



Rétablir l'équilibre



EGALITÉ DES GENRES DANS LE JOURNALISME

Editeur: Fédération internationale des journalistes, Résidence Palace, rue de la loi 155, 1040 Bruxelles, Belgique

Titre original : *Gender equality in journalism : setting the balance right*

Droits d'auteur: Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sous quelque forme que ce soit sans l'autorisation écrite de l'éditeur. Le contenu de cette publication est protégé par les droits d'auteur et les droits d'utilisation des contributions appartiennent aux auteurs. Tous les droits sont réservés.

ISBN: 9789490116019

L'auteur est responsable du choix et de la présentation des faits contenus dans cette brochure ainsi que des opinions exprimées, qui ne sont pas nécessairement celles de l'UNESCO et de LO.TCO et n'engagent pas ces organisations. Les termes employés et la présentation du matériel dans la publication n'impliquent l'expression d'aucune opinion de la part de l'UNESCO et de LO.TCO en ce qui concerne le statut légal d'un pays, territoire, ville ou région ou leur autorités, ou concernant la délimitation de leurs frontières ou territoires.

Couverture: Mary Schrider

Imprimeur: Druk. Hoeilaart, Belgique

Photographies — En haut, de gauche à droite : ©Pamela Morinière/IFJ, ©Adrien Collin/INSI, et ©Jupiter Images. Au milieu, de gauche à droite : ©Pamela Morinière/IFJ, ©Pamela Morinière/IFJ, ©Adrien Collin/INSI. En bas, de gauche à droite : ©Jupiter Images, © Crozet M./ILO, et ©Adrien Collin/INSI

Imprimé en Belgique

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	ii
PRÉFACE	iv
INTRODUCTION	1
SECTION I: Les femmes journalistes dans les médias	3
SECTION II: Les stéréotypes dans les médias	15
SECTION III: Les femmes journalistes dans les syndicats et les associations	23
SECTION IV: Ressources et contacts	35
ANNEXE A: Ethique de la FIJ en matière de harcèlement moral	44
ANNEXE B: Politiques de la FIJ sur l'égalité des genres adoptées en congrès	50

AVANT-PROPOS

Le choix de l'égalité des genres comme l'une des deux priorités mondiales de l'Organisation dans sa Stratégie à Moyen Terme 2008-2013 place cet objectif critique au centre de la stratégie de l'UNESCO. Cette priorité fait l'objet d'une double approche : (i) un programme spécifique pour le genre et (ii) une intégration transversale du genre dans tous les champs de compétence de l'UNESCO : éducation, sciences, culture, communication et information. Elle s'applique à tous les niveaux d'intervention, du développement politique, sensibilisation et soutien, recherche, au renforcement des capacités institutionnelles et à la formation.

Pour renforcer cet engagement stratégique, l'UNESCO a rédigé un guide pour la Stratégie à Moyen Terme intitulé Plan d'action Priorité Egalité des Genres de l'UNESCO 2008-2013. Il trace une feuille de route visant à mettre en place les idéaux de l'UNESCO pour promouvoir l'égalité des genres dans des activités pratiques et fondées sur des résultats pour les six années couvertes par la Stratégie à Moyen Terme.

L'UNESCO estime que toute forme de discrimination fondée sur le genre est une violation des droits de l'Homme et un obstacle significatif à la paix, au développement durable et à la réussite de tous les objectifs de développement internationalement reconnus.

Nous rappelons la Déclaration de Pékin et la Plateforme d'action adoptées à l'unanimité lors de la Quatrième Conférence des Nations Unies sur les femmes (4-15 septembre 1995). Parmi les problèmes soulevés, la Déclaration reconnaît clairement le potentiel des médias à contribuer davantage à l'avancement des femmes. Elle demande aux gouvernements et aux organisations internationales de développement de prendre des mesures afin de confronter « les stéréotypes sur les femmes et les inégalités d'accès et de

participation des femmes dans tous les systèmes de communication, notamment dans les médias ».

Cette brochure, « Rétablir l'équilibre », est un guide pertinent, illustré et accessible aux journalistes. Elle vise à fournir à tous les journalistes davantage d'information et de compréhension sur l'égalité des genres dans leur travail. Elle s'adresse aux organisations des médias, associations professionnelles et aux syndicats de journalistes qui souhaitent contribuer à l'objectif de l'égalité des genres.

Avec ses partenaires, l'UNESCO invite les journalistes à utiliser cette brochure pour s'informer davantage sur les questions de genre lorsqu'ils y sont confrontés. Elle aidera les personnes qui travaillent dans les médias à évaluer les progrès accomplis, identifier les défis et contribuer aux débats locaux, régionaux et mondiaux afin d'adopter des politiques concrètes promouvant l'égalité des genres et l'avancement des femmes à travers le monde.

*– Abdul Waheed Khan, Sous-Directeur général
pour la communication et l'information, UNESCO*

PRÉFACE

L'un des grands défis des journalistes, hommes et femmes, est la résistance à la culture des stéréotypes dans notre travail quotidien.

Ce n'est pas une tâche facile quand les médias usent d'une multitude de clichés sur les femmes et les jeunes filles. Beaucoup sont relativement inoffensifs, mais certains, souvent les plus forts, représentent les femmes en tant qu'objet d'attention des hommes: la petite minette glamour et sexy, la sorcière sournoise, la femme d'affaires au visage sévère et l'arriviste politique.

Dans chaque région et culture, on rencontre des images figées, des préjugés profondément ancrés et des réflexes partisans qui mettent les journalistes et les médias au défi. Cette brochure nous encourage à prendre des mesures pour affronter ces distorsions dans nos rédactions et dans nos syndicats.

Malgré les progrès enregistrés ces 25 dernières années — il y a plus de femmes dans les médias et dans les postes à responsabilité que jamais — les médias produisent toujours en série des stéréotypes sur les femmes qui contribuent à réduire leur pouvoir dans la société. Une étude mondiale indique que si les progrès se poursuivent à la vitesse actuelle il nous faudra attendre encore 75 ans avant d'atteindre l'égalité des genres dans les médias.

Perspective lugubre. Il y a déjà plus de 40 ans que des lois pénalisent la discrimination envers les femmes et ont introduit une série de droits politiques et sociaux basiques, l'égalité de salaire et l'égalité de l'emploi.

Mais les préjugés ne disparaissent pas selon le bon vouloir des législateurs. Les luttes pour l'égalité continuent dans chaque pays. Arguments, débats, formations et engagements pratiques sont


nécessaires pour affronter la discrimination là où elle rôde. Cette brochure offre une assistance. Elle est une aide utile aux personnes qui, dans le journalisme, s'opposent à la discrimination et défendent les normes journalistiques.

Dans beaucoup de pays, les femmes sont fortement représentées dans les rédactions mais, si l'on examine les postes à responsabilités, les médias demeurent dominés par les hommes. Les femmes sont marginalisées dans l'information, à la fois dans le contenu de leur travail et dans les opportunités qui leur sont offertes de faire leur place dans la profession. Elles sont même marginalisées dans les syndicats qui les représentent.

La représentation impartiale des genres est une aspiration professionnelle et éthique, similaire au respect pour la vérité, l'équité et l'honnêteté. C'est le revers de la médaille qui affirme que les femmes doivent être davantage présentes dans les postes à responsabilité dans le secteur de l'information, à la fois au travail mais aussi dans les syndicats. Dans un monde où les sujets « durs » sont encore principalement couverts et présentés par des hommes, les journalistes doivent défendre l'égalité des genres. Cette égalité n'est pas uniquement l'affaire des femmes ; tout le monde tire profit de l'élimination de la discrimination.

Cette brochure apporte du dynamisme et des arguments supplémentaires pour mener campagne dans chaque rédaction, dans chaque média et dans chaque réunion syndicale. Le journalisme trouve ses racines dans la lutte pour la décence, le progrès et les droits pour tous. Les traditions du journalisme et la profession toute entière seront revigorées par la mise en pratique des conseils et directives contenus dans ces pages.

– Aidan White, Secrétaire général de la FIJ



« [Instaurer l'égalité des genres] ne signifie pas qu'il faut abolir toute différence entre les femmes et les hommes, mais que les droits et les responsabilités qui leur sont propres ainsi que les possibilités qui leur sont offertes ne dépendent pas de leur sexe, masculin ou féminin », ABC sur les droits des femmes travailleurs et l'égalité des genres, Organisation Internationale du Travail (OIT)

INTRODUCTION

Si les médias sont véritablement le miroir de la société, ils se doivent de refléter davantage le fait que l'égalité des genres est un droit humain fondamental. Il exprime l'égalité de traitement des hommes et des femmes, et ce thème englobe des questions telles que l'égalité de salaire pour un travail égal, l'égalité d'accès aux organes de décision, à l'emploi, à la retraite, aux soins de santé, aux promotions, au congé de maternité et de paternité. Dans le journalisme, ce thème implique que les genres soient représentés de manière équitable dans l'information, l'utilisation d'un langage neutre et non spécifique pour les hommes comme pour les femmes, et ne pas reléguer systématiquement les femmes journalistes aux rubriques « style de vie » ou dans la couverture d'informations dites « douces ».

Les médias doivent promouvoir l'égalité des genres tant dans l'environnement de travail que dans l'image qu'ils donnent des femmes. Il convient de relancer le débat et mettre ce thème à l'ordre du jour afin de mieux informer la société et surmonter les stéréotypes liés au genre. Les syndicats et les associations de journalistes ont un rôle clé à jouer, en veillant notamment à ce que l'égalité de traitement entre tous les travailleurs des médias demeure un sujet d'actualité.

La Fédération internationale des journalistes (FIJ), l'Organisation internationale du travail (OIT), l'UNESCO et d'autres agences des Nations Unies soutiennent ces principes. A ce jour pourtant, l'égalité authentique et totale des genres est loin d'être une réalité

mondiale. Selon le Secrétaire général des Nations Unies, Ban Ki-Moon, « Nous avons encore un bout de chemin à parcourir ; les femmes sont toujours confrontées à de graves obstacles en raison de la discrimination qui les frappe, du manque de ressources et de possibilités au plan économique, d'un accès limité à la prise de décisions et de la violence fondée sur le genre ».

