

# **Safe space M&DiA : quelle expérience professionnelle pour les femmes journalistes minorisées en Belgique francophone ?**

Par Salwa Boujour et Sarra El Massaoudi  
Dans le cadre de l'association belge Media and Diversity in Action (M&DiA)  
2021-2022

SOUTENU PAR LA FÉDÉRATION WALLONIE BRUXELLES DANS LE CADRE  
DE L'APPEL À PROJET POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES  
AUX FEMMES DANS LES MÉDIAS (2020)

## **Méthodologie**

Les informations contenues dans ce rapport se basent sur les notes prises lors des safe spaces, des résultats obtenus dans le questionnaire final, des feedbacks récurrents partagés à chaque séance par les participantes.

### **Les thématiques du projet**

Le projet concerne la lutte contre les violences faites aux femmes et les sous-thématiques qui y sont liées : la précarité financière et de statut, le (cyber-)harcèlement et le harcèlement sexuel, le syndrome de l'imposteur (manque de confiance en leurs compétences et expertise), les relations interpersonnelles au sein des rédactions et vis-à-vis de la hiérarchie, la santé physique et mentale, ainsi que le racisme, le sexisme et la misogynie que peuvent subir les femmes journalistes concernées.

### **Les formes du projet**

Il s'agit d'un projet-pilote de safe spaces comprenant une série de formations (la moitié des échanges étaient destinés à des coachings) et s'est conclu par la rédaction d'un rapport en vue de diffuser les rares, si pas premiers résultats belges sur l'expérience professionnelle des journalistes minorisées (basé sur un petit échantillon de 10 + 2 personnes<sup>1</sup>).

### **Le public cible**

Les journalistes minorisées exerçant en Belgique francophone constituent le public cible du projet. Concrètement, le projet s'adresse aux femmes journalistes dans une dimension intersectionnelle, adressant une attention particulière aux femmes selon les critères protégés par la loi.

Il s'agit d'un groupe de 10 femmes journalistes + deux organisatrices, elles-mêmes journalistes minorisées. Parmi les journalistes, 3 exercent dans un média national, trois en culture, 4 dans des médias locaux (dont une avec des expériences internationales), deux ont perdu leur emploi et ont des piges occasionnelles, 3 travaillent dans le secteur magazine et culturel. Le groupe était assez équilibré entre celles qui débutaient leur carrière (jusqu'à 2-4 ans d'expérience) et celles qui ont avancé dans leur carrière (plus de 10 ans d'expérience).

---

<sup>1</sup> 10 participantes et deux organisatrices, également journalistes minorisées

## **La couverture géographique**

En raison du contexte sanitaire, le safe space s'est principalement déroulé en ligne. Des participantes résidant en Wallonie ou se trouvant momentanément à l'étranger ont ainsi pu participer aux séances, composées majoritairement de journalistes habitant à Bruxelles.

## **Description du projet**

Dans un contexte où les violences à l'égard des femmes journalistes sont multiples et où, en raison de la méconnaissance de ces violences, de la précarisation du métier et de la concurrence entre les médias et leurs journalistes, très peu d'initiatives permettent de soutenir les professionnelles de l'information face à ces violences, le projet Safe Space M&DiA consiste en des rencontres régulières destinées aux journalistes minorisées. Il s'agit d'espaces de soutien, de formation et d'empowerment. Les femmes journalistes sont amenées à se rencontrer deux fois par mois pendant 2h pour discuter des violences et des situations problématiques qu'elles rencontrent dans leurs rédactions respectives. L'idée est d'ensuite faire émerger ensemble les solutions les plus adéquates grâce à l'expertise de nos coachs qui accompagnent les journalistes dans leur réflexion et leur proposent en même temps les outils pour se renforcer et affronter les situations problématiques qu'elles vivent ou pourraient vivre. Elles ont ainsi l'opportunité de travailler sur des cas concrets de violence. Les thématiques abordées ont notamment été choisies sur base du mémoire de Salwa Boujour (2019) réalisé sur les violences interpersonnelles verbales contre les femmes journalistes dans les rédactions. Les informations du mémoire de Salwa Boujour ont été corroborées par les demandes explicites des participantes, selon leurs besoins.

Les objectifs du projet sont multiples : cohésion et solidarité ; renforcement, écoute, fin du sentiment de solitude ; diminution de la charge mentale et action positive sur la santé mentale des journalistes ; création d'un réseau de networking ; restitution du pouvoir aux femmes journalistes en les impliquant directement dans le processus de réflexion/création de solutions. Concrètement, le groupe était constitué de 10 femmes journalistes et des deux coordinatrices, elles-mêmes journalistes racisées, entre début de carrière et mi-carrière. Les participantes avaient ainsi soit la vingtaine soit la trentaine, soit la quarantaine. La majorité d'entre elles travaillent comme pigistes pour plusieurs rédactions, dans l'information générale ou dans la culture. Les piges représentent l'activité principale de certaines mais pour d'autres, il s'agit d'un à côté, car elles occupent un poste en dehors du journalisme, par exemple dans la communication, pour subvenir à leurs besoins. Quelques participantes travaillent quant à elles à temps plein dans une grande rédaction traditionnelle. Le groupe était composé de journalistes minorisées par leur origine/race, leur confession, leur nationalité, leur classe sociale, leur identité de genre (queer) et par leur handicap invisible (maladie chronique).

Ce projet-pilote de safe space pour femmes journalistes s'articule autour de 3 axes distincts et complémentaires : la création d'un espace de parole bienveillant permettant aux participantes de partager leurs expériences et ressentis, la mise à disposition d'outils favorisant l'entrée et l'épanouissement des journalistes minorisées dans le monde du travail, et le dégagement des mécanismes qui freinent leur trajectoire professionnelle. Ce sont donc ces 3 axes qui structurent ce rapport.

### **A) La création d'un espace de parole bienveillant**

Le projet se matérialise en partie par la création d'un espace de parole bienveillant. Il s'agit du premier safe space pour femmes journalistes dans le monde médiatique belge francophone. La moitié des séances, soit 5 sur les 10, consiste en des rencontres entre une dizaine de participantes dans un cadre bienveillant, c'est-à-dire un espace dans lequel les premières concernées peuvent déposer leur vécu en toute sécurité<sup>2</sup>. Elles ne sont ainsi pas interrompues, leurs expériences et ressentis ne sont pas minimisés ou complètement niés et elles ont l'assurance que leurs propos ne sortiront pas du cadre du projet. La première rencontre-échange a été l'occasion de présenter le projet et l'association M&DiA. Elle a aussi permis à chaque participante de se présenter et d'expliquer ses attentes envers le projet. Lors de la deuxième session d'échange, les participantes ont donné leur feedback sur le premier workshop (communication non violente) et ont partagé leurs besoins pour l'évolution de leur carrière en tant que femmes journalistes. La troisième session leur a permis d'échanger sur le racisme et le validisme. La rencontre suivante les a invitées à réfléchir à des pistes de solution et à des recommandations pour une meilleure inclusion des journalistes minorisées dans le monde médiatique belge. Cette réflexion s'est poursuivie lors de la séance de clôture, qui a également été l'occasion pour elles de partager leurs feedbacks sur le projet et le bilan de leur évolution.

Pour garantir la synergie du groupe, nous avons créé un groupe whatsapp régulièrement animé par des partages d'offres d'emploi, de petites réussites quotidiennes, de mises en contact pour des projets et de résolution de problèmes. L'atmosphère bienveillante et le lien de confiance qui se crée entre les journalistes au fil des séances permettent aux participantes de se livrer sur leur vécu et leurs ressentis. Dans cette optique, les règles du safe space sont rappelées au début de chaque séance. Nous avons observé une réelle synergie de groupe et une organisation soranelle sincère et sérieuse autour du projet : les journalistes éprouvent un intérêt profond pour les situations vécues par chacune des participantes. Nous veillons par ailleurs à ce que toutes les journalistes disposent d'un temps de parole suffisant et puissent

---

<sup>2</sup> Dans la mesure où elles ne disposent pas d'un tel endroit de parole dans leur quotidien et que leurs expériences sont souvent déniées lorsqu'elles décident de les partager, pouvoir s'exprimer dans un cadre sécurisé les décharge réellement de la charge mentale liée au fait d'éduquer leurs interlocuteur.trice.s et à l'appréhension anxiogène qui précède la prise de parole.

travailler sur des cas concrets de violence. Au vu du besoin pour les participantes de ce genre d'espace, la durée des rencontres dépasse régulièrement les 2h initialement prévues : en moyenne, les sessions ont duré 2h30. La taille du groupe, composé de maximum 10 journalistes aux profils variés, nous semble donc idéale pour assurer à chacune un temps de parole équitable dans des sessions d'environ 2h.

