

Naviguer entre identité et profession :

Les défis des journalistes racisé.e.s dans les médias franco-qubécois

Jennifer-Ann Beaudry, Université du Québec à Montréal

Marie-Ève Carignan, Université de Sherbrooke

Résumé

Dans le contexte contemporain où la « diversité de façade » est critiquée par certains journalistes, cette étude vise à approfondir les trajectoires professionnelles et les expériences des journalistes racisé.e.s au sein des organisations médiatiques franco-qubécoises. Elle cherche à élucider les facteurs influençant la représentation des personnes racisées dans les salles de nouvelles. Plus précisément, cet article pose la question de recherche suivante : « Quels sont les défis rencontrés par les journalistes racisés au sein des organisations médiatiques franco-qubécoises, et comment ces défis impactent-ils leur avancement professionnel? » En utilisant des entretiens qualitatifs réalisés avec huit journalistes racisé.e.s, les auteures explorent les implications de leur sous-représentation dans les rôles décisionnels, ce qui affecte à la fois le contenu médiatique et leur développement de carrière.

Abstract

In the contemporary context where "token diversity" is critiqued by some journalists, this study aims to delve into racialized journalists' professional trajectories and experiences within Franco-Quebec media organizations. It seeks to elucidate the factors influencing the representation of racialized persons in newsrooms. Specifically, this article addresses the following research question: "What are the challenges faced by racialized journalists within Franco-Quebec media organizations, and how do these challenges impact their professional advancement?" Utilizing qualitative interviews with eight racialized journalists, the authors explore the implications of their underrepresentation in decision-making roles, which affects both media content and their career development.

Peu de données sont disponibles concernant la diversité dans les entreprises de presse canadienne. Toutefois, celles qui le sont semblent exposer un problème de représentation et des enjeux professionnels vécus par les employé.e.s racisé.e.s. Ainsi, l'Association Canadienne des Journalistes (Canadian Association of Journalists) a mené un sondage, en 2022, auprès de 242 salles de nouvelles canadiennes et a révélé qu'environ 80 % d'entre elles n'avaient aucun journaliste s'identifiant aux communautés latines, du Moyen-Orient, métisses ou s'identifiant comme Noir ou Autochtone. Ce sondage démontre le manque de représentativité des salles de nouvelles, mais il ne permet pas de comprendre les raisons derrière celui-ci, telles que les freins à l'embauche et les difficultés à la rétention des professionnel.le.s de l'information dans les organisations médiatiques.

Pour comprendre les enjeux liés à la représentation des minorités au sein des institutions médiatiques, il est également important de s'intéresser à l'ascension professionnelle. D'autant plus que les journalistes de la majorité, au Canada, se trouvent plus régulièrement dans les positions de pouvoir. En effet, 82,9 % des superviseurs de salles de nouvelles canadiennes sont blancs et les trois postes d'échelons supérieurs ne sont occupés par aucune minorité ethnoculturelle¹ dans 77 % des salles de nouvelles canadiennes (Canadian Association of Journalists, 2022). Pourtant, comme l'affirment Ankney et Procopio (2003), il y aura peu de changements dans le contenu publié si les journalistes racisé.e.s qui sont embauché.e.s n'atteignent jamais les postes de leadership, puisque ce sont les personnes dans ces positions qui font les choix éditoriaux. La littérature soulève plus largement aussi que l'augmentation du nombre de journalistes racisé.e.s dans les salles de presse contribuerait à la création de contenu qui dépeint davantage une image représentative de la diversité culturelle (Clark, 2014 ; Cleary, 2004 ; Mahtani, 2001 ; Nishikawa et al., 2009). En outre, Sonya Fatah et Asmaa Malik (2020), de l'École de journalisme de l'Université Ryerson à Toronto, observent, exemples à l'appui, que les journalistes issus de la diversité abordent souvent des sujets passés sous silence ou négligés par la majorité des journalistes au pays, principalement blancs, hétérosexuels et issus de la classe moyenne.

¹ Dans cette étude, le terme utilisé est « minorité visible ».

Notre article tente de combler les angles morts de la recherche, en s'intéressant aux barrières rencontrées par les journalistes racisé.e.s qui évoluent au sein d'organisations médiatiques franco-québécoises² et d'observer comment ces défis peuvent influencer leur ascension professionnelle. Les constats de notre recherche offrent des pistes à explorer pour mieux comprendre les raisons pour lesquelles ces entreprises médiatiques éprouvent des difficultés avec l'embauche et la rétention des journalistes racisé.e.s, ainsi que les facteurs derrière leur faible représentation au sein des positions de pouvoir.

En particulier, l'article met en lumière les tensions existantes dans les salles de nouvelles entre être une personne racisée qui veut améliorer la représentation ainsi que la représentativité des communautés ethnoculturelles au Québec grâce à ses expériences vécues et être un journaliste travaillant pour un média franco-québécois qui veut être considéré professionnel et progresser dans sa carrière.

Le manque de représentativité dans les salles de nouvelles franco-québécoises

En 2022, le Canada a battu son record de nouveaux arrivants pour une deuxième année consécutive, en accueillant 431 645 nouveaux résidents permanents (Gouvernement du Canada, 2023). Des records d'immigration ont également été battus au Québec. Ce sont 155 422 immigrants qui se sont établis dans la province en 2022, dont 62 787 résidents permanents (Colpron, 2023). Alors que la population devient de plus en plus culturellement diverse, cette diversité ne se reflète pas dans tous les domaines professionnels. C'est le cas des salles de nouvelles du Canada qui représentent pas la diversité démographique du pays, et encore moins celle du Québec (Paré, 2021), ce qui peut avoir certains effets sur la représentation de la diversité culturelle dans les médias de la province et sur le « vivre-ensemble »³.

² Par organisation médiatique franco-québécoise, nous entendons, dans le cadre de cet article, une organisation qui produit et diffuse du contenu de langue française sur un média disponible au Québec et s'adressant principalement au public francophone de la province.

³ L'Office québécois de la langue française (2009) définit le « vivre-ensemble » comme une « [f]orme de cohésion et de solidarité sociales, de tolérance et de civilité reposant sur des liens qui se déploient sur le plan du vécu et du quotidien entre les individus des différents groupes ou catégories de personnes (âge, sexe, ethnie, etc.) d'une société ».

Effets du manque de représentativité dans les médias

Les représentations dans les médias, qui s'appuient sur des images et des signes existants et culturellement compris, contribuent à notre compréhension des phénomènes sociaux et, par le fait même, orientent notre vision des autres (race, genre, classes sociales, etc.) et peuvent influencer sur la façon dont nous les traiterons (Gerbner, Gross, Morgan et Signorielli, 2002 ; Hartley, 2002). D'autant plus que les conséquences qui découlent de la perpétuation de stéréotypes dans la presse n'affecteraient pas seulement les immigrants, mais également toute personne racisé.e.s (Clark, 2014 ; Cleary, 2004 ; Johnston et Flamiano, 2007). Le contenu des médias et les représentations stéréotypées ou inadéquates des immigrants qui peuvent s'y retrouver contribuent à créer une méfiance chez les natifs et peuvent être l'une des causes de certaines inégalités sociales (Bérubé, 2009). Par exemple, les personnes noires peuvent avoir plus de difficulté à se faire engager ou à louer un logement en raison de l'image de la criminalité qui est souvent associée à leur communauté dans les médias (Bonilla-Silva, 2013).

