



5 MARS 2021

L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS LA PRESSE

Alliance de la presse d'information générale

Alliance de la presse d'information générale

L'ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES
DANS LA PRESSE

Alliance
de la presse
d'information
générale

Edito



Pierre Louette

Président

*Alliance de la presse
d'information générale*

PDG

Groupe Les Echos-Le Parisien

La mission de la presse d'information est de rendre compte de l'état de notre société, des débats qui l'agitent et des tensions qui la traversent. Remplir cette mission avec constance est une contribution essentielle au progrès social, en particulier en matière d'égalité des droits. Encore faut-il que les journaux soient exemplaires et s'appliquent à eux-mêmes les principes qu'ils diffusent, voire promeuvent !

Le débat sur l'égalité professionnelle entre les sexes est ainsi aujourd'hui plus vif que jamais, et on ne peut que s'en réjouir. Alors que la plupart des secteurs d'activité économique, dont la presse, ont longtemps traité ce sujet avec distance, la situation est en train de changer : plusieurs éditeurs ont ainsi pris des initiatives structurantes, en matière d'organisation interne et de ressources humaines d'une part, en matière rédactionnelle d'autre part.

L'Alliance de la presse d'information générale a recueilli ces initiatives auprès de ses membres et j'ai pu constater que cette question est déjà au cœur des entreprises de presse et des rédactions, soucieuses d'exemplarité et de porter les valeurs d'égalité auprès de leurs lecteurs.

Les initiatives sont ainsi nombreuses sur le plan des ressources humaines : en matière de rattrapage salarial, de promotions, d'accès aux fonctions d'encadrement... Sur le terrain rédactionnel également, les éditeurs prennent des engagements forts : recourir à des expertes autant qu'à des experts, veiller à féminiser les titres et professions, ne pas atténuer les violences sexuelles par des formulations maladroitement, etc.

Dans les deux cas, le débat ne saurait être manichéen. Calibrer des engagements réalistes peut se révéler délicat pour les entreprises : l'insuffisante représentation des femmes aux postes de responsabilité peut correspondre à la situation spécifique d'un bassin d'emploi, voire découle parfois d'une autocensure chez les intéressées, contre laquelle il nous faut également lutter. Les questions sont plus grandes encore sur le terrain de l'information : celle-ci doit en effet rester le reflet du monde tel qu'il est, non pas tel que l'on souhaiterait qu'il soit. Outre le respect des principes élémentaires de liberté et d'indépendance de la presse, c'est même la condition objective d'un combat efficace contre les discriminations.

Pour autant, nous devons approfondir cette dynamique constructive sur le terrain de l'égalité. Pour que les bonnes pratiques des éditeurs les plus avancés essaient au sein du secteur, l'Alliance propose aujourd'hui à ses membres une charte pour l'égalité entre femmes et hommes, que vous trouverez à la fin de cette publication.

Enfin, le sujet de l'égalité entre hommes et femmes sera abordé régulièrement dans le cadre de la Commission de l'Information de l'Alliance, afin de réfléchir ensemble à des actions supplémentaires pour offrir aux femmes la place qui leur revient dans nos titres et dans nos rédactions.

Je vous invite à découvrir ces initiatives dans les pages qui suivent et remercie les membres de l'Alliance pour leur engagement sur ce sujet.

Des rédactions engagées

Témoignages

« Le dossier égalité femmes/hommes est d'abord un projet collectif qui doit être porté fortement par la rédaction en chef. »

Ouest France

François-Xavier Lefranc, rédacteur en chef de Ouest France, indique que l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes s'est d'abord inscrite comme une priorité éditoriale pour les journalistes et qu'elle a été immédiatement défendue auprès de l'encadrement comme un sujet dont il fallait s'emparer au sein de la rédaction : « Si on veut avancer sur un projet comme celui-ci, ce doit d'abord être un projet collectif qui doit ensuite être porté fortement par l'encadrement de la rédaction en chef ».