Le journalisme ne fait pas exception à cette règle. Dans les médias et dans les travaux journalistiques, nous sommes témoins de l'énorme travail qui doit encore être réalisé pour que les femmes bénéficient des mêmes droits que les hommes. La présente brochure fournit aux journalistes et aux militants syndicaux des directives visant à faire de l'égalité des genres une réalité pour l'ensemble de la profession.

La brochure s'articule autour de quatre sections. La section I, « Les femmes journalistes dans les médias » analyse le statut actuel des professionnelles des médias, l'ampleur et les domaines d'inégalité ainsi que les mesures prises pour y remédier.

La section II « Les stéréotypes dans les médias » étudie l'image des femmes dans les médias, la manière dont ces derniers renforcent les stéréotypes existants ou au contraire les détruisent, et soulève certains défis professionnels clés auxquels les journalistes sont confrontés au quotidien.

La section III « Les femmes dans les syndicats et les associations » se penche sur le rôle que peuvent jouer les syndicats, les organisations professionnelles, et les militants syndicaux dans la promotion de l'égalité et la manière dont ils peuvent contribuer à donner aux femmes la place qui leur revient dans les organes décisionnels.

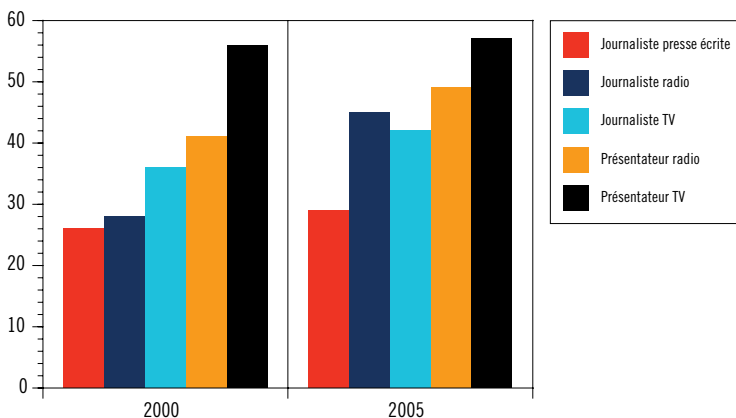
La section IV « Ressources et contacts » propose les outils nécessaires à la mise en œuvre de l'égalité des genres et notamment une liste de ressources pratiques sur l'égalité des genres dans les médias et sur le lieu de travail, ainsi qu'un ensemble de contacts utiles dans la promotion des droits des femmes et l'égalité des genres dans la profession.

SECTION I:

Les femmes journalistes dans les médias

Les femmes sont plus nombreuses que jamais dans les médias. Dans certains pays comme la Russie et la Suède, elles sont majoritaires dans la profession. Pourtant, elles n'occupent pas la même place que leurs homologues masculins dans les rédactions. Le Projet mondial de monitoring des médias (GMMP), une enquête menée au plan mondial tous les 5 ans depuis 1995 dresse le constat suivant : alors qu'en 2005 57% des présentateurs de télévision étaient des femmes, elles ne représentent que 29% des journalistes de presse écrite.

Pourcentage de femmes présentatrices et journalistes 200-2005 (GMMP)



Le GMMP révèle que seuls 32% des informations dites « dures » sont rédigées ou couvertes par des femmes, davantage retranchées dans les sujets dits « doux » tels que les questions de société, la famille, les arts ou la « vie quotidienne » (jusqu'à 40%).

REPORTAGE DE GUERRE

Les femmes couvrant les zones de conflits

Recommandations de l'Institut International de Sécurité dans l'Information (INSI)

- ▶ Les femmes journalistes doivent être encouragées à parler de leurs besoins spécifiques en matière de soutien et de protection avec leurs collègues femmes ET hommes. Il convient de s'assurer que ces besoins sont pris en compte
- ▶ Collègues et supérieurs doivent être conscients du fait que les femmes doivent endurer des pressions inutiles pour prouver qu'elles sont capables de faire leur travail
- ▶ Chacun doit être explicitement informé du fait que le harcèlement sexuel et les avances sexuelles non sollicitées sont inacceptables. Les patrons de presse doivent prendre conscience et tenir compte des craintes et menaces de viol pesant sur les femmes
- ▶ Si vous travaillez comme journaliste « embarquée », ne présumez de rien en ce qui concerne votre propre sécurité. Faites le maximum pour clarifier à l'avance les circonstances que vous aurez à affronter. Renseignez-vous sur la personne qui vous attendra, le lieu où vous logerez, etc, de façon à prévoir les conditions de votre mission
- ▶ Si possible, les femmes journalistes devraient pouvoir donner leur avis sur les personnes avec lesquelles elles devront faire équipe
- ▶ Les femmes journalistes (y compris les freelances) devraient, si possible, recevoir une formation d'auto-défense
- ▶ Les formations sur le reportage en environnement hostile devraient inclure des modules concernant les besoins spécifiques des femmes- ce qui contribuera également à sensibiliser leurs collègues masculins

Alors que les statistiques révèlent que les femmes sont sans cesse plus nombreuses à se former et travailler dans le secteur, le nombre de femmes occupant des postes de productrice, directrice, rédactrice en chef et éditrice reste si faible que cette situation

- ▶ Les femmes ont besoin d'équipements de protection plus petits, adaptés à leur morphologie et dans lesquels elles puissent se sentir à l'aise
- ▶ Les journalistes- hommes et femmes-doivent veiller à s'enquérir auprès des femmes avec lesquelles ils travaillent si elles ont besoin de nécessaire d'hygiène féminine
- ▶ Avant chaque mission, les femmes journalistes et leurs supérieurs doivent prendre connaissance des coutumes locales spécifiques aux femmes
- ▶ Les freelances femmes et hommes doivent recevoir le même soutien que leurs collègues salariés
- ▶ Il est recommandé aux hommes comme aux femmes de ne pas cacher leurs émotions. Trouvez quelqu'un de confiance à qui vous pouvez vous confier- homme ou femme. Offrez d'écouter, sans jugement, tout collègue qui en éprouve le besoin
- ▶ Une aide psychologique gratuite et confidentielle devrait être apportée aux femmes-et hommes- qui le souhaitent suite à la couverture d'un conflit ou d'évènements traumatisants
- ▶ Conseils pratiques de femme à femme:
 - Munissez-vous d'une alarme personnelle
 - Le port d'une alliance peut vous protéger d'attentions excessives
 - Si vous vous rendez dans un pays musulman, emportez un foulard ou un tchador au cas où vous en auriez besoin
 - Faites attention si vous sortez les cheveux mouillés. Dans certaines cultures, ceci peut être interprété comme une avance sexuelle.



Devant le tribunal, trois journalistes et l'éditeur de India Midday protestent contre leur condamnation pour « outrage à magistrat ».
© Midday Publications, Delhi

en devient choquante. En 2002, l'Association canadienne des journaux révèle par exemple que le nombre de femmes occupant un poste de rédactrice est de 8% tandis qu'elles ne sont que 12% à assumer les fonctions d'éditrice. L'Association des Journalistes d'Afrique de l'Est (EAJA) indique qu'en 2008, moins de 20% des fonctions de rédactrices en chef étaient occupées par des femmes dans sa région.

Dans de nombreux pays, l'écart salarial entre les hommes et les

femmes reste une réalité. On use des termes « planchers collants » et « plafonds de verre » pour décrire la manière dont l'écart salarial augmente avec l'âge et les raisons de cette situation, alors que les femmes restent « oubliées » au profit de leurs collègues masculins lors de l'attribution de promotions. Des pratiques peu propices à la vie de famille comme des horaires de travail rigides ou la pénalisation des femmes souhaitant consacrer davantage de temps à l'éducation de leurs enfants, contribuent toutes à élargir ce fossé.

Stress élevé, brimades et harcèlement, charges de travail inacceptables auxquels s'ajoutent des horaires inadaptés poussent les mères de famille vers des emplois à temps partiel, des emplois de courte durée ou encore des emplois de freelances. Ces positions les vulnérabilisent davantage encore en termes de sécurité de l'emploi, de promotion, de statut juridique et d'égalité des droits vis-à-vis de leurs collègues salariés.

Selon l'EAJA, certaines entreprises des médias d'Afrique de l'Est « violent les droits des femmes journalistes qui se voient présentées comme des objets sexuels, subissent harcèlement sexuels, intimidations et mauvais traitements, ainsi qu'un manque de reconnaissance ou la négation de leur travail, leurs succès, leurs efforts, leurs droits, tout ceci contribuant à les détruire ou les frustrer symboliquement ».

Le harcèlement sexuel reste un problème gardé sous silence. Des contacts physiques excessifs, l'envoi de courriels ou de sms non sollicités, l'affichage d'images pornographiques sur le lieu de travail, les commentaires à connotation sexuelle, etc. sont généralement considérés comme des formes de harcèlement sexuel. Leur impact peut avoir un effet déstabilisant sur la personnalité, la vie professionnelle et le comportement social de la personne harcelée.

Dans certains pays, s'ajoutent souvent aux problèmes évoqués ci-dessus l'accès réduit à la formation et à l'éducation, des pratiques discriminatoires systémiques ou déguisées (comme le couvre-feu ou l'absence de structures d'accueil des enfants) ainsi que le harcèlement et le sexisme manifeste dans les procédures de recrutement.

De réels progrès ont été néanmoins accomplis ces dernières années, notamment par l'accession des femmes au club des correspondants de guerre, jusqu'ici chasse gardée des hommes. Bien que l'on puisse se réjouir de cette évolution, les employeurs doivent prendre en compte les risques supplémentaires auxquels les femmes sont exposées dans les zones de conflit. Outre les dangers auxquels sont confrontés leurs collègues masculins, elles doivent faire face à des menaces supplémentaires telles que la violence sexuelle, l'intimidation et la discrimination fondée sur le genre. Pour se protéger des risques, les femmes utilisent encore des équipements de protection prévus pour des morphologies masculines. L'enquête menée par l'International News Safety Institute (INSI) en 2005 sur les femmes correspondantes de guerre révèle que plus de 82% d'entre elles ont subi des attaques physiques ou des actes d'intimidation lors de la couverture d'un conflit.

Il est largement admis que quiconque couvre régulièrement des événements traumatisants ou travaille avec des personnes gravement traumatisées court également le risque de souffrir à long terme de troubles psychiques et peut dès lors avoir besoin d'un soutien spécialisé.

