

## **La diversité culturelle à la télévision**

### **Phase IB – Étude de la documentation et de la recherche**

#### ***Aperçu de la situation dans d'autres pays***

Décembre 2003

## Table des matières

<b>I. INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
<b>II. LA DIVERSITÉ CULTURELLE ET LES MÉDIAS DANS D'AUTRES PAYS : APERÇU.....</b>	<b>2</b>
<b>A. La diversité culturelle et les médias aux États-Unis.....</b>	<b>2</b>
<b>B. La diversité culturelle et les médias au Royaume-Uni.....</b>	<b>4</b>
<b>C. La diversité culturelle et les médias en Australie .....</b>	<b>7</b>
<b>D. Initiatives et recherches sur les médias dans l'UE .....</b>	<b>9</b>
i. L'initiative « On-line/More Colour in the Media ».....	9
ii. La recherche et les initiatives transfrontalières .....	10
<b>NOTES EN FIN DE TEXTE .....</b>	<b>14</b>

## I. Introduction

Cette section de l'étude de la documentation et de la recherche de la Phase I résume les études et les documents réalisés par des universitaires sur le rapport entre les médias et les minorités aux États-Unis, en Australie, au Royaume-Uni et dans des pays appartenant à l'Union européenne. Ces pays font face à des enjeux semblables sur le plan de la représentation de la diversité culturelle et raciale. Par conséquent, cet aperçu permet d'établir un contexte plus large permettant de comprendre le rapport entre les minorités et les médias au Canada, bien que la structure de la population soit différente dans chacun de ces pays et que leurs politiques en matière d'immigration et d'autres aspects concernant le multiculturalisme ou le pluralisme culturel puissent différer, par exemple, la question de l'intégration raciale des Noirs et des Blancs aux États-Unis.

Le Canada est unique dans ce contexte. Il demeure le seul pays officiellement multiculturel du monde et ses dirigeants ont pris des mesures pour mettre en œuvre des politiques qui favorisent une meilleure représentation dans plusieurs tranches de la société. Si le Canada a su relever les défis apportés par une diversité culturelle et raciale qui se multiplie en raison des tendances changeantes sur le plan de l'immigration à l'heure actuelle, il a également reconnu qu'il est impératif de veiller à la représentation de sa propre population autochtone diversifiée. C'est ainsi qu'il a franchi un pas important avec la mise sur pied du *Aboriginal Peoples Television Network*.

Compte tenu de ce qui précède, le présent résumé examine également les initiatives prises par les médias dans d'autres pays et fournit des renvois à des sources en ligne qui pourraient épauler les efforts des radiodiffuseurs canadiens en vue d'améliorer la représentation culturelle et raciale au petit écran.<sup>1</sup>

## La diversité culturelle et les médias dans d'autres pays : aperçu

### A. La diversité culturelle et les médias aux États-Unis

Après des décennies d'action positive et de mesures de pression de la part de groupes minoritaires, il s'est produit des changements organisationnels non négligeables sur le plan de l'équité au sein de l'industrie de la radiodiffusion américaine. Plusieurs spécialistes affirment toutefois que la viabilité commerciale de la diversité culturelle sur le marché a également catalysé les progrès. En effet, d'aucuns comparent la diversité culturelle aux États-Unis à un genre de « multiculturalisme d'entreprise »,<sup>2</sup> motivé par les résultats nets plutôt que la justice sociale. Ce sont des raisons économiques qui ont poussé les réseaux comme Fox, et ensuite UPN et Warner Brothers (WB), à cibler le marché composé des Noirs et des jeunes Blancs dans le vent avec leurs émissions mettant en vedette des artistes noirs.

En 1968, la *Federal Communications Commission* (FCC) mettait en oeuvre ses règles d'égalité d'accès à l'emploi dans le but de favoriser la diversité dans l'industrie de la télévision en augmentant le nombre de minorités œuvrant dans ce secteur. La *National Association for the Advancement of Coloured People* (NAACP) est carrément en faveur de ce modèle et a fait la déclaration suivante : « une fois l'intégration effectuée derrière la caméra, à savoir au niveau des postes de direction et de prise de décisions, l'évolution du portrait fidèle du public américain se fera tout naturellement. »<sup>3</sup> (traduction) La partie des règlements de la FCC qui impose des obligations notables aux radiodiffuseurs pour ce qui est de promouvoir l'égalité des chances face à l'emploi est entrée en vigueur en mars 2003.<sup>4</sup> Les nouveaux règlements ont attendu des années alors que les radiodiffuseurs en ont contesté, en justice, la constitutionnalité à plusieurs reprises, geste qui entraîna la suspension, en 1998, de l'application des règlements sur l'équité en matière d'emploi concernant la surveillance des mesures d'action positive et du nombre d'employés qui font partie d'une minorité visible. Ces nouveaux règlements portaient sur la prise de contact avec la collectivité et la distribution d'information à cette collectivité au sujet des possibilités d'emploi dans le domaine de la radiodiffusion. Ils imposaient également aux radiodiffuseurs certaines obligations sur le plan de la tenue de registres et de l'élaboration de rapports.