Laetitia Greffié, rédactrice en chef adjointe et coordinatrice de projet, présente les actions qui ont été mises en place au sein de l'équipe de la rédaction :

« Un groupe a été lancé par des collègues journalistes qui sont venus voir François-Xavier Lefranc et que j'ai accompagnés dans la réflexion par la suite. Ce cheminement est né grâce à notre politique RH précédente, qui avait été de construire une rédaction paritaire et qui a permis de recruter des jeunes femmes et hommes pour qui cette question était essentielle. L'une des difficultés majeures a été de faire infuser la question dans l'esprit de tous les services. Pour ce faire nous avons d'abord créé des groupes de travail qui ont réuni des personnes de terrain, du siège et de l'ensemble des fonctions supports, sur des thématiques particulières. Par la suite nous avons créé des ambassadeurs qui sont les « alerteurs » des évolutions que nous mettons en place.

1. L'élément le plus simple à mettre en place pour Ouest France a été la **féminisation des titres et des fonctions**. C'est assez visible et les lecteurs le remarquent, cela donne lieu à des échanges avec eux. Un document de référence sur le sujet a été compilé, intégré dans nos chartes éditoriales et envoyé à toutes nos rédactions.

2. La **mise en place d'une charte d'écriture**, car indépendamment de la présence de la femme dans nos colonnes, ce qui heurte beaucoup c'est également la manière dont la question des femmes est traitée. Cette charte d'écriture revient sur des traitements que nous pourrions qualifier d'inappropriés, par exemple les faits divers (les violences conjugales, le viol etc.). D'autres thématiques liées aux femmes sont traitées différemment : de quelle manière interroge-t-on une femme cheffe d'entreprise ? Ces questions s'intègrent dans notre choix de ligne éditoriale. Nous avons 10 critères qui sont rédigés dans un document synthétique nommé « charte pour une écriture non sexiste ». L'écriture inclusive n'a pas été retenue car jugée illisible.

3. La rédaction a collaboré avec Caroline De Haas et s'est appuyée sur l'**annuaire « Expertes France »**¹. Parallèlement nous développons un **annuaire propre des « expertes Ouest France »** avec des femmes en capacité d'écrire des points de vue.

4. Développement d'**une newsletter « égalité »** que l'on a voulue plus large qui va recenser tous les contenus en lien avec la parité mais pas seulement (discriminations, etc.).

5. Depuis plusieurs mois, Ouest France a mis en place **un baromètre pour mesurer la parité dans leurs contenus**. « Cette démarche volontariste de la rédaction est aussi la première étape d'une nécessaire évolution de nos contenus vers plus de diversité, afin que chacune et chacun se retrouvent dans notre titre. »

¹ <https://expertes.fr>. Centre France, Le Monde, Ouest France et 20 minutes sont en outre partenaires du site

La Voix du Nord

Pour **Pierre Mauchamp**, directeur de la rédaction de La Voix du Nord, le traitement de l'égalité femmes/hommes dans les contenus de presse a été à l'initiative des collaboratrices du journal : « L'initiative « Ouvrons La Voix » a été lancée d'abord par des journalistes femmes du siège, avant d'essaimer dans la rédaction. Nous avons mis en place ensemble trois ateliers qu'elles animaient et que nous avons ouverts à toute la rédaction :

1. Un sur le travail autour du texte
2. Un sur la photo et l'illustration
3. Un dédié à l'organisation

Début 2020, nous avons écrit un texte qui a été proposé aux instances représentatives avec deux volets :

1. Sur le contenu : nous voulions éviter la question des quotas, en revanche nous souhaitions traiter la question de l'équité. C'est pourquoi nous avons mis en place des « tamis » avec les questions à se poser et des principes de vigilance.
2. Sur l'organisation, qui a été soumise au CSE journalistes avec un travail de pédagogie mené auprès des personnels également.

Le 8 mars 2020 (journée internationale des droits des femmes), nous avons diffusé d'abord ce texte au sein de la rédaction, puis l'avons publié dans nos colonnes. Nous allons nous pencher prochainement sur le cas particulier des discriminations, des violences conjugales et sexuelles et nous questionner sur la façon de les traiter. Nous avons prévu de mettre en place un atelier autour des visuels, de l'écriture et de la place accordée à ces sujets dans nos colonnes, mais le confinement de mars 2020 a décalé ce projet que nous allons bientôt remettre en place.