D'ailleurs, il y aurait des pratiques journalistiques et des pratiques de gestion en place dans les salles de nouvelles qui limiteraient les actions des journalistes racisé.e.s et les encourageraient à perpétuer certains stéréotypes afin de pouvoir conserver leur emploi et avancer dans leur carrière. Ces dynamiques sont observées par Bérubé (2013), qui met en lumière les tensions entre les normes professionnelles dominantes et les expériences spécifiques des journalistes issus de l'immigration, notamment en ce qui concerne leur capacité à influencer les contenus médiatiques. Il est ainsi possible de penser aux pratiques de production journalistique usuelles au sein des médias, en particulier celles bien établies, qui peuvent devenir un frein à une couverture plus inclusive (Clark, 2014). Par exemple, les journalistes ont tendance à donner davantage la parole à des figures d'autorités, et celles-ci s'identifient généralement à la majorité et proviennent de milieux privilégiés (Clark, 2014). Or, une présence des communautés ethnoculturelles à la télévision peut servir de support pour l'intégration des nouveaux arrivants au Québec, en leur montrant « un signe d'ouverture et une possibilité d'identification symbolique à la société d'accueil » (Proulx et Bélanger, 2001, p. 142). Néanmoins, ce sont généralement les

histoires négatives concernant les personnes racisé.e.s qui sont retenues par les éditeurs, ce qui rend difficile la proposition d'histoires positives sur ces communautés (Clark, 2014).

Enjeux liés à l'ascension professionnelle des journalistes racisé.e.s

En outre, le fonctionnement organisationnel, comme l'attribution de postes et de promotions, ne serait pas perçu de la même façon chez les journalistes racisé.e.s que chez les journalistes blanc.he.s (Johnston et Flamiano, 2007). C'est-à-dire que les journalistes racisé.e.s ont l'impression d'avoir moins d'opportunités pour avancer dans leur carrière que leurs collègues blancs et que ces derniers se font offrir des postes avant eux, même s'ils ont moins d'années d'expérience, souvent de façon non justifiée (Johnston et Flamiano, 2007). Ces perceptions plutôt négatives peuvent nuire à la rétention des journalistes racisé.e.s (Cleary, 2004). Par exemple, certain.e.s journalistes racisé.e.s employés actuellement ou anciennement par la Société Radio-Canada (SRC) ont révélé au quotidien *La Presse* leur mécontentement envers les initiatives de diversité et d'inclusion du diffuseur public. Ils ont dénoncé la « diversité de façade » de l'institution et remettent en question les vraies intentions de la SRC (Blais-Poulin, 2022).

Tensions entre l'identité ethnoculturelle et l'identité professionnelle des journalistes racisé.e.s : des hésitations à couvrir leurs propres enjeux

En raison des pratiques journalistiques établies, une fois embauchés, « nous attendons [des journalistes de groupes sous-représentés] qu'ils "agissent" comme des journalistes et non comme des minorités » (Nishikawa et al., 2009, p. 245, traduction libre)⁴. Il devient donc difficile pour eux de trouver un équilibre entre être une personne racisé.e et être un journaliste professionnel. Afin de respecter les normes et pratiques des organisations médiatiques pour lesquelles les journalistes racisé.e.s ont été embauché.e.s, ces personnes doivent parfois renoncer à leur identité raciale et à leurs expériences vécues (Nishikawa et al., 2009). Dans une étude de Nishikawa, Towner, Clawson et Waltenburg (2009), il a été démontré qu'un journaliste racisé.e qui se prononce et tente de démontrer sa perception concernant une représentation inadéquate des minorités ethnoculturelles est perçu par ses

⁴ Traduit de l'anglais : « are expected to "act" like journalists, not like minorities »

collègues comme ayant un comportement qui va à l'encontre des normes et pratiques journalistiques. En d'autres mots, ses collègues de la majorité percevraient ce type de comportement comme voulant défendre une cause ou du militantisme, ce qui irait à l'encontre de l'idéal de la norme d'objectivité du journalisme (Nishikawa et al., 2009). Les journalistes, qui sont marginalisé.e.s, ont l'impression de devoir « cacher » une partie d'eux-mêmes au travail et d'être contrains à raconter les mêmes histoires que leurs collègues blancs, contribuant ainsi à perpétuer des stéréotypes (Johnston et Flamiano, 2007). Dans le même ordre d'idée, les travaux de Wilson (1991, cité dans Meyers et Gayle, 2015) concluent que les journalistes noir.es font face à un paradoxe qui les oblige à prioriser leur rôle professionnel pour avancer dans leur carrière : « Le paradoxe des journalistes noirs les oblige soit à ignorer l'application des normes de l'information dans leur rapport avec l'expérience culturelle afro-américaine, soit à adopter une position de conflit avec leurs collègues et leurs supérieurs dans le but de modifier la politique traditionnelle » (p. 296, traduction libre)⁵.

Malgré ces enjeux majeurs, peu de chercheurs ont examiné les défis des journalistes d'information racisé.e.s dans les salles de nouvelles au Canada. Une des contraintes majeures expliquant cette situation serait le manque d'opportunité de réaliser des entrevues avec des journalistes, ces derniers étant trop préoccupés par la confidentialité (Mahtani, 2001). Cette difficulté s'est d'ailleurs manifestée dans notre étude, bien que nous ayons pu la contourner en partie grâce à des contacts établis de longue date dans le milieu et à un processus éthique rigoureux. Nous reviendrons sur cet enjeu un peu plus loin, lorsque nous présenterons la méthodologie employée pour la présente étude.

Il semble également important de se concentrer sur la réalité franco-québécoise. Proulx et Bélanger (2001) soulignent que l'univers culturel francophone peut parfois être plus « fermé » aux différentes communautés ethnoculturelles, car il est une minorité au Canada et est déjà en position de défense pour la culture franco-canadienne. Dans le même ordre d'idée, Thomas (1992, cité dans Mahtani, 2001) soutient que la difficulté de l'intégration des personnes racisé.e.s au Québec est plus complexe que dans les autres provinces

⁵ Traduit de l'anglais : « The Black journalists' paradox forces them to either ignore the application of news values as they relate to African American cultural experience or assume a conflict posture with newsroom colleagues and superiors in pursuit of changing traditional policy. »

canadiennes en raison des orientations politiques, culturelles et linguistiques divergentes. Les salles de nouvelles canadiennes reflètent cette tendance, car les équipes des médias anglophones seraient plus diversifiées que les équipes des médias francophones québécois (Paré, 2021).