Suggestions à l'intention des journalistes pour promouvoir l'égalité des genres dans les médias

Leadership: complétez l'organigramme de votre lieu de travail. Afin d'identifier les postes à responsabilité occupés par des femmes dans votre média, faites l'exercice ci-dessous et diffusez les résultats auprès de vos collègues et de votre syndicat. C'est ainsi que vous pourrez voir évoluer les mentalités..

Position	Nombre d'hommes	% hommes	Nombre de femmes	% femmes
Direction				
Rédacteurs(trices) en chef				
Journalistes				
Photographes				
Personnel administratif				

Analysez les résultats : où souhaiteriez-vous arriver ? Pourquoi ? Comment ? Quels sont les moyens dont vous disposez ? Comment conjuguer les efforts ?

La législation sur l'égalité des chances devrait veiller à ce que les femmes journalistes bénéficient des mêmes droits que les hommes en matière d'accès à l'emploi, aux promotions et à la formation. Vérifiez si votre pays a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), qui garantit l'égalité des chances pour tous les travailleurs.

Les audits sur les salaires peuvent être la seule façon de déterminer l'existence d'un écart salarial entre les hommes et les femmes dans un média. Veillez à garantir l'anonymat et la solidarité et idéalement, à étendre l'audit au plus grand nombre possible de salariés et de freelances.

Les évaluations relatives à la santé et à la sécurité sont utiles pour mesurer l'état et la portée des risques sur le lieu de travail. Les

problèmes de santé tels que les lombalgies, l'acuité visuelle, le stress et les microtraumatismes répétés qui résultent de mauvaises pratiques au travail peuvent passer inaperçus pendant de nombreuses années avant que des mesures adéquates ne soient prises. La sécurité des journalistes couvre un large éventail de situations, des dangers auxquels sont exposés les correspondants de guerre jusqu'au mauvais éclairage des parkings des salariés ou encore la présence de câblages non sécurisés dans les bureaux.

ETUDE DE CAS SUR L'ÉGALITÉ DE SALAIRE

Royaume Uni et Irlande

Le syndicat national des journalistes du Royaume Uni et d'Irlande (NUJ) défend depuis des années l'égalité salariale. Le premier cas a été gagné en 1918 quand des femmes journalistes travaillant pour des journaux nationaux londoniens ont obtenu la parité de salaire avec leurs collègues masculins. Malheureusement, même en 2009, l'écart salarial national avoisine les 17%. Le syndicat a récemment lancé une campagne, par le biais de son site web (www.nuj.org.uk) pour mettre en valeur les succès remportés en matière d'égalité de salaire et encourager ses membres à prendre les choses en main sur leur lieu de travail. Le site web comporte une combinaison de « success stories », des informations pratiques et des suggestions d'activités, ainsi qu'un outil pour l'égalité salariale. Cet outil permet aux membres se jugeant inégalement rétribués de porter leur problème à l'attention de leurs supérieurs et de leurs collègues syndicalistes et offre aux délégués syndicaux les arguments nécessaires pour présenter leur requête à leur direction.

Parmi les informations pratiques et les suggestions contenues sur le site de la campagne, un court questionnaire permet aux délégués syndicaux d'obtenir des informations des membres sur leur salaire et déterminer les éventuelles inégalités. Ces informations ont été utilisées avec succès par les membres du syndicat dans le cadre du journal *The Independent*. Plus de 30 réponses ont été reçues et analysées par le syndicat afin d'évaluer les disparités salariales.

Lena Calvert, Responsable de l'égalité des genres, NUJ

EVITER LES ATTAQUES SEXUELLES ENVERS LES FEMMES REPORTERS

1. Soyez vigilante lorsque vous regagnez votre hôtel. Alerte le personnel de l'hôtel si vous soupçonnez quelqu'un de vous suivre

2. Ne buvez pas d'alcool pendant les interviews, même si vous faites confiance à votre source. Beaucoup de viols ont lieu à l'encontre de femmes en état d'ébriété

3. Pour empêcher quelqu'un de faire irruption dans votre chambre:

- Ne séjournez pas dans une chambre avec terrasse
- Déplacez les meubles contre la porte avant de dormir
- Décalez le lit de la fenêtre
- Fermez portes et fenêtres de l'intérieur
- Installez une alarme sur la poignée de la porte
- Gardez un déodorant près du lit pour le pulvériser dans les yeux de l'agresseur

4. Afin d'éviter les attouchements dans la foule, déplacez vous avec des collègues masculins de confiance

5. Si quelqu'un menace de vous agresser sexuellement:

- Déféquez, urinez ou vomissez-vous dessus
- Dans certaines cultures vous pouvez décourager les violeurs en leur signifiant que vous êtes enceinte, indisposée ou que vous êtes porteuse du virus du sida
- Brisez l'élan de l'adversaire. Changez de sujet. Criez. Courrez.

6. Si vous ne parvenez pas à échapper à l'agresseur:

- Essayez de le convaincre d'utiliser un préservatif
- N'essayez pas de lutter. Une blessure qui saigne peut augmenter vos risques de contracter le sida ou des infections

7. Avant de partir pour une mission risquée, prenez le numéro de téléphone d'une aide psychologique d'urgence. Renseignez-vous sur l'endroit où vous pourrez

trouver des médicaments contre le sida en cas de viol par une personne qui pourrait l'avoir contracté. Établissez le contact avec un éditeur qui saurait faire preuve de sensibilité dans le cas où vous seriez agressée sexuellement

8. Conseils généraux:

- Prenez connaissance de la culture locale. Habillez-vous toujours de façon conservatrice. Les pantalons qui se ferment avec des boutons, les ceintures et chaussures à lacets sont plus difficiles à retirer
- Ne portez pas de queue de cheval. Elle rend plus aisée la prise par l'agresseur
- Dans certaines cultures, les femmes seules non accompagnées sont particulièrement vulnérables. Porter une alliance, même si vous êtes célibataire, peut vous épargner des agressions
- Marchez de manière confiante.
- Faites attention à ce qui vous entoure. Une raison supplémentaire pour ne pas boire d'alcool, qui ralentit vos réflexes
- Essayez d'éviter de voyager seule dans des endroits où vous pourriez être plus vulnérable à une attaque
- Éviter les petits chemins mal éclairés
- Renseignez-vous sur votre équipe de soutien
- Évitez d'interviewer seule des groupe d'hommes armés, notamment s'ils boivent de l'alcool

9. Si vous subissez une agression sexuelle:

- Ne vous sentez pas coupable
- Aller voir un médecin (et prenez des médicaments contre le sida) immédiatement
- Consultez un psychologue
- Parlez-en à un (e) collègue en qui vous avez confiance

Judith Matoff, Membre du bureau d'INSI



Sarah Rainsford en reportage pour la BBC en Israël, au sud de la frontière, pendant la guerre du Liban de l'été 2006. © Chris Cobb-Smith, Chiron Resources.

Dans certains pays, il faut même lutter pour obtenir des installations sanitaires réservées aux femmes.

La flexibilité des horaires de travail permet de terminer un travail (en fonction de délais précis) mais dans le cadre d'un horaire approprié. De cette manière, les deux parents peuvent plus facilement consacrer du temps à leur famille. Le partage de poste permet à deux personnes, voire plus, de prendre en charge les tâches correspondant à un emploi à temps plein. Il peut s'agir de partager les tâches de sorte que chacun assume sa part du travail ou de rendre les deux travailleurs responsables de l'exécution du même type de tâche. La convention de l'OIT sur le travail à temps partiel favorise l'accès au travail à temps partiel et stipule que des mesures doivent être prises pour assurer un traitement égal des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à temps plein en situation comparable, dans les domaines de la répartition des tâches sur le lieu de travail, la santé et la sécurité sur le lieu de travail, l'absence

de discrimination dans l'emploi et le travail, les salaires horaires de base, les régimes légaux de sécurité sociale, le congé parental, la cessation du contrat de travail, les congés payés annuels, les congés légaux et le congé de maladie.

La convention sur la protection de la maternité (183) de l'OIT garantit à chaque femme le droit à un congé de maternité payé d'une durée de quatorze semaines minimum. Si votre pays a ratifié cette convention, la législation nationale doit transposer ce droit ainsi que le droit de reprendre le travail aux mêmes fonctions ou dans des fonctions similaires. Les mères ont droit à des pauses pour allaiter leur enfant.

Les crèches et les infrastructures de prise en charge des enfants après l'école ainsi que des jeunes enfants n'ayant pas atteint l'âge de scolarité peuvent être subventionnées ou financées en partie par les pouvoirs publics et/ou les employeurs. Les prix demandés sont souvent fonction des revenus.

Le transport à domicile des femmes assurant un service de nuit doit être assuré. De telles dispositions doivent être clairement mentionnées dans les politiques des entreprises de médias.

Les clauses relatives à la dignité au travail permettent de combattre les brimades et intimidations, le harcèlement et la discrimination dans les salles de rédaction et les entreprises de médias où la pression peut être élevée. Il est essentiel de dégager un accord sur ce que signifie un comportement acceptable au travail et prévoir des procédures claires pour répondre aux plaintes et introduire des mesures disciplinaires. Les procédures doivent être rédigées avec tout le soin requis afin de protéger tant les droits de la victime que ceux de la personne accusée. Des ateliers sur les brimades et le harcèlement sur le lieu de travail peuvent contribuer dans une large mesure à sensibiliser vos collègues et encourager les victimes à agir afin de résoudre le problème avant de devoir recourir à des procédures formelles.

Le harcèlement sexuel est un problème difficile à aborder et pour lequel le rassemblement de preuves est complexe. Ne vous sentez pas coupable, n'ignorez pas le problème et consignez le moment et le lieu où s'est produit l'acte de harcèlement, et la forme qu'il a prise. Essayez d'obtenir l'aide de témoins, de recevoir l'appui de collègues et d'amis, qui peuvent eux aussi avoir été victimes de tels actes. Demandez conseil à votre représentant syndical si vous devez introduire une plainte.

Les formations de sensibilisation à la dimension du genre doivent être accessibles aux hommes et aux femmes journalistes, secrétaires de rédaction, rédacteurs en chef et concepteurs de programmes qui doivent s'investir davantage pour éliminer un langage qui ne tient pas compte de la dimension genre ni des stéréotypes reproduits dans l'actualité. Une liste de formations est disponible dans le chapitre « Ressources » de la présente plaquette.