Par ailleurs, nous avons créé un baromètre « manuel ». Avant tout conseil de rédaction, qui se penche chez nous tous les deux mois sur les questions éditoriales, des membres du collectif "Ouvrons La Voix", détachées, feuilletent systématiquement nos contenus pour faire des échantillonnages, compter manuellement la présence des femmes et en tirer des exemples (positifs ou négatifs). Ce travail est ensuite soumis à la rédaction afin de progresser pédagogiquement ensemble.

Nous encourageons également des formations de sensibilisation pour le management y compris à la conduite d'entretien (éviter les questions biaisées souvent posées aux femmes), et encourageons la promotion des femmes aux postes de hiérarchie, mais aussi aux postes d'expertise. Enfin, nous avons adopté la charte PFDM (Place des Femmes Dans les Médias). »

« Un collectif de journalistes femmes "Ouvrons La Voix" a interpellé la direction sur le fonctionnement de la rédaction mais aussi la place des femmes dans nos contenus. Des ateliers ont été mis en place. »

“ Après l'accord signé aux Échos en 2019, cette charte traduit l'importance que je porte à la question des femmes dans les rédactions et à leur place dans nos publications.

Pierre Louette
PDG du Groupe Les Echos-Le Parisien



Le Parisien

En novembre 2020, Le Parisien a marqué son engagement en **se dotant d'une charte en faveur de l'égalité des genres et de la diversité**. Pour le titre de presse, si l'enjeu de l'égalité est prédominant, et la mixité et la diversité sont aussi des facteurs de cohésion sociale et de progrès économique. Les engagements portent sur les contenus éditoriaux, les ressources humaines, des actions de sensibilisation et la prévention des discriminations.

« Cette charte est le fruit d'une mission de réflexion confiée à une quinzaine de journalistes de la rédaction et au collectif des femmes du Parisien. Piloté par **Marie-Christine Tabet**, Directrice adjointe de la rédaction, et **Mélanie Monsaingeon**, Éditrice du Parisien – Aujourd'hui en France, ce groupe de travail sera chargé de porter les engagements de cette charte dans l'entreprise et de mettre en place des indicateurs de suivi.

Pour ce faire, la rédaction redoublera de vigilance dans le traitement de l'actualité et la représentation qu'elle donne de la société : articles, portraits, témoignages, panels d'expert(e)s, photographies etc.

Par ailleurs, Le Parisien souhaite aussi montrer l'exemple en faisant évoluer ses propres pratiques. Il **s'engage à promouvoir en son sein une diversité de profils dans chaque service de rédaction**. »

“ La charte fixe un cap et des engagements. En tant que média, Le Parisien a une responsabilité dans la représentation la plus fidèle possible de la société et la lutte contre les stéréotypes. ”

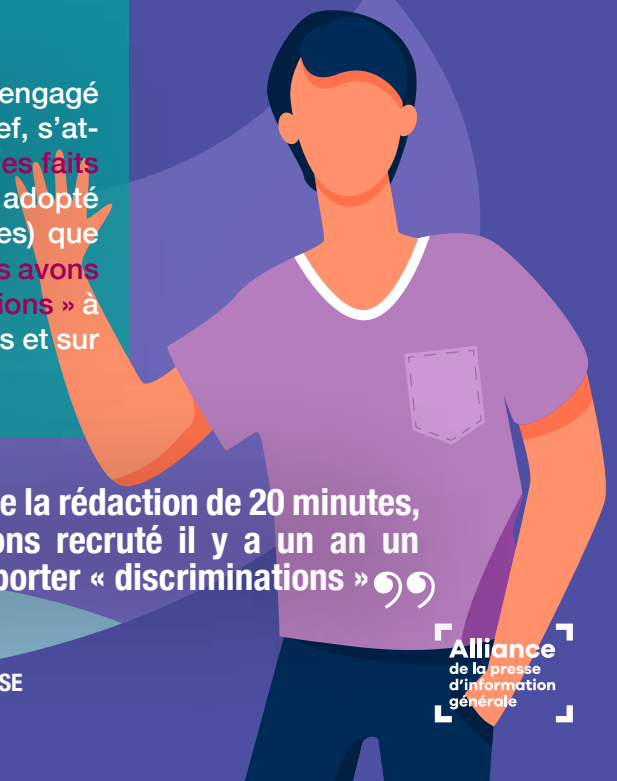
Sophie Gourmelen
Directrice Générale du Parisien