Cet aspect du projet a été essentiel pour les participantes en ce qu'il leur a offert un espace et des personnes à qui parler dans un cadre non violent, tant lors des séances qu'en dehors, grâce au groupe Whatsapp. Le safe space a agi comme un filet de sécurité disponible pour les journalistes minorisées selon leur évolution et leurs besoins. Lors d'une session, les participantes qui font face à des difficultés et se sentent moins bien bénéficient de l'écoute et des conseils de leurs consœurs. Celles qui se sentent bien et ont des nouvelles positives à partager permettent de motiver les autres, leur montrant qu'un mieux est possible. Leur situation personnelle évoluant d'une séance à l'autre, chaque participante peut ainsi bénéficier d'une bouée de secours et renforcer ses consœurs. Les journalistes créent de cette manière de réels liens sororaux et apprennent du vécu des autres participantes. *“Ça me plaît beaucoup. Les sujets sont divers et variés et j'ai appris énormément, ne serait-ce qu'en formulant des choses et en mettant des mots dessus, mais surtout en écoutant les récits de chacune. J'aurais aimé qu'il y ait encore plus d'échanges entre nous pour écouter ce que chacune a à dire, notamment celles qui sont parfois absentes, je me demande comment ça avance pour elles.”*<sup>3</sup> : *“J'ai beaucoup appris sur la façon dont les autres femmes vivent une situation spécifique, que je ne vis peut-être pas, et sur la manière de les soutenir, elles et les personnes de mon entourage, lorsque cette situation se produit.”*

## **B) La mise à disposition d'outils**

Autre dimension importante du projet : la mise à disposition d'outils concrets favorisant l'entrée et le maintien/la progression des journalistes minorisées dans le monde médiatique. Outre les cinq séances de partage d'expérience, cinq ateliers de formation ont été organisés. Chaque workshop porte sur un thème particulier et est guidé par une coach spécialisée dans cette thématique afin d'accompagner les journalistes dans leur réflexion et de leur fournir les outils conformes à leurs besoins pour évoluer dans les rédactions. Le choix de ces coaches spécialisées n'est pas anodin : nous avons veillé à ce qu'elles soient des femmes expertes dans leur domaine et concernées par les problématiques qui touchent les participantes. Le premier workshop a été donné par Esmâ Saban, maîtresse en PNL (Educolibri ASBL), sur la communication non violente et le harcèlement en contexte professionnel. L'objectif : permettre aux participantes de nommer leurs émotions et leurs besoins, de poser des limites et d'ainsi exprimer clairement et de manière bienveillante ce qu'elles ressentent et ce qu'elles attendent d'autrui. Grâce au groupe Whatsapp, nous avons reçu plusieurs messages positifs

---

<sup>3</sup> Les citations dont la source n'est pas indiquée sont des témoignages des participantes du safe space, qui resteront anonymes afin de garantir leur sécurité.

des participantes après les sessions, témoignant de l'application directe, dans leur vie professionnelle ou privée, des outils découverts lors des workshops. Suite à ce premier atelier, une participante a par exemple tenu à partager ce retour positif avec le groupe : *“Petit retour sur la communication non violente. J'ai eu un différend au téléphone et j'ai réussi à rediriger la conversation vers un espace sain. J'ai réitéré plusieurs fois ma demande et ça a payé ! Il y a quelques semaines, un appel comme ça m'aurait mise à terre.”*

Les deux ateliers suivants avaient pour thème le cyberharcèlement et la cybersécurité. Florence Hainaut, journaliste et co-réalisatrice du documentaire *“Sale Pute”* (2021), a présenté son film et donné des clés pour comprendre, prévenir, affronter et lutter contre le cyberharcèlement des femmes journalistes. Ensuite, la collective Chayn Belgium, qui lutte contre les (cyber-)violences faites aux femmes, a proposé aux participantes des clés pour s'assurer une sécurité de base sur Internet, à la fois en tant que femmes et en tant que journalistes. Les questions liées à la santé mentale et au trauma racial ont également été abordées. Ces workshops ont été très appréciés. Le premier parce qu'il collait à l'actualité (la sortie du documentaire) et permettait une discussion avec une journaliste directement concernée par la problématique. *“Je ne pensais pas avoir spécialement besoin de l'atelier avec Florence Hainaut et puis je me suis rendue compte que je n'osais pas investir les réseaux sociaux, par peur des commentaires, alors que j'ai le droit d'y prendre ma place. Depuis, j'ose poster plus de contenus.”* Le second pour sa dimension très concrète, grâce à laquelle plusieurs participantes ont sécurisé leurs adresses mail et réseaux sociaux. *“C'est le workshop que j'ai préféré car le sujet est neuf et ancré dans quelque chose de très urgent, pertinent et pratique.”*

Lors du quatrième workshop, Safia Kessas, journaliste, autrice et réalisatrice, a assuré une session autour de la thématique *“comment prendre sa place en tant que femme journaliste”* : fixer ses limites, lutter contre le syndrome de l'imposteur, survivre dans un milieu concurrentiel, gérer les violences en ligne et la hiérarchie, répondre et réagir face aux actes de racisme et de sexisme etc. Cet atelier ayant été pensé comme une discussion et non comme une présentation, Safia Kessas a pris le temps de répondre à toutes les questions des participantes et a donc pu s'adapter pleinement à leurs besoins. Le dernier workshop, le plus attendu, portait sur la négociation de poste et de salaire. Il a été donné par Bouchra Al Mehraj, entrepreneuse, solution strategist et créatrice de *The Urban Woman*. Grâce à cet atelier, des participantes ont pu préparer très concrètement des entretiens d'embauche et discussions avec des clients prévu.e.s les jours suivants. *“Le safe space m'a donné des outils que je pourrai utiliser à l'avenir, et dès maintenant. Je pense surtout à la manière de négocier plutôt que de m'adapter aux besoins des éditeurs.”*

### C) L'expérience professionnelle des journalistes minorisées

La première séance du safe space a permis aux participantes d'explicitier leurs attentes et les sujets qu'elles souhaitaient aborder durant le projet. La volonté de se mettre en réseau avec des collègues, et notamment des femmes vivant des expériences similaires aux leurs, a été mentionnée par plus de la moitié des participantes, de même que le besoin de développer des outils pour mieux affronter les situations violentes : *“Je suis assez nouvelle dans le métier, j'ai l'impression qu'il y a plein de choses que je ne sais pas. Je suis là pour découvrir ce que les collègues blancs masculins ne partageraient pas.”* ; *“Je suis souvent entourée d'hommes au travail, j'ai déjà vécu des situations racistes et sexistes, d'où mon besoin de me mettre en réseau avec des femmes.”* Vient ensuite le besoin d'un endroit bienveillant pour parler des violences vécues : *“Je trouve important de parler de ces sujets et de ne pas les taire mais il n'y a pas d'endroit au travail où je peux discuter de ce que je peux vivre.”* Parmi les thèmes à aborder, la précarité et la négociation de poste et de rémunération ont été mentionnées par toutes les participantes. *“Je n'ai pas les outils pour négocier. J'aimerais apprendre à combiner piges et salariat.”* Les enjeux liés au syndrome de l'imposteur (valoriser ses compétences, son travail et sa légitimité sur certains sujets, booster sa confiance en soi et se sentir à sa place) touchent également la totalité des participantes. Viennent ensuite la santé mentale (comment prendre soin de soi, poser ses limites et prendre du temps pour soi) et le cyber-harcèlement. *“Comment gérer les interactions avec les personnes qui vident leur sac en commentaire ? Je redoute un backlash en devant porter un sujet seule.”* Enfin, la question des relations avec les collègues et la hiérarchie a été mise sur la table : *“Il y a un manque de soutien de la hiérarchie féminine. La précarité fait oublier la sororité.”*

La majorité des sujets mentionnés ci-dessus étaient déjà prévus au programme du projet mais le principe de ce dernier est de s'adapter le plus possible aux besoins concrets des participantes. A chaque séance, elles ont ainsi eu l'occasion de dévier du programme établi/d'aborder les sujets qu'elles avaient en tête, en plus de la thématique du jour. Les workshops sont eux aussi conçus pour que les participantes disposent d'un temps de discussion avec l'animatrice afin de réfléchir à des pistes de solutions sur des cas concrets de leur choix. Les expériences partagées lors des 10 séances du projet nous permettent aujourd'hui de souligner cinq problématiques auxquelles sont confrontées les journalistes minorisées exerçant en Belgique francophone. A ces mécanismes s'ajoutent deux systèmes d'oppression encore bien ancrés dans les rédactions : le racisme et le sexisme. Plus que des micro-agressions interpersonnelles, ces systèmes renforcent les problématiques auxquelles peuvent faire face tous les journalistes, y compris blancs et masculins. En s'additionnant, le racisme et le sexisme produisent des discriminations qui touchent spécifiquement les journalistes doublement minorisées. A travers ce rapport, nous précisons la façon dont ils opèrent et renforcent les problématiques qui ont émergé des témoignages recueillis tout au long du projet.