Notre recherche a pour objectif de mettre en lumière certains enjeux présents dans les salles de nouvelles qui pourraient expliquer leur manque de représentativité à l'égard des minorités ethnoculturelles. Cela nous pousse à nous demander dans cet article : « Comment les journalistes racisé.e.s au sein d'organisations médiatiques franco-québécoises perçoivent les barrières rencontrés dans leur métier et comment ces barrières influencent-elles leur ascension professionnelle? » Comme sous-objectif, nous souhaitons aborder l'influence de certaines de ces barrières sur le contenu médiatique et sur la représentation des personnes racisé.e.s au Québec.

Méthodologie

Pour cette recherche, huit entretiens qualitatifs ont été réalisés avec des journalistes racisé.es travaillant dans des organisations médiatiques franco-québécoises pendant les mois d'avril, de mai et de juin 2023. Parmi les huit personnes que nous avons interviewées, cinq étaient des femmes et trois étaient des hommes. Quatre personnes s'identifiaient culturellement comme Noires, deux comme Asiatiques du sud-est, une comme Latino-Américaine et une comme Maghrébine⁶. Environ la moitié des interviewé.es étaient des immigrants de première génération et l'autre moitié étaient de deuxième génération. Par ailleurs, bien que certaines personnes étaient considérées comme immigrantes de premières générations, elles et ils sont tous arrivés au Québec en bas âge et ont fait la majorité de leur éducation en français dans la province. Les personnes que nous avons interrogées travaillent ou ont travaillé dans les centres urbains ou en région pour diverses organisations médiatiques généralistes parmi les plus consultées par la population franco-québécoise, dont Québecor (TVA et Le Journal de Montréal), la SRC et Le Devoir. Trois des journalistes rencontrés travaillent actuellement pour des quotidiens et cinq pour des médias

⁶ Nous avons décidé d'utiliser des groupes identitaires plus larges, afin de diminuer les probabilités que les personnes interviewées se fassent reconnaître.

électroniques (tels que la radio, le balado et la télévision). Les personnes participantes comptaient entre quatre et 24 années d'expérience dans le domaine et aucune parmi celles-ci occupait un poste de direction.

À l'aide de questions ouvertes, nous tentions de mieux comprendre les défis rencontrés par les journalistes racisé.e.s au sein d'organisations médiatiques franco-québécoises et d'aborder l'influence de ces défis sur leur ascension professionnelle. Ainsi, les questions d'entretien ont porté sur les tensions vécues par les journalistes entre leur identité ethnoculturelle et leur identité professionnelle, leurs perceptions des décisions éditoriales et des affectations, leurs perceptions des potentielles inégalités au sein des salles de nouvelles ainsi que leurs opinions sur les possibilités de changements dans les organisations médiatiques pour favoriser la rétention des journalistes racisé.e.s.

Le recrutement s'est fait de façon ciblée. Des journalistes racisé.e.s qui travaillent dans les organisations médiatiques francophones québécoises ont été contacté.e.s individuellement par courriel. Nous avons trouvé ces adresses dans le répertoire de la Fédération professionnelle des journalistes du Québec (FPJQ), sur les sites Internet des organisations médiatiques ou sur le réseau social professionnel LinkedIn.

Lors du recrutement, dix-huit journalistes ont été contactés personnellement, huit pouvaient se rendre disponibles pour faire un entretien et ont accepté de participer au projet. Ainsi, nous avons rencontré quelques difficultés lors du recrutement des personnes participantes. Peu ont répondu à nos invitations initiales et nous avons dû faire quelques relances afin d'obtenir des réponses. Ceci peut s'expliquer par le rythme accéléré du travail de journaliste, imposant de longues heures ainsi que de nombreux déplacements, rendant leur horaire de travail très chargé et imprévisible. De ce fait, il était difficile de trouver des journalistes qui étaient disponibles ou qui pouvaient se permettre de prendre le temps de participer à un entretien. Nous avons aussi remarqué une certaine inquiétude de la part des participant.e.s en ce qui concerne le respect de l'anonymat. Puisque les journalistes racisé.e.s sont peu nombreux et qu'ils et elles sont des figures publiques, une crainte de se faire reconnaître, même si leur nom était remplacé par des pseudonymes, s'est exprimée. En effet, certains journalistes étaient inquiet.ète.s des représailles possibles, provenant soit

de leur employeur et de leurs collègues ou même du public. Ainsi, par souci de garder les participant.e.s anonymes, nous ne ferons pas de recoupement entre les caractéristiques d'identification de notre échantillon et ne dirons pas quel pseudonyme travaille pour quelle organisation.

Les entretiens individuels ont duré entre 50 et 105 minutes. Ils ont tous été transcrits textuellement puis ont été codés et analysés de manière thématique, à l'aide du logiciel N'Vivo. En réponse aux objectifs de l'étude, des catégories thématiques ont été créées et des sous-thèmes ont été ajoutés sur la base du codage initial des cas récurrents ou théoriquement significatifs.

Résultats et discussion

D'abord, les témoignages recueillis ont révélé que les journalistes racisé.e.s constataient une différence entre les autres provinces du Canada et le Québec, et que les médias québécois seraient moins diversifiés et inclusifs. D'ailleurs, le journaliste 3⁷, mentionne qu'il est plus difficile d'être une personne racisée dans le milieu journalistique francophone québécois :

« [C]'est un peu dommage, mais le milieu anglophone est beaucoup plus ouvert que le milieu francophone pour la diversité. Pour mille et une raisons qui sont historiques, politiques et tout, je crois. Mais des fois, je trouve ça dur être une minorité dans le milieu journalistique francophone, puis je sais que pour avoir collaboré une couple de fois avec [une organisation médiatique anglophone], pour avoir travaillé à Toronto, je sais que les autres journalistes [issus de minorités] n'ont pas ces enjeux-là. (Journaliste 3)

Cette perception des personnes journalistes va d'ailleurs dans le même sens que ce qu'avaient constaté Paré (2021), Proulx et Bélanger (2001) et Thomas (1992). Nos entretiens qualitatifs ont mis en lumière certaines tensions que les journalistes racisé.e.s pouvaient vivre entre leur identité ethnoculturelle et leur identité professionnelle. Ces expériences rejoignent les constats de Bérubé (2013), qui observe que les journalistes issus de l'immigration, au sein des salles de nouvelles québécoises, doivent souvent composer

⁷ Pour assurer l'anonymat, tous les journalistes cités seront mentionnés au masculin, afin d'éviter que le genre soit associé à la personne et qu'elle soit plus facilement reconnaissable.

avec des normes professionnelles qui laissent peu de place à leurs perspectives culturelles propres. Dans certaines situations, les personnes rencontrées mentionnent devoir mettre de côté leur identité ethnoculturelle et leurs expériences vécues afin de se conformer aux valeurs professionnelles de l'organisation et ainsi progresser dans leur carrière, comme le proposaient Nishikawa et ses collaborateurs (2009). Cette réalité est surtout observable par la perception des relations qu'ils entretiennent avec leurs supérieurs et leurs collègues de travail. Cette situation indique que plusieurs journalistes racisé.e.s sont à la recherche de l'équilibre entre leurs diverses identités et ne sont pas toujours confortables dans leur milieu de travail où ils et elles doivent souvent se remettre en question ou réfléchir à deux fois avant de poser certaines actions. Par ailleurs, certains répondants se questionnent même sur les motivations réelles ayant poussé l'organisation à leur embauche.

