

## La diversité dans les médias canadiens : appels à l'action

Les salles de presse et la couverture médiatique au Canada [ne sont pas vraiment représentatives](#) de la diversité raciale de notre pays. Nous reconnaissons que les organes de presse ont fait des efforts pour combler cette lacune, mais de criantes inégalités raciales persistent. En tant qu'industrie, nous devons repenser notre approche de cette question en l'abordant d'une façon à la fois concrète et systémique.

L'absence de représentation des personnes de couleur dans les salles de presse au pays est devenue un enjeu impossible à ignorer dans la foulée des récents événements. Le rédacteur en chef du *Vancouver Sun* a présenté ses [excuses](#) en septembre dernier à la suite de la publication d'un article d'opinion suggérant que la diversité ethnique était nuisible. Plus tard au cours du même mois, les médias ont été [largement critiqués](#) pour leur couverture réductrice du fameux *blackface* du premier ministre Justin Trudeau. Ces deux incidents sont venus s'ajouter aux contraintes et obstacles auxquels font face les journalistes de couleur au pays depuis des décennies. Et même chez notre diffuseur national – dont l'un des aspects essentiels du mandat est pourtant la diversité –, les [personnes de couleur et les Autochtones constituent moins de 15 %](#) du personnel. Cela n'est pas représentatif de la composition démographique de notre pays, dont ils forment 20 % de la population.

Au-delà de l'[impératif moral](#), il existe de solides arguments [commerciaux](#) et [civiques](#) en faveur de l'équité raciale dans les médias canadiens. Aucune étude n'a été consacrée à la démographie des salles de presse canadiennes depuis le milieu des années 2000, ce qui témoigne déjà de la responsabilité de notre milieu envers les questions de diversité et d'inclusion. En outre, les [statistiques](#) issues de ces recherches vieilles de 15 ans étaient épouvantables. De nouvelles études, que nous présentons ci-dessous, montrent que les choses ne se sont guère améliorées depuis.

L'Association canadienne des journalistes noirs (CABJ) et les Journalistes racisés du Canada (CJOC) partagent une même vision, soit celle d'une industrie médiatique équitable qui serait représentative à la fois de la diversité raciale du Canada et de l'engagement de notre pays en faveur du multiculturalisme. Ce type de changement

commence [au sommet](#). Le moment est donc venu de discuter franchement avec les dirigeants de l'industrie des changements qui doivent survenir.

Nous présentons ici sept appels à l'action qui aideront les médias canadiens à se fixer des objectifs clairs et réalisables afin d'améliorer la diversité de leurs salles de presse.

**1. Publier régulièrement des données démographiques sur le personnel des salles de presse.**

Les organisations mesurent ce qui est important pour elles, et des données fiables sont le terreau dans lequel le changement peut prendre racine. Si la diversité et l'inclusion sont vraiment une priorité pour les organisations médiatiques au Canada, celles-ci devraient commencer à publier régulièrement des statistiques sur la diversité de leurs salles de presse. Les médias canadiens pourraient à cet égard s'inspirer de l'[American Society of News Editors](#), qui recueille des données démographiques auprès des salles de presse de l'ensemble des États-Unis depuis 1978. Par ailleurs, et par souci de transparence, les résultats devraient être rendus publics. La CJOC et la CABJ sont prêtes à travailler avec les agences de presse afin de préparer une enquête qui permettrait d'évaluer le niveau de représentation du personnel et de la direction des salles de presse. Il serait bon, selon nous, que cette enquête soit réalisée tous les deux ans.

**2. Accroître la représentation des communautés racisées et la couverture qui leur est consacrée en recrutant davantage de rédacteurs et de reporters de couleur.**

Une équipe d'information plus diversifiée assure une couverture médiatique plus diversifiée. Les salles de presse devraient adopter une approche ciblée en matière de recrutement, centrée sur l'embauche de personnes issues des communautés racisées, en s'assurant que leurs comités d'embauche comptent également des personnes de couleur. Nous encourageons les organes de presse à travailler en étroite collaboration avec des organisations comme la CJOC et la CABJ afin d'avoir accès à des bassins de talents diversifiés. Enfin, les

responsables des salles de presse devraient chercher les occasions de former des journalistes de couleur par le biais du mentorat et soutenir leur désir de raconter des histoires portant sur la diversité.

