Très certainement, France 24 est la chaîne qui, cette année, a réalisé les meilleures avancées en matière de diversité, entre toutes les chaînes d'information françaises.

La faiblesse de France 24 est son encadrement peu suffisamment divers, en tout cas pas assez au niveau des ambitions qui caractérisent les ambitions de cette chaîne. Nous notons cette année que des efforts ont été accomplis sur ce plan avec la nomination d'un rédacteur en chef et d'une chef d'édition issus de la diversité. La chaîne gagnerait effectivement à s'appuyer beaucoup plus sur des professionnels Français issus des minorités visibles à l'instar de ses concurrentes comme BBC World, CNN, ou Al Jazira.

Les Nouvelles Chaînes de la TNT gratuite

Les conventions des chaînes de la TNT avec le CSA, l'autorité de régulation des médias, comportent les mêmes dispositions que pour les chaînes hertziennes : « *l'éditeur veille dans son programme à promouvoir les valeurs d'intégration et de solidarité qui sont celles de la République* » et « *à prendre en considération, dans la représentation à l'antenne, la diversité des origines et des cultures de la communauté nationale* ».

Les nouvelles chaînes de la TNT font peu à peu leur place en réalisant 6.7% de PDA (part d'audience) selon Médiamétrie du 8 au 14 octobre dernier. Il s'agit d'un nouveau record. Voyons si ces nouvelles arrivées dans le PAF, celles qui sont parties de zéro il y a deux ans, donnent l'exemple au niveau de la diversité.

Direct 8

Direct 8", chaîne du groupe Bolloré, diffuse de 7H00 à 23H30 en direct et à pour ambition de diffuser à terme 24H/24. 150 salariés permanents ont été recrutés. Son antenne est largement axée sur l'actualité, l'environnement, l'humanitaire et les divertissements. Sur 20 animateurs, 4 sont issus de la diversité. Ainsi, la « 8ème dimension », émission hebdomadaire de « talk » avec portraits, compte des rédacteurs blacks et beurs.

« La réussite pourquoi pas vous », émission hebdomadaire, est animée par un présentateur d'origine asiatique. Ce programme s'adresse à tous ceux qui ont un projet et tente tout pour le concrétiser !

« Gym direct » reçoit des sportifs issus des minorités. « Vies à vies Nord – Sud » ; « Solidarité » ; « Deuxième chance » fait témoigner des minorités visibles sur des thèmes tels que l'ouverture sur le monde, l'humanitaire, etc....

« Paroles d'Afrique » explore les réussites et les ambitions du continent Africain. L'émission sur les médias de J.M. Morandini compte quotidiennement des chroniqueurs issus de la diversité.

« Bouge de là » émission sur l'emploi fait de même avec des thèmes abordés telle que la discrimination.

Nous saluons particulièrement l'émission « Les Enfants d'Abraham » qui œuvre pour le dialogue des religions.

Direct 8 est, parmi les chaînes de la TNT lancée il y a deux ans, celle qui se

distingue par une volonté d'afficher la diversité sur son antenne à l'image de la société française.

W9 (une chaîne du groupe M6)

L'essentiel des programmes est composé d'émissions de divertissement américaines, « American idol », « Flavor of love » (une émission qui confronte 4 jolies jeunes femmes face au pire des séducteurs) ou « I love New York » et bien d'autres. Toutes ces émissions venues d'outre-Atlantique mettent en scène des minorités...très visibles.

W9 rediffuse des programmes français de la chaîne M6 comme « La Nouvelle star » ou « Pop star » qui montrent beaucoup de candidats issus des minorités. Le reste des programmes est composé de clips musicaux et surtout de séries américaines.

La série allemande pleine d'humour, « Les allumeuses », présente 4 étudiantes très attirantes et toutes blanches.

Sur cette chaîne, très peu de représentation française de la diversité, à l'exception du programme « e-classement » qui propose un classement des musiques les plus téléchargées légalement sur internet, et présentée par une beurette.

D'une manière générale et en dépit de la réglementation, aucun plan d'action en faveur de la diversité n'a été mis en place sur cette chaîne.

TMC (chaîne du groupe TF1)

L'essentiel des programmes se compose de rediffusions de séries déjà diffusées sur TF1, comme les séries américaines : « Lost », « Close to Home », « Monk », « LA Dragnet » ; « Cold Squad », « DOS », « Melrose place », « Pacific Blue », « Rick Hunter », etc.

Les séries françaises rediffusées ont un point commun, les personnages sont exclusivement monocolores. Exemple "Cordier juge et flic" : chez les Cordier, la justice est une histoire de famille, le père est commissaire, le fils juge d'instruction, et la fille journaliste d'investigation. Dans cette série, tous les autres personnages sont blancs.

D'une manière générale et en dépit de la réglementation, aucun plan d'action

en faveur de la diversité (visibilité, contenu, emploi) n'a été mis en place sur cette chaîne.

NT1

Très peu d'animateurs officient sur la chaîne et aucun n'est issu des minorités visibles.

Les programmes jeunesse par exemple se composent essentiellement de rediffusions : « Dragon Ball Z », « Les Chevaliers du Zodiaque », « Naruto », « Ulysse 31 »...Il en est de même pour les séries : « Au delà du réel », « Fast lane », « le Saint », « Poltergeist »...

La chaîne NT1 déclare « *ne pas avoir la possibilité d'assurer une représentation proportionnelle de la diversité des origines et des cultures de la communauté nationale* ».