La profusion de recherche quantitative effectuée aux États-Unis a permis d'armer les groupes de défense des droits de suffisamment de données pour prendre des mesures contre les réseaux. Dans le cadre des mesures de pression largement réussies qu'elle a entreprises de concert avec *The Screen Actor's Guild* (SAG) en 1999, la NAACP a lancé une campagne accusant les réseaux d'avoir fabriqué une « illusion presque totale » et a menacé de déclencher un boycott national contre un des réseaux de télévision ou même tous les quatre. Les négociations qui ont suivi en janvier 2002 ont abouti à des ententes entre les principaux réseaux et la NAACP, ainsi qu'avec d'autres coalitions représentant les latinophones, les Américains

d'origine asiatique et les Autochtones américains. Les réseaux ont convenu de mettre en œuvre certaines des mesures, notamment de mettre sur pied des programmes de stages pour les minorités, d'élargir les campagnes de recrutement des « minorités ethniques », de faire davantage affaire avec des entreprises dont les propriétaires appartiennent à une minorité et d'établir le traitement des cadres en fonction de la mesure dans laquelle ils respectent leurs responsabilités en matière de diversité.

Un rapport publié en octobre 2003 par la *Multi-Ethnic Media Coalition* révèle que les quatre principaux réseaux, à savoir ABC, NBC, CBS et Fox, ont apporté certaines améliorations sur le plan de la représentation des minorités. Dans le passé, les pratiques de ces réseaux étaient loin d'être des modèles d'égalité en ce qui concerne le recrutement d'acteurs, d'auteurs et de réalisateurs, les politiques d'approvisionnement et l'engagement envers les initiatives en matière de diversité.<sup>5</sup>

Des études récentes sur l'analyse du contenu démontrent que le processus d'améliorer la représentation des minorités ethnoculturelles et raciales à l'écran a été lent, et que les problèmes de la ghettoïsation et de la ségrégation des Noirs à la télévision persistent. Selon l'étude effectuée par la UCLA, « *Primetime in Black & White: Making Sense of the 2001 Fall Season* », il y avait une forte présence des Noirs et des Blancs au petit écran pendant les heures de grande écoute, soit 76 % et 16 % respectivement. En fait, les Noirs étaient surreprésentés, étant donné qu'ils comptent pour 12 % de la composition réelle de la population, tandis que d'autres minorités ethniques étaient sous-représentées : 2 % pour les latinophones et 3 % pour les asiatiques même si ceux-ci représentent 13 % et 4 % de la population américaine respectivement. Les Autochtones américains n'étaient aucunement représentés pendant les heures de grande écoute.

Même si, à 92 %, le taux des distributions « multiraciales » était élevé, il ressort d'un examen approfondi des données qu'il y avait une tendance à affecter les rôles des personnages moins importants aux acteurs appartenant à un groupe minoritaire. Il ressort également de cette étude que les Noirs étaient ghettoïsés dans les émissions diffusées par le réseau le moins écouté, à savoir UPN, pendant les créneaux horaires ayant obtenu la cote la moins élevée, c.-à. d. les lundi et dimanche soirs. De plus, les Noirs jouaient plus souvent des rôles dans les comédies de situation.

Toutes ces conclusions ont été confirmées par l'étude « *Fall Colours Study 2001-2002* », effectuée par *Children Now*, un organisme qui se consacre aux questions concernant les enfants, entre autres l'incidence de la télévision sur la formation de l'identité sociale des enfants. Les auteurs de cette étude signalent que la vie familiale jouait un rôle minimal dans l'intrigue lorsqu'il s'agissait de gens venant des îles du Pacifique ou de l'Asie, des latinophones, ou des Autochtones américains, et aussi que la majorité des jeunes Blancs entretenaient des relations avec leurs parents, tandis que ce n'était le cas que pour un quart des jeunes latinophones.