### a) La précarité économique et de statut

La première problématique est la précarité économique. Précarité dans laquelle se trouvent souvent les femmes journalistes avant même d'arriver dans la profession. Ne faisant pas partie de la classe moyenne, certaines se trouvent dans une situation d'urgence liée à cette précarité. Elles vivent leurs études avec la pression de ne surtout pas les rater<sup>4</sup> puis de trouver un travail rapidement, quitte à accepter des contrats qui rémunèrent mal. Si cette problématique concerne également leurs homologues masculins, [le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale rappelle que les femmes sont plus exposées à la pauvreté et à la précarité que les hommes](#). En se basant sur les revenus individualisés des ménages, Meulders et al. (2011) montrent que le taux de dépendance financière s'élève à 36% pour les femmes contre 11% pour les hommes. Cette précarité économique touche aussi particulièrement les personnes racisées. Dans la capitale, l'Observatoire de la santé et du social souligne ainsi l'importance des inégalités socio-spatiales. Les personnes en situation de précarité sont en grande partie concentrées dans le croissant pauvre de la Région bruxelloise depuis plusieurs décennies, précise son baromètre social 2018. De son côté, Unia indique qu'une large part des dossiers ouverts en 2019 sont fondés sur les critères raciaux (35,9%). Les comportements discriminatoires concernent notamment l'emploi (657 dossiers) mais aussi les secteurs des médias (346) et de l'enseignement (308). Les personnes racisées font ainsi face à de la discrimination au logement, sur les bancs de l'école, à l'embauche, dans leurs rapports avec la police et la justice, etc.

Cette précarité perdure après l'entrée dans la profession. Elle peut être expliquée en partie par les réalités du monde journalistique, très concurrentiel et notamment basé sur des statuts peu stables financièrement (indépendants et faux-indépendants). Ces spécificités ne touchent pas les hommes et les femmes de la même manière. L'étude "Être femme et journaliste en Belgique francophone" ([Le Cam, Libert et Ménalque, 2018](#)) pointe un réel différentiel salarial : alors que les hommes sont les plus représentés dans la classe des revenus supérieurs à 3 000 € nets par mois, les femmes le sont dans les classes s'étendant de 1 750 à 2 249 € nets. 42% des répondantes gagnent moins de 2 000 € nets, contre 19% des hommes. Des résultats

---

<sup>4</sup> Notons que de nombreuses discriminations existent déjà lors du cursus universitaire en journalisme. Par exemple, les journalistes musulmanes visibles ne trouvent pas de stage car elles sont contraintes de devoir enlever leur foulard pour y accéder (Cf. témoignage disponible sur Be.one). Les journalistes subissent également du harcèlement moral et sexuel sur les bancs des écoles, de la part du personnel encadrant, notamment (Boujour 2019). Le racisme est très présent de la part des étudiant.e.s mais également de la part des professeurs : <https://www.axellemag.be/racisme-sexisme-collectif-memoire-coloniale-reagit/>. Notez qu'il y a quelques mois, des étudiantes de l'IHECS ont alerté l'association M&DiA de l'existence de groupe Facebook privés semblables à la Ligue du lol ([https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2019/02/12/ligue-du-lol-cinq-questions-pour-comprendre-l-affaire-et-ses-enjeux\\_5422639\\_4355770.html](https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2019/02/12/ligue-du-lol-cinq-questions-pour-comprendre-l-affaire-et-ses-enjeux_5422639_4355770.html)) où les étudiant.e.s entretiennent des propos racistes et sexistes. Les étudiant.e.s victimes des insultes partagées dans ce groupe ont été dissuadées de porter plainte par leur professeur car, nous citons: « *les parents de ces étudiant.e.s sont avocats et ils pourraient les attaquer en justice* ».



partagés par le sociologue des médias Jean-Marie Charon et la chercheuse Adénora Pigeolat. Dans *“Hier, journalistes. Ils ont quitté la profession”* (2021), ils sont frappé.e.s par la proportion importante de jeunes journalistes français.es (35 ans ou moins) à quitter la profession en 2020.<sup>5</sup> Ils constatent que les femmes constituent la majorité de ce groupe. En cause, notamment : la précarité économique et de statut mais aussi la discrimination et le sexisme, comme l’absence de perspectives et l’éternel plafond de verre.<sup>6</sup> Ces réalités touchent aussi bien les participantes travaillant à temps plein en tant qu’indépendantes pour un média national que les participantes pigistes pour plusieurs petits médias. Le travail à temps plein offre une sécurité toute relative aux premières : elles sont assurées d’avoir une rémunération à la fin du mois mais pointent le caractère trop faible de celle-ci par rapport au travail fourni. *“J’aimerais être rémunérée à ma juste valeur. Quand j’en parle, mes supérieurs sont d’accord pour dire que je ne suis pas assez payée mais ne font rien pour que ça change, même quand ils en ont les moyens.”* Une situation renforcée par la concurrence entre indépendant.e.s et par le niveau de carrière des journalistes : *“C’est mon premier emploi donc j’accepte beaucoup plus que ce que je ne devrais pour garder ma place. On nous fait croire que ce sont des conditions normales, que c’est pire ailleurs et que je devrais m’estimer heureuse de ce que j’ai.”* Outre des rémunérations plus faibles, les femmes journalistes travaillent plus souvent pour une durée déterminée : en presse quotidienne, 58% des femmes ont un CDI pour 70% des hommes (Le Cam, Libert et Ménalque, 2018). *“Ce sont principalement les femmes qui restent sous le statut de pigiste. Ça a un lien avec le rôle de mère, il y a cette idée que ce n’est pas la peine de leur donner un CDI car elles prendront à un moment donné un congé de maternité”*, estime une participante du safe space. Les rédactions maintiennent donc les femmes dans des postes précaires et ne sont pas plus ouvertes aux journalistes racisé.e.s. À l’écran comme dans les pages des journaux, ceux-ci se comptent presque sur les doigts d’une main. Les chiffres de l’étude *“Portrait des journalistes belges en 2018”* sont édifiants : 83,1% des répondant.e.s journalistes francophones ont des parents nés en Belgique (Van Leuven, Raeymaeckers, Libert, Le Cam, Stroobant, D’Heer, Malcorps, Jacquet, Heinderyckx, De Vuyst et Vanhaelewyn, 2019). Cette faible représentation se traduit en partie par un faible pourcentage de personnes racisées à des postes de pouvoir et un pourcentage plus important aux postes les plus précaires. Ainsi, les femmes journalistes racisées sont doublement voir triplement<sup>7</sup> freinées dans l’évolution de leur carrière, parce que femmes et racisées.

---

<sup>5</sup> Actuellement, il n’existe pas de statistique pour indiquer la carrière moyenne des journalistes minorisé.e.s. Etant donné les nombreuses discriminations et la position intersectionnelles qui les fragilisent davantage, nous pensons pouvoir émettre l’hypothèse que celle-ci est encore plus courte que celle des journalistes blanc.che.s

<sup>6</sup> Pour les femmes racisées, nous pouvons parler de *“plancher collant”* étant donné les nombreuses barrières à l’entrée de la profession

<sup>7</sup> Dans une optique intersectionnelle, plus les journalistes cumulent des caractéristiques qui les minorisent, plus les barrières à l’entrée et les violences augmentent. Par exemple, une journaliste racisée ET musulmane visible (qui porte un foulard) rencontrera davantage de difficultés à s’insérer dans le métier. Idem pour les personnes racisées en situation de handicap qui souffriront non seulement du racisme et de discrimination à l’embauche mais également de la non accessibilité des structures.