NRJ12

NRJ 12 est la chaîne de la musique et du divertissement des 11-35 ans. Elle propose le meilleur des hits, des événements musicaux, mais aussi des films et des séries... La chaîne profite du savoir-faire et de la légitimité de la station radio NRJ. La chaîne ne compte aucun animateur.

D'une manière générale et en dépit de la réglementation, aucun plan d'action en faveur de la diversité (visibilité, contenu, emploi) n'a été mis en place sur cette chaîne.

Europe2TV

Les programmes se composent essentiellement de clips vidéo, de télé-réalité et de séries étrangères. Le seul animateur présent à l'antenne pour le Journal Télévisé sur les musiques est blanc, ce qui en soit constitue une partie de la diversité, souvent la plus visible.

D'une manière générale et en dépit de la réglementation, aucun plan d'action

en faveur de la diversité (visibilité, contenu, emploi) n'a été mis en place sur cette chaîne.

Gulli

Première et seule chaîne gratuite pour les enfants sur la TNT. Née d'un partenariat entre LAGARDERE ACTIVE et France TELEVISIONS, elle se contente de rediffuser de 6H30 à 23H30 des séries et des dessins animés.

D'une manière générale et en dépit de la réglementation, aucun plan d'action en faveur de la diversité (visibilité, contenu, emploi) n'a été mis en place sur cette chaîne.

Centre National du Cinéma

2006 – 2007 est une saison de succès pour le cinéma français. Pour la première fois depuis 20 ans, le cinéma français aura dépassé en nombre d'entrées la part du cinéma américain. Cette période aura été marquée par deux événements majeurs en matière de diversité ; la sortie du film à succès « Indigènes » et la création de la commission du CNC « Image et diversité ».

« Indigènes », outre son énorme « carton » en termes de nombre d'entrées en salle, rentrera dans l'histoire comme le film qui a permis aux combattants pour la France issus des anciennes colonies d'obtenir gain de cause en matière d'égalité de traitement des pensions, après des décennies de dénis.

Au titre des actions à signaler et à encourager dans la durée, l'initiative du cinéaste Luc Besson, de Gilles Jacob et du CNC à favoriser l'accès des milieux populaires au Festival de Cannes. Pendant toute la durée du festival, des villes des banlieues ont projeté gratuitement et simultanément certains films de la sélection officielle en cours.

La première action du CNC en matière de représentation de la diversité a consisté à intégrer des professionnels issus des minorités visibles dans les comités de lecture. Il s'est orienté depuis 2006 sur l'accès de ces derniers aux commissions, véritables organes décisionnels du CNC.

L'expression de la diversité a fait son apparition dans les commissions aussi essentielles que la commission du compte de soutien à l'industrie des programmes, la commission à l'aide sélective à la préparation et à la production, la commission au scénario, d'aide à l'écriture ou à la réécriture, la commission d'aide aux

nouvelles technologies aux productions.

A l'issue de la réunion de l'Elysée de novembre 2005, le CNC s'est vu confier la mission de promouvoir la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel. L'année 2007 a vu l'installation de la dernière née des commissions du CNC « Image et Diversité », présidée par M. Alexandre Michelin, ex- directeur des programmes de France 5.

Ce nouveau fonds, doté à terme de 10 millions d'euros annuels, est destiné à soutenir la « création cinématographique et audiovisuelle traitant de la diversité et de l'égalité des chances ». Cette initiative contribue notamment à la valorisation des scénaristes de toutes origines qui font la part belle à la diversité (contenu, personnages, etc.).

L'autre intérêt de ce fonds est qu'il intervient exclusivement en complément de l'aide sélective classique. Ce n'est donc pas un fonds « ghetto » qui reçoit des projets en première instance qui seraient refusés par d'autres commissions, mais un fonds de bonification des projets financés par le CNC.

Depuis sa mise en place en mars 2007, la commission « Image et Diversité » associée à l'ACSE, l'Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances s'est réunie à quatre reprises et s'est déjà prononcée favorablement sur un certain nombre de projets dont ;

- « **Fellouze** », fiction long métrage de Jamel Ouahab au titre de l'aide complémentaire à l'écriture.
- « **Couples mixtes** » de Didier Fassio, « **Parchemins d'Auschwitz** » d'Emile Weiss, et « **Drôle de mai** », de José Viera, au titre de l'aide complémentaire à la production pour les documentaires audiovisuels.
- « **C'est Dimanche** » de Samir Guesmi, « **Un roman policier** » de Stéphanie Duvivier et « **Khamsa** » le prochain long métrage de Karim Dridi, au titre de l'aide complémentaire à la production cinéma et court métrage.

On peut bien sûr regretter que l'action de la commission « Image et diversité » ne va pas aussi vite que l'on souhaiterait, mais on est obligé d'admettre les grands efforts de cette nouvelle instance du CNC à faire émerger une nouvelle génération de cinéastes, et surtout des œuvres adaptées au niveau de la diversité qui caractérise notre pays.

Les Radios Nationales

Très peu de gens savent que les radios conventionnées ont les mêmes devoirs que les chaînes de télévision en matière de diversité.

L'article 47 de la loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006, donne pouvoir au Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) de veiller à ce que la programmation des radios et des télévisions reflète la diversité de la société française. Le CSA doit en outre rendre compte dans son rapport annuel de l'action des éditeurs dans ce domaine.

L'ignorance de cette loi est compréhensible de la part du grand public, un peu moins pour les diffuseurs. Or, excepté le groupe Radio France - le seul à avoir œuvré de manière structurante sur cette question - les autres radios ignorent ou font semblant d'ignorer cette obligation.