Certaines questions concernant la représentation raciale s'appliquent uniquement aux États-Unis. Le marketing de créneaux et la conviction que l'auditoire préfère les émissions qui sont le miroir de leur situation, ont entraîné davantage de segmentation et de ségrégation des émissions sur les Noirs ou sur les Blancs qui passent aux heures de grande écoute. On a toutefois fait valoir que les tendances d'écoute des téléspectateurs noirs et blancs deviennent les mêmes aux États-Unis en raison de la distribution multiethnique des rôles dans les émissions les plus populaires. C'est en effet ce que laisse entendre le commentaire suivant fait par le président de la SAG, William Daniels : « Nous souhaitons convaincre les spécialistes du secteur que la diversité peut améliorer leurs résultats nets ... Nous sommes d'avis que de nombreux services de production et de programmation ratent l'occasion d'atteindre un auditoire plus vaste parce qu'ils n'assurent pas une distribution des rôles plus diversifiée. » (traduction)

## **B. La diversité culturelle et les médias au Royaume-Uni**

Face au nombre croissant de téléspectateurs minoritaires qui abandonnent la télévision traditionnelle pour s'abonner aux services par satellite ou par câble, et aux pressions faites par le gouvernement vers l'adoption du principe de l'inclusion sociale, en 2000 les plus importants télédiffuseurs en Grande-Bretagne ont mis sur pied un nouveau réseau qui s'appelle *The Cultural Diversity Network* (CDN), lequel a lancé un plan d'action intitulé « Changing the Face of Television – Manifesto », dont le but était de « moderniser la représentation des minorités ethnoculturelles et raciales dans la programmation traditionnelle de sorte que la diversité raciale, tant à l'écran que derrière celui-ci, reflète la Grande-Bretagne multiculturelle d'aujourd'hui. » (traduction)<sup>6</sup> Ces télédiffuseurs ont élaboré des plans d'action dont les objectifs étaient, entre autres, de surveiller et d'améliorer la représentation à l'écran et de fixer des pourcentages pour l'engagement de personnes appartenant aux minorités ethnoculturelles et raciales afin d'améliorer le taux de représentation dans le domaine de la production. Quatre de ces sept télédiffuseurs ont également lancé des initiatives pour favoriser des pratiques de recrutement et des produits qui sauraient augmenter la diversité culturelle des émissions réalisées par des producteurs indépendants.

Les efforts de la BBC en vue d'améliorer la diversité culturelle au sein de son organisme ont connu beaucoup de succès comparativement à d'autres entreprises médiatiques de l'UE. La mesure dans laquelle elle s'est attachée à cet objectif se traduit par la création, en 1988, du *Department of Equal Opportunities*. Ce service consacré à assurer l'égalité des chances avait pour but d'élargir la proportion d'employés issus de groupes minoritaires de sorte qu'elle corresponde à celle dans la population générale. Selon les données, la BBC a réalisé des progrès. Elle est bien partie dans la voie d'atteindre le pourcentage de 10 % qu'elle s'était fixée pour la fin de 2003 sur le plan de l'effectif, comme l'atteste le fait que 8,7 % de son personnel se compose maintenant de personnes appartenant à des minorités culturelles et

raciales. Et, dans le cas du pourcentage cible pour les postes de cadre, qui était fixé à 4 %, elle a atteint 3,4 %. De même, l'engagement de *Channel 4* envers la diversité culturelle a porté fruit dans une certaine mesure. Son effectif général se compose de 9 % de personnes des minorités culturelles et raciales, tandis que dans le domaine de la programmation et de la gestion ce chiffre s'établit à 5,8 %.

Ces chiffres soutiennent la comparaison avec la proportion réelle des personnes de minorités ethniques, laquelle s'établissait à 7,6 % de l'ensemble de la population du Royaume-Uni en 2001-2002 selon la *Office for National Statistics* du Royaume-Uni (RU). En Angleterre, 9 % des gens faisaient partie des groupes minoritaires, et près de la moitié, soit 48 %, de l'ensemble de cette population minoritaire habitait la région de Londres où ils comptaient pour 29 % de tous les habitants.<sup>7</sup>

La BBC a mis en œuvre plusieurs programmes pour recruter des gens doués et favoriser leur épanouissement, entre autres *Ascend*, un cours de formation à l'intention des gens de minorités ethniques au sein de l'entreprise, un projet conjoint de la University of Westminster et de BBC Sport auquel 12 stagiaires ont participé, le *BBC Mentor Project* qui était une initiative conjointe des services des ressources, de la production, de la radiodiffusion et des actualités de la BBC, de Hammersmith et du West London College, et *BBC Talent*, un programme pour favoriser divers genres de talent : stagiaires en production, scientifiques, rédacteurs de sketches comiques et cinéastes.

Malgré ces initiatives et les efforts bien intentionnés des radiodiffuseurs, les critiques soutiennent qu'il ne s'est toujours pas produit beaucoup de changements au sein de plusieurs entreprises de radiodiffusion depuis la mise sur pied du réseau CDN. Dans un cas<sup>8</sup>, on a reproché aux entreprises de radiodiffusion britanniques de pratiquer « le racisme institutionnel ». Dans un autre cas, on a déclaré que des problèmes systémiques persistent en disant « Il existe une réalité cachée qui se fonde sur le principe suivant : même si je ne suis pas comme toi, je dois agir, penser et parler comme toi. Ce principe est ensuite présenté comme preuve de la diversité. »<sup>9</sup> (traduction) Les résultats révélés par la *Independent Television Commission* laissent entendre que plusieurs des entreprises de télévision de premier rang au RU ont en fait réduit le nombre d'employés de minorités ethniques œuvrant dans leurs services de programmation et de gestion. La Commission a donné l'exemple de sept franchises d'ITV qui n'avaient aucun employé appartenant à des minorités et de *Channel 4*, où le nombre d'employés de minorités a chuté de 8,2 % en 2000 à 5,7 % en 2001.