L'INSI offre des formations à la sécurité dans les zones de conflits pour les journalistes et notamment pour les femmes. Il publie également une série de brochures relatives à la surveillance et aux menaces de mort (questions de sécurité personnelle), à la couverture des conflits et des catastrophes naturelles, aux mesures à prendre en cas d'arrestation ou d'enlèvement et à la sécurisation de la salle de rédaction. (www.newssafety.com).

Le DART Center for Journalism and Trauma est un réseau mondial dont les activités ne se limitent pas uniquement à l'amélioration de la couverture médiatique des événements traumatisants, mais s'intéresse aussi à leurs conséquences pour les journalistes. Le DART Center publie des recommandations sur les meilleures pratiques ainsi qu'un large éventail de fiches-conseils pour protéger les journalistes (<http://www.dartcenter.org/>).

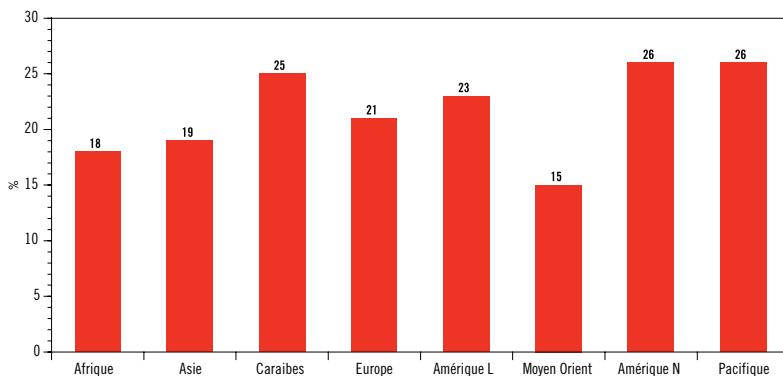
SECTION II:

Les stéréotypes dans les médias

L'utilisation récurrente de stéréotypes notoires en matière de genre (en représentant les femmes dans un rôle de mère au foyer ou d'objets sexuels, par exemple), influence la perception que le public a de la réalité. Les stéréotypes sont omniprésents. On les trouve dans l'utilisation de femmes séduisantes pour vanter des cosmétiques et des produits de beauté, ou encore dans les articles sur des femmes au foyer ou aides à domicile pour, souvent, vendre des produits alimentaires ou des services domestiques.

La Déclaration adoptée dans le cadre de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes organisée par les Nations Unies à Pékin en 1995 dénonce ce phénomène, appelant les propriétaires et professionnels des médias à définir et adopter des codes ou des lignes directrices afin de montrer une image impartiale et exacte des femmes.

Femmes présentes dans l'actualité, GMMP 2005





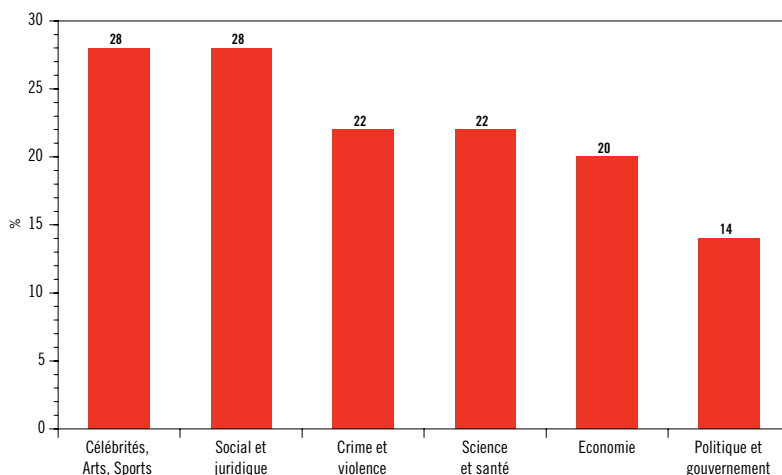
Tara Tamang, journaliste radio pour Pathibhara FM, dirige un module de navigation dans le cadre d'un atelier sur la sécurité à Birtamod au Népal en mai 2008. © Deborah Muir

Le rapport du GMMP de 2005 dénonce la marginalisation des femmes qui ne représentent que 21% des personnes mentionnées dans les médias.

Le GMMP indique que les femmes apparaissent plus généralement dans des sujets dits « doux » traitant des célébrités et des arts, où elles sont présentes dans 28% des thèmes abordés, que dans les sujets dits « durs » portant sur la politique, les affaires publiques et l'économie.

Le recours aux stéréotypes est significatif d'un blocage mental, non seulement en termes de ce que la société attend des femmes, mais, plus sérieusement, en termes de ce que les

Femmes présentes dans l'actualité, GMMP 2005





Dans les locaux de la télévision Al Aan TV, pendant l'un des bulletins d'information, Dubai, Emirats Arabes Unis. © Pamela Morinière.

femmes attendent d'elles-mêmes. Bon nombre de sociétés ont fondé leurs structures sur des hypothèses de rôles empreints de préjugés sexistes et qui se retrouvent dans l'utilisation de la langue. En usant d'un langage fondé sur des stéréotypes liés aux genres (par exemple, artisan, homme d'affaires, pompier, policier) les journalistes cautionnent un préjugé destructeur qui laisse entendre que les femmes sont exclues de certains rôles ou qu'elles sont incapables de les assumer. Une véritable égalité des genres devrait libérer tant les hommes que les femmes des limites imposées par un mode de pensée aussi étreiqué.

Selon Margaret Gallagher, auteur du GMMP, « il n'est pas impossible de produire une information sensible à la dimension du genre. Il suffit d'aborder le sujet de manière plus créative, en

tenant compte des personnes concernées, celles qui doivent être mentionnées, la manière de le faire et le but recherché ».

Les recommandations suivantes permettront aux journalistes d'éviter de tomber dans le piège des stéréotypes liés au genre dans la couverture médiatique:

- ▶ Evitez de décrire les femmes sur la base de leur aspect physique, leur état civil et/ou familial à moins que ces informations soient essentielles à l'article en question. Demandez-vous si vous donneriez des informations similaires s'il s'agissait d'un homme.
- ▶ Il est important de connaître le public cible de votre article et de veiller à l'équilibre des genres dans le choix des « experts » ou témoins. Afin de renforcer l'équilibre des genres dans vos sujets, prévoyez une liste de femmes qui veulent s'exprimer et que vous pouvez contacter.
- ▶ Utilisez toujours le titre, le nom, l'appellatif d'une femme en question plutôt que « la femme de M. Dupont ».
- ▶ Evitez d'utiliser des descriptifs qui cèdent aux attentes de la société vis-à-vis des femmes et qui sont intrinsèquement restrictifs (« une mère de six enfants ») ou qui dévalorisent, rabaisent ou exploitent l'image des femmes. Evitez d'assigner des rôles qui renforcent les préjugés. L'utilisation d'un terme tel que « femme médecin » est intrinsèquement sexiste car il suggère qu'il n'est pas normal pour une femme d'être médecin.
- ▶ Présentez les personnes des deux sexes comme des êtres humains à part entière, qui ne se limitent pas à des caractéristiques prédéterminées. En élargissant le débat et en attirant l'attention sur l'égalité des genres, il est essentiel de lutter pour la couverture égale des sujets importants pour les femmes.

REPRÉSENTATION DES GENRES

Des liens utiles

Projet mondial de monitoring des médias (GMMP)

Le GMMP est actuellement le plus vaste projet en matière d'analyse de la représentation des femmes dans les médias à travers le monde. Trois rapports ont été publiés depuis 1995 et le projet est devenu un véritable renfort mondial pour changer la représentation des genres dans les médias.

http://www.whomakesthenews.org/who_makes_the_news/report_2005

“Mission Possible: Manuel des groupes d'intervention œuvrant pour l'égalité des sexes dans les médias”

Téléchargez l'outil média du GMMP pour former les activistes à la mise en place de campagnes sur le genre et les médias avec l'aide des résultats du GMMP 2005. L'outil explique comment travailler au mieux avec les médias pour mettre le genre à l'ordre du jour de l'actualité.

http://www.whomakesthenews.org/get_involved/advocacy_training_modules

Reportage sensible au genre

Tout journaliste, homme ou femme, peut influencer les changements d'attitude vis à vis des femmes et des stéréotypes du genre. Cet article propose des directives utiles sur la façon de devenir plus sensible au genre dans vos reportages.

http://portal.unesco.org/ci/en/files/14373/10769353041S-9_Gender-sensitive_reporting.doc/S-9%2BGender-sensitive%2Breporting.doc

Portraying Politics

Ce projet développé par un groupe de radiodiffuseurs, formateurs et syndicats de journalistes européens confronte les journalistes et concepteurs de programme à l'image des femmes et hommes politiques dans l'information télévisée.

<http://www.portrayingpolitics.net>

Recommandations de la FIJ sur le reportage de la violence à l'égard des femmes

Les reportages sur la violence à l'égard des femmes et des jeunes filles restent peu nombreux ou mal couverts. En outre, le Projet mondial de monitoring des médias (GMMP) révèle que les violences domestiques et sexuelles sont les sujets les moins couverts parmi ceux dans lesquels les femmes sont représentées comme des victimes.

« Un sujet aussi sensible ne peut s'improviser. Il requiert du professionnalisme, de l'humanité et du respect. Ignorer ces exigences lorsque l'on est confronté aux personnes agressées, dans la mauvaise conduite d'un entretien par exemple, peut aggraver le traumatisme, la souffrance et les effets à long terme de l'épreuve endurée par les survivantes », Aidan White, Secrétaire Général de la FIJ.

- 1 Identifier la violence infligée aux femmes** de manière précise à travers la définition internationale inscrite dans la Déclaration des Nations Unies de 1993 sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes.
- 2 Utiliser un langage précis et dénué de jugement.** Par exemple, un viol ou une tentative de viol ne peut être assimilé à une relation sexuelle normale; et le trafic de femmes ne peut être confondu avec la prostitution. Les journalistes devront réfléchir au degré de détails qu'ils souhaitent dévoiler. L'excès de détails risque de faire basculer le reportage dans le sensationnalisme. Le manque de détail risque de réduire la gravité de la situation vécue par la victime. Eviter de suggérer que la survivante est fautive ou qu'elle était responsable des attaques ou des actes de violence qu'elle a subis.
- 3 Les personnes confrontées à ce type de traumatisme ne souhaiteront pas nécessairement être qualifiées de « victimes »,** à moins qu'elles n'emploient elles-mêmes ce terme. L'utilisation d'étiquettes peut faire mal. Un terme plus approprié serait celui de « survivante ».
- 4 La prise en compte des demandes de la survivante lors de l'entretien permet de réaliser un reportage responsable.** Un drame social peut se jouer. Permettre à la survivante d'être interviewée par une femme, dans un lieu sécurisé et privé participe à la prise en compte de ce drame. Aux médias d'éviter d'exposer les personnes interviewées à des abus supplémentaires. Certains agissements peuvent mettre en péril leur qualité de vie ou leur situation au sein d'une communauté.