La situation est extrêmement contrastée pour ne pas dire déséquilibrée dans ce secteur. Des initiatives positives sont, néanmoins, entreprises par certaines radios.

Dans le pôle public de la radiodiffusion, « *les lignes bougent* » assure le chargé de mission pour la diversité à la présidence de Radio France. Même si la démarche est lente « *depuis 2004, elle est volontaire* ». « *L'entreprise brasse de nouveaux regards, de nouveaux points de vue et de nouvelles compétences* ».

En trois ans de mise en place du plan d'action, de colloques, de conférences, de formations de l'encadrement, l'objectif est clair : refléter la diversité culturelle non seulement sur les ondes, mais aussi parmi les salariés, les membres de la direction. « *Un engagement n'a de sens que si des actions concrètes sont mises en œuvre et mesurées* » déclare Jean-Paul Cluzel, le PDG de Radio France. Et de renchérir « *Je suis pour une bonne dose de volontarisme et pour le dénombrement. Pour faire une politique qui compte, il faut accepter de compter.* »

Radio France est la seule radio à avoir des intentions claires et à les afficher. Son rapport d'activité annuel sur la diversité en témoigne :

- Nomination d'un directeur général adjoint chargé de la sécurité, de l'architecture, des bâtiments et de l'intendance générale.
- Sur 10 agents de l'administration recrutés en CDI en 2006, six sont issus de la diversité culturelle.
- S'agissant des journalistes, le Groupe a fait le choix de la formation en alternance destinée aux jeunes de moins de 26 ans ayant un niveau bac + 3, reconnue par la commission paritaire nationale des journalistes et conduisant au même diplôme que la formation initiale à temps plein.

Les contrats signés entre 2005 et 2007 offrent l'opportunité à 17 jeunes sélectionnés de devenir journalistes. Le même dispositif a été ouvert aux métiers du son avec la collaboration de l'Institut national de l'audiovisuel qui forment 4 jeunes gens.

Mais à regarder de plus près, le nombre de journalistes en alternance recrutés à la fin de leur formation est quasi nul. Radio France comme le groupe de la télévision publique participe, via les formations en alternance ou les contrats de professionnalisation, à enrichir le vivier des journalistes issus des minorités visibles.

Mais malheureusement, les recrutements ne suivent pas après les formations. A quelques exceptions près, les journalistes issus de la diversité sont encore faiblement représentés dans le groupe public. Danièle Ohayon, journaliste média à France Info et fondatrice de la Maison des journalistes confirme lors d'un colloque sur la diversité « *en termes d'embauche, il y a une absence de désir et une véritable incrédulité* ».

Programmation

« *Il faut éviter les ghettos de programmation* » affirme Jean-Paul Cluzel. La présence de la diversité sur les ondes de Radio France est notamment assurée au travers de nombreux rendez-vous que nous ne citerons pas tous ici. On peut mentionner néanmoins les plus emblématiques :

- **“Périphéries”** d'Edouard Zambeaux sur France Inter. Si on parle des banlieues, on leur donne rarement la parole ; ici c'est l'occasion pour elles de se faire entendre, de leur permettre de se raconter, de livrer leur quotidien, leurs états d'âme et leurs espoirs.
- **“Top Soleil”**, l'émission de musique du monde sur France bleu.
- **“Et pourtant elle tourne”** magazine d'information de Jean-Marc Four. Un complément d'actualité, un regard décalé sur l'actualité internationale.
- **“Regard sur le monde”**, quotidienne de Dominique Bromberger.
- **“Allo la planète”**, quotidienne d'Eric Lange. Regards et paroles croisés d'auditeurs de la planète sur l'actualité internationale.
- **“Couleurs du monde”** de Françoise Degeorges sur France Musique. Magazine de rencontres, d'actualité des musiques traditionnelles, des cultures et des peuples du monde.
- **“Minuit - Dix”** de Laurent Goumarre, sur France culture. Actualités artistiques très diversifiées.

La radio publique réalise aussi des opérations spéciales dont celle de **France Inter** à Mantes la Jolie en octobre 2006, lors d'un état des lieux des banlieues françaises en collaboration avec Radio Droit de Cité.

Ou encore l'opération inédite « tous aux postes », le 17 mars 2006, durant laquelle trois cents jeunes du département 93 ont pris les commandes de France Inter de 6h à 22h30 et ont assuré ainsi l'antenne.

En outre, les accords de coopération conclus entre Radio France et les radios publiques francophones telles que celle de l'Algérie, du Bénin, du Canada, du Maroc et du Sénégal permettent de rediffuser leurs journaux la nuit sur France info. Un autre regard sur le monde et divers points de vue sur l'actualité internationale.

De son côté, **Fip** diffuse chaque année 22 000 titres différents de tous les genres, de toutes les musiques. C'est une vraie curiosité et une réelle ouverture aux autres. FIP n'est plus la même radio qu'il y a trente ans.

RFI n'est pas en reste, elle cultive avec ses équipes multiculturelles un vrai regard original sur la France et le reste du monde.

Un bilan donc globalement positif pour les radios du service public, même si nous souhaitons qu'elles concentrent plus leurs énergies dans la consolidation de ce bilan que dans les colloques à répétition pour faire des constats déjà établis.

Les Radios privées

Du côté des radios privées conventionnées avec le CSA, la diversité est presque aux abonnés absents. Aucune n'a remis de rapport d'activité au CSA, car il n'y a pas eu de travail de fond sur ses problématiques, et pas de plan d'action pour le futur.