Reléguées au statut de pigiste, les journalistes triplement minorisées se trouvent dans une situation d'autant plus précaire qu'elles ne sont pas sûres d'avoir suffisamment de piges pour avoir des fins de mois correctes. Pour obtenir ces piges, elles doivent par ailleurs assurer tout un travail, non rémunéré, de démarchage, de négociation et de suivi avec les rédactions avec lesquelles elles souhaitent collaborer. Certaines se voient dès lors contraintes de chercher un autre travail, en complément. *“Je me pose la question de quel métier faire en parallèle pour combiner piges et salariat.”* D'autres quittent tout bonnement la profession, ou pensent à le faire. *“J'ai arrêté pendant plusieurs années car j'ai perdu goût au journalisme. J'ai été découragée en sortant des études et mes premières expériences de propositions de sujets m'ont complètement démoralisée.”* ; *“Je suis énervée car j'aimerais avoir le temps d'écrire mais comme je suis pigiste, je dois passer du temps à faire des suivis avec tout le monde. Je dépends un peu des décisions des autres, c'est stressant et je n'ai plus d'énergie pour écrire à la fin de la journée. Je me demande s'il y a un sens à ce que je fais.”*

D'autres facteurs peuvent aussi jouer sur cette précarité prolongée, comme la non maîtrise de la négociation. *“J'aimerais trouver le bon statut pour les activités que je veux développer. Et je me rends compte que, souvent, lorsque je propose un sujet, je ne parle pas du tout de rémunération et que je ne sais pas bien négocier des piges.”* L'étude *Women in the workplace* (McKinsey&Company, 2017) montre qu'au vu de leur statut plus précaire que les hommes, les femmes ont plus de raisons de négocier leur poste et leur rémunération à la hausse. Lorsqu'elles le font, elles tendent cependant à demander moins que les hommes ou à ne pas demander un montant précis, alors que les personnes qui font des demandes spécifiques reçoivent en moyenne une meilleure augmentation. Par ailleurs, si les femmes qui demandent une augmentation ont deux fois plus de chance d'en obtenir que celles qui n'en demandent pas, elles sont également beaucoup plus susceptibles que les hommes d'en payer un coût social. Elles seront en effet perçues comme étant “intimidantes”, “trop agressives” ou “autoritaires”, précise l'étude. Ce contexte ne favorise pas la prise de parole assurée des femmes lors d'une négociation. *“Sur certains sujets, je n'ai aucun mal à parler d'une voix assurée qui force le respect. Mais quand il s'agit de négocier, il n'y a plus personne et mes supérieurs le sentent et s'en servent. Dans mon entourage, je vois bien que c'est beaucoup plus présent chez les femmes que chez les hommes. C'est quelque chose sur lequel je travaille mais ça représente des années d'éducation à déconstruire.”*; *“Je travaillais pour un média local et communautaire. Je bossais en duo mais ma collègue est partie en congé maternité. J'étais en mi-temps et je me suis retrouvée à faire le travail de deux personnes sans voir ma rémunération augmenter. J'ai demandé un ajustement mais on m'a répondu qu'il n'y avait pas de budget. Mes chefs ont promis de diminuer mes heures de travail pour compenser mais quand je voulais quitter les locaux, ils faisaient tout pour me maintenir là encore quelques heures. Pendant ce temps, un mec blanc qui travaillait dans ce média était mieux payé que les personnes racisées. Il n'avait même pas de diplôme. Mes boss estimaient qu'il travaillait*

*mieux que des maghrébins. Ils leur font plus confiance qu'à nous. Même dans un média communautaire, je suis discriminée.*"<sup>8</sup>

Les personnes racisées doivent elles aussi payer ce coût social. Les recherches anglo-saxonnes ont par exemple maintes fois étudié le mythe de la "angry black woman". Les femmes noires qui se montrent assurées, confiantes en elles sont affublées d'une série de stéréotypes négatifs les caractérisant notamment comme agressives, illogiques et hostiles. Les femmes journalistes racisées sont ainsi victimes à la fois des politiques genrées qui favorisent l'évolution des hommes au sein des entreprises et de l'entre-soi encore majoritairement blanc qui compose les rédactions.

Moins assurées, elles sont également plus promptes à accepter le travail gratuit ou très faiblement rémunéré. En cause, notamment, la concurrence grandissante dans le milieu, qui pousse à accepter jusqu'au travail gratuit pour espérer retenir l'attention d'un employeur. *"C'est vrai que, quand le projet me parle, j'accepte de travailler bénévolement."* ; *"Un client a validé un devis puis a rajouté du travail en plein milieu de la mission et je n'ai pas eu le réflexe de lui envoyer un nouveau devis avant d'assurer le travail. Finalement, je serai payée un peu plus mais pas à la hauteur de mon travail."* Elles ont en outre du mal à évaluer la charge de travail d'une pige et donc la rémunération nécessaire pour assurer la mission. *"Il y a quasi toujours des imprévus qui font que je travaille plus que prévu. Mais comme le devis a déjà été validé, je n'ose pas en renvoyer un autre donc je travaille plus que ce pour quoi je suis payée."* L'absence de régulation des rémunérations dans le milieu journalistique et les tarifs disparates entre et au sein même des rédactions participent en outre à la reproduction des inégalités économiques. *"Dans ma boîte, les chefs nous disent de ne surtout pas parler aux autres indépendant.e.s de notre rémunération. Quand on le fait et qu'on voit les grandes différences, ils disent qu'il n'y a pas de norme et que c'est en fonction de chacun.e, ce qui leur permet de continuer à agir à la tête du client."* ; *"J'ai été voir mon boss pour une augmentation et j'ai eu le statut que je voulais mais une collègue a eu un CDI alors qu'elle est arrivée après moi. Ça m'a mis une claque, c'est compliqué d'avoir une attitude sorore à ce moment-là."*

La complexité administrative<sup>9</sup> tend également à maintenir les femmes journalistes dans une situation précaire. D'une part, les statuts sous lesquels travaillent les journalistes offrent peu de sécurité. La position de "faux/fausses indépendant.e.s" reste largement répandue dans la

---

<sup>8</sup> Il s'agit ici d'une forme de syndrome méditerranéen. Les personnes racisées, notamment maghrébines souffrent de stéréotypes selon lesquels elles sont fourbes, indignes de confiance, contrairement aux personnes blanches qui effectueraient leur travail correctement et seraient donc plus légitimes d'être justement rémunérées. En médecine, le syndrome méditerranéen concernent les femmes racisées qui ne sont pas correctement prises en charge par le personnel soignant car les médecins pensent qu'elles exagèrent et/ou inventent leur douleur.

<sup>9</sup> Notons que de nombreux avantages sont consacrés aux journalistes détenteur.trice.s de la carte de presse. Or, vu les conditions de travail décrites dans ce présent rapport, nous comprenons qu'elle est quasi inaccessible aux femmes journalistes minorisées car elles exercent la profession de façon sporadique et elle ne constitue pas toujours leur source de revenu principale.

profession. Certaines participantes travaillent à temps plein pour une seule rédaction sans être salariées, devant assumer les inconvénients liés au salariat sans bénéficier des avantages. *“La rédaction nous oblige à venir tous les jours à la rédaction de telle heure à telle heure, elle nous demande nos disponibilités mais on se prend des commentaires si on prend “trop” de jours de congé. Et à côté de ça, on n’a aucune sécurité sociale. Au contraire, on se met en danger : en passant par la Smart, on ne peut pas déclarer tous nos jours de prestation parce qu’on ne gagne pas assez. La Smart nous dit que ce n’est pas légal mais à la rédac, on nous dit que c’est ce que tout le monde fait et qu’on n’a pas vraiment d’autre choix.”* D’autres cumulent plusieurs emplois, au sein et en dehors du journalisme, afin de survivre financièrement. Elles cumulent parfois plusieurs statuts et doivent se montrer vigilantes vis-à-vis des missions qu’elles acceptent afin que la situation reste avantageuse financièrement. *“L’accès au RPI est ultra limité. On n’a pas vraiment accès à un vrai statut, d’artiste ou d’indépendant. On ne rentre dans aucune case et on doit prendre tous les risques.” ; “Pendant un an, pour gagner un salaire décent, j’ai cumulé un temps plein dans la communication en plus de plusieurs heures en tant qu’enseignante, des piges pour des magazines, des piges pour la télévision, des formations en genre et diversité et mes projets personnel. Je travaillais de 6h à 23h, du lundi au dimanche. Je ne faisais rien d’autre que travailler. Je n’avais pas le choix car je viens d’une famille nombreuse. Chez moi, il n’y a pas de place. Je l’ai senti encore plus avec le télétravail, en confinement. J’étais dans l’urgence de quitter leur domicile. En mars, j’ai craqué, je ne dormais plus, je pleurais pour un rien. En juillet, j’ai perdu mon temps plein dans des conditions atroces. Avec le choc, je n’ai pas réussi à marcher pendant plus de 2 semaines.”* Toutes les participantes du safe space témoignent d’autre part d’un **manque de connaissances administratives** : elles ne savent pas pour quel statut opter ou quelle aide demander selon le type de missions qu’elles acceptent, ce qui ne leur permet pas toujours de signer les contrats les plus avantageux. Elles sont également en demande de plus d’informations sur les bourses, programmes à l’étranger, stages et autres outils d’insertion professionnelle existants. Outre ces aspects purement administratifs, elles ne savent pas comment proposer des sujets aux rédactions, à qui s’adresser ni comment aborder les rédactions, ce qui limite considérablement leurs possibilités de collaborations et renforce les barrières à l’entrée. *“J’utilise la Smart depuis deux ans et je viens à peine de découvrir que je pouvais facturer des droits d’auteur. Le flou est volontairement maintenu pour nous pomper tout notre fric. Je facture 322 euros pour un article magazine de 8000 signes, je gagne 140 euros à la fin. Je pense souvent à me prostituer pour mieux gagner ma vie. On entend dire que ça rapporte...”*