5 Traiter la survivante avec respect: respecter sa vie privée, lui fournir une information complète et détaillée sur les sujets qui seront abordés au cours de l'entretien ainsi que sur la manière dont l'entretien sera utilisé. Les survivantes ont le droit de refuser de répondre aux questions et de divulguer plus d'information qu'elles ne le souhaitent. Se rendre disponible pour un contact ultérieur avec la personne interviewée et lui laisser ses coordonnées lui permettra de rester en contact avec le/la journaliste si elle le souhaite ou en éprouve le besoin.

6 L'usage de **statistiques et d'informations sur le milieu social** permet de replacer la violence dans son contexte, au sein d'une communauté ou d'un conflit. Les lecteurs et le public doivent recevoir une information à plus grande échelle. L'opinion d'experts tels que le DART faciliteront la compréhension du public en fournissant des informations précises et utiles. Ceci contribuera à réfuter l'idée selon laquelle la violence à l'égard des femmes est une tragédie inexplicable qui ne peut être résolue.

7 Raconter toute l'histoire: parfois les médias identifient des incidents spécifiques et se focalisent sur leur aspect tragique. La violence peut s'inscrire dans un problème social récurrent, dans un conflit armé ou faire partie de l'histoire d'une communauté.

8 Préserver la confidentialité: parmi les devoirs de vigilance des journalistes figure la responsabilité éthique de ne pas publier ou mentionner les noms ou identifier des endroits qui pourraient par la suite mettre en péril la sûreté et la sécurité des survivantes ou des témoins. L'enjeu est particulièrement important quand figurent parmi les auteurs de violence la police, les forces armées dans un conflit, les agents d'un état ou d'un gouvernement ou les personnes connectées à des organisations importantes et puissantes.

9 Utiliser les sources locales: les médias qui s'informent auprès des experts, groupes de femmes et organisations sur le terrain sur les meilleures techniques d'entretien, les questions à poser et les règles s'appliquant à certains lieux feront du bon journalisme et éviteront les situations pouvant créer embarras ou hostilité. Il n'est pas toujours acceptable pour un homme cameraman ou journaliste de pénétrer dans certains endroits. Il est important de s'informer sur les contextes culturels spécifiques et de les respecter.

10 Fournir des informations utiles: un reportage mentionnant les coordonnées des personnes de contacts ainsi que les organisations et services d'assistance fournit une aide essentielle aux survivantes, aux témoins et à leurs familles ainsi qu'aux personnes qui pourraient être affectées.



Deux journalistes couvrant une manifestation de chômeurs dans les favellas de Rio de Janeiro, Brésil, Octobre 2006. © Adrien Collin/INSI

SECTION III:

Les femmes dans les syndicats et les associations

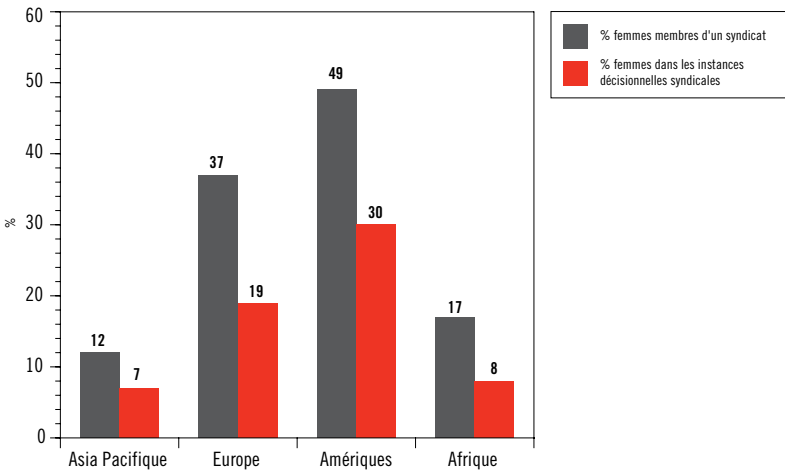
Une étape déterminante dans la reconnaissance du rôle des syndicats dans la promotion de l'égalité des genres a été franchie dans le cadre de la Plateforme d'action de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Pékin en 1995, qui invitait les gouvernements et acteurs sociaux à:

*« Reconnaître le droit à la négociation collective et son importance pour l'élimination des écarts de salaires entre hommes et femmes et l'amélioration des conditions de travail ;
Promouvoir l'élection de femmes à des postes de responsables syndicaux et s'assurer que les responsables élues pour représenter les femmes bénéficient d'une protection de l'emploi et de garanties quant à leur sécurité physique dans l'accomplissement de leurs fonctions».*

La féminisation de la profession a renforcé l'adhésion des femmes aux syndicats et associations de journalistes. Selon l'enquête menée par la FIJ sur le statut des femmes journalistes, le nombre de femmes affiliées aux syndicats de journalistes représentait 28,75% du total des affiliés en 2001, et leur représentation dans les organes de décision syndicaux était plus importante dans toutes les régions que le nombre de femmes occupant des postes à responsabilité dans les médias considérés de manière générale. Dans l'ensemble, les femmes représentaient 17% des membres des organes directeurs des syndicats.

La nécessité d'augmenter la participation des femmes dans les syndicats et associations de journalistes est déterminante pour

Présence des femmes dans les syndicats de journalistes (Etude de la FIJ sur le statut des femmes journalistes, 2001)



améliorer les perspectives d'égalité des genres dans la profession. La place qu'occupent les femmes dans les syndicats aurait également une incidence profonde sur l'attitude des syndicats envers le genre. « A moins d'assurer une représentation suffisante des femmes dans les organes exécutifs, les syndicats ne peuvent être crédibles aux

yeux des femmes susceptibles de s'affilier, pas plus qu'ils ne peuvent apparaître au fait des préoccupations spécifiques des femmes travailleuses », explique l'OIT.

La route est encore longue. Une enquête menée par la FIJ en 2008 au Moyen-Orient, en Afrique du Nord et en Iran indique que les femmes ne sont présentes qu'à hauteur de 11,7% dans les instances décisionnelles syndicales.

Alors qu'un grand nombre de syndicats abandonnent désormais l'idée désuète selon laquelle ces organisations seraient



Journalistes et professionnels des médias devant le club de la presse de Dhaka au Bangladesh, protestant contre la fermeture d'un grand journal, le Daily Ittefaq, le 12 décembre 2007. © Firoz Ahmed, Drik News.

des « clubs réservés aux hommes », beaucoup n'y ont pas encore renoncé. Dans certaines régions, il est grand temps de mettre fin à des traditions qui dépassent les préjugés culturels. Des questions telles que les écarts salariaux, les difficultés liées à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les faibles possibilités d'accès à la formation et aux postes de direction, le harcèlement et l'intimidation sur le lieu de travail et enfin le débat général sur l'accès des femmes journalistes à tous les sujets d'information ainsi que la représentation des genres dans l'actualité sont quelques-unes des préoccupations dont devraient se saisir les syndicats de journalistes.

Femmes journalistes dans les instances décisionnelles syndicales au Moyen Orient, Afrique du Nord et Iran, FIJ 2008

Pays	Syndicat	Nombre total de l'organe exécutif	Nombre de femmes dans l'exécutif	%
Algérie	SNJ	9	0	0%
Bahrain	BJA	11	1	9%
Egypte	EJS	13	1	7.7%
Emirats Arabes Unis	UAE JA	9	2	22.2%
Iran	AoIJ	10	1	10%
Irak	IUJ	11	1	9%
Koweït	KJA	7	1	14.3%
Liban	LPO	12	0	0%
Maroc	SNPM	19	5	26.3%
Palestine	PJS	9-13	0	0%
Soudan	SJU	30	4	13.3%
Tunisie	SNJT	9	3	33.3%
Yémen	YJS	13	1	7.7%

Les militants syndicalistes, hommes et femmes, ont à leur disposition un certain nombre d'outils pour renforcer leur action sur l'égalité des genres, dans les syndicats comme dans les médias.

- ▶ Collecte de données : la sensibilisation des syndicats aux questions de genre passe par la collecte de données précises. Les statistiques concernant l'affiliation des femmes dans les syndicats et leur présence au sein des organes de direction ainsi que les données sur les salaires et le recrutement dans les médias, le nombre réel d'heures de travail, les allocations de maternité et les infrastructures destinées aux femmes dans les médias sont autant d'éléments essentiels pour induire le changement. Ces chiffres vous aideront à analyser la situation, à

LE CONSEIL DU GENRE DE LA FIJ

La campagne sur l'égalité des genres de la FIJ est soutenue par le Conseil du Genre, composé d'activistes, femmes et hommes, nommés par les syndicats affiliés à la FIJ à travers le monde. (<http://www.ifj.org/assets/docs/140/127/30eb48c-5edec7f.doc>).

Le Conseil participe à l'élaboration des politiques de la FIJ en matière de genre, et contribue à leur adoption et à leur mise en œuvre par les affiliés, établissant ainsi un lien essentiel avec les activités menées au niveau national par les syndicats. Le Conseil fournit également des experts pour les campagnes sur l'égalité des genres ainsi que des formateurs(trices) dans le cadre des activités de la FIJ. Il se réunit une fois par an, évalue les campagnes menées par la FIJ, décide des futurs programmes et du budget et rend compte des résultats au comité exécutif de la FIJ.

Pour plus d'information, contacter la coordinatrice de la FIJ sur le genre Pamela Morinière, pamela.moriniere@ifj.org

Adoptez des mesures positives pour accroître le nombre de femmes occupant des postes de direction

Les déclarations de politique ne peuvent à elles seules concrétiser l'égalité des genres, en particulier lorsque la discrimination directe ou indirecte à l'égard des femmes est profondément enracinée dans les structures et les pratiques syndicales.