Les radios musicales comme **Fun radio, NRJ, Skyrock, RTL 2 Nostalgie, etc.** répondent à nos interpellations en mettant en avant une programmation musicale et une audience diverses. Mais en termes de diversité au sein de leurs équipes, elles ne sont pas en mesure de nous donner des engagements concrets. À **Skyrock, Fun Radio ou Chérie FM**, on peut entendre, selon la radio, une ou deux personnes issues des minorités sur les ondes.

Nous déplorons aussi l'attitude de certains responsables de radios qui par le passé ont « demandé » à des animateurs ou chroniqueurs issus des minorités visibles de changer leur patronyme pour un nom à consonance européenne. Depuis une certaine pédagogie de la diversité a eu des effets positifs puisque ces mêmes responsables d'antenne ont changé d'avis.

Sur le plan de la programmation, nous pouvons signaler quelques attitudes volontaristes sur certaines radios privées. **RTL** et de **RMC** ont délibérément ouvert leurs ondes aux personnes issues de la diversité dans les émissions du type « les auditeurs ont la parole ». Nicolas Poincaré sur RTL et Alain Marschall sur RMC accueillent régulièrement des polémistes issus des minorités visibles.

BFM est aussi très attentive aux questions de discrimination à l'emploi et aux parcours de réussite économique chez les minorités visibles.

La presse écrite nationale

C'est un chantier que le Club Averroès n'a pas abordé prioritairement. Il reste pourtant beaucoup à faire dans ce domaine. Et le Club compte s'y investir dans les prochains mois. Toutefois, depuis la création du Club en 1997, ses responsables ont rencontré des grands patrons de la presse écrite. Leur discours était toujours le même. La plupart reconnaissent que leur rédaction était « trop monocolore », pas suffisamment « à l'image » de la société française. Mais, tous arguaient de leurs difficultés budgétaires pour expliquer leur immobilisme, leur impossibilité à prendre des initiatives afin d'améliorer cette situation.

Pourtant, le Club a fait remarquer que ces journaux ne se gênaient pas pour recruter des pigistes issus des minorités afin de couvrir les questions de banlieue ou celles liées au terrorisme. Au risque d'ethniciser le métier de journaliste. Dans la presse écrite, toujours la même volonté d'agir et toujours aucun résultat tangible à ce jour.

Or, la presse écrite n'hésite pas à critiquer fortement la télévision pour ses écrans trop blancs sans se demander si elle-même est exempte de reproches. Il suffit de jeter un rapide coup d'œil sur les signatures des quotidiens et des hebdomadaires pour s'apercevoir que les minorités visibles dans la presse écrite sont quasi absentes.

Le Club regrette fortement ce déficit, d'autant que la presse écrite sert souvent de curseur aux journaux télévisés qui y puisent souvent leur menu.

Le Club espère que cette situation va évoluer. Suite à un dîner cette année avec les dirigeants de Prisma (Capital, Géo, VSD, Voici...), le groupe s'est engagé à recruter des journalistes et autres professionnels de la presse (print et web) en respectant évidemment le critère de la compétence. Le Club souhaite que la démarche de Prisma puisse inspirer d'autres groupes de presse.

En échange de l'importance des aides publiques consacrées à la presse écrite dans notre pays, on pourrait concevoir un engagement sur la question de la représentation de la diversité à l'instar des obligations de diversité qui impliquent l'audiovisuel dans notre pays.

La Publicité

Pour la deuxième année consécutive, le BVP (Bureau de Vérification de la Publicité) a publié en mai 2007 une étude portant sur la représentation de la diversité ethnique dans la publicité en France. Sur 8397 visuels publicitaires visionnés par le BVP, les taux de représentation des minorités en fonction des différentes catégories de supports sont les suivants :

- Télévision : 17% (taux stable par rapport à 2005)
- Affichage : 9% (+ 3% par rapport à 2005)
- Presse : 3% (+ 0,6% par rapport à 2005)

Ses résultats montrent à quel point la présence des « minorités visibles » dans les médias est sous représentée. A cela s'ajoute la persistance de clichés.

La plupart des annonceurs et des agences sont relativement frileux dans leur représentation des minorités. Pourtant, quelques-uns choisissent, au contraire, de se démarquer de ce conformisme en jouant sur la diversité dans leurs castings. Ainsi, au cours de l'année 2007, les spots télé de quelques grandes marques se sont distingués par leur volonté affichée de marquer un engagement véritable en faveur de la diversité. En voici quelques illustrations :

⇒ BNP-PARIBAS : CAMPAGNE TV « T'AS + K ENTRER »

Lancée de juin à octobre 2007, cette campagne de communication réalisée par TBWA Paris, vise selon l'annonceur les jeunes de 18 à 29 ans. Elle comprend 5 films (un de 30 sec. et quatre déclinaisons de 15 sec.) qui sont diffusés en TV, et des films « viraux » visibles sur le site tapluskentrer.com.

Portée par le duo d'humoristes **Eric et Ramzy**, la campagne de spots TV baptisée "**TA + K ENTRER**" cherche, selon l'annonceur, à améliorer l'attractivité de BNP Paribas auprès des jeunes et à démontrer son savoir-faire en proposant des offres commerciales répondant à leurs besoins.



D'autres banques souhaitent investir ce créneau (le Crédit Agricole avec la campagne « J'adore » par exemple). Mais la campagne BNP Paribas, qualifiée par l'annonceur de « rencontre d'Hollywood et de Sarcelles », apparaît comme celle ayant poussé le plus loin le langage « djeuns des quartiers ».