Dans son rapport intitulé « Pitch Black: From the Margin to the Mainstream », publié en 2001, Paula Watson du *Advance Programme* de la *National Film and Television School*, souligne également la diminution de la diversité culturelle parmi les employés, les producteurs et les fournisseurs du domaine de la radiodiffusion pendant les dix dernières années. Elle affirme qu'il faut mettre en œuvre des

mesures aptes à produire une transformation profonde si l'on souhaite aller au-delà des changements « de pure forme ». M<sup>me</sup> Watson avance des arguments, dont elle discute d'ailleurs, en faveur de la viabilité commerciale et de la valeur culturelle de la présence, au sein de l'industrie de la radiodiffusion, de plus de maisons de production appartenant à des Noirs.

De plus, il ressort des analyses de contenu de la télévision britannique que la représentation à l'écran ne reflète pas la réalité sociale. Selon les données publiées dans l'étude « Top Ten TV », commandée par la *Commission for Racial Equality*, laquelle fait état de l'analyse des dix émissions les plus écoutées pendant une période de quatre semaines en 2000, le taux de représentation ethnoculturelle et raciale s'établissait à 5,2 %, tandis que la proportion estimative du monde réel pour cette période se chiffrait à 6,7 %. Et, ce chiffre augmente à 8,4 % lorsqu'on y ajoute les comédiens qui paraissent dans les émissions américaines et les invités appartenant à une minorité ethnique. On y révèle aussi que les minorités ethnoculturelles et raciales étaient marginalisées; elles n'occupaient que 5,7 % des rôles principaux dans l'ensemble de l'échantillon d'émissions. Les constatations qui découlent de l'étude laissent également entrevoir la présence de gestes purement symboliques, puisque dans 26 % des cas de représentation minoritaire les codeurs ont choisi les catégories « expérience personnelle » et « sujet présenté pendant trop peu de temps pour être classifié », comparativement à 11 % pour l'échantillon de la base blanche. D'autres groupes ethniques étaient nettement sous-représentés, entre autres les Asiatiques qui jouaient seulement 0,9 % des rôles parlants dans les dix émissions de télévision « Top Ten », même s'ils comptent pour 3,7 % de la population du RU.

L'incidence sociale de ce taux de sous-représentation et de fausse représentation a fait l'objet de l'étude « Include Me In » effectuée en 1999 sur des groupes de consultations. Les auteurs de ce rapport en sont venus à la conclusion que les téléspectateurs d'origine ethnique étaient insatisfaits de la représentation des minorités à la télévision. Selon eux, la représentation négative « renforce l'image de soi négative et propose aux minorités des attentes sociales peu élevées. »<sup>10</sup> (traduction)

Malgré la critique et les faits établissant le taux inférieur de la représentation, les auteurs de l'étude « More Colour in the Media », effectuée en 1999, ont déclaré que la Grande-Bretagne est un modèle de pratiques exemplaires dans ce domaine, par opposition aux résultats découlant des analyses comparatives faites par d'autres pays de l'Union européenne sur les politiques et les initiatives pour donner aux minorités l'occasion de percer dans l'industrie de la radiodiffusion. On a mentionné tout particulièrement la BBC et son *Equal Opportunities Department* que l'on a félicitée pour avoir été pendant des années la première à documenter la représentation des minorités dans le secteur de la radiodiffusion. D'autres pays de l'UE n'ont même pas encore mis sur pied des structures officielles pour surveiller et soutenir la présence des minorités dans l'industrie de la radiodiffusion.

Des études récentes comme *Include Me In* de 1999 et *Multicultural Broadcasting: Concept and Reality* de 2002, laquelle présente un examen qualitatif de l'attitude des auditoires et de l'industrie envers la radiodiffusion multiculturelle, ainsi que les *Monitoring Reports* publiés chaque année depuis 1992 par la *Broadcasting Standards Commission*, font ressortir que la diversité culturelle fait partie intégrante de la politique britannique en matière de radiodiffusion. Au fil des ans, ces études ont non seulement favorisé des discussions publiques sur les questions se rapportant à la représentation, mais ont aussi abouti à la présentation améliorée des minorités.