Pour cette raison, de nombreux syndicats ont adopté des programmes d'action positive ou de mesures positives, afin que les femmes occupent en plus grand nombre des postes de direction. Ils impliquent notamment de:

- ▶ réserver des postes aux femmes ou prévoir des postes supplémentaires pour les femmes dans les organes directeurs et de prise de décisions ;
- ▶ instaurer un système de quota ou d'objectifs chiffrés pour la participation des femmes aux congrès, dans les comités exécutifs et organes décisionnels, dans les commissions, au sein des équipes de négociation, dans les programmes d'éducation et de formation, etc. ;
- ▶ appliquer le principe de proportionnalité ;
- ▶ prévoir un système de double candidature, afin que les femmes figurent aussi bien que les hommes sur les listes des candidats.



Lilie Dejam, chef du conseil de rédaction. Gagnante du prix 2008 de l'Association des journalistes iraniens, elle préside le comité des femmes de l'Association.

© Arash Baran

Promouvoir l'égalité des genres : Guide pratique à l'intention des syndicats,
Organisation Internationale du Travail (OIT)

défendre vos idées et à définir la question de l'égalité des genres comme prioritaire dans votre syndicat ou votre association.

- ▶ Renseignez-vous sur des droits des femmes prévus par la législation, les politiques des médias et celles des syndicats. Le fait pour un syndicat ou une association d'être affilié à la FIJ implique qu'ils ont marqué leur accord sur diverses déclarations de politique concernant l'égalité des genres, reproduites à la fin de la brochure. Utilisez ces instruments pour apprécier la responsabilité de votre syndicat et son action sur ce plan.

CAMPAGNE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES GENRES

- ▶ Identifiez le ou les problèmes : récoltez des statistiques, des faits, des études de cas et décidez du thème et du message que vous souhaitez faire passer
- ▶ Elaborez une stratégie : fixez des objectifs réalisables, identifiez et associez les personnes qui sont déjà concernées et celles qui peuvent exercer une influence sur les changements, formulez clairement les objectifs que vous souhaitez réaliser, préparez un calendrier, faites des recherches sur les politiques et législations sur lesquelles vous pouvez vous appuyer
- ▶ Préparez un budget: déterminez les ressources financières
- ▶ Communiquez : veillez à ce que les dirigeants syndicaux, les membres du syndicat et les autres groupes cibles concernés soient pleinement informés de la campagne. Aidez-vous de dépliants, banderoles et affiches
- ▶ Assurez-vous un soutien : recherchez l'appui des responsables syndicaux, des responsables politiques et d'autres organisations ayant les mêmes préoccupations

- ▶ Organisez les femmes dans le syndicat. Dressez l'organigramme des entreprises de médias et rassemblez les informations sur les membres actuels et les membres potentiels. Organisez des visites aux entreprises de médias, aux écoles de journalisme et aux universités afin de les sensibiliser davantage à l'action des syndicats, et informez-vous des problèmes en la matière. Le suivi régulier de l'évolution de la composition des syndicats, avec ventilation des chiffres pour les hommes et les femmes, sera très utile pour la suite des activités. Les femmes seront davantage enclines à s'inscrire auprès d'un syndicat si celui-ci prend à cœur leurs problèmes spécifiques. Pour cette raison, efforcez-vous de donner une plus grande visibilité aux femmes dans le syndicat et prenez en compte les questions qui comptent à leurs yeux. Très souvent, les femmes n'ont pas la possibilité de participer aux activités syndicales en raison d'engagements familiaux. Fixez des horaires et les lieux de réunions en tenant compte de leur disponibilité.
- ▶ Processus électoral. Encouragez les femmes à participer aux élections en tant qu'électrices et candidates. La première démarche consiste à rendre visibles les règles électorales et veiller à ce que les déléguées assistent aux congrès syndicaux. Étudiez le processus électoral afin de déterminer les raisons pour lesquelles les femmes ne se présentent pas ou ne sont pas élues. L'adoption d'actions positives peut répondre au problème, tout comme des mesures visant à impliquer les femmes dans les organes directeurs et des formations axées sur le leadership et le renforcement de la confiance en soi.
- ▶ Utilisez les voies d'accès au pouvoir qui existent déjà dans vos propres syndicats ou associations. Les femmes journalistes doivent connaître les règles en vigueur dans le syndicat et être prêtes à les exploiter à leur profit. Certains syndicats ou associations, pouvoirs publics et organisations de travailleurs ont développé leurs propres politiques en matière d'égalité des

genres, sans pour autant les avoir déjà mises en application, ne serait-ce que partiellement. Il convient de prendre des mesures afin de rendre ces règles effectives. Par exemple, de nombreux syndicats travaillent par motion et il vous faudra présenter vos idées pour la promotion de l'égalité en suivant ce format ou cette structure afin d'être entendu(e).

- ▶ Lancez une campagne. S'il n'existe pas de politique d'égalité des genres dans votre syndicat ou si les femmes ne sont pas représentées et protégées adéquatement, lancez une campagne sur ces thèmes!
- ▶ Veillez à ce que la question du genre s'inscrive dans toutes les activités de votre syndicat : politiques, structures, événements, délégations des syndicats et des associations. Supervisez les progrès réalisés en rassemblant et publiant régulièrement les chiffres, ventilés entre hommes et femmes, concernant la participation de tous les membres dans chaque structure et activité du syndicat.
- ▶ Constituez des groupes de femmes : la mise en place d'un comité statutaire du genre ou d'un comité des femmes dans le syndicat aide à définir les questions de genre ainsi que leur incidence sur le lieu de travail et dans les syndicats. Il est essentiel de dépasser les stéréotypes afin de bien faire passer l'idée que les femmes œuvrent à la réalisation des mêmes objectifs que le syndicat ou d'objectifs similaires (relèvement des normes de travail, de rémunération et de conditions de travail ; amélioration des normes du journalisme, des codes de conduite et des conventions sur le lieu de travail afin de lutter contre le harcèlement; conciliation de la vie de famille et de la vie professionnelle ; etc.). Veillez à ce que ce comité dispose d'un mandat, de ressources financières et de ressources humaines, et qu'il ait l'autorité requise pour exercer effectivement les fonctions qui lui sont dévolues. Donnez au comité les moyens d'influencer directement les organes de

prise de décisions, soit en étant responsable envers le Bureau exécutif du syndicat, soit en y étant représenté et ainsi veiller à ce que les questions de genre soient intégrées dans toutes les politiques syndicales.

- ▶ Insistez pour que les conventions collectives contiennent des dispositions sur l'égalité des genres : les conventions collectives sont dans de nombreux pays l'élément clé définissant les termes et conditions de travail. Des questions telles que les salaires et les avantages sociaux, l'accès à la formation, la durée du travail (y compris les horaires flexibles), le congé de maternité et de paternité, les travailleurs précaires (en particulier les travailleurs intérimaires et les freelances), la dignité sur le lieu de travail sont autant de questions qui doivent être intégrées dans le processus de négociation collective. Les priorités seront définies par les comités de femmes ou les groupes sur l'égalité des genres.
- ▶ Ne permettez pas que les « questions intéressant les femmes » tombent à leur tour dans les stéréotypes, mais au contraire soulignez l'importance de ces questions et leur incidence sur tous les membres du syndicat. Les femmes journalistes entendent être des membres à part entière contribuant pleinement aux activités de la profession et des syndicats, et cette contribution est essentielle pour l'amélioration des conditions de travail et de rémunération et pour la société dans son ensemble.
- ▶ Assurez une large diffusion des résultats : informez les membres du syndicat de chaque succès remporté.

INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

“L’intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux (...) afin qu’ils en bénéficient de manière égale et que l’inégalité actuelle ne soit pas perpétuée”.

Conseil Economique et Social des Nations Unies (ECOSOC), Juillet 1997

LISTE DE CONTRÔLE:

- ▶ **La politique de l’organisation.** L’organisation dispose-t-elle d’une politique claire concernant tous les aspects de l’égalité de genre, y compris une politique pour la promotion de l’intégration des femmes ?
- ▶ **L’utilisation des fonds.** Une dotation adéquate est-elle prévue pour la mise en œuvre de la politique de genre sous ses moindres aspects ?
- ▶ **Procédures, mise en pratique de la politique.** Comment la politique de genre est-elle mise en pratique? Régit-elle réellement l’ensemble de vos activités?
- ▶ **Comprendre les besoins.** Y a-t-il des écarts considérables au niveau de l’affiliation ? Comment consultez-vous les membres ? Votre technique de consultation vous permet-elle d’appréhender les besoins des femmes?
- ▶ **Prise de décision.** Les femmes sont-elles adéquatement représentées à l’heure de prendre des décisions ou de fixer des priorités ? Procédez-vous régulièrement à des examens de l’impact de vos activités sur les membres du sexe féminin ?
- ▶ **Supervision de l’information.** Collectez-vous suffisamment d’information concernant les femmes et les hommes pour mener à bien une supervision efficace des activités par genre ? Vous reportez-vous aux résultats obtenus à l’heure de la prise de décision? Utilisez-vous régulièrement ces données pour évaluer l’efficacité de vos activités principales?
- ▶ **Visibilité.** La voix de la femme peut-elle être entendue ou reflétée dans tous vos rapports, ainsi que dans toutes vos réunions et publications ?
- ▶ **Briser les obstacles.** Comprenez-vous pleinement les obstacles qui dissuadent les femmes d’adhérer, de participer, de prendre la parole ou de concourir pour accéder aux postes de direction de votre syndicat ?

- ▶ **Organes directeurs.** Les hommes dirigeants de votre syndicat œuvrent-ils activement à la promotion du changement ? Comment faire en sorte que les hommes acquièrent une compréhension des problématiques de genre ?
- ▶ **Structures de femmes.** Les structures de femmes et la représentation des membres du sexe féminin sont-elles pleinement intégrées au sein des structures décisionnelles ?
- ▶ **Ciblage.** Ciblez-vous vos activités et vos services ? Les femmes sont-elles encouragées à s'impliquer plus activement ? Reconnaissez-vous qu'une action positive puisse s'avérer nécessaire si vous désirez obtenir des résultats ?