BNP Paribas a justifié son positionnement ainsi :

- « la volonté de la banque de représenter la réalité de ses clients et de son entreprise, cette réalité étant multi-ethnique, et par sa préoccupation de montrer cette diversité et de l'ancrer dans l'entreprise. »
- « Plutôt que de s'obstiner à vouloir faire entrer les jeunes dans l'univers de la banque, il faut faire l'inverse : faire entrer le monde des jeunes à l'intérieur de la banque et trouver les ambassadeurs (en l'occurrence Eric et Ramzy) les plus écoutés de la jeunesse, et appréciés aussi bien dans les banlieues que dans les beaux quartiers. »

⇒ **L'OREAL : CAMPAGNES TV 2007 « PRENDS SOIN DE TOI » / « PARCE QUE VOUS LE VALEZ BIEN »**

Aujourd'hui, les grandes marques de cosmétique telles que l'Oréal ont pris conscience que la stratégie marketing doit aussi intégrer les composantes ethniques. Les minorités représentent des parts de marché non négligeables. Ainsi, depuis janvier 2001, l'Oréal a installé en Europe une division de SoftSheen Carson, leader mondial des produits ethniques de soin des cheveux, et se lance à la conquête de ces clientèles. Plus largement, l'Oréal a bien compris l'importance de la diversité, comme en témoignent ces exemples :

- L'Oréal inclut désormais parmi ses « ambassadrices » des personnalités de couleur : Beyoncé, Eva Longoria, Kelly Rowland, Gong Li ou Kerry Washington ;
- des mannequins représentant les minorités ethniques figurent de façon récurrente dans les spots des marques Gemey Maybelline, Garnier Ultra-Doux ou Dop au Karité.



L'OREAL PARIS



GARNIER



SOFTSHEEN CARSON



DOP

⇒ **DOVE (GROUPE UNILEVER) : CAMPAGNE TV « POUR TOUTES LES BEAUTES »**

Dove a lancé cette année deux campagnes de marketing « viral » (diffusion des spots sur internet), dénonçant les standards de la beauté féminine. La campagne « Evolution », lancée en janvier 2007, a été récompensée par le « Grand Prix du Festival International de la Publicité de Cannes 2007 ».

Cette campagne faisait suite à celle lancée l'année précédente en télévision dans 25 pays, intitulée « *Pour toutes les beautés* ». Elle mettait notamment en scène des femmes noires, fortes ou âgées.

La marque affiche ainsi son militantisme pour le droit à des beautés « différentes », rompant avec le « diktat » du mannequin anorexique, blond aux yeux bleus.

Retombées pour la marque :

- ventes record des produits promus,
- multiples récompenses de la profession,
- retombées presse,
- gains de notoriété et d'image de marque.



version « affiche » de la publicité TV

⇒ FIAT : CAMPAGNE TV
« GRANDE PUNTO »

Une campagne publicitaire actuellement active en télévision a choisi la parodie, l'ironie et la dérision pour vanter simultanément « l'égalité des chances » et les performances de son produit. Qu'on en juge par le texte énoncé par une voix-off lyrique durant le spot :



« La France, ce beau pays où quelle que soit sa différence, quelle que soit son origine, quelle que soit sa couleur on peut réussir. Fiat Grande Punto, classée voiture citoyenne n°1 pour le respect de l'environnement et la protection des personnes. »

Tout au long du spot, grâce à une technique de « morphing », le véhicule passe par une infinité de couleurs censées représenter la diversité de la société.

⇒ MAAF : CAMPAGNE TV « JE L'AURAI UN JOUR, JE L'AURAI ! »

Cette saga, lancée en 2004 par Maaf, est une déclinaison de la série Palace, diffusée dans les années 80. Un client (Marcel Philippot) tente de coincer à tout prix le Directeur (Philippe Khorsand).



Le dernier épisode de cette saga, diffusé actuellement sur les chaînes TV en France, met en scène un client surpris d'apprendre que son « cousin de couleur » bénéficiera d'une égalité de traitement et des mêmes avantages que lui. En résumé : « Pas de discrimination raciale à la Maaf ! ». Le 18^{ème} palmarès des meilleurs scores d'impact d'Ipsos a élu la campagne Maaf « Publicité TV préférée des Français » (score Ipsos de 40,94 %).

Même si la question du reflet de la diversité dans la publicité connaît des variations positives telles que celles énoncées ci-dessus, elle persiste à exclure de toute représentation les enfants et les personnes âgées issues des minorités visibles.

La problématique de la représentation de la diversité dans les publicités est indissociable de sa représentation au sein des effectifs des agences de publicité. Des initiatives doivent être prises, notamment par l'AACC (Association des agences-conseils en communication), afin d'encourager les agences dans une politique audacieuse de recrutement. A cet égard, l'agence de publicité « Nouvelle Cour », créée à l'initiative de TF1 et de TBWA à la Courneuve est un exemple à suivre. Les objectifs sont d'aider de jeunes diplômés à faire leurs premières armes dans la publicité et de révéler des talents qui existent dans nos banlieues.

En conclusion, citons Jean-Marie Dru, président de TBWA, l'un des plus grands réseaux mondiaux d'agences de publicité :

« Je souhaite que TBWA devienne l'une des entreprises les plus métissées, le lieu de tous les brassages. C'est une des conditions pour faire de notre réseau ce qui arrive de plus intéressant dans ce métier. » (« La publicité autrement » - Gallimard - janvier 2007)

Analyse

Ce rapport s'est attaché à étudier la représentation de la diversité dans l'industrie des médias français, en termes de visibilité et de contenus mais aussi en termes d'embauches. Nous avons mis en lumière, à travers les pratiques de terrain, les limites de la réglementation actuelle et de son application.