Témoignages

20 minutes

Le quotidien gratuit 20 minutes porte un discours engagé sur la diversité. **Armelle Le Goff**, rédactrice en chef, s'attache à faire respecter **une charte de traitement des faits divers** (féminicides, violences, etc.). « Nous avons adopté certains outils d'écriture (la féminisation des titres) que nous avons mis en place sur le long terme, et **nous avons recruté il y a un an un grand reporter « discriminations »** à la fois sur la question de l'égalité hommes/femmes et sur les questions de diversité.

“ Au sein de la rédaction de 20 minutes, nous avons recruté il y a un an un grand reporter « discriminations » ”



“ Au sein de la rédaction, ces dernières années, il y a une véritable féminisation de la hiérarchie qui s'accélère. ”

L'Est Républicain – Vosges Matin Républicain Lorrain

- Féminisation des titres et des fonctions
- Référents dédiés suivis par le CSE
- Enveloppe de rattrapage salarial
- Politique RH proactive en termes de promotions, congés, formation, retour de congés maternité et paternité, etc.

« Nous avons signé à L'Est Républicain, Vosges Matin et au Républicain Lorrain un accord de parité avec les partenaires sociaux. Cet accord est basé sur trois thèmes : l'égalité à l'embauche, à la formation et à la promotion professionnelle, la garantie d'un équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle et enfin, la prévention des violences sexistes et sexuelles », explique **Sébastien Georges**, le rédacteur en chef.

La Nouvelle République

- Recours à l'annuaire « Expertes France »
- Traitement spécifique des discriminations et des violences sexuelles : évolution du vocabulaire, par exemple en n'utilisant plus les expressions « crime passionnel » ou « drame conjugal ».
- Rappel des contacts utiles à travers la publication d'un encart intitulé « violences : qui appeler ? ».

Témoignages

Le Monde

Témoignages de **Louis Dreyfus**, Président du directoire, et d'**Emilie Conte**, Directrice des ressources humaines du Groupe Le Monde.

La Société Éditrice du Monde (SEM) s'est engagée en 2015 dans une politique RH visant à instaurer l'égalité salariale, à favoriser les promotions et à encourager la formation professionnelle.

Les deux dirigeants présentent les grandes lignes de la politique RH de la SEM et revient en détail sur ces objectifs :

Égalité salariale

« Les mesures prises ces dernières années ont permis de réduire très significativement les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

- Depuis 5 ans nous avons mis en place une enveloppe d'augmentation individuelle dédiée à la réduction des écarts (20 % de l'enveloppe globale). Désormais entre les femmes et les hommes à la rédaction du Monde, nous sommes à moins de 2 %. Cette mesure est très efficace.

- Actions de sensibilisation auprès des chefs de service et managers. Ces actions ont permis d'accroître le niveau de vigilance lors de la définition des priorités d'augmentations individuelles, de promotions et de mobilités.

- De plus, le 9 septembre 2020, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé au sein de la société. Il est porteur de nouveaux engagements et d'indicateurs de suivi particulièrement pour les salariés des fonctions support.

Accès aux postes à responsabilités ou à forte visibilité

Parallèlement, l'effort doit être maintenu concernant l'accès des femmes à des postes à responsabilités ou des postes à forte visibilité, aussi bien pour la rédaction que les fonctions support.

À noter qu'au sein des instances de gouvernance, le nombre de femmes et d'hommes est équilibré :

- Comité exécutif groupe : 8 femmes et 9 hommes
- Comité de direction du Monde : 8 femmes et 7 hommes

Nous sommes aussi vigilants à promouvoir autant de femmes que d'hommes, ainsi :

- Au sein des chefferies de service, à la rédaction, les femmes sont présentes dans les mêmes proportions que les hommes.