Extrait de *Parvenir à l'égalité du genre, un manuel syndical*, CIS (http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_FROK.pdf) D'autres publications de la CSI sont disponibles sur <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique209&lang=fr>



Dhekra Saeed, vice-présidente du syndicat yéménite des journalistes, interviewée lors du séminaire régional de la FIJ sur les femmes journalistes: activités syndicales et leadership, organisé en Tunisie en avril 2008. © Mechtild Maesker

LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

comment les syndicats peuvent-ils agir?

- ▶ Sensibilisez les membres du syndicat et vos collègues au problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et soulignez la nécessité de lutter contre ce phénomène. Cette action peut être menée par le biais d'affiches, de communiqués, de tracts, de bulletins, de notes, de badges (portant par exemple un slogan tel « Zone de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel »)
- ▶ Veillez à ce qu'il existe sur les lieux de travail une politique relative au harcèlement sexuel et veillez à ce qu'un comité des plaintes soit mis en place, conformément à la loi
- ▶ Veillez à ce que le harcèlement sexuel soit considéré comme un comportement répréhensible dans le règlement de l'entreprise
- ▶ Menez campagne en faveur de la représentation syndicale auprès du comité des plaintes, afin de battre en brèche toute tendance à l'instauration de pratiques antisyndicales
- ▶ Organisez des ateliers afin de sensibiliser les membres du syndicat aux questions de genre
- ▶ Organisez des ateliers d'autodéfense et de développement de la personnalité afin de renforcer la confiance en soi des femmes syndiquées
- ▶ Mettez en place des conseils du genre afin de faire progresser le traitement de cette question
- ▶ Apportez un soutien à toute femme se déclarant victime de harcèlement sexuel, et assistez-la dans ses démarches en justice.

Laxmy Murthy, journaliste, extrait de *Europe-India: A handbook on gender equality in journalism*, FIJ

SECTION IV:

Ressources et Contacts

RESSOURCES

Droits des travailleuses

Confédération syndicale internationale (CSI)

Combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_FR_12pgs_BR.pdf

Rapport de la CSI sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes

http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_FR.pdf

Parvenir à l'égalité de genre: un manuel syndical

http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_FROK.pdf

Organisation internationale du travail (OIT)

- *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--fr/index.htm>
- *Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (No 100)*
- *Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (No 156)*
- *Convention sur le travail à temps partiel, 1994 (No 175)*
- *Convention sur le travail à domicile, 1996 (No 177)*
- *Convention sur la protection de la maternité (No 183)*
<http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>

Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes: guide pratique à l'intention des syndicats

<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/download/tufrintro.pdf>

ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/Forthcomingpublications/lang--fr/WCMS_096194/index.htm

Egalité des genres

Nations Unies

Déclaration universelle des droits de l'homme

<http://www.unhchr.ch/udhr/lang/frn.htm>

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et son protocole optionnel

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

Quatrième conférence mondiale sur les femmes, Pékin 1995

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>

<http://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/docs/prgaction.pdf>

Objectifs du millénaire sur le développement

<http://www.un.org/french/millenniumgoals>

Egalité des genres dans les médias

Genderlinks

Les femmes et les hommes font l'information (EN)

http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=236

Etude sur le plafond de verre(EN)

http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=360

Etude sur le sida et le genre (EN)

http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=308

Audit sur le genre pour les ONGs travaillant sur les médias(EN)

http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=320

Fédération internationale des journalistes (FIJ)

Statut des femmes journalistes (EN), 2001

<http://www.ifj.org/en/articles/ifj-survey-on-the-status-of-women-journalists-2001>

Etude de la FEJ: les femmes journalistes dans le processus d'intégration européen, 2006 (EN)

<http://www.ifj.org/assets/docs/118/144/bad0a76-d2b7b90.pdf>

Ressources sur le genre et le sida (EN)

<http://www.ifj.org/en/articles/resource-pack-on-gender-and-hiv-aids->

Portraying Politics (EN)

www.portrayingpolitics.net

Recommandations sur le reportage de la violence à l'égard des femmes

<http://www.ifj.org/assets/docs/195/159/2e2a3c3-3039d9f.pdf>

UNESCO

Gender sensitivity: a training manual for sensitizing education managers, curriculum and material developers and media professionals to gender concerns

http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=39252&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Gender, conflict and journalism, a handbook for South Asia

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001439/143925E.pdf>

Gender issues in the information society

<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001329/132967e.pdf>

Who Makes the News? Projet mondial de monitoring des medias-GMMP (2005)

<http://www.whomakesthenews.org/>

Leadership

Women's learning partnership for rights, development and peace-Montrer le chemin

<http://www.learningpartnership.org/docs/frenchlhcmanual.pdf>

Leadership training tutorials

<http://leadershiptrainingtutorials.com/>

Reportage de guerre et traumatisme

Dart Center

Tragedy and journalism

http://www.dartcenter.org/media/en_tnj.pdf

Covering children and trauma

http://www.dartcenter.org/media/covering_children_web.pdf

Tips on How to cover: Children & Trauma, Disasters, Murder, Suicide, Domestic Violence Information on: Interviewing Victims, Post-Traumatic Stress Disorder, Self-Care for Journalists, Sexual Violence, Tragic Anniversaries

http://www.dartcenter.org/quick_tips/index.php

Institut international sur la sécurité dans l'information (INSI)

INSI-SIDA Survey on women reporting war

http://www.newssafety.com/images/stories/pdf/programme/wrw/wrw_finalreport.pdf

Brochure: Frontline reporting: women working in war zones

http://www.newssafety.com/images/stories/pdf/programme/wrw/wrw_brochure.pdf

CONTACTS UTILES

Droits des travailleuses

Confédération syndicale internationale (CSI)

<http://www.ilo.org/gender/lang--fr/index.htm>

Organisation internationale du travail (OIT)

<http://www.ilo.org/gender/lang--en/index.htm>

Femmes dans les médias

Projet de monitoring des médias (GMMP)

<http://www.whomakesthenews.org/>

Women Media Watch (Jamaïque)

<http://womensmediawatch.org/>

Women Net (Afrique du Sud)

<http://womensnet.org.za/>

Women News Network

<http://womennewsnetwork.net/>

Women's enews

<http://www.womensenews.org>

Women's features service

<http://www.wfsnews.org/>

Femmes journalistes

American Women in radio and television

<http://www.awrt.org/>

Arab Women Media Center

<http://www.ayamm.org/index2.htm>

Asmita (Népal)

<http://www.asmita.org.np/>

Association des femmes journalistes (France)

<http://www.femmes-journalistes.asso.fr/>

Association for Women in Sports Media (Etats-Unis)

<http://www.awsonline.org/>

Association canadienne des femmes en communication

<http://www.cwc-afc.com/home.cfm>

Famedev (Afrique)

<http://www.famedev.org/>

Fédération internationale des journalistes (FIJ)

<http://www.ifj.org/fr/pages/questions-de-genres> (section sur le genre)

Genderlinks (Afrique du Sud)

http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=1

International Association of Women in Radio and Television

<http://www.iawrt.org/node/365>

International Women in Media Foundation

<http://www.iwmf.org>

Internews

<http://www.internews.org/>

Mediterranean Media Associazione

<http://www.medmedia.org/>

Mediz (Turquie)

<http://www.mediz.org/Kategori/13/1/English.aspx>

Network of Women in Media (Inde)

<http://www.nwmindia.org/>

World Association of Christian Communication

<http://www.waccglobal.org/>

Women Institute for Press Freedom

<http://www.wifp.org/index.html>

Women in Media and News (Etats Unis)

<http://www.wimnonline.org/>

Women Journalists in Finland

<http://www.kaapeli.fi/naistoimittajat/>

Women's Image Network

<http://www.winfemme.com/>

Liberté de la presse

Article 19

www.article19.org

Committee to Protect Journalists (CPJ)

<http://www.cpj.org/>

Fédération internationale des journalistes (FIJ)

<http://www.ifj.org/fr>

International Freedom of Expression eXchange (IFEX)

<http://www.ifex.org/>

International Press Institute (IPI)

<http://www.freemedia.at/cms/ipi/>

Reporters sans frontières (RSF)

http://www.rsf.org/rubrique.php3?id_rubrique=19

Sécurité des journalistes et traumatismes

DART Center

www.dartcentre.org/global/europe/index.php

International News Safety Institute (INSI)

<http://www.newssafety.com>

Autres ressources

Amnesty International

<http://www.amnesty.org/fr>

Association pour les droits de la femme et le développement

<http://www.awid.org/fre/>

Beyond Media Education

<http://www.beyondmedia.org>

Bibliothèque des Nations Unies, Genève

<http://www.unog.ch/library>

Lobby européen des femmes

<http://www.womenlobby.org/site/hp.asp?langue=fr>

Gender Stats (statistiques de la Banque Mondiale)

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/EXTANATOOLS/EXTSTATINDDATA/EXTGENDERSTATS/0,,menuPK:3237391~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:3237336,00.html>

Human Rights Watch

<http://www.hrw.org/fr>

Institute for the Advancement of Aboriginal Women

<http://www.iaaw.ca/>

Liste mondiale d'organisations de femmes (EN)

<http://www.distel.ca/womlist/womlist.html>

Mapping the World of Women's information Services

<http://www.iiav.nl/eng/databases/mapping/index.html>

Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)

<http://www.undp.org/french/>

UNESCO (Gender Equality Portal)

http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=3160&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)

<http://www.unifem.undp.org>

United Nations Division for the Advancement of Women (UNDAW)

<http://www.un.org/womenwatch/daw/>

United Nations Institute of Training and Research for the Advancement of Women (INSTRAW)

<http://www.un-instraw.org/>

Women Action

<http://www.womenaction.org/frenchindex.html>

Women Watch

<http://www.un.org/womenwatch/>

ANNEXE A

ETHIQUE DE LA FIJ EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT MORAL

La dignité au travail : accord type

Préambule

L'entreprise et le syndicat ont pour politique la mise à disposition d'un lieu de travail soutenant les activités journalistiques et des médias, où chacun a le droit d'exercer son activité à l'abri de toutes formes de harcèlement.

L'entreprise et le syndicat reconnaissent que le harcèlement est néfaste et peut susciter chez les individus des sentiments de peur, de stress et d'anxiété. Les deux parties reconnaissent que le harcèlement peut altérer gravement la santé et sont une cause de démission, de licenciement et de litiges.

Cette politique garantit que toutes les plaintes introduites seront traitées avec le sérieux requis et seront examinées rapidement et en toute équité, et aussi que toutes les parties concernées seront traitées avec respect.