## **b) Le mythe de la neutralité**

Autre problématique à laquelle sont confrontées les participantes du safe space, l’injonction à la neutralité. Cette injonction se révèle être un paradoxe : les rédactions exigent des femmes journalistes qu’elles soient neutres mais ne les considèrent jamais comme telles. *“On m’a dit que j’étais trop militante, engagée pour travailler là où je suis actuellement. C’est un mec cis*

*blanc hétéro qui me dit ça et me demande de parler moins fort.*” L’objectif démocratique de pluralisme auquel doivent répondre les rédactions se traduit en partie par une diversité de leurs journalistes. Or dans les faits, la divergence d’opinions n’est pas toujours acceptée. *“Quand des collègues donnent leur avis sur un sujet et que je me joins à la conversation, il y a toujours quelqu’un pour me rappeler à l’ordre : attention, tu ne travailles pas pour un magazine féministe, tu dois être neutre. Alors qu’ils viennent de raconter ou de rigoler à une “blague” sexiste ou raciste et qu’ils n’ont jamais rien eu à reprocher à mes articles.”* Notez le paradoxe entre l’injonction à la neutralité des idées, l’injonction à la neutralité « apparente » et l’aisance des personnes issues de groupes dominants à partager, voir imposer des avis, non neutres, par définition, dans les salles de rédaction.

Sur Twitter, la secrétaire générale de l’Association des journalistes professionnels Martine Simonis rappelait en septembre dernier que le Code de déontologie journalistique ne fait aucunement mention de la neutralité. Il exhorte les journalistes à travailler dans le respect de la vérité, c’est-à-dire notamment en vérifiant, recoupant et citant leurs sources et en donnant la parole à tous les acteurs et actrices concerné.e.s. L’idée que les journalistes doivent être neutres est néanmoins toujours très ancrée. Cette injonction s’adresse particulièrement aux personnes qui ne correspondent pas à la norme en vigueur dans les rédactions. Or, nous l’avons vu, le journaliste-type en Belgique francophone est un homme blanc universitaire. Doublement minorisées, les femmes racisées sont deux fois plus exposées aux conséquences de cette injonction paradoxale. *“J’appréhende tout ce qu’il peut y avoir autour du métier en soi, les barrières qu’il va falloir passer, expliquer qui tu es, se battre pour faire passer des sujets, etc.”* Elles n’ont ainsi pas le luxe d’être perçues comme des journalistes, pour leurs compétences et leur expertise. *“J’aime bien écrire sur mon quartier à Anderlecht mais les retours des rédactions sont violents parce que je suis vue comme la fille qui vient d’un quartier difficile. Devoir systématiquement justifier mes compétences est fatigant. J’essaie de voir le côté positif mais ça suscite aussi de la colère car c’est une injustice.”* Cette double assignation tend à les cantonner à certains sujets. *“Quand j’ai intégré la rédaction, des collègues pensaient de facto que je m’occuperais de Molenbeek, comme si les autres communes ne m’intéressaient pas.”* ; *“Les dominants ne sont pas prêts au regard différent que les personnes racisées apportent. Pour nous, c’est un combat, on ne veut pas être réduites à des cases. On est Belges, on peut parler de l’histoire, de la mode, de l’art sans être ramenées à nos origines.”* ; *“ Lors d’un entretien d’embauche suite à ma candidature spontanée, le rédacteur en chef a comparé le fait de porter un foulard à porter un t-shirt du Vlaams Belang. J’étais sidérée. C’était un média qui faisait un discours public quelques jours avant pour se plaindre du manque de diversité de sa rédaction. A l’université, on m’a dit que je devais comprendre la peur des rédactions suite aux attentats terroristes de Charlie Hebdo. Ça veut dire que je suis assimilée à une terroriste parce que je porte un foulard. On en est là.”*

Outre cette réduction de leur champ d'action en termes de diversité des sujets à couvrir, le mythe de la neutralité place les journalistes doublement minorisées dans une précarité émotionnelle. Les rédactions tendent à placer trop d'attentes sur leurs journalistes minorisé.e.s. Or, il semble logique qu'engager une journaliste d'origine étrangère ne suffira pas à changer tout un système d'inégalités bien ancré. *“On m'oblige à traiter des sujets liés à la “diversité”, à aller trouver une femme qui porte un foulard. Comme si j'allais régler tous les problèmes de représentation à moi toute seule.” ; “ Déjà lorsque j'étais stagiaire, on me demandait d'aller dans les mosquées pour parler de radicalisation des musulmans”*. En effet, la diversité représente un réel challenge dans les salles de rédaction. En plus de réaliser des études, de vivre la précarité, de se battre pour réussir à pénétrer le marché médiatique, ces femmes journalistes souffrent du poids que représente cette diversité. La hiérarchie et les collègues attendent de ces femmes qu'elles révolutionnent le monde journalistique et qu'elles remédient à tous les challenges liés à la diversité que peut rencontrer une rédaction. Un poids phénoménal repose donc sur leurs épaules. Elles perdent également beaucoup de temps et d'énergie à devoir éduquer leurs collègues et leur hiérarchie sur des sujets concernant les minorités. Parfois, cette tâche émane d'une injonction des collègues/de la hiérarchie. Elles ne doivent pas se contenter d'effectuer un métier éreintant dans des conditions précaires, elles doivent aussi expliquer et éduquer sans jamais heurter la sensibilité de leurs collègues, au risque d'être à nouveau catégorisée comme extrémiste, militante ou comme femme autoritaire et agressive.

Comme le relèvent les participantes, l'injonction à la neutralité agit comme une barrière, aussi bien à l'emploi qu'à l'épanouissement dans une rédaction. La question a ainsi été abordée lors d'entretiens d'embauche de plusieurs femmes journalistes. *“On me demande de proposer des sujets. Je propose trois sujets de société et on me dit qu'ils sont engagés, n'intéressent qu'une petite partie de la population.<sup>10</sup> Mon but était de proposer des sujets originaux mais la RH me fait un laïus sur le fait que le journal n'est pas là pour offrir une tribune aux journalistes, chose que je n'ai jamais voulue.” ; “Lors d'un entretien d'embauche, on m'a demandé comment je comptais concilier mon travail de recherche et d'écriture avec mon militantisme. J'étais vraiment choquée, je ne me considère absolument pas comme militante. On est très vite catégorisée.”* Lorsqu'elles passent cette première barrière et intègrent une rédaction, elles voient les possibilités de sujets à traiter se réduire. D'un côté, en raison des rôles genrés assignés par la société, certains sujets sont plus souvent confiés aux femmes comme la santé, l'éducation ou le lifestyle, au détriment d'autres matières, telles que la politique ou le sport, pointe l'AJP dans sa campagne Zéro sexisme (2021). De l'autre, certaines rédactions ne les estiment pas assez neutres pour traiter des thématiques liées de près ou de loin au féminisme, là où d'autres au contraire les poussent à

---

<sup>10</sup> Les rédactions constituées à majorité de personnes blanches de la classe moyenne, écrivent uniquement pour ce public là. Le monde n'est envisagé qu'à travers ce spectre. Ce qui engendre une vision non pluraliste de la société et l'invisibilisation de plusieurs couches de la population dans les médias, supposément soumis à la responsabilité sociale de refléter la société telle qu'elle est (code de déontologie).

ne traiter que ce type de sujets. *“On me fait des remarques pour que je reste neutre mais en même temps dès qu’il y a un sujet qui touche aux droits des femmes, ils me le donnent.”* Dans ces conditions, les journalistes minorisées tendent à en faire plus que leurs collègues masculins et blancs, espérant ainsi ne pas être traitées différemment. Ce travail supplémentaire débute dès la formation puisque les femmes journalistes sont davantage diplômées que leurs confrères, dans toutes les tranches d’âge (Le Cam, Libert et Méralque, 2018). Il se poursuit après l’obtention du diplôme, aussi bien au sein qu’en dehors des rédactions. Plusieurs participantes, déjà titulaires d’un master en journalisme, ont par exemple annoncé reprendre ou suivre de nouvelles formations. D’autres indiquent être plus exigeantes envers elles-mêmes dans leur travail quotidien pour éviter tout reproche de leurs supérieurs, ce qui implique une charge mentale plus importante. *“Je fais trois fois plus attention que mes collègues masculins parce que je sais qu’une erreur ou un oubli, même minime, sera amplifié.e si une femme en est l’auteurice.”* Une rigueur et une sur-qualification qui ne paient pas forcément dans la mesure où les femmes sont généralement moins bien payées que les hommes et où elles sont sous représentées dans les catégories hiérarchiques supérieures (Le Cam, Libert et Méralque, 2018).<sup>11</sup>