Il est encore frappant que la vision actuelle de la diversité se nourrit en permanence de l'évocation de populations en difficulté. Il n'est pas rare qu'on la présente dans le prolongement des thèmes liés aux communautarismes, en rupture avec le concept d'identité française. C'est dans ce contexte que s'enracine la croyance d'une forme de dislocation entre citoyens d'un même pays.

Il est dangereux de concevoir de manière manichéenne la diversité d'une nation, soit au travers de l'actualité chaude des cités défavorisées, soit par « les exceptionnelles réussites ». Personnes immigrées, Français issus de l'immigration ou Ultramarins, la diversité trouve son expression dans cette population silencieuse qui aspire au droit à la normalisation de leur représentation médiatique. Tous ont conscience de ce qui constitue le fondement de la nation française, et particulièrement ses valeurs républicaines auxquelles ils adhèrent au point d'en revendiquer leur application pour ce qui les concerne. Ce devoir moral incombe à chaque citoyen de notre pays et aux médias en particulier.

Toutes les études parviennent au même résultat : le traitement ou le non traitement de l'altérité dans les médias constitue un des éléments du problème du racisme en France. Pour autant, les populations ultramarines et issues de l'immigration ne se reconnaissent pas dans l'alibi de la victimisation.

C'est pour cela qu'une représentation de la diversité dans les médias est essentielle. Il est évident que la télévision, la radio et la presse écrite sont autant d'interfaces entre les individus de notre pays. Ils agissent comme des filtres. Une présence juste et équilibrée des minorités à l'image valide explicitement une réalité qui chasse les fantasmes, prévient les conflits et rapproche les populations entre elles. La diversité propose un modèle qui est à l'inverse de l'illusion d'un soit disant choc des cultures.

La diversité est une chance pour la cohésion sociale en montrant des individus différents qui se fondent dans le « moule » commun de la République et de ses institutions. Comme une évidence, un accroissement et une meilleure présence des minorités permet à l'ensemble des Français de comprendre l'appartenance à un destin commun et de partager le sentiment du mieux « vivre ensemble ».

Même, si certains professionnels des médias ont pris conscience de la situation et tentent de la faire évoluer vers une meilleure exposition de citoyens à part entière (ou entièrement à part), on constate que la place des minorités visibles reste négligeable sur nos antennes. En outre, un document reproduit en annexe du rapport, établit formellement l'existence de discriminations au sein même de certains médias français.

En face, ce constat conduit de nombreuses « ressources » issues de la diversité à se détourner d'elles mêmes d'opportunités professionnelles. Elles ont tellement intériorisé les difficultés à accéder à l'univers des médias qu'elles s'autocensurent en se disant « je n'y vois pas de référent, ce n'est donc pas fait pour moi ».

Le club Averroès se réjouit de certaines évolutions telles que les mesures législatives prises pour une meilleure représentation de la diversité dans les médias, et tout particulièrement la loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006. En son article 47, elle donne pouvoir au Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) de veiller à ce que la programmation des radios et des télévisions reflète la diversité de la société française.

Nous regrettons d'ailleurs que le CSA se contente aujourd'hui de rendre compte dans un rapport annuel des actions des diffuseurs dans ce domaine, sans exercer son pouvoir de rappel à l'ordre.

Le club Averroès constate que l'année 2007 n'a enregistré que quelques avancées peu significatives contrairement à la période précédente. **La situation de la diversité dans nos médias est globalement restée figée au cours de l'année, en comparaison avec l'exercice 2006.** Tout en saluant quelques points positifs isolés, nous regrettons la stagnation de la représentation de la diversité dans les médias notamment dans l'audiovisuel ; télévision et radio.

La diversité y est toujours l'exception et non la règle. La volonté affichée qui a suivi le choc des émeutes de 2005 a été éphémère ; le volontarisme des patrons de chaînes de télévision est retombé depuis comme un soufflet. Pour les radios et la presse écrite, le constat est le même. **La diversité des composantes de la population française a encore du mal à figurer légitimement dans la photo de famille du PAF, et non seulement comme un invité selon les circonstances.**

En termes de contenu, s'il convient de relever avec satisfaction une prise en compte plus juste, plus déontologique des sujets touchant les minorités visibles, il faut noter toutefois des manques dans d'autres domaines. On peut regretter par exemple que les documentaires sur la diversité soient trop systématiquement réalisés autour de populations en difficultés ou que les rôles dédiés aux minorités dans les fictions françaises s'inscrivent dans une distribution encore trop caricaturale, trop stéréotypée.

Les télévisions britanniques et américaines ont depuis longtemps confié des rôles importants, et en dehors des stéréotypes à des comédiens issus des minorités visibles.

L'engagement du club Averroès bute souvent sur l'argument de certains responsables de chaînes qui évoquent « un public qui n'est pas prêt » ou le racisme présumé du public. Or, la réussite de deux présentateurs issus des minorités visibles, l'un sur le « 20H » de TF1 et l'autre aux manettes du « 19/20 » de France 3, vient valider la formidable plus value d'une stratégie volontariste sur cette question.

Dans la publicité, l'homme « blanc », le modèle fédérateur dominant a longtemps marginalisé tout le reste. Depuis une récente prise de conscience, ce secteur a connu un bond en avant sans précédent. Avancées qu'il faut relativiser immédiatement compte tenu du retard enregistré par ce secteur. Néanmoins, les annonceurs français entreprennent et cherchent à suivre les annonceurs américains qui ont donné l'exemple depuis des décennies.