Être uniquement une « case à cocher »

Certains journalistes rencontrés craignent que l'organisation les voit seulement comme une « case à cocher »⁸ et une façon de faire progresser les statistiques de représentativité de la diversité pour améliorer leur image auprès du public et du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC), qui exige aux organisations médiatiques un rapport annuel concernant la diversité ethnoculturelle au sein de leurs équipes. Certains journalistes seraient donc traités comme des représentants d'une catégorie ethnique au lieu de professionnels à part entière avec leurs propres compétences et talents (Wingfield et Wingfield, 2014). Cette crainte a été mentionnée par plusieurs journalistes de l'étude. Le Journaliste 1 nous témoigne que, lorsqu'il a été embauché pour le poste qu'il occupait au moment de l'entretien, bien qu'il estime avoir les compétences nécessaires et l'avoir démontré à travers ses expériences passées, il avait toujours une crainte que la direction l'ait sélectionné, a priori, car il était une personne racisée.

« [M]oi, ma crainte, c'était que les gens disent : "OK, on va lui donner le poste pour avoir une meilleure représentativité". Moi, je ne veux pas avoir le poste pour ces raisons-là, je veux avoir le poste parce que je le mérite, puis tu sais, j'ai les aptitudes professionnelles. Puis là tu vois, je l'ai eu,

⁸ Cette expression a été utilisée par plusieurs participants pendant nos entretiens.

puis je pense que c'est parce que j'ai travaillé fort pour m'y rendre. Mais il y a toujours cette crainte-là. » (Journaliste 1)

Cette crainte est parfois alimentée par des propos maladroits de la part de personnes situées aux échelons supérieurs lors de discussions avec les collègues issus de la diversité ethnoculturelle. Le Journaliste 4 expliquait qu'il était allé rencontrer son supérieur responsable d'assignments puisqu'il était à la recherche d'un nouveau poste au sein de l'organisation, puis ce supérieur avait répondu que le journaliste devrait aller voir dans une autre organisation médiatique puisqu'il pensait que cette dernière cherchait des personnes noires :

« [E]n me disant qu'ils en cherchent du monde comme toi. "Tu es une [personne] qui est noire, là, c'est comme ils en veulent là du monde comme toi". C'est comme tu ne comprends pas que je ne suis pas une case à cocher, non seulement je ne suis pas une case à cocher, mais je ne suis pas assez bonne pour la cocher ici, que tu m'envoies à l'extérieur? Mais lui, là, il était convaincu que c'est gentil, ce qu'il a dit. » (Journaliste 4)

Ce type de maladresse a d'ailleurs aussi été mentionné par le Journaliste 3, qui ne travaille pas dans la même organisation médiatique. En outre, ce journaliste a également soulevé qu'il s'est déjà fait dire par un de ses anciens patrons qu'il avait embauché une personne uniquement parce qu'elle était une personne racisé.e.s :

« Il m'a dit c'est ça, tu es comme une de mes embauches préférées parce que tu es bonne, tu saisis les choses rapidement, puis il me dit : "mais quand j'ai embauché telle autre fille, il y a X années qui était aussi issue d'une minorité, elle n'était pas bonne, je l'ai vraiment embauché juste pour remplir des cases." » (Journaliste 3)

Ces expériences vécues par des personnes participantes s'alignent avec le concept du *tokenism* initialement introduit par Rosabeth Moss Kanter (1977), afin d'expliquer les expériences des femmes cadres en situation minoritaire. Kanter (1977) affirme que le fait d'être une minorité en termes de nombre façonne les types d'interactions que les femmes peuvent avoir avec les « dominants ». Le *tokenism* est un terme utilisé pour décrire les circonstances dans lesquelles une personne minoritaire est incluse dans un environnement organisationnel ou social afin de donner l'impression de diversité ou d'inclusion au sein du groupe, sans toutefois que les membres de ce dernier abordent réellement les problèmes

d'inégalité, de préjugés et de discrimination (Kanter, 1977). Le concept a, par la suite, été appliqué à tout groupe en situation de « minorité », dont les personnes racisées (Jackson, Thoits et Taylor, 1995 ; Wingfield et Wingfield, 2014). Kanter (1977) a notamment découvert que les « *token* » se faisaient remarquer seulement comme des personnes distinctes de la majorité. Leurs contributions, réalisations et atouts restent parfois méconnus, faisant d'elles des individus invisibles en tant que professionnels compétents et accomplis au sein de l'organisation. Toutefois, elles seraient, en même temps plus visibles lorsqu'elles commettent des erreurs. C'est-à-dire qu'elles seraient jugées plus facilement et sévèrement.

Les conséquences de la visibilité accrue

En entretien, le Journaliste 3 a mentionné que, malheureusement, en raison du peu de personnes racisées dans les organisations médiatiques, il aura tendance à avoir un jugement plus sévère envers les personnes racisées, même s'il s'y identifie. Par ailleurs, puisque les personnes racisées sont en situation très minoritaire, il craint qu'une personne racisée moins compétente soit, pour les autres, un reflet du niveau de compétence de toutes les personnes racisées dans les médias et donne l'impression qu'elles ne sont embauchées que pour améliorer statistiquement la représentativité :

« Puis, même moi, c'est méchant à dire, mais je veux tellement qu'on soit bien représentés, les gens issus de la diversité en ondes que, même moi, des fois je suis un peu intolérante. [...]. Puis, des fois, j'ai dit "ta collègue qui est hispanophone à [ton travail], qui parle à la radio". J'ai dit "je ne sais pas comment elle est dans la vraie vie, mais chaque fois que je l'entends à la radio, j'ai dit, ça me fait mal au cœur parce qu'elle parle tellement avec son gros accent », c'est particulier, ça ternit toute la communauté. Je dis, moi, je trouve ça, ça nous fait mal pareil. Tous les gens issus de la communauté parce que ça, c'est encore, ça projette l'image qu'elle a été embauchée pour remplir un mandat. Puis je regarde ça ternit mon image, ça ternit celle des autres, comme si nous, si on était embauchés juste pour ça alors que non, tu sais, on performe dans ce qu'on fait, c'est plate, j'ai ce préjugé-là, mais je suis très consciente qu'on a beaucoup plus, on subit beaucoup plus de préjugés. Puis je veux tellement qu'on soit comme top, mais il n'y a personne qui est top en partant. » (Journaliste 3)

Cette idée s'accorde avec les travaux de Wingfield et Wingfield (2014) qui suggèrent, dans leur étude abordant la façon dont la *tokenization* peut façonner l'expérience des hommes professionnels Noirs, que l'une des conséquences de la visibilité accrue est que les actions

et les comportements d'une personne en situation de minorité dans une organisation vont être appliqués et perçus comme les actions et les comportements de toute personne s'identifiant à ce groupe minoritaire, et non uniquement à cet individu en particulier. De ce fait, le travail des personnes en situation minoritaire est soumis à une inspection et à une attention accrues, ce qui amplifie la perception des fautes ou d'erreurs et leur donne une plus grande importance.