### **c) La difficulté à se créer un réseau et l’absence de soutien des collègues et de la hiérarchie**

Toutes les participantes ont souligné leur sentiment d’isolement dans le monde médiatique belge. Ce sentiment se développe à la fois face aux situations de violence qu’elles peuvent subir et face au fonctionnement du monde journalistique. L’accroissement de la concurrence, aussi bien entre les rédactions et leurs journalistes qu’entre les journalistes d’une même rédaction, ne favorise pas la création de liens forts. Tant les pigistes que les journalistes travaillant à temps plein pour le même média témoignent de ce sentiment d’isolement. Les premières pointent l’isolement comme encore inhérent à leur statut. Écrivant des articles pour plusieurs rédactions, elles travaillent souvent de chez elles et ne bénéficient donc pas de contacts privilégiés avec des confrères et consœurs. *“C’est parfois un peu compliqué pour moi parce que mon équipe est dans un autre pays donc je suis seule ici à Bruxelles. Je cherche un moyen de rencontrer d’autres journalistes pour qu’on puisse se soutenir, se renforcer.”* Cet isolement limite par ailleurs leurs contacts avec les rédactions, renforçant leur solitude et réduisant leurs possibilités de piges et collaborations. *“Comme je ne connais personne, je ne sais pas toujours vers qui me tourner quand j’ai besoin d’aide ou quelles rédactions sont les plus appropriées quand je veux proposer tels types de sujets.”* ; *“J’aimerais avoir plus de contacts avec les rédactions pour certains projets. Par exemple,*

---

<sup>11</sup> D’après la dernière étude de la Fondation Roi Baudoin, l’écart en matière d’emploi avec les personnes d’origine belge est plus important pour les personnes originaires de pays hors UE et surtout pour les femmes. Celles qui occupent un emploi le font le plus souvent pour de faibles salaires et dans des conditions de travail moins favorables, y compris les plus diplômées. Plus d’une personne sur trois en âge de travailler est issue de l’immigration. Pourtant, leur potentiel reste sous-utilisé sur le marché du travail belge. <https://www.kbs-frb.be/fr/infoche-personnes-dorigine-etrangere-sur-le-marche-de-travail-en-belgique>

*pour qu'une rédaction appuie ma demande lorsque je réponds à un appel à projets." Ce manque de contacts est renforcé chez les journalistes minorisées par leur appartenance à un milieu social différent de celui du journaliste-type. Elles ne disposent pas de certains contacts et ne peuvent compter sur leurs parents ou leur entourage pour élargir leur carnet d'adresses.<sup>12</sup>*

Dans un tel contexte, difficile pour les journalistes minorisées de se soutenir et de s'entraider. Ce manque de soutien les conforte dans leur solitude et donc dans l'impression qu'elles sont les seules à vivre certaines expériences. Ce sentiment ne permet pas d'observer le caractère systémique de certains faits ni d'y trouver des solutions adaptées.

Les femmes journalistes racisées font face à une pression supplémentaire. Au vu de l'homogénéité actuelle de la profession, elles ne disposent que de peu de modèles auxquels se référer et se trouvent par conséquent souvent isolées au sein des rédactions. Pour s'y épanouir, et surtout par peur de perdre leur place, elles se voient dans l'obligation de se suradapter à un environnement dans lequel elles sont extrêmement minoritaires. *"J'ai le sentiment de constamment être dans la survie. J'ai 25 ans et je suis déjà épuisée." ; " J'ai peur de me rendre à des événements de networking parce que je sais que je serai de nouveau la seule personne minorisée. En général, tout le monde me regarde comme si j'étais tombée du ciel." ; " Je suis allée au speed dating de l'AJP et j'ai vraiment été traumatisée par le fait que je sois quasi la seule personne racisée. En plus, l'un des rédacteurs en chef présent m'a parlé comme à la dernière des souillons, de manière très agressive. Je me demandais vraiment ce que je faisais là."*

Certaines participantes se voient moins prises au sérieux que leurs confrères et sont invisibilisées au sein même de la rédaction. *"Un collègue, qui a 15 ans de métier derrière lui, s'adresse systématiquement aux hommes alors qu'il sait que c'est à moi qu'il doit donner les infos. Je suis certaine qu'il se le permet parce qu'il ne me voit que comme une femme racisée et qu'il n'admet pas que ce soit moi qui sois en charge de ce poste." ; " Un mec blanc m'a demandé de sortir de la rédaction et m'a dit « ce n'est pas un zoo ici » et en me poussant vers la porte. J'étais vraiment scandalisée. Ils ont tellement l'habitude d'être dans un entre-soi qu'ils n'envisagent pas qu'un journaliste peut ne pas être blanc. D'ailleurs, j'ai souvent peur d'être prise pour la femme de ménage quand je suis la seule personne racisée".* Elles sont donc déniées dans leur propre existence de femme journaliste.

---

<sup>12</sup> Ce carnet d'adresses leur fait également défaut lorsqu'il s'agit de postuler. N'ayant pas de réels contacts dans les médias, elles doivent passer par des processus de sélection communs comme les entretiens d'embauche. Or, nous savons que des profils de journalistes privilégiés, disposant de ce carnet d'adresses, sont parfois exemptés de ces entretiens et dégotent des collaborations voir des postes permanents de manière plus aisée. Les participantes s'expriment à ce sujet : « *J'ai été vraiment surprise lorsque dans une [interview](#) de Joëlle Scroriels, j'ai découvert qu'elle a eu son job à la RTBF lors d'un repas entre amis.* » ; « *C'est vraiment très énervant et désespérant de tomber sur un article qui explique que Félicien Bogaerts a un job d'animateur TV alors qu'il n'a pas de diplôme pendant que je cravache pour réussir mes études et que je perds du temps à des entretiens d'embauche racistes et violents où on amoindrit mes compétences. Il vient du BW, habite à Ixelles, est un jeune homme blanc. Il avait toutes les cartes pour réussir rien qu'en envoyant un email. Il est en plus applaudit pour être militant ! C'est systémique et ça me rend dingue.* »



Les participantes constatent que certains collègues peuvent être auteurs de violences. *“J’ai des problèmes avec des collègues qui ne me respectent pas alors que j’ai clairement énoncé mes besoins et demandes. Ils s’installent à mon bureau, m’empêchant d’avoir accès aux informations dont j’ai besoin pour faire mon travail.”* Les participantes pigistes témoignent en outre de relations parfois difficiles avec les rédactions en chef lorsqu’elles leur proposent des collaborations. *“J’ai eu des problèmes avec la personne de contact d’une rédaction qui me répond méchamment et ne me donne plus envie d’interagir avec elle, de lui envoyer des sujets.”* Certaines participantes ont été harcelées par un ou plusieurs collègues, ce qui a considérablement dégradé leurs conditions de travail. La campagne Zéro sexisme de l’AJP (2021) rappelle à ce titre que 4 femmes journalistes sur 10 ont été victimes de harcèlement dans un rédaction. *“Un collègue beaucoup plus âgé m’a proposé un resto via Messenger puis s’est permis des commentaires déplacés à la rédac et a été jusqu’à m’envoyer des messages à connotation sexuelle via une plateforme professionnelle. Là, il s’est rendu compte qu’il était allé trop loin... et qu’il aurait dû les envoyer via une plateforme privée.”* Encore très présent dans les rédactions, le harcèlement, moral ou sexuel, l’est aussi en dehors. Les femmes sont 27 fois plus susceptibles que les hommes d’être harcelées sur Internet (European women’s lobby, 2017). Ces violences ne ciblent pas toutes les femmes de la même manière. Ainsi, dans un rapport sur la violence à l’égard des femmes sur Twitter (2018), Amnesty précise que 1 tweet sur 15 mentionnant une femme blanche est abusif, contre 1 tweet sur 10 pour les femmes noires. Ce phénomène, pourtant largement répandu étant donné l’omniprésence d’Internet et des réseaux sociaux, tend encore à être minimisé et donc à ne pas être pris en charge correctement. Lors du workshop sur le cyberharcèlement, Florence Hainaut a pu partager son témoignage et l’objectif de son documentaire avec les participantes : *“Cyber donne l’impression qu’il y a un distinguo entre Internet et la vraie vie alors qu’Internet est l’espace public le plus important dont on dispose aujourd’hui, la pandémie l’a montré. Le harcèlement, ça se passe dans ta chair, ton physique, ton sommeil, etc. pas juste sur Internet.”* Cet échange a notamment été l’occasion pour l’une des participantes d’évoquer les mails racistes et sexistes envoyés par des lecteur.trice.s à sa rédaction, sans réaction de celle-ci. Face à toutes ces violences, les participantes relèvent en effet un manque de soutien de la part de la hiérarchie, y compris lorsque celle-ci est féminine.