### **C. La diversité culturelle et les médias en Australie**

Au début des années 90, les recherches sur la diversité culturelle révélaient que la télévision australienne présentait très peu d'acteurs de diverses origines culturelles, c.-à-d. autres que des Anglo-Saxons. Les dramatiques présentaient tout particulièrement une image très « anglo » de l'Australie.

C'est dans ce contexte qu'on a adopté la *Broadcasting Services Act 1992* dans le but « de promouvoir le rôle des services de radiodiffusion pour ce qui est de développer un sens de l'identité, du caractère et de la diversité culturelle australiennes. »

(traduction) On a de plus adopté des normes afférentes sous forme de codes régissant les pratiques et le contenu et renfermant des dispositions sur la diversité culturelle, à savoir le *Federation of Australian Commercial Television Stations (FACTS) Code of Practice* (révisé en 1999) et la nouvelle *Australian Content Standard* adoptée en 1999.

Toutefois, les groupes de revendication demeurent insatisfaits dans une certaine mesure. Craignant l'imposition d'un régime de quotas, l'industrie a refusé d'accepter tous les moyens de surveiller le nombre d'employés appartenant à une minorité et de se plier à des mesures visant l'équité.

Les résultats d'études effectuées récemment démontrent que certaines améliorations se sont produites depuis la mise sur pied de la *Australian Broadcasting Authority (ABA)*. Cet organisme facilite l'autoréglementation de diverses industries médiatiques, la télévision commerciale y compris. Selon les constatations découlant de l'étude « *Cultural Diversity in Australian Television Drama* », publiée en 2002, les acteurs de diverses races et cultures minoritaires représentent 26 % du total des comédiens, par rapport à 2 % en 1992.<sup>11</sup> On a constaté une certaine mesure de marginalisation, comme le fait que davantage d'acteurs minoritaires jouaient des rôles d'invités, plutôt que des rôles principaux. On a également découvert que les Asiatiques jouaient davantage de rôles, soit un total de huit acteurs, dont deux dans des rôles principaux et six dans des rôles d'invités ou de soutien. Ces résultats présentent un contraste net avec ceux découlant du rapport publié en 2000 intitulé « *Report on Casting in Australian Commercial Television Drama* », lesquels indiquent que les acteurs d'origine asiatique ne figuraient pas du tout à la télévision. La présence de deux acteurs

indigènes « de soutien » qui ont interprété des rôles ne se rapportant pas à une ethnie en particulier a été notée. Cette participation comptait pour 1,1 % de l'ensemble de l'échantillon.

L'étude effectuée par M. H. May en 1999 et intitulée « Broadcast in Colour: Cultural Diversity and Television Programming in Four Countries » laisse également entendre que la majorité des acteurs dont la première langue n'est pas l'anglais avait tendance à faire partie de la catégorie 2, c.-à-d. les acteurs dont la première langue n'est pas l'anglais, mais qui sont nés en Australie, soutenant de ce fait l'hypothèse que les enfants issus de groupes d'immigrants bien établis peuvent réussir à paraître au petit écran. Cela démontre que la diversité culturelle devient davantage acceptée à l'antenne de la télévision traditionnelle, quoique cette diversité se caractérise par des acteurs qui sont en grande partie d'origine européenne.

Dans l'étude « Broadcast in Colour », on a également cherché à déterminer si l'origine culturelle influençait la distribution des rôles et l'élaboration de l'intrigue. Les responsables de l'étude ont découvert que les récits et les personnages n'étaient plus centrés sur l'origine culturelle ou des questions se rapportant à la culture, et que les acteurs ne jouaient généralement pas des rôles associés à leur origine culturelle sauf s'il s'agissait d'invités. Lorsqu'il a interviewé des acteurs de diverses origines culturelles, M. May a découvert que plusieurs d'entre eux ne voulaient pas qu'on mette leur origine ethnique en valeur et préféreraient jouer des rôles qui ne se rapportent pas précisément à une ethnie en particulier. Cette attitude semble montrer que la deuxième génération de familles d'immigrants a tendance à « s'intégrer à la culture » de la collectivité australienne.

Malgré les améliorations au chapitre de la présentation d'acteurs de diverses cultures à la télévision, les observateurs maintiennent que les États-Unis et le Royaume-Uni devancent l'Australie dans ce domaine. M. May déclare que c'est grâce aux politiques et aux programmes adoptés précisément dans ce but, que ces deux pays ont pu réaliser des progrès notables pour ce qui est de représenter la diversité culturelle à la télévision. Il ajoute, cependant, que les améliorations au RU et aux É.-U. sont largement tributaires des objectifs commerciaux.