Préconisations

La politique de diversité des diffuseurs doit stipuler explicitement l'obligation de produire spécifiquement des programmes propres reflétant la société française, et pas se décharger sur des productions outre-Atlantique pour donner cette impression que les minorités sont « visibles » sur leurs antennes.

Le Club Averroès encourage la création d'un groupe de travail réunissant les représentants de l'industrie des médias, des juristes, des associations professionnelles, des écoles de journalisme, de la Halde et de personnes qualifiées pour examiner la représentation de la diversité et trouver les moyens de l'améliorer.

Son rôle est d'élaborer une stratégie visant à produire des données et des outils de références qualitatifs sur la diversité et identifier des pratiques exemplaires afin de les diffuser. Ce groupe de travail aura à mesurer l'efficacité des politiques mises en œuvre pour lutter contre les pratiques discriminatoires.

Le Club préconise de donner au CSA la compétence légale et le droit de regard sur les ressources humaines dans les entreprises de l'audiovisuel. Dans son dernier rapport, le CSA a relevé le volontarisme de certaines chaînes. Comme l'indique le CSA dans l'introduction de son rapport, ce droit de regard n'est pas introduit explicitement par la loi.

S'agissant de l'action des chaînes, seul France Télévisions a fourni des données chiffrées en matière de ressources humaines. TF1, M6, BFM Tv ont donné des orientations générales. Le Club souhaite le renforcement du dispositif juridique du CSA, en matière de lutte contre les discriminations. Un CSA doté d'agents spécifiquement formés à la lutte contre les discriminations et de procédures d'investigation, d'évaluation, d'avertissement et de sanction, représenterait un progrès.

Les débats relatifs à la télévision du futur ont mis en avant l'engagement des éditeurs pour la création. Dans la même logique, **nous demandons au CSA de tenir compte de l'engagement des éditeurs en matière de diversité dans les futurs appels à candidature des radios numériques, des télévisions en haute définition et télévisions sur mobile.** Proposition qui pourrait se traduire par un amendement dans un futur projet. Dans ce sens, le club Averroès suivra avec intérêt les conditions d'obtention de nouvelles fréquences radio numériques en mars 2008.

Le Club Averroès estime que dans le cadre des contrats d'objectif et de moyens entre l'Etat et France Télévisions ou Arte, l'intégration d'un chapitre spécifique et identifié sur la question de la diversité, représenterait une réelle avancée en la matière.

Nous sommes pour une mise en œuvre de procédures d'embauche favorisant l'égalité de traitement, avec l'obligation d'information et transparence, avec l'obligation pour chaque chaîne de publier un rapport annuel dans lequel figure la liste des décisions de justice pour les dossiers de discriminations.

Et pour le service public, nous demandons qu'il fournisse à la tutelle, chaque année, un état complet et détaillé des dépenses en justice pour ces procès en discrimination.

Il faut responsabiliser chacune des directions opérationnelles des diffuseurs aux questions de diversité et leur demander régulièrement des comptes.

Nous pensons que promouvoir la diversité dans l'encadrement de ces directions opérationnelles sera un moyen d'insuffler des sensibilités différentes, de créer un climat d'ouverture et de permettre ainsi l'avènement de nouveaux programmes innovants.

Nous demandons enfin à Médiamétrie et à tous les instituts de sondages de mettre en place des mécanismes qui assurent la représentation des minorités dans les échantillonnages. Il nous paraît légitime d'inclure dans les critères de satisfaction, sur une base régulière, les questions relatives à la mesure de la perception de la diversité et à son adéquation avec la réalité culturelle française.

Pour conclure, Club Averroès rappelle qu'il a toujours été disponible pour participer à la définition et à la mise en œuvre d'une action concertée pour améliorer la visibilité des minorités en radio, télévision et presse écrite.

Nous continuerons notre travail tout le long de l'année qui vient, comme par le passé, par des rencontres informelles avec tous les dirigeants qui le souhaitent mais aussi lors de nos nombreux dîners-débats.

Annexes

- Les Textes juridiques
- Représentations et stéréotypes au sein d'une chaîne de télévision
- VSD : La grande famille de la télé
- Télérama : On a retrouvé la ménagère de moins de 50 ans !

Les Textes juridiques

•LES TEXTES JURIDIQUES DE REFERENCE

- « Nul ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires en raison de son origine. ». Extrait du préambule de la Constitution du 4 octobre 1958.
 - La Loi Pleven, du 1er juillet 1972, inscrite dans le code pénal, interdit le refus de fournir un bien ou un service et le refus d'embauche.
 - La Convention Européenne des Droits de l'Homme, ratifiée par la France, interdit toute discrimination.
 - La France a ratifié la Convention n° 111 de l'Organisation Internationale du Travail relative aux discriminations en matière d'emploi et de profession (race, couleur, sexe, religion, opinions politiques, ascendance nationale et origine sociale).
 - Articles 225-1, 225-2 et 225-3 du code pénal. Article L. 611-1 du Code du travail et Article L.122-45 du code du travail.
 - L'article 13 du Traité instituant la Communauté Européenne, tel que modifié par le traité d'Amsterdam, donne compétence à la Communauté en matière de lutte contre les discriminations.
- Se reporter à ce texte majeur et aux Directives qui en découlent (2000/43 et 2000/78).

Sources d'information : <http://www.justice.gouv.fr> <http://www.legifrance.gouv.fr>

•LES DIRECTIVES EUROPEENNES

Ces directives précisent la définition du principe de non-discrimination, en y intégrant les notions de discrimination directe et indirecte. Elles requièrent la mise en place, dans l'arsenal juridique des pays de l'Union, d'une nouvelle répartition de la charge de la preuve en matière civile au profit des victimes.