- Nous avons mis en place de nouveaux indicateurs pour suivre plus finement la population des cadres et veiller à l'absence de plafond de verre dans les prochaines années et préparer les successions à ces postes en formant les cadres femmes ».

Formation et prévention

Depuis la fin de l'année 2018, la direction du Groupe s'est lancée dans une démarche de prévention des agissements sexistes et des situations de harcèlement sexuel. Une enquête interne confiée au cabinet Égaé et des actions de formation ont été organisées auprès de l'ensemble des managers, des représentants du personnel, et des membres de la direction des ressources humaines.

Nous avons prévu pour les trois prochaines années les actions suivantes :

- Sensibilisation / formation aux stéréotypes de genre pour l'ensemble des salariés du groupe,
- Expérimentation de session de co-développement réservée à des cheffes de service pour 2021,
- Proposition systématique d'accompagnement/coaching à la prise de poste pour les postes de direction.

« Depuis 5 ans nous avons mis en place une enveloppe d'augmentation individuelle dédiée à la réduction des écarts. Désormais entre les femmes et les hommes à la rédaction du Monde nous sommes à moins de 2 %. Cette mesure est très efficace et nous visons à réduire encore cet écart. »

Le Groupe Centre France

Le Groupe Centre France réunit 8 quotidiens (*La Montagne, L'Éveil de la Haute-Loire, Le Berry Républicain, Le Journal du Centre, Le Populaire du Centre, La République du Centre, L'Écho Républicain, L'Yonne Républicaine*) et 9 hebdomadaires.

Soizic Bouju, Directrice générale du Groupe Centre France : "Toute la beauté et la complexité du geste journalistique, c'est de faire des choix. Que serait un média qui se veut proche de ses lecteurs et clients, engagé dans l'incarnation d'une démocratie moderne, s'il était incapable d'appliquer à lui-même ce choix essentiel ? Si nous voulons agir pour que la France et sa presse changent, il faut assumer le choix d'engager nos rédactions et nos entreprises de médias. Ce n'est pas "faire place pour les femmes". C'est garantir l'égalité de traitement - éditorial et de place aux postes de responsabilité - entre femmes et hommes."

Sandrine Thomas, Directrice des rédactions du Groupe Centre France : " Nous devons continuer à équilibrer nos traitements éditoriaux. On ne trouve pas autant d'expertes que d'experts dans tous les domaines, mais nous ne devons pas pour autant fuir notre responsabilité. Sans vouloir atteindre la parité à tout prix, il faut faire preuve de vigilance et sensibiliser les journalistes. Nous avons beaucoup progressé au sein de nos rédactions sur la parité des journalistes, y compris à des postes de responsabilité, ainsi que sur le rattrapage salarial."

Ces dernières années, le groupe Centre France a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes un sujet prioritaire. Cette priorité s'est matérialisée par plusieurs actions fortes :

1. Promouvoir les femmes à des postes de responsabilité

L'égalité H/F est une réalité dans nos rédactions, elle l'est aussi dans la féminisation de l'encadrement supérieur.

Dans le Groupe Centre France, ce sont des femmes qui occupent les fonctions de directrice générale, directrice générale adjointe, directrice des rédactions, rédactrice en chef, directrice de la régie publicitaire, directrice administrative et financière, directrice du marketing, directrice juridique.

C'est aussi le cas à des postes d'expertise. L'éditorialiste des titres du Groupe est une femme de 40 ans.

4. Le "réflexe égalité"

Pour des contenus représentatifs, et pour mettre en avant les femmes expertes et du quotidien dans nos différents supports, nous devons adopter le réflexe égalité, assurer une vigilance particulière sur le traitement éditorial et visuel de chaque actualité qui implique les femmes. Toujours se poser la question : "Si nous voulons tendre demain vers la parité, il faut que chaque journaliste, chaque étudiant, se crée un réflexe égalité." Ce projet est porté par la rédaction et toute l'entreprise.

2. Soutien à l'annuaire « Les Expertes »

Le groupe Centre France a fait le choix engagé de soutenir l'annuaire « Expertes France » qui lutte contre la sous-représentation des femmes dans les médias. « Donner davantage la parole aux femmes fait partie des causes auxquelles nous croyons intimement. Car l'expertise se moque bien du genre de celle ou celui qui la porte », explique Soizic Bouju, directrice générale.