Confrontées à un monde journalistique caractérisé par l’hyper-concurrence, des hiérarchies masculines et un manque de prise en charge des violences sexistes, toutes les participantes cherchent à se construire un réseau. Le safe space constituait d’ailleurs pour elles une première piste de solution face à ce manque de solidarité et de contacts. Leur objectif est double. Il s’agit d’une part de lutter contre les expériences violentes qu’elles peuvent subir dans le métier en créant un groupe de personnes à qui parler dans un cadre bienveillant et en cherchant ensemble des pistes d’action. D’autre part, le but est de se renforcer dans la pratique du métier en partageant les offres d’emploi et de pige, les bourses et appels à projets, mais aussi en se donnant des astuces pour pitcher au mieux leurs sujets ou en collaborant les

unes avec les autres. Elles déplorent à ce titre l'absence d'initiatives permettant la création de tels rapports au sein de la profession.

#### **d) Légitimité et confiance : l'imposture**

Autre problématique régulièrement abordée par les participantes : le syndrome de l'imposteur. *“C'est une bataille que je suis en train de mener contre moi-même, encore plus quand je travaille dans des rédactions qui ne comprennent pas car il est compliqué d'aller capter des allié.e.s.”* Concrètement, le syndrome de l'imposteur se traduit par le fait de douter constamment de soi-même et l'impression de ne pas être à la hauteur. Il ne s'agit pas d'un “simple” manque de confiance en soi mais d'une remise en question perpétuelle de son travail et de ses compétences. La psychologue Anne de Montarlot définit ce syndrome en ces termes : *“C'est un déficit particulier de confiance en soi où même quand on réussit, on n'est pas fière de soi. Au contraire, on va minimiser cette réussite.”* Ce sentiment de ne jamais faire assez bien ne touche pas les hommes et les femmes de la même manière. Autrices du livre *“Le syndrome d'imposture : pourquoi les femmes manquent tant de confiance en elles ?”* (2021), Élisabeth Cadoche et Anne de Montarlot constatent non seulement qu'il touche plutôt les femmes mais aussi qu'il les touche de manière plus contraignante. *“Les hommes vont avoir ce sentiment d'être envahis et vont préférer l'action, le choc pour s'en détacher au plus vite, alors que les femmes vont avoir tendance à se mettre un frein, à s'inhiber. Cela est inconsciemment dû au poids de l'histoire, aux injonctions sociétales qui leur renvoient automatiquement ce problème de légitimité”,* précise Anne de Montarlot au micro de France Inter. Le syndrome de l'imposteur relèverait donc en grande partie de l'intégration des normes genrées qui structurent notre société. Il est largement renforcé par l'absence de modèles de réussite. *“Sans cette représentation, il n'y a pas de signal de possibilité d'avancement... [ou] de comment ils ont géré les réalités des stéréotypes, de la stigmatisation et de l'oppression afin de progresser”,* explique la psychologue Thema Bryant-Davis dans un article de BBC Afrique (*“Pourquoi le syndrome de l'imposteur frappe plus durement les femmes et les femmes de couleur”,* 2021).

A ce titre, les journalistes doublement minorisées subissent de plein fouet le syndrome de l'imposteur. Elles n'ont en effet que peu de modèles féminins, encore moins de modèles de personnes racisées et donc quasiment aucun modèle de femmes racisées. *“For women of color, self-doubt and the feeling that we don't belong in corporate workplaces can be even more pronounced. Not because women of color have an innate deficiency, but because the intersection of our race and gender often places us in a precarious position at work”,* pointent Ruchika Tulshyan et Jodi-Ann Burey dans l'article *“Stop telling women they have imposter syndrome”* (2021). Cette position précaire est sans nul doute liée au manque de diversité au sein des rédactions. Les femmes racisées sont ainsi plus aisément isolées à la fois parce qu'elles sont en extrême minorité et en raison des stéréotypes de genre et de race que

leurs collègues et public leur assignent. Voyant leur travail régulièrement questionné, plus que celui de leurs collègues blancs et masculins, elles peinent à se considérer comme légitime au poste qu'elles occupent, reconsidérant jusqu'à leur présence au sein de la rédaction et même de la profession. Cette remise en question de leur trajectoire professionnelle est renforcée par le manque de diversité au sein des rédactions : les journalistes doublement minorisées travaillent en partie dans la peur de perdre leur emploi, non seulement en raison de la fragilité économique du secteur mais également du fait de ce processus de minorisation.

Engendré par des mécanismes structurels à caractère sexiste et raciste, le syndrome de l'imposteur est pourtant généralement traité de manière individualisante, poussant les femmes à travailler sur elles-mêmes pour avoir plus confiance en elles. Ruchika Tulshyan et Jodi-Ann Burey invitent ainsi à repenser le nom attribué au phénomène. *“‘Imposter’ brings a tinge of criminal fraudulence to the feeling of simply being unsure or anxious about joining a new team or learning a new skill. Add to that the medical undertone of ‘syndrome’, which recalls the ‘female hysteria’ diagnoses of the nineteenth century. Although feelings of uncertainty are an expected and normal part of professional life, women who experience them are deemed to suffer from imposter syndrome.”* Elles soulignent ainsi l'importance de déplacer le curseur pour travailler sur le fonctionnement des entreprises dans lesquelles les femmes racisées travaillent et non sur les femmes racisées elles-mêmes. *“Imposter syndrome puts the blame on individuals, without accounting for the historical and cultural contexts that are foundational to how it manifests in both women of color and white women.”* Elles constatent en outre que certaines cultures d'entreprise favorisent le développement du syndrome de l'imposteur. *“Imposter syndrome is especially prevalent in biased, toxic cultures that value individualism and overwork.”*

Cette remise en question constante empêche les journalistes minorisées de s'épanouir au travail et de monter les échelons. *“La dernière fois tout allait bien et là je suis de nouveau down à cause du syndrome de l'imposteur. Je me juge un peu trop et ça pollue mon travail, j'arrive pas à me lâcher la grappe. J'ai l'impression que toutes les femmes pensent un peu pareil : on n'en fait jamais assez, on n'arrive pas à garder une énergie constante.”* Elles pointent également les effets de ce phénomène sur leur situation financière. *“Quand on n'est pas consciente de ses compétences et que les autres si, ils nous exploitent, y compris notre entourage. Trop souvent je n'arrive pas à dire non et je me retrouve à travailler gratuitement, ce qui renforce le sentiment que mon travail ne mérite pas d'être rémunéré. Là, j'essaie de poser mes limites pour prendre de la valeur.”* Couplée à une absence de modèles, cette remise en question peut aussi les amener à s'auto-exclure, c'est-à-dire à choisir de ne pas postuler dans certaines rédactions, conscientes qu'elles n'y seront pas à leur place. *“A quoi ça sert d'y aller quand je sais que je ne serai pas traitée correctement ? Ma ‘neutralité’ sera constamment remise en question, je devrai me battre pour défendre mes sujets, ça demande trop d'énergie.”*

### e) Santé physique et mentale

L'ensemble des mécanismes précités (précarité, isolement, injonction à la neutralité et imposture) ne sont pas sans effets pervers sur la santé mentale des journalistes minorisées. En plus d'amoindrir leur confiance en elles, ils les poussent à privilégier les besoins et attentes des autres aux leurs. Conscientes de cet impact négatif sur leur état mental, les participantes ont majoritairement fait part de leur envie d'aborder cette thématique. *“Je me rends compte à quel point la santé mentale est importante. J'ai envie d'apprendre comment vraiment prendre soin de soi.”* Les animatrices des workshops ont elles aussi souligné l'importance de la santé mentale, offrant aux participantes des clés pour la cultiver. Plusieurs participantes perçoivent les entreprises pour lesquelles elles travaillent ou ont travaillé comme en partie néfastes pour leur santé mentale. *“Quand je vois la manière dont on est parfois traité.e.s, je me dis encore plus que je ne dois pas donner ma santé à ce travail et que je dois me rediriger vers des projets qui me font du bien.”* ; *“J'ai besoin d'un emploi vraiment intéressant parce que sinon, ça coûte trop à ma santé mentale. Ça me donne de l'anxiété, or il est trop important de se sentir bien.”*