Dans un rapport publié en 2001 par SBS, le canal culturel autorisé de l'Australie, M. G. Abbott souligne l'existence de lacunes fondamentales dans la méthodologie de recherche sur l'auditoire. Il affirme qu'on ne comprend pas actuellement les différences entre l'attitude générale de la culture dominante et traditionnelle et celle des gens de couleur.<sup>12</sup> Il fait valoir que des meilleures méthodes de recherche permettraient d'obtenir des faits pour mieux renseigner les radiodiffuseurs lorsqu'ils décident de diffuser des émissions qui trouveront la faveur des marchés dans lesquels la diversité culturelle est une réalité.

Bien que SBS soit unique parmi les radiodiffuseurs australiens, sa recherche lui permet de comprendre qui est son auditoire d'une manière qui pourrait être employée à l'échelle de l'industrie. Selon la recherche effectuée dernièrement par SBS, le changement de génération a eu une incidence sur la formation de l'identité et du comportement sociaux parmi les jeunes Australiens de troisième génération issus de familles de diverses origines culturelles.

De même, le *Institute of Cultural Research* dans l'ouest de la ville de Sydney examine comment les jeunes des collectivités du Moyen-Orient et de l'Asie édifient et expriment leurs identités respectives. « Il serait utile pour l'industrie, déclare M. Abbott, de s'inspirer de résultats de recherches qui sont davantage sensibles à la diversité culturelle ..., qui pourraient ensuite se refléter dans la diversité du contenu à la télévision australienne. » (traduction)

#### **D. Initiatives et recherches sur les médias dans l'UE**

Devant sa croissance et son développement, l'Union européenne a dû modifier ses politiques sociales de sorte à donner la priorité à l'intégration et à l'inclusion des minorités raciales et culturelles. Les efforts en ce sens se sont surtout centrés sur les médias, étant donné combien ils peuvent influencer l'image de soi et les perceptions des minorités. Des projets et des programmes conjoints de recherche sur les médias et d'élaboration de politiques engendrent de plus en plus d'études sur la question des rapports entre les médias et les minorités en Europe. Ces études cherchent à comprendre la diaspora croissante des populations immigrantes, à trouver les moyens de composer avec cette réalité et à enrayer le racisme et la xénophobie.

Des nouvelles initiatives et des nouveaux projets entre les pays de l'UE font preuve de leur désir fondamental de se renseigner sur l'expérience et les stratégies de leurs voisins. Cependant, les conditions dans chaque pays varient trop pour qu'un pays puisse adopter les pratiques standards d'un autre. Ce sont en effet ces différences qui posent les plus grosses difficultés et qui obligent chaque pays à adapter ce qu'il a appris des autres pays. Divers pays sont encore à élaborer des stratégies efficaces.

Nous indiquons ci-dessous la liste des principaux projets entrepris en partenariat et lancés dans l'Union européenne. Le projet « On-line/More Colour in the Media » se distingue tout particulièrement pour avoir partagé les résultats des recherches, entamé le dialogue entre le secteur des médias et les chercheurs et dirigé des initiatives en vue d'améliorer l'accès des minorités aux emplois dans les médias. Ce projet est une source de renseignements complets en ligne.

##### **i. L'initiative « On-line/More Colour in the Media »**

« On-line/More Colour in the Media » est un groupe européen qui se compose de

radiodiffuseurs, d'établissements de formation et d'organismes multiculturels. Pendant les dernières années, il s'est surtout occupé de réunir des organismes dans le but de partager des idées, de l'information et des méthodologies.

Créé en 1996 et basé à Utrecht dans les Pays-Bas, ses activités sont coordonnées par l'ONG de recherche STOA (*STICHTING Omroep Allochtonen*). Ce groupe a joué un rôle majeur dans la mise sur pied de projets de recherche comparative à travers l'Europe sur l'emploi, la formation, la production, la recherche et les connaissances médiatiques concernant les minorités culturelles et raciales. Il a adopté une approche d'inclusion à l'échelle internationale, tant du point de vue de la portée de ses activités que de leur perspective. Ses responsables ont établi un réseau de chercheurs dans le but de permettre à divers pays de l'UE d'échanger des idées, des spécialités et des pratiques exemplaires.

Une de ses initiatives, le site *Web Multicultural Skyscraper*, est une voie d'accès à des renseignements et à des organismes se rapportant aux questions concernant les minorités ethnoculturelles et raciales, et les médias, notamment :

- des listes, des liens et des outils de recherche,
- des webrevues, des nouvelles et des webzines,
- des instituts de recherche et des publications afférentes,
- les nouveaux médias et la question de la diversité culturelle,
- des rapports sur la représentation dans les médias : évaluation et surveillance des médias,
- des ONG, des conseils et des exemples de pratiques exemplaires.