En outre, des répondants ont mentionné qu'il est bien de prioriser l'embauche de personnes racisées dans les salles de nouvelles, mais qu'il est important que ce soit à compétences égales, car si le journaliste n'est pas compétent, cela peut causer plus de torts que de bien à la représentation des communautés ethnoculturelles. Le Journaliste 3 propose d'ailleurs que les personnes racisées reçoivent davantage de soutien, car elles seront jugées plus sévèrement.

« Moi, j'ai toujours milité pour les compétences avant tout, c'est à compétence égale. Oui, tu peux engager quelqu'un issu de la diversité, mais il faut que la personne soit compétente. Tant mieux si, à compétence égale, tu donnes une chance à quelqu'un d'autre issu de la diversité de prendre sa place, mais encadré là encore mieux parce que le backlash est plus grand et les préjugés vont être plus grands. Puis, l'employé en tant que tel a deux fois plus de chances de se casser la figure que n'importe qui d'autre, c'est ouais, c'est plate. » (Journaliste 3)

Cette visibilité accrue augmente la pression sur les personnes racisées lors de leur travail quotidien. D'autres difficultés qui peuvent nuire à une salle de nouvelles diversifiée et inclusive s'ajoutent, dont une difficulté à s'exprimer pour remettre en question les pratiques ou proposer des changements dans la couverture.

Se taire pour sa carrière

Plus d'une fois dans nos entretiens, il a été question de la difficulté à se prononcer sur des situations qui sont problématiques dans le milieu du travail. Le journaliste 4 avait été appelé par une ou un journaliste senior (il préférait ne pas mentionner le genre), qui avait beaucoup de succès, afin de connaître son opinion sur une situation délicate qui avait lieu dans l'organisation et savoir s'il assisterait à la réunion sur le sujet. Le Journaliste 4 avait toutefois dit à la personne qu'il préférait ne pas y assister :

« [J]e sentais que cette personne-là elle essayait de me parler, sans marcher sur des œufs, de manière très délicate et gentille, mais je pense qu'elle était étonnée de comprendre à quel point c'était un terrain miné pour moi. Je lui dis : "je ne peux pas m'exprimer librement dans cette salle de nouvelles, je n'ai pas ça, moi, ce pouvoir-là". Je dis : "toi, de par le prestige que tu as, de par le poste que tu occupes, je ne dis pas que tu ne pourrais jamais te retrouver dans une situation où tu te mets dans la merde, en bon québécois, mais toi, tu as plus de chances de te faire pardonner que moi, si je suis complètement transparente." » (Journaliste 4)

La déclaration du Journaliste 4 laisse croire que les personnes qui ne se conforment pas aux normes de l'organisation médiatique instaurées par la direction peuvent faire face à des conséquences et mettre en péril leur position professionnelle, en particulier pour les personnes qui ne sont pas encore bien établies. D'ailleurs, le Journaliste 3 expliquait qu'il avait déjà eu un patron s'identifiant à un groupe marginalisé qui se permettait de confronter les personnes lorsqu'elles avaient des pratiques problématiques ou perpétuaient des stéréotypes dans leur contenu, mais que cela était quelque chose qu'il pouvait se permettre en raison de son poste, contrairement à lui. Ainsi, des journalistes racisé.e.s rencontré.e.s préfèrent souvent se taire même s'ils ne sont pas en accord avec les pratiques en place.

Cette réserve à se prononcer sur le fonctionnement de l'organisation concerne aussi les pratiques mises en place relativement à la diversité. Ainsi, le Journaliste 6 a mentionné qu'il ressentait que les critiques par rapport aux initiatives de diversité de l'organisation étaient régulièrement perçues comme des attaques personnelles : *« C'est comme s'il y a des directeurs qui vont vraiment prendre ça comme personnel alors que c'est tellement un problème de société. »*

De plus, lors de nos entretiens, deux journalistes se sont autocensurés en cours d'entrevues sur des propos et n'ont pas voulu élaborer sur leur opinion même après les avoir rassurés des mesures d'anonymat mises en place. Ces témoignages semblent cohérents avec l'étude de Mahtani (2005) sur les expériences de femmes journalistes qui soulève que celles qui adoptent des comportements qui ne semblent pas menacer le statu quo ont plus de chances de progresser dans leur carrière.

Dans le même ordre d'idées, le Journaliste 4 racontait qu'il avait déjà tenté d'expliquer à un de ses collègues blancs qu'il n'est pas nécessaire de mentionner l'origine ethnique d'un

individu dans un article si cela n'est pas essentiel à la compréhension du propos. Par exemple, rien ne sert à son avis de mentionner qu'un voleur de voiture est Noir, si celui-ci a déjà été identifié et trouvé par la police. S'il n'est plus recherché, de mentionner la couleur de sa peau ne fait que perpétuer le stéréotype à son avis. Toutefois, son collègue ne comprenait pas cette réalité et ne voulait pas apporter de changement à son histoire :

« Je veux dire, on l'a trouvé, tout ce que tu sais, c'est que moi je la connais cette réalité-là, on voit juste, bon, on le sait bien, les Noirs, ce sont des voleurs de voitures, puis c'est des voleurs, c'est des gangs, puis, lui, il ne comprenait pas là, puis il n'y avait rien à faire, puis ça, ce n'était pas une chicane. Et m'a parlé comme si je ne comprenais rien, puis que j'exagérais puis c'est "arrête de faire toute une histoire avec ça. Il est noir, on va le dire", mais il ne comprend pas les conséquences d'employer ce mot-là. Puis j'ai laissé ça là parce que c'est un journaliste qui est un peu plus senior que moi. »
(Journaliste 4)

Pourtant, le Conseil de presse du Québec (CPQ) estime que la mention de l'identité ethnique d'une personne peut nourrir les préjugés. Par exemple, dans sa décision D2009-01-047, il a blâmé un média estimant que l'identification de la provenance ethnique d'un individu n'était pas pertinente ou d'intérêt public dans ce cas spécifique. Ces constats vont dans le sens de ceux de Nishikawa et ses collaborateurs (2009), dans leur étude américaine sur la perception des journalistes racisé.e.s et leur capacité à faire une différence positive dans les salles de nouvelles, ils mentionnent qu'il est difficile pour les journalistes racisé.e.s de faire part de leurs expériences vécues et de signaler des représentations stéréotypées ou erronées à leurs collègues de la majorité.

Effets sur le contenu

Lors des entretiens, les participant.e.s ont abordé l'effet relatif de leur présence dans la salle de nouvelle, en tant que personnes racisées, sur le contenu diffusé. Certains journalistes ont avoué qu'ils prenaient les habitudes de couverture de leurs collègues. Le Journaliste 1 racontait que, lorsqu'il était sur le terrain, il s'était fait reprocher que son employeur couvrait la communauté noire de Montréal-Nord de façon toujours négative. Cette confrontation lui a fait réaliser qu'en effet, même si sa famille provenait du quartier et qu'il comprenait la réalité, il n'avait pas apporté de nouveaux angles de couverture qui étaient moins stéréotypés.