- La directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.
- La directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

•LOI DU 16 NOVEMBRE 2001

Elle va enrichir certains textes du Code Pénal Art 225 de 1 à 4 et du Code du Travail L.112-45.

Notamment la loi du 16 novembre 2001 va ajouter 5 nouveaux critères de discriminations :

- L'orientation sexuelle
- L'âge
- Les caractéristiques génétiques
- L'apparence physique
- Le patronyme

L'ensemble de la vie professionnelle est désormais protégé contre les mesures discriminatoires.

La loi du 16 nov. 2001 va également apporter une modification de taille : la charge de la preuve ou le régime probatoire dans le Code du travail.

•LA CHARGE DE LA PREUVE

Les Etats membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non respect, à son égard, du principe de l'égalité de traitement et établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement.

Les Etats membres peuvent adopter des règles, en matière d'administration de la preuve, plus favorables aux plaignants.

•LES MOYENS DE PREUVE

- Le témoignage : la preuve testimoniale.
- Le flagrant délit.
- Le testing (un délit au Pénal) reconnu depuis 2000.
- Les statistiques.
- PV de l'inspection du travail.

Voie pénale	Voie civile
<ul style="list-style-type: none">•Charge de la preuve sur la victime•Délai de prescription 3 ans•3 ans de prison et 45 000 d'amende	<ul style="list-style-type: none">•Aménagement de la charge de la preuve•Délai de prescription 10 ans•Indemnités et nullité de la sanction

•ARTICLE L.122-45 DU CODE DU TRAVAIL

* Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.140-2, de mesures d'intéressements ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, en raison :

- de son origine,
- de son sexe,
- de ses mœurs,
- de son orientation sexuelle,
- de son âge,
- de sa situation de famille ou de sa grossesse,
- de ses caractéristiques génétiques,
- de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race,
- de ses opinions politiques,
- de ses activités syndicales ou mutualistes,
- de ses convictions religieuses,

- de son apparence physique,
- de son patronyme,
- ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

(N.B. il faut souligner que l'inaptitude est constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du Code du travail.)

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. »

•ARTICLE 225-1 DU CODE PENAL

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

•ARTICLE 225-2 DU CODE PENAL

La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale est punie de **trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende** lorsqu'elle consiste à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service, à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque, à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne, à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1, à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise

à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'**article 225-1**, à refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article 412-8 du code de la sécurité sociale :

- Etudiants ou élèves des établissements d'enseignement accomplissant des stages dans le cadre de leur scolarité ou de leurs études ;
- Stagiaires effectuant des stages de formation professionnelle continue ;
- Personnes accomplissant un stage de réadaptation fonctionnelle ou de rééducation professionnelle.

Source : *Livret du stagiaire du Cabinet FORUM*

Représentations et stéréotypes au sein d'une chaîne de télévision.

Constats	Propositions
<p>1. Les pratiques de recrutements et de management prennent rarement en compte la loi du 16 novembre 2001, exposant à ne pas pouvoir justifier des ruptures d'égalité de traitement sur des critères objectifs.</p> <p>2. Les ruptures d'égalité de traitement se rencontrent assez fréquemment (évaluation annuelle, recrutement...).</p> <p>3. Des pratiques de cooptation et des systèmes de préférence produisent des effets discriminatoires.</p>	<p>Former les managers opérationnels aux enjeux de la diversité sous la forme d'une journée de sensibilisation abordant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les enjeux juridiques - Les outils de l'égalité de traitement et la traçabilité des processus RH. <p>Concevoir des ressources d'autoformation sur les enjeux juridiques, les processus RH accessibles par l'intranet.</p>
<p>4. Les cadres RH sont en première ligne en matière de diversité. Au-delà de la sensibilisation aux enjeux de la diversité, ils ont à proposer des processus et des outils de recrutement innovants aux managers, en garantissant leur conformité aux droits et aux valeurs affichées</p>	<p>Proposer une action de formation spécifique aux cadres RH sur les outils favorisant la diversité dans les recrutements (analyse croisée des CV, entretiens structurés...)</p>
<p>5. Les salariés chargés du planning n'ont pas de fonction de management mais se trouvent exposés à produire des discriminations et/ou des ruptures d'égalité de traitement. Le groupe de travail souhaite qu'une formation spécifique soit proposée aux planificateurs.</p>	<p>Proposer un module spécifique et réellement contextualisé aux agents de planning.</p>
<p>6. Les syndicats sont, apparemment, désireux d'aboutir à un accord d'entreprise sur les discriminations. Or, il est selon nous nécessaire qu'ils travaillent eux-mêmes les processus discriminatoires et les logiques de cooptation avant d'être en capacité d'être des interlocuteurs sur ces questions.</p>	<p>Offrir aux syndicats, sous une forme qui reste à définir, les moyens de se former en interne sur les enjeux, les concepts et le dispositif juridique.</p>

VSD : La grande famille de la télé



Télérama : On a retrouvé la ménagère de moins de 50 ans !

Télérama

terelama.fr

ENQUÊTE
On a retrouvé la "ménagère de moins de 50 ans" !

N° 3013 | SEMAINE DU 13 AU 19 OCTOBRE 2007

HERCULEN 10 OCTOBRE 2007 | HERCULENADARE | FR 2,00 €
BEL, LUX 2,30 € | DOM 4,40 € | CH 4,30 PS | ESP 3,90 € | ALL 3 €

M 02773-3013 - F: 2,00 €

CODABAR

CODABAR