## **ii. La recherche et les initiatives transfrontalières**

Nous indiquons ici quelques-uns des projets clés qui ont été menés pendant les dernières années. Il est possible de les télécharger tous du site *Web Multicultural Skyscraper*. Cf. <http://www.multicultural.net/> :

**OUAJ, J., mars 1999, « More Colour in the Media - Employment and access of ethnic minorities to the television industry in Germany, the UK, France, the Netherlands and Finland », l'Institut européen de la communication.**

Ce projet de recherche comprend les résultats découlant de projets de recherche distincts, assortis de plusieurs recommandations concrètes formulées à l'intention des radiodiffuseurs publics, privés et régionaux, des établissements de formation, des fondations sociales et politiques, des gouvernements, des agences gouvernementales et des organismes représentant les minorités, et ce dans le contexte national de chacun des pays étudiés et pour l'ensemble de l'Europe.

Cette étude conjointe a été effectuée par l'Institut européen de la communication basé à Dusseldorf et le Centre européen travail et société qui est basé à Bruxelles.

La publication découlant de l'étude aborde les questions concernant l'accès des minorités ethnoculturelles et raciales à l'industrie de la télévision dans cinq pays d'Europe, notamment l'Allemagne, le Royaume-Uni, la France, les Pays-Bas et la Finlande.

Les responsables de ce projet de recherche comparative ont analysé les structures scolaires de l'enseignement, le marché du travail dans l'industrie des médias, et les initiatives en matière de politiques concernant les minorités culturelles et raciales dans divers pays. Ils ont également analysé les obstacles à l'accessibilité dans l'industrie de la télévision et évalué les initiatives en place en Europe. Et enfin, ils ont formulé une liste exhaustive de recommandations sur les pratiques exemplaires à l'intention des établissements responsables des politiques, des affaires sociales et des politiques régissant les médias qui ont soit la responsabilité, soit la capacité, d'influencer le changement.

### **« Tuning into Diversity. Immigrants and Ethnic Minorities in Mass Media. Representation and Policies », 2001-2002**

Dirigé par un partenariat d'organismes, de chercheurs, d'universitaires et d'ONG de l'Italie, de la France, des Pays-Bas et du Royaume-Uni, ce projet de recherche transfrontalier a produit un modèle provisoire, pouvant servir de référence, d'un plan pour mettre en œuvre un code de pratiques et en surveiller les résultats.

L'étude se composait de cinq volets :

1. L'analyse du contenu médiatique concernant la représentation des minorités ethnoculturelles et raciales dans les émissions télédiffusées et la presse écrite en Italie (la recherche Censis en Italie).
2. La représentation cartographique et l'analyse des productions multiculturelles dans la presse parlée et écrite en Italie (l'ONG italien COSPE).
3. L'aperçu historique de la recherche et des congrès européens sur les médias et les minorités et l'évaluation de leurs résultats et de leur incidence, ainsi qu'une sélection de « pratiques exemplaires » en Europe et un modèle de politiques sur les médias et les minorités dans les pays d'Europe (l'ONG hollandais chargé des médias multiculturels STOA).
4. L'analyse des codes de conduite et des pratiques pour trouver un moyen systématique de planifier, mettre en application et contrôler les codes de pratiques sur la représentation dans les médias des minorités ethnoculturelles et raciales (chercheurs de la University of Bradford au R-U).
5. L'analyse de trois études de cas sur la diversité dans les médias :
  - a) de la France – le rôle des codes de conduite et des pratiques concernant tout particulièrement les droits des jeunes et des enfants, y compris une étude de cas comportant une analyse de la perception de jeunes téléspectateurs issus en grande partie de familles immigrantes (recherche effectuée par l'ONG français Grrem);

- b) de l'Italie – l'examen des lois et du rôle des codes de conduite (COSPE);
- c) des Pays-Bas – l'analyse de la politique gouvernementale et des lois, ainsi que des chartes et des politiques de l'industrie, y compris l'aperçu des initiatives et des pratiques exemplaires concernant les médias et les minorités à travers l'Europe (STOA).

### **« Empowerment and Media Watch Network », 2001**

Ce projet avait pour but de favoriser le dialogue sur les diverses représentations de la diversité dans la société et les médias, d'encourager les ONG chargés des minorités à entreprendre des projets de surveillance des médias et à échanger leurs méthodologies avec d'autres, et d'enseigner des connaissances médiatiques aux auditoires multiculturels.

Jusqu'ici, ce projet a permis d'inventorier les stratégies et les initiatives de plusieurs organismes non gouvernementaux qui ont réussi à enrayer la présence d'images négatives dans les médias. Les responsables du projet sont actuellement à élaborer un manuel « continu » sur les pratiques exemplaires adoptées dans le cadre de projets d'habilitation et les stratégies concrètes à l'intention des ONG chargés des minorités.