« Parce que les gens nous accusaient de parler de Montréal-Nord de façon négative. Montréal-Nord est la violence, les gangs de rue, le Montréal-Nord à la COVID, c'est Montréal-Nord, c'est sale. On parle tous de Montréal-Nord de façon négative. Puis moi, je trouvais, ma première action, c'était « Bien, voyons, vous êtes dont bien ridicules de nous insulter de la sorte parce que si y a des gens qui comprennent, c'est bel et bien nous là [ma collègue]⁹ et moi. Mais après, on dirait que ça m'a forcé à réfléchir. Je me suis dit : "ouais, peut-être que c'est vrai qu'on ne parle pas de la communauté noire quand il y a une initiative intéressante". » (Journaliste 1)

Les normes d'objectivité et de neutralité sont importantes pour la déontologie journalistique franco-qubécoise (CPQ, 2015). Dans l'ensemble, les journalistes soulignent que ces normes influencent la façon dont ils et elles produisent du contenu puisque cela pourrait compromettre leur crédibilité en tant que professionnel. Le Journaliste 5 mentionne que, pour lui, des journalistes qui vont manifester dans les rues ou qui signent des pétitions, qui font des actions qui démontrent une opinion, même à l'extérieur du cadre du travail, vont à l'encontre de sa vision du journalisme :

Ce genre de vision là de journalisme, qui pour moi est comme incongru-là, tu ne peux pas. Tu as beau trouver que c'est la cause la plus noble au monde, après ça, qu'est-ce qui reste de ta crédibilité pour faire présenter un portrait équitable des choses qui reflètent toutes les opinions aussi. [...] Moi, je ne signe aucune pétition, je participe à aucune... Je n'ai comme pas de vie citoyenne, c'est comme un juge qui a un devoir de réserve. Là, c'est à prendre ou à laisser, comme on dit, dans mon livre à moi. (Journaliste 5)

Cette observation se trouve également dans l'étude de Nishikawa et al. (2009). L'étude dévoile que les journalistes adoptent les normes journalistiques d'objectivité et de neutralité, et de ce fait, sont incapables ou s'abstiennent d'améliorer la couverture des communautés ethnoculturelles minoritaires, puisqu'elles et ils craignent d'être étiquetés comme non-professionnels. Ainsi, il n'est pas certain qu'une simple augmentation du nombre de journalistes racisé.e.s dans les salles de nouvelles puisse se traduire en une amélioration de la couverture des communautés ethnoculturelles minoritaires (Nishikawa et al., 2009).

⁹ Il s'agit d'une collègue racisée dont le nom a été retiré afin d'assurer l'anonymat du professionnel de l'information.

Par ailleurs, certains participant.e.s mentionnaient couvrir des histoires à propos de leurs communautés et qu'ils et elles étaient conscients de leur objectivité et de la limite de celle-ci. Toutefois, ce serait plutôt le public qui porterait parfois un jugement sur leur reportage. En effet, certains journalistes reçoivent des commentaires critiques de la part de l'auditoire concernant leur couverture de sujets en lien avec les enjeux des minorités ethnoculturelles. Par exemple, le Journaliste 1 expliquait qu'il avait couvert les manifestations après la mort de George Floyd, tué par la police lors de son arrestation en 2020, et qu'il recevait des commentaires de la part du public concernant sa capacité à rester objectif sur le sujet :

[...] il y avait comme un certain intérêt pour ce sujet-là et les gens, parfois, sentaient qu'on y accordait trop d'importance, puis là, ce n'était pas rare que je puisse recevoir des commentaires : « Ben là tu sais devriez pas couvrir ça. Vous n'êtes pas objectif ». Ce qui est complètement ridicule parce que c'est une question qu'on ne se pose jamais, quand un journaliste est blanc. (Journaliste 1)

Le Journaliste 4 mentionnait qu'il avait déjà reçu un courriel du public qui lui disait qu'il était biaisé et ne comprenait pas pourquoi il avait le droit de couvrir le sujet en raison des normes journalistiques : « *Il y a des gens qui m'ont écrit dans le passé, des courriels : "Il me semble que vous allez, vous êtes biaisé, vous ne devriez pas en parler. Il n'y a pas des normes et des pratiques journalistiques qui réglementent ce genre de choses?"* »

À ce propos, Clark (2014) constatait que « l'idéal d'objectivité » était généralement appliqué de manière inégale aux personnes racisé.e.s travaillant dans les médias canadiens et que leur « jugement est toujours remis en question » dans les reportages liés à leur ethnicité, tandis que les journalistes blancs ne sont pas soumis au même niveau d'examen professionnel lorsqu'ils couvrent des questions d'intérêt général (p. 14).

Par ailleurs, l'un des éléments qui a été soulevé par les répondants relativement au contenu était la plus grande sensibilité que leurs collègues issus de la majorité pour certains sujets, souvent plus communautaires ou sociétaux, qui leur permettait de couvrir certaines histoires d'un nouvel angle ou d'aborder plus d'histoires positives sur les communautés ethnoculturelles minoritaires.

« Oui, oui, puis je trouve, c'est une belle opportunité que j'ai aussi, de par mon bagage, de mettre de l'avant aussi des sujets peut-être qui seraient passés plus inaperçus. Moi, je sens, par mon bagage

aussi, que j'ai une sensibilité pour certains sujets, qui pour d'autres, ce n'est pas nécessairement quelque chose qui leur tient tant à cœur. » (Journaliste 8)

Un autre élément important qui est ressorti de nos entretiens est l'impact du manque de représentativité dans les postes de pouvoir. Les participant.e.s s'accordaient généralement à dire que les personnes racisées sont sous-représentées dans les échelons supérieurs, tels que les rôles éditoriaux, et que cela a un lien direct avec la représentation des minorités :

[D]'assurer une relève qui va dans le sens de la diversité, c'est bien, mais pour qu'on aille au bout de cette logique-là ; puis pour que les choses changent vraiment de façons plus concrètes là aussi, faut que dans les échelons supérieurs à la direction, qu'il y ait une diversité qu'on ne voit pas en ce moment. Il y en a, un petit peu, mais ça, c'est un cheval de bataille que certains ont mené pendant longtemps, puis qu'ils ont abandonné à un moment donné. Va falloir quelque part aussi que les salles de presse, que les patrons de l'info soient eux aussi le reflet de la diversité, parce que les grandes décisions se prennent là. Nous on produit la nouvelle, on est dans la production journalistique, mais on travaille en fonction de directives qui viennent d'en haut, puis en haut, c'est les choix éditoriaux, les choix de couverture. C'est hyper, c'est névralgique ces décisions-là, puis ça maintient certains billets, bien entendu parce que ces personnes-là sont dans ce même moule, qu'il faudrait peut-être un peu briser aussi. C'est ça qui manque dans l'équation en ce moment. (Journaliste 5)

Ces propos rejoignent ceux des journalistes racisé.e.s dans l'étude de Johnston et Flamiano (2007) sur leurs perspectives concernant la diversité dans les journaux grand public aux États-Unis. Dans cette étude, les journalistes s'accordaient à dire que la présence d'un journaliste racisé à un poste décisionnel est nécessaire à l'implémentation de la diversité dans les salles de nouvelle et dans le contenu produit par le média.