**3. Assurer la rétention des journalistes de couleur et les promouvoir à des postes de direction dans les salles de presse.**

Les rédacteurs ont le pouvoir d'autoriser des reportages. Embaucher des reporters de couleur n'est donc pas suffisant. Nous recommandons aux organes de presse de créer des postes de direction pour les journalistes de couleur et d'investir dans leur potentiel en tant que futurs cadres. Les responsables des salles de presse devraient être proactifs. Ils devraient rechercher et former des leaders de couleur. Ces personnes devraient être promues à des postes de décision, comme ceux de responsable des affectations, de producteur principal et exécutif, de rédacteur en chef et de directeur de l'information.

**4. Consulter les communautés racisées de façon officielle et continue au sujet de la couverture de l'actualité.**

Nous recommandons de former des comités consultatifs communautaires qui comporteraient des membres des communautés racisées et qui donneraient leur avis aux salles de presse sur leur couverture éditoriale. Ces comités permettraient aux journalistes et aux responsables qui ne sont pas issus de minorités visibles d'apprendre au contact des représentants de ces communautés et de découvrir comment la couverture de l'actualité les affecte. Afin de s'assurer que ces comités considèrent de nouveaux points de vue et de nouvelles perspectives, ils pourraient être renouvelés tous les deux ans.

**5. Adopter une approche structurelle pour améliorer la représentation au-delà des formations et des ateliers en entreprise.**

Les politiques et les comités sur la diversité et l'inclusion doivent aller au-delà des solutions de fortune, qui n'entraînent pas de véritables changements. Plutôt que de répondre passivement à l'enjeu de la représentation dans les salles de

presse, les organes de presse devraient être proactifs et chercher à cerner et à aplanir les obstacles systémiques auxquels les journalistes de couleur sont confrontés. Nous recommandons que ces médias se concentrent davantage sur le développement de nouvelles idées et de nouvelles solutions, plutôt que de se contenter de réviser les politiques existantes. Ces conversations devraient être menées par des journalistes de couleur en présence d’alliés n’appartenant pas à la communauté des personnes de couleur.

**6. Créer des bourses d’études ainsi que des occasions de mentorat pour les futurs journalistes de couleur.**

Les organes de presse devraient créer, sous la forme de bourses et de mentorat, des occasions pour les personnes de couleur qui souhaitent devenir journalistes. Cela leur permettrait de surmonter les obstacles qui se dressent entre elles et le milieu journalistique. Nous recommandons à toutes les directions d’investir du temps pour rejoindre les communautés racisées et d’encourager les talents négligés. Les bourses devraient cibler les étudiants de couleur qui étudient en journalisme, et les occasions de mentorat devraient être expressément conçues pour les encourager. L’objectif à long terme serait de créer un plus grand bassin de talents d’origines diverses dans lequel les médias pourraient puiser.

**7. Commencer le travail sur la diversité et l’inclusion dans les écoles de journalisme canadiennes.**

Le travail nécessaire pour résoudre la question de la représentation dans les salles de presse canadiennes doit commencer dans les écoles de journalisme canadiennes. Nos établissements pédagogiques servent de vivier de talents pour les médias, en plus d’enseigner les meilleures pratiques en matière de journalisme. Il faudrait se concentrer davantage sur la couverture des communautés racisées en offrant le point de vue d’experts de couleur, en embauchant des professeurs d’origines plus diversifiées et en créant des stratégies de recrutement au sein des communautés racisées. En plus, d’encourager les médias à recruter des étudiants dans d’autres domaines d’études, nous leur recommandons de s’inspirer des programmes de journalisme. Nous souhaitons également réitérer [le 86<sup>e</sup> appel à l’action de la](#)

[Commission de vérité et réconciliation](#), qui demande « aux programmes d’enseignement en journalisme et aux écoles des médias du Canada d’exiger l’enseignement à tous les étudiants de l’histoire des peuples autochtones ».

Nous présentons ci-dessous de nouvelles recherches sur la représentation dans le milieu du journalisme au Canada. Celles-ci soulignent encore plus les obstacles auxquels sont confrontés les journalistes de couleur et le travail qu’il reste à faire. Nous entendons travailler avec les médias et les autres parties prenantes afin que l’industrie des médias du pays atteigne l’équité raciale.