5. Rattrapage salarial

Le Groupe Centre France prend l'engagement d'une enveloppe dédiée au rattrapage de rémunération entre les hommes et les femmes. En 2020, cet écart a été réduit à 5%, en nette diminution par rapport aux années précédentes. C'est aussi le cas à des postes d'expertise.

3. Traitement éditorial spécifique des discriminations et violences sexuelles

6. Nouvel accord d'entreprise

En parallèle, un nouvel accord d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé en 2020, dans l'ensemble des sociétés du groupe qui compte 1850 salariés.

Ce nouveau texte, plus exigeant que les précédents, a défini de manière très claire les objectifs de progression en matière de rémunération, d'embauche, de formation et de qualification.

Témoignages


“ Si nous voulons agir pour que la France et sa presse changent, il faut assumer le choix d'engager nos rédactions et nos entreprises de médias. ”

Le Progrès

Xavier ANTOYÉ, rédacteur en chef du Progrès, partage avec nous son expérience :

« En 2018, la transformation digitale engagée par Ebra, notre groupe de presse, nous a amenés à repenser toute l'organisation de nos rédactions. De nombreux responsables ont changé de fonction. Dans les trois journaux (Le Bien Public, le Journal de-Saône-et-Loire et Le Progrès) dont je dirige les rédactions, nous avons saisi cette opportunité pour faire avancer l'égalité. L'équipe d'encadrement de chaque département est parfaitement paritaire. Ce sera le vivier des futures rédactions en chef.

Cette démarche a aussi mis en évidence la situation de femmes qui ont « laissé passer leur tour », il y a dix ou quinze ans, souvent parce que des contraintes familiales ont pesé sur leur choix. Elles méritent d'exprimer davantage leurs compétences dans la dernière partie de leur carrière. C'est le cas de la secrétaire générale de notre rédaction, numéro deux de la rédaction en chef. Elle a rejoint l'encadrement supérieur sur le tard, dix ans après la plupart de ses confrères, mais elle a pu accéder plus rapidement à la rédaction en chef. Elle a valeur d'exemple pour ses plus jeunes consœurs qui, aujourd'hui encore, pourraient renoncer à une promotion pour des raisons familiales. Nous voulons leur montrer que des opportunités leur seront ouvertes. Qu'il ne sera jamais trop tard. »



« Cette démarche a aussi mis en évidence la situation de femmes qui ont « laissé passer leur tour », il y a dix ou quinze ans, souvent parce que des contraintes familiales ont pesé sur leur choix. »

L'Alliance de la presse s'engage

Charte pour l'égalité femmes / hommes

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les journaux d'information, l'Alliance encourage ses adhérents à adopter les initiatives suivantes :

Editorial

Rechercher une égalité de prise de parole entre les femmes et les hommes et exercer une vigilance éditoriale particulière.

- Rechercher la parité dans l'expression des points de vue experts en recourant à l'annuaire « Expertes France » et en constituant son propre annuaire d'expertes sur son territoire
- Assurer une vigilance particulière sur le traitement éditorial et visuel d'une actualité qui implique une femme
- Porter une attention spécifique au traitement éditorial des discriminations et des violences sexuelles
- Féminiser les titres et les fonctions

Ressources humaines

Prévenir les discriminations directes et indirectes et veiller à l'équité de traitement entre les collaborateurs.

Sensibilisation

- Prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en s'appuyant notamment sur la charte PFDM (Place des Femmes Dans les Médias)
- Veiller à assurer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, y compris pour les hommes

Recrutement

- Rechercher l'équilibre dans les proportions de femmes et d'hommes à tous niveaux d'emplois et de métiers
- Encourager et faciliter les candidatures féminines aux postes à responsabilité

Égalité salariale

- Définir une enveloppe de rattrapage salarial

#LaPresseSengage

L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES DANS LA PRESSE

Alliance
de la presse
d'information
générale



#LaPresseSengage

L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS LA PRESSE

Alliance
de la presse
d'information
générale



www.alliancepresse.fr