Les personnes interrogées observaient un progrès dans la couverture des communautés ethnoculturelles. Toutefois, elles croyaient qu'il était important qu'une personne racisée soit dans un rôle éditorial pour qu'elle vérifie les articles et veille à ce que les stéréotypes, le langage offensant et les images choquantes soient repérés et retirés du journal (Johnston et Flamiano, 2007). Dans le même ordre d'idées, une enquête sur la perception des journalistes racisé.e.s de l'impact de dirigeants issus de minorités, réalisée par Rivas-Rodriguez, Subervi-Vélez, Bramlett-Solomon et Heider (2004), soulève qu'une minorité dans une position de leadership peut être bénéfique, en particulier dans quatre domaines : la sensibilité de l'organe de presse au racisme, sa couverture des groupes minoritaires,

l'augmentation des possibilités d'emploi pour toutes les minorités et la manière dont les médias pensent aux groupes. Cela converge avec l'étude de Richardson (2022) qui estime que la hausse des personnes issues de minorités ethnoculturelles dans des postes de pouvoir aurait un effet positif sur la diversité dans les salles de nouvelles.

Selon les témoignages que nous avons recueillis, certaines injustices sont également perçues en ce qui concerne les promotions dans les organisations médiatiques franco-québécoises et les décisions de responsables d'assignation sont remises en question.

Défis liés à l'ascension professionnelle

Plusieurs des personnes interviewées mentionnaient ne pas avoir eu de bâton dans les roues ou un défi particulier pour l'avancement de leur carrière. Par ailleurs, un journaliste a mentionné avoir postulé plusieurs fois pour des promotions, mais ne les avoir jamais obtenues, bien qu'il eût plus d'années d'expérience dans l'organisation que les autres personnes candidates :

Est-ce que je vous avais dit qu'en 2 ans et demi à [mon organisation médiatique], cinq postes permanents ne m'ont pas été donnés ; trois ont été donnés à des personnes avec moins d'expérience que moi, ou qui ont été embauchées après moi ou qui sont arrivées directement de l'extérieur. Souvent, j'ai l'impression d'avoir beaucoup de qualités pour ma job, mais jamais celles que recherche la direction. (Journaliste 3)¹⁰

Par ailleurs, quelques journalistes ont soulevé avoir l'impression que l'on assignait des postes avec une moins grande importance et moins de temps d'antenne à des personnes racisées :

C'était juste pour dire que beaucoup des gens racisés à la radio sont dans le domaine culturel, aussi. [...] Je me rendais compte aussi que dans l'information où c'est beaucoup la météo. Tu sais, mais ça revient un peu aussi à ce qu'on disait, est-ce qu'on va donner un poste d'animateur régulier d'une grosse émission à une personne racisée. J'attends encore ce moment. (Journaliste 8)

Ce même journaliste mentionne également que les personnes racisées sont non seulement parfois assignées à des postes moins « importants » et avec un temps de parole en ondes

¹⁰ Information envoyée par courriel de la personne participante quelques jours après l'entretien.

plus court, mais sont aussi régulièrement assignées à des plages horaires de moins grandes écoutes :

Moi, je pense par exemple à Rebecca Makonnen¹¹, elle a eu son émission télé il y a une dizaine d'années, moi j'étais super heureux, mais c'était, si mon souvenir est bon, c'était sur le poste plus culturel, ce n'était pas sur la chaîne principale. Quand elle a été sur la chaîne principale, elle était co-host¹² de l'émission. [...] Puis là, elle a son émission radio, mais c'est le dimanche sinon sa quotidienne, c'était le soir à 8 h. [...] des fois je me demande est-ce que c'est ses sujets, est-ce que c'est son approche qui faisait qu'elle avait ces plages horaires là ou si quelqu'un à la programmation est plus frileux ou qui va plus avec ses propres goûts, qui met plus de l'avant certains éléments. (Journaliste 8)

À ce propos, une enquête s'intéressant au personnel des salles de nouvelles des télévisions locales américaines (Coffey, 2018) observe une surreprésentation des personnes blanches dans certains rôles à l'antenne, en particulier dans les rôles de présentateur du journal télévisé. Par ailleurs, peu d'études semblent s'être intéressées à cette question et Richardson (2022) argue qu'une analyse des rôles spécifiques (comme météorologue, présentateur du matin ou directeur des sports) qui prend en considération le genre et l'ethnicité serait pertinente.

Conclusion

Cette étude enrichit la compréhension du vécu professionnel des journalistes racisé.e.s travaillant dans les médias franco-qubécois, et permet en particulier de mieux comprendre les opportunités, les défis et les contradictions auxquels ils sont confrontés dans leur double rôle d'employés d'un média grand public et de membres de certaines populations minoritaires. Nous remarquons que les expériences vécues par les journalistes racisé.e.s œuvrant au sein de médias franco-qubécois, rencontré.e.s lors de notre étude, sont semblables à celles de certain.e.s journalistes racisé.e.s des États-Unis et que, bien qu'une évolution de la situation ait été soulevée par les personnes participantes, plusieurs similarités ont pu être observées avec les études datant de plus d'une décennie sur le sujet. Les journalistes racisé.e.s peuvent parfois se questionner sur le motif de leur embauche,

¹¹ Animatrice de radio et de télévision, qui anime notamment à Espace Musique de la SRC ainsi qu'à ARTV.

¹² Le journaliste emploie le mot anglais pour « coprésentatrice ».

qui peut être liée à leur identité ethnoculturelle — et améliorer l'image de l'organisation — et non à leurs compétences professionnelles. Puisque les journalistes racisé.e.s ne forment pas une masse critique au sein de leurs équipes, leur travail est observé davantage que celui de leurs collègues blancs et généralement jugé plus sévèrement. Leur objectivité peut être remise plus facilement en question lorsqu'ils traitent d'une histoire en lien avec leur ethnicité. Enfin, il existe une incompréhension de la part de certaines personnes racisées interrogées derrière l'affectation, qu'elles considèrent comme injuste, des postes ainsi que l'attribution des plages horaires de diffusion à des heures qui ne sont pas de grande écoute.

Les constats qui ressortent de cette étude sont ancrés dans les perceptions et les interactions de journalistes racisé.e.s et nous permettent de mieux comprendre la culture en place dans les salles de nouvelles franco-québécoises, même si nous ne pouvons pas (et ce n'est pas notre objectif) généraliser ces expériences vécues. Des études complémentaires gagneraient à être menées pour vérifier l'ampleur des efforts des organisations médiatiques en ce qui concerne la diversification des salles de nouvelles et leurs pratiques d'embauche et de promotions. Plusieurs journalistes interrogé.e.s craignaient des représailles malgré l'anonymat garanti, ce qui a pu limiter les récits partagés. Certaines situations discriminatoires, comme des conflits avec des collègues, peuvent ne pas avoir été révélées. Il serait également pertinent d'adopter une approche intersectionnelle pour examiner si le genre influence ces expériences. D'ailleurs, un journaliste participant à l'étude a noté que ses collègues racisées et s'identifiant comme femmes recevaient plus de commentaires discriminatoires.