En 2003, un projet pilote européen sur la surveillance des médias, appelé « The European Day of Media Monitoring », s'est déroulé dans plusieurs pays de l'Europe pour la première fois. Pendant cette journée de surveillance des médias, maintenant devenue un événement annuel, les organisations de réfugiés et d'immigrants surveillent les médias. Cette activité a pour but de fournir aux ONG des données crédibles servant de « preuve » leur permettant d'exercer des pressions sur les médias en vue de les inciter à modifier leurs pratiques, et aussi sur les gouvernements dans le but de les pousser à mettre sur pied des cadres institutionnels gouvernant la conduite et les pratiques des médias.

### **« On-line/More Diversity in the Media », 1995-1999**

De 1995 à 1999, un groupe d'organismes européens de divers pays s'est associé à un réseau appelé « On-Line/More Diversity in the Media », qui était à l'origine « On-Air/More Colour », en vue d'établir des projets d'emploi et de formation dans le domaine des médias à l'intention des collectivités minoritaires. Les participants étaient les pays suivants : les Pays-Bas (STOA), le Royaume-Uni (Borough of Hammersmith and Fulham et LFVDA), la Grèce (Dimitra), et la Suède (Sveriges Radio et Sveriges Television).

Ce réseau a centré ses efforts sur plusieurs domaines, notamment la formation des minorités dans le but de rehausser leurs compétences professionnelles et leur

employabilité, la médiation dans le marché du travail afin de faciliter l'entrée de professionnels dans l'industrie des médias, ou la consultation en gestion et des séminaires de formation pour les travailleurs et les employeurs du secteur des médias. Cette initiative a permis d'influencer les politiques de recrutement des radiodiffuseurs et aussi de sensibiliser davantage les intéressés à ces politiques. Grâce à ces projets, plusieurs personnes appartenant à des groupes minoritaires ont été formées et ensuite engagées dans le secteur de l'audiovisuel.<sup>13</sup>

## Notes en fin de texte

---

<sup>1</sup> Cf. MAY, H., « Broadcast in Colour: Cultural Diversity and Television Programming in Four Countries », 2002, contenant une comparaison et un examen détaillés des pratiques et des politiques en matière de multiculturalisme aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Nouvelle-Zélande et en Australie. Cette étude aborde les productions dramatiques.

<sup>2</sup> MAY, H., 2002, p. 18.

<sup>3</sup> NAACP, « Out of Focus, Out of Sync », 2001.

<sup>4</sup> Cf. <http://www.paulhastings.com/ClientAlerts/Content/04-03%20FCC%20Equal%20Employment%20Rules.htm>.

<sup>5</sup> Cité de Canoe.ca, le mardi 14 octobre, « Broadcast networks lauded for diversity », [http://jam.canoe.ca/Television/oct14\\_networks-ap.html](http://jam.canoe.ca/Television/oct14_networks-ap.html).

<sup>6</sup> Cette initiative était épaulée par M. Chris Smith, Secrétaire d'État, Culture, médias et sports. Les participants sont les services suivants d'ITV : *Carlton Television, the ITV Network Centre*, la BBC, *Channel 4, BSkyB, Channel 5, GMTV, United News and Media, Granada Media Group, Pearson Television, ITN, PACT, Women in Film and Television, the Independent Television Commission, the Royal Television Commission, the Royal Television Society, BAFTA, the Film Council* et la *Broadcasting Standards Commission*.

<sup>7</sup> « Minority Ethnic Groups in the UK », le 12 décembre 2002, publié sur le site Web de *National Statistics* à <http://www.statistics.gov.uk/pdfdir/meg1202.pdf>.

<sup>8</sup> Critiques lancées par BECTU, le plus important syndicat britannique représentant les employés des domaines de la radiodiffusion, du cinéma et du théâtre, *Guardian Unlimited*, le 25 août 2003.

<sup>9</sup> Cité de *Guardian Unlimited*, le 13 mai 2002 – une journaliste noire qui avait travaillé à la pige pour la BBC pendant plus de trois ans.

<sup>10</sup> « Top Ten TV », 2001, p. 57.

<sup>11</sup> MAY, H., 2002, p. 50; le *Communications Law Centre (CLC)* a élaboré son rapport pour le compte de la *Media Entertainment and Arts Alliance (MEAA)*, anciennement la *Actors Equity* sur la représentation des personnes qui ne parlent pas l'anglais dans les dramatiques à la télévision australienne. Dans l'étude qu'elle a effectuée en 2002, Marion Jacka a trouvé que 26 % des acteurs dans la publicité télévisée étaient des non-Anglo-Saxons.

<sup>12</sup> ABBOTT, G., « Trends in Multicultural Australia: Implications for Australian Content », exposé présenté au congrès de la *Australian Broadcasting Authority* sur la radio, la télévision et les nouveaux médias à Canberra les 3 et 4 mai 2001.

<sup>13</sup> Cf. « Tuning into Diversity Project », 2002, p. 229-233, pour en savoir davantage sur les résultats de ce projet.