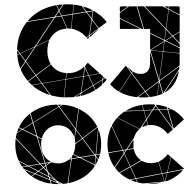
## RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES

### Université Ryerson

Dirigée par les professeures Asmaa Malik et Sonya Fatah, toutes deux de l’université Ryerson, cette [étude](#) porte sur la composition démographique des chroniqueurs des principaux journaux canadiens. Plus précisément, elle s’applique à déterminer si leur origine reflète la diversité de la population canadienne dans son ensemble. Les chercheurs ont analysé les chroniques publiées dans le *Toronto Star*, le *National Post* et le *Globe and Mail* sur une période de 21 ans, en utilisant les textes des chroniqueurs pour établir leur race et leur sexe. Ils ont constaté que, de 1998 à 2018, il n’y avait aucune représentation des femmes noires, des Autochtones, des Latino-Américains, des Nord-Africains et des personnes non-cisgenres, alors que les chroniqueurs blancs étaient pour leur part surreprésentés. La représentation des femmes s’est améliorée durant cette période, mais elle est restée loin de la parité. Cette étude marque le début d’une série de projets de recherche axés sur le développement d’outils d’auto-évaluation de la diversité dans les salles de presse canadiennes et l’évaluation de leur incidence.

### Université de Toronto à Scarborough

Une étude en préparation de l’université de Toronto à Scarborough, dirigée par la professeure Sherry Yu, est consacrée à la diversité des salles de presse au Canada et est réalisée avec la collaboration de journalistes de couleur. Le manque de diversité des



salles de presse et son incidence sur leur dynamique ainsi que sur le contenu des nouvelles continuent d'être documentés au Canada et ailleurs. Au pays, une étude menée par Cukier et ses collègues en 2010 révélait que seuls 5 % environ des dirigeants des médias de la région du Grand Toronto étaient alors issus de minorités visibles. Ce constat nécessite une enquête plus approfondie, notamment sur la façon dont les journalistes de couleur composent avec leurs multiples appartenances aux institutions médiatiques, au milieu journalistique et aux communautés ethniques ou raciales afin de faire face à cette réalité. Il est à noter que cette étude explore cette question avec des membres des Journalistes racisés du Canada (CJOC) issus de toutes les ethnies et de tous les secteurs de l'information.

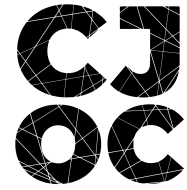
## **À PROPOS DE NOUS**

### **[Journalistes racisés du Canada](#)**

L'organisme des Journalistes racisés du Canada (CJOC) représente une communauté de personnes d'origine autochtone, noires et de couleur du milieu des médias canadiens. La CJOC fait la promotion d'un environnement favorable pour les journalistes de couleur afin de leur permettre de parler de l'industrie, que ce soit en proposant des idées d'articles, en partageant des ressources, en publiant des offres d'emploi, en offrant du mentorat ou en réfléchissant à des solutions aux enjeux auxquels notre industrie est confrontée. Depuis la fondation de la CJOC en octobre 2018, nous avons attiré 600 membres et avons établi des chapitres dans différentes villes et écoles postsecondaires au pays.

### **[Association canadienne des journalistes noirs](#)**

Fondée en 1996, l'Association canadienne des journalistes noirs (CABJ) s'efforce d'accroître la représentation des journalistes noirs à l'échelle nationale. Au fil des ans, la CABJ s'est efforcée de présenter de manière exhaustive les voix et les expériences des Canadiens noirs. L'association estime qu'il est nécessaire de responsabiliser l'industrie, alors même que nous travaillons à contrer le racisme systémique et à diversifier la représentation dans les salles de presse. La CABJ a été relancée en 2018



avec, comme mission renouvelée, d'aider les médias à se diversifier et d'inspirer une nouvelle génération de journalistes noirs.

Nadia Stewart, directrice générale de la CABJ  
Anita Li, cofondatrice de la CJOC

#### **PERSONNES-RESSOURCES POUR LES MÉDIAS :**

##### Français :

Lela Savić, CJOC Montréal

Brian Daly, directeur de la CABJ pour la région de l'Atlantique

##### Anglais :

Anita Li, CJOC Toronto

Cherise Seucharan, CJOC Vancouver

Anya Zoledziowski, CJOC Edmonton

Nadia Stewart, directrice générale de la CABJ

David Thurton, membre du conseil d'administration de la CABJ

Camille Dundas, membre du conseil d'administration de la CABJ

##### Adresses électroniques :

[info@cjoc.net](mailto:info@cjoc.net)

[contact@cabj.news](mailto:contact@cabj.news)