Outre la santé mentale, la santé physique de certaines participantes les empêche de s'épanouir pleinement au travail. Un quart des participantes souffre d'une maladie chronique qui ne leur permet pas toujours de tenir le rythme parfois effréné exigé par la profession. Cette situation est d'autant plus difficile à gérer qu'il s'agit d'un handicap invisible : leur entourage professionnel n'en est pas conscient ou, lorsqu'il l'est tend à l'oublier du fait de son invisibilité. *“C'est compliqué d'aller sur le terrain quand t'as juste envie de t'allonger par terre. Surtout qu'au travail, ce n'est pas le lieu pour en parler. Tu ne peux pas arriver tous les jours en disant que ça ne va pas, même si c'est le cas.”* Le stress lié à la pratique du journalisme concurrentiel n'est en outre pas innocent aux pics de douleurs ressentis par les femmes concernées. *“Le stress réveille l'inflammation. Or mes conditions de travail se sont détériorées parce que la rédaction est en manque de personnel. Plutôt que d'engager, elle nous en demande 10x plus. J'ai vraiment senti mes douleurs revenir durant les périodes où j'étais seule à gérer ce qu'on faisait en équipe de 3 ou 4. C'est dur parce que je suis en train de me dire que je ne pourrai pas rester journaliste très longtemps parce que ça va me détruire la santé.”*

En plus des maladies chroniques, qui peuvent également toucher des hommes, les femmes journalistes sont également tributaires de leurs hormones. *“Ça fait partie de nous, le stress, les hormones, le corps qui change. Mais la société ne prend pas ça en considération.”* Certaines participantes sont touchées par le syndrome prémenstruel. *“Il me pourrit la vie depuis un an. Ça m'empêche de travailler car je n'ai plus aucune mémoire, des problèmes de concentration, des sautes d'humeur, des douleurs. J'ai envie de faire mon travail dans de bonnes conditions, je ne veux pas que ça freine ma carrière. Je travaille 10 jours par mois en syndrome prémenstruel, ça devient vraiment difficile d'arriver à travailler dans ces conditions.”*

## Évaluation des objectifs

Le premier objectif du projet est le renforcement, l'écoute, la fin du sentiment de solitude et d'isolement des participantes. Nous estimons avoir atteint cet objectif dans la mesure où les participantes ont globalement indiqué s'être senties en totale sécurité lors des séances. La quasi totalité des participantes pointent l'espace de partage et la bienveillance du groupe comme les points forts du projet. Elles soulignent également l'intérêt d'écouter les vécus et réflexions des autres participantes afin de s'outiller sur des problématiques qu'elles ne vivent pas actuellement. Ce partage d'expériences leur permet en outre de ne plus se sentir seules face aux situations vécues : *“On est un peu plus armées, on est moins seules dans les travers du métier parce qu'on se rend compte qu'on n'est pas les seules à vivre ces problématiques.”* ; *“Ça permet de passer de l'expérience individuelle à une expérience collective.”* ; *“Pouvoir discuter avec des femmes issues de la diversité me permet d'avoir plus de force et de ne pas me sentir seule car je me rends compte qu'on a des problèmes communs donc ce n'est pas ma faute à moi, c'est plus structurel.”*

Le deuxième objectif est la diminution de la charge mentale et l'action positive sur la santé mentale des journalistes. L'échange avec d'autres personnes concernées, qui connaissent le monde médiatique et comprennent les problématiques abordées, permet aux participantes de se décharger d'un poids mental, de relativiser certains vécus et donc de positiver. A ce niveau, les participantes se sont dites satisfaites du safe space : *“Il est important de partager certaines inquiétudes qui peuvent rester dans mon esprit parfois une semaine. Ça me permet de relativiser, ce qui a un impact énorme dans la partie mentale du métier : si mon esprit n'est pas là, je suis paralysée.”* ; *“Grâce au safe space, je me rends compte que d'autres femmes font des choses hyper chouettes dans le métier, ça me permet de sortir la tête des problèmes et de voir des choses positives autour de moi.”* ; *“Ça me permet de relativiser beaucoup de choses et de poursuivre plus sereinement un travail assez stressant.”*

Le troisième objectif est la création d'un réseau de networking. Pour l'atteindre, nous avons veillé à créer une réelle dynamique de groupe, en maintenant le lien en dehors des séances via un groupe Whatsapp. Groupe qui a notamment permis de partager des offres d'emploi et de piges, des aides administratives et financières ainsi que des contacts dans différentes rédactions belges, selon les besoins des participantes. La présence d'animatrices spécialisées lors des workshops, journalistes ou expertes, a aussi permis aux participantes de créer des liens en dehors du groupe. En ce sens, notre objectif est atteint. Les participantes ont cependant fait part de leur volonté de développer encore plus de liens, notamment entre elles grâce à plus de rencontres en présentiel mais aussi d'une véritable mise en réseau professionnel pour la suite de leur carrière. Pour ce qui est du premier point, le safe space devait se tenir en présentiel mais les mesures sanitaires en cours nous ont obligées à en tenir neuf sur les 10 en visioconférence. Malgré nos craintes, ce contexte ne nous a pas empêchées

de créer une dynamique de groupe positive avec les bénéficiaires du projet. En ce qui concerne le second point, nous rappelons que le projet n'a pas vocation à remplacer des moments tels que le speed-dating de l'AJP. Si les moyens nous sont accordés pour poursuivre le projet, nous organiserons en revanche des moments de rencontre entre les "nouvelles" participantes et les "anciennes", afin de créer et maintenir le contact entre et au sein des différents groupes.

Le dernier objectif du projet est la restitution du pouvoir aux femmes journalistes en les impliquant directement dans le processus de réflexion et de création de solutions. Nous pensons également avoir atteint cet objectif dans la mesure où toutes les participantes ayant répondu au questionnaire d'évaluation du projet estiment que le safe space a permis de faire émerger des pistes de solutions.<sup>13</sup> A travers le questionnaire, les participantes ont ainsi précisé les différents apports du safe space : se sentir comprise et se rappeler sa valeur, avoir confiance en soi, se sentir légitime. Elles se sentent plus outillées au niveau administratif mais aussi dans leurs relations avec la hiérarchie et par rapport à leur propre travail, ainsi que face au harcèlement et à la négociation salariale. Concrètement, le safe space a permis à des participantes de cesser des collaborations dans lesquelles elles ne se retrouvaient pas, tant au niveau financier et des conditions de travail qu'en termes de projet professionnel. Pour d'autres, il a été un tremplin, leur permettant de décrocher des collaborations ou de négocier des devis. *"Les ateliers m'ont appris à gérer les relations professionnelles en général et comment s'affirmer, prendre sa place et son droit."* ; *"Merci vraiment pour toute l'organisation ! Je trouve ça très enrichissant et j'aime particulièrement les discussions avec les intervenantes."*

## Conclusion

Pour conclure ce rapport, nous souhaitons rendre la parole aux premières concernées. Nous leur avons demandé de nous partager leur retour sur l'ensemble du projet sous forme de petit texte que nous pourrions diffuser via les réseaux sociaux de l'association. Voici des extraits de ce qu'elles nous ont envoyé :

- *"Je me suis sentie comprise et soutenue dans mes questionnements. Merci d'avoir créé ce temps d'échange précieux qui m'a aidé à me souvenir de ma force, de ma valeur et surtout du pouvoir de la bienveillance lorsqu'elle est collective."*
- *"Une expérience inédite. Un lieu de partage où différents profils de femmes se rencontrent. Un moment pour soi, mais aussi pour partager avec d'autres femmes inspirantes. J'en ressors avec des outils concrets pour aborder ma vie professionnelle, et une vraie confiance en moi, portée par un groupe bienveillant."*

---

<sup>13</sup> Une série de recommandations ont été explicitement formulées lors des safe spaces. Elles seront communiquées de manière ultérieure aux personnes concernées.

- *“Ce safe space a été salvateur pour moi. J'ai osé dans le cadre d'une collaboration qui était à mon désavantage prendre les devants et demander une rémunération plus juste.”*
- *“Le safe space était un cocon où je pouvais écouter les expériences d'autres femmes journalistes sur leur vie professionnelle quotidienne et réaliser que nous sommes confrontés aux mêmes défis, mais qu'il existe des outils pratiques pour surmonter de tels défis, qui nous ont rendus plus fortes et plus conscientes de ce que devrait être notre espace dans l'environnement médiatique.”*