De plus, il serait important de se pencher davantage, comme le suggérait Richardson (2022), sur les raisons derrière l'attribution des rôles spécifiques et des plages horaires offertes aux journalistes racisé.e.s. Des organisations professionnelles, telles la Fédération professionnelle des journalistes du Québec ou le CPQ, gagneraient également à s'intéresser à ce sujet, qui pourrait contribuer à favoriser un meilleur vivre-ensemble au sein des salles de rédaction et, par extension, dans la société.

Jennifer-Ann Beaudry est étudiante au doctorat en communication, Université du Québec à Montréal.

Références

- Ankney, R. N. et Procopio, D. A. (2003). Corporate Culture, Minority Hiring, and Newspaper Coverage of Affirmative Action. *Howard Journal of Communications*, 14(3), 159-176. <https://doi.org/10.1080/10646170304278>
- Bérubé, F. 2013. « Production de contenu médiatique et pratiques professionnelles de journalistes issus de l'immigration au Québec ». Dans C. Agbobli, O. Kane et G. Hsab (dir.), *Identités diasporiques et communication* (p. 121-134). Presses de l'Université du Québec.
- Bérubé, F. (2009). *Médias et insertion des immigrants : le cas de récents immigrants latino-américains en processus d'insertion à Québec* [Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal]. Archipel. <https://archipel.uqam.ca/2249/>
- Blais-Poulin, C.-É. (2022, novembre 14). Diversité à Radio-Canada : Des employés de l'information rompent le consensus. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/2022-11-14/diversite-a-radio-canada/des-employes-de-l-information-rompent-le-consensus.php>
- Bonilla-Silva, E. (2013). *Racism without Racists: Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in America*. Rowman & Littlefield Publishers. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/usherbrookemgh-ebooks/detail.action?docID=1246203>
- Canadian Association of Journalists. (2022). *Canadian Newsroom Diversity Survey: Final Report*. <https://caj.ca/wp-content/uploads/Canadian-Newsroom-Diversity-Survey-2022.pdf>
- Clark, B. (2014). « Walking Up a Down-Escalator » : The Interplay Between Newsroom Norms and Media Coverage of Minority Groups. *InMedia*. 5. <https://doi-org.ezproxy.usherbrooke.ca/10.4000/inmedia.749>
- Cleary, J. L. (2004). *Newsroom diversity, professional development, and staff retention: An integrated approach* [Thèse de doctorat, University of North Carolina]. ProQuest Dissertations and Theses. <http://www.proquest.com/docview/305167391/abstract/4BF157E188434F84PQ/1>
- Coffey, A. J. (2018). Challenging Assumptions about Ownership and Diversity: An Examination of U.S. Local On-Air Television Newsroom Personnel. *International Journal on Media Management*, 20(4), 277-305. <https://doi.org/10.1080/14241277.2018.1557192>
- Colpron, S. (2023, 18 avril). Le Québec fracasse un record. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/national/2023-04-18/immigration/le-quebec-fracasse-un-record.php>
- Conseil de presse du Québec. (2015). *Guide de déontologie journalistique du Conseil de presse du Québec*. https://conseildepresse.qc.ca/wp-content/uploads/2017/12/Guide-de-deontologie-journalistique_CPQ.pdf

Fatah, S. et Malik, A. (2020, janvier 20). A case for self-reporting. *J-Source*. <https://j-source.ca/a-case-for-self-reporting/>

Gerbner, G., Gross, L., Morgan, M., Signorielli, N., & Shanahan, J. (2002). Growing up with television: Cultivation processes. Dans J. Bryant et D. Zillmann (dir.), *Media effects: Advances in theory and research* (2e éd., p. 43–67). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Gouvernement du Canada. (2023, 3 janvier). *Le Canada accueille un nombre record de nouveaux arrivants en 2022* [communiqué de presse]. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2022/12/le-canada-accueille-un-nombre-record-de-nouveaux-arrivants-en-2022.html>

Hartley, J. (2002). *Communication, Cultural and Media Studies: The Key Concepts*. Taylor & Francis Group. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/usherbrookemgh-ebooks/detail.action?docID=181833>

Jackson, P. B., Thoits, P. A. et Taylor, H. F. (1995). Composition of the Workplace and Psychological Well-Being: The Effects of Tokenism on America's Black Elite. *Social Forces*, 74(2), 543-557. <https://doi.org/10.2307/2580491>

Johnston, A., et Flamiano, D. (2007). Diversity in Mainstream Newspapers from the Standpoint of Journalists of Color. *Howard Journal of Communications*, 18(2), 111-131. <https://doi.org/10.1080/10646170701309999>

Kanter, R. M (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Book.

Mahtani, M. (2005). Gendered news practices: Examining experiences of women journalists in different national contexts. Dans Allan, S. (Ed.), *Journalism : Critical issues*, (p. 299-310). Maidenhead: Open University Press.

Mahtani, M. (2001). Representing minorities: Canadian media and minority identities. *Canadian Ethnic Studies*, 33(3), 99-133.

Meyers, M., & Gayle, L. (2015). African American Women in the Newsroom: Encoding Resistance. *Howard Journal of Communications*, 26(3), 292-312. <https://doi.org/10.1080/10646175.2015.1049760>

Nishikawa, K. A., Towner, T. L., Clawson, R. A., et Waltenburg, E. N. (2009). Interviewing the Interviewers: Journalistic Norms and Racial Diversity in the Newsroom. *Howard Journal of Communications*, 20(3), 242-259. <https://doi.org/10.1080/10646170903070175>

Office québécois de la langue française. (2009). Vivre-ensemble. Dans *Grand dictionnaire terminologique*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/21798794/vivre-ensemble>

Paré, É. (2021, novembre 26). Les médias anglophones plus représentatifs de la diversité que ceux du Québec. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/culture/medias/650145/sondage-les-medias-anglophones-plus-representatifs-de-la-diversite-que-ceux-du-quebec>

Proulx, S. et Bélanger, D. (2001). La représentation des communautés immigrantes à la télévision francophone du Québec. *Réseaux*, 107(3), 117-145.

Richardson, R. J. (2022). Local TV Newsroom Diversity: Race and Gender of Newscasters and Their Managers. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 66(5), 823-842. <https://doi.org/10.1080/08838151.2022.2121834>

Rivas-Rodriguez, M., Subervi-Vélez, F. A., Bramlett-Solomon, S., & Heider, D. (2004). Minority Journalists' Perceptions of the Impact of Minority Executives. *Howard Journal of Communications*, 15(1), 39-55. <https://doi.org/10.1080/10646170490275747>

Thomas, E. (1992). Canadian Broadcasting and Multiculturalism: Attempts to Accommodate Ethnic Minorities. *Canadian Journal of Communication*, 17(3). <https://doi.org/10.22230/cjc.1992v17n3a676>

Wingfield, A. H., & Wingfield, J. H. (2014). When visibility hurts and helps: How intersections of race and gender shape Black professional men's experiences with tokenization. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(4), 483-490. <https://doi.org/10.1037/a0035761>