Une plainte pour harcèlement moral peut, au terme de l'enquête, déboucher sur une mesure disciplinaire. Toute mesure disciplinaire approuvée sera appliquée.

La présente politique couvre tous les salariés permanents et temporaires, les demandeurs d'emploi, les travailleurs freelances et les travailleurs intérimaires.

Définition du harcèlement moral

L'entreprise et le syndicat adopteront le code de conduite suivant en matière de harcèlement :

Le harcèlement moral peut se définir comme suit :

« comportement intempestif affectant la dignité des hommes et des femmes sur le lieu de travail. Elle peut avoir un lien avec l'âge, le sexe, la race, le handicap, la religion, la nationalité, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique individuelle de la personne visée et peut être permanente ou constituer un incident isolé. L'élément essentiel est que les actions ou les commentaires soient considérés comme dégradants et inacceptables à l'égard de la personne visée ».

Formes que peut prendre le harcèlement moral

Le harcèlement peut s'exprimer sous la forme de paroles, de gestes ou d'attitudes physiques, ou encore prendre la forme de l'exclusion ou du chantage. On en trouvera divers exemples dans la liste non exhaustive reproduite ci-dessous :

- répandre des rumeurs malveillantes ou insulter
- communiquer à des personnes non concernées des informations sensibles concernant quelqu'un d'autre
- ridiculiser ou rabaisser
- s'en prendre à quelqu'un ou provoquer sa mise en échec en lui fixant des objectifs impossibles à atteindre
- s'abstenir délibérément de communiquer à quelqu'un des informations nécessaires à l'exécution de son travail
- exclure ou victimiser
- saper l'autorité
- adresser sans répit des critiques injustes
- traiter de manière injuste
- afficher du matériel ayant un caractère raciste

- émettre des observations malvenues, faire des imitations ou des « blagues » stéréotypées
- exercer un contrôle excessif ou se livrer à d'autres formes d'abus de pouvoir
- faire des avances non souhaitées à caractère sexuel (pratiquer des attouchements, se tenir trop près d'une personne, exposer du matériel à caractère offensant)
- attentat aux mœurs, violence physique, agression physique ou intimidation

Mesures à prendre

Les victimes de tels actes doivent réagir comme suit :

- prendre note des actes de harcèlement (date, heure et description détaillée de l'incident) ;
- vérifier si les actes de harcèlement ont des témoins ;
- prendre contact avec les personnes de référence citées ci-dessous

Procédure initiale

Toute personne considérant avoir été l'objet d'actes de harcèlement ou avoir été témoin de tels faits doit d'abord en informer les personnes citées ci-dessous :

- chef de département ;
- directeur des ressources humaines ;
- représentant syndical

Poursuite de la procédure

Il existe deux procédures de traitement des cas présumés de harcèlement : le traitement informel et le traitement formel. Ces modalités d'action ne préjugent pas des droits statutaires de tout individu. Si le plaignant décide de suivre la procédure informelle et que le problème persiste, sa plainte peut alors être traitée suivant la procédure formelle.

Procédure informelle

Les actes de harcèlement peuvent souvent être traités de manière très efficace suivant une procédure informelle, car fréquemment l'auteur des faits n'a pas conscience de l'incidence de son comportement :

- Toute personne qui ne peut déterminer avec certitude si un comportement constitue ou non un acte de harcèlement doit prendre contact avec l'une des personnes énumérées ci-dessus pour obtenir son avis, à titre informel et confidentiel.
- Si un incident à caractère offensant survient, il sera peut-être suffisant d'expliquer à l'auteur des faits que son comportement est inacceptable. S'il est trop difficile ou si cela s'avère gênant de procéder de la sorte, la victime doit rechercher l'assistance de l'une des personnes de référence énumérées ci-dessus.

Procédure formelle

A tout moment, qu'une mesure formelle ait été prise ou non, toute personne qui estime avoir été harcelée en violation des règles énoncées ci-dessus peut porter la question directement à l'attention de son directeur de rédaction ou chef de département. Cette initiative peut être prise verbalement ou par écrit. En cas de réclamation écrite, il convient de spécifier la nature de la plainte, en précisant la date et en décrivant l'incident ainsi qu'en mentionnant le nom de témoins, le cas échéant.

L'entreprise et le syndicat mettront tout en œuvre pour veiller à ce que toutes les personnes concernées préservent strictement le caractère confidentiel du dossier, aussi longtemps que l'enquête est en cours.

Une enquête indépendante sera menée par un représentant de la direction de la rédaction/des Ressources humaines. Un calendrier sera élaboré et le représentant de la direction/des ressources humaines interrogera la personne introduisant la plainte et le ou les harceleurs présumés. Si la victime a demandé la présence du

représentant syndical, celui-ci sera tenu informé de toutes les étapes du processus en cours et il pourra, de la sorte, fournir de l'aide, un appui et représenter la victime si nécessaire.

L'enquête sera menée en toute indépendance et objectivité, s'agissant du respect des droits aussi bien de la personne introduisant la plainte que du ou des auteurs présumés de l'acte répréhensible.

Le plaignant et le ou les harceleurs présumés auront le droit d'être représentés par un délégué syndical à toutes les entrevues. Le harceleur présumé sera informé de tous les détails concernant la nature de la plainte, et aura l'occasion de s'exprimer à ce sujet. Tout sera mis en œuvre pour que les réunions soient menées avec la délicatesse voulue.

La plus stricte confidentialité sera garantie tout au long de l'enquête et l'accent sera mis sur ce point chaque fois qu'il s'avèrera nécessaire d'interroger les témoins.

Un rapport sera rédigé au terme de l'enquête ; la nature de la plainte et les détails correspondant y seront exposés, de même que la réaction de l'auteur présumé du fait, les résultats de l'enquête et les conclusions. Un exemplaire en sera adressé au plaignant et aux harceleurs présumés.

Si le rapport conclut qu'il y a bien eu un acte de harcèlement, le harceleur fera l'objet d'une procédure disciplinaire officielle. Si le recours à cette procédure n'est pas jugé approprié, l'entreprise peut insister pour que l'auteur des faits suive une session de formation, bénéficie de conseils et/ou d'une période de suivi et d'évaluation. Si la période d'évaluation s'avère insatisfaisante, la procédure disciplinaire pourra être appliquée.

Appel

Le droit de faire appel de la décision s'exercera suivant la procédure appropriée ou, si l'une ou l'autre des parties estime que

la manière dont le directeur a traité le dossier n'est pas appropriée, il lui sera possible d'interjeter appel par écrit auprès du directeur compétent dans les sept jours suivant la notification des résultats de l'enquête. L'appel fera l'objet d'une audition par au moins deux directeurs de haut niveau. Les parties faisant appel seront autorisées à se faire accompagner en séance par un représentant syndical ou un collègue.

Droits statutaires

Aucun aspect de cette procédure ne peut prévaloir sur les droits statutaires d'un salarié.

Plaintes ou fictives

Toute personne coupable d'avoir introduit une plainte fictive ou vexatoire fera l'objet de procédures disciplinaires.

Mise en application et suivi

Il revient aux directeurs de veiller à ce que cette politique soit appliquée dans leur domaine de responsabilité. La direction s'engagera à organiser une formation sur la question du harcèlement et sur la teneur de la présente politique, qui sera expliquée à tous les membres de la direction, et elle veillera à ce que l'ensemble du personnel soit informé des conséquences d'un comportement inapproprié tel qu'exposé dans la présente politique. L'ensemble du personnel sera informé de ses responsabilités afin de garantir un environnement de travail absolument exempt d'actes de harcèlement.

Le département des ressources humaines vérifiera si la présente politique conserve son efficacité.

ANNEXE B

POLITIQUES DE LA FIJ SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES ADOPTÉES EN CONGRÈS

Résolution du 24ème congrès mondial de la FIJ

L'égalité au cœur du journalisme

Le 24ème congrès de la FIJ, réuni à Séoul du 11 au 15 juin 2001: fait l'éloge des activités réalisées par le groupe de travail pour les femmes ; demande au Comité exécutif d'étendre les activités du groupe de travail (à présent dénommé Conseil pour l'égalité entre hommes et femmes), en particulier par le biais des structures régionales de la FIJ et dans le cadre de son programme de projets ; adopte le plan d'action suivant.

Plan d'action

1. Femmes dans le journalisme

Action: Le Conseil pour l'égalité entre hommes et femmes doit rédiger un aperçu des meilleurs exemples des pratiques syndicales en vue d'augmenter le nombre de femmes occupant des postes à responsabilités dans les médias. Une telle enquête devrait être centrée sur les meilleurs exemples pratiques au niveau des clauses sur l'égalité obtenues lors de négociations collectives. Elle devrait englober les meilleures pratiques contenues dans les conventions collectives en matière de : congé parental ; protection sociale ; temps de travail ; modèles visant à concilier responsabilités professionnelles et familiales ; promotion; d'accès à la formation.

La FIJ devrait soutenir la mise en œuvre des meilleurs exemples, dans le cadre d'une formation syndicale ou d'autres séminaires. Les organisations nationales devraient veiller à ce que les meilleurs exemples pratiques soient incorporés dans leurs propres

négociations collectives nationales et à tenir la FIJ informée de la mise en œuvre de ces meilleurs exemples. Le Conseil pour l'égalité entre hommes et femmes devrait mettre au point un code de conduite destiné aux cadres féminins dans les médias

2. Femmes et syndicats. Parmi les syndicats, il n'existe pas d'accord généralisé sur la question de savoir quelles structures particulières destinées aux femmes, qu'il s'agisse d'un système d'attribution de siège ou de quotas, constituent le meilleur moyen d'améliorer la représentation et la participation des femmes dans l'organisation syndicale.

Action: Le Conseil pour l'égalité entre hommes et femmes devrait élaborer une analyse des comités et des systèmes pour les femmes, chargés d'établir des objectifs relatifs à la représentation féminine, et expliquer si et comment ces structures ont contribué à améliorer la participation des femmes au sein de l'organisation syndicale. Les syndicats nationaux devraient s'appuyer sur cette recherche pour instituer des comités et des systèmes chargés d'établir des objectifs concernant la représentation féminine et d'informer la FIJ de la création de ces structures. La FIJ devrait inciter les femmes à assumer des responsabilités directoriales par l'intermédiaire d'activités et de programmes spéciaux de formation.

Le congrès décide que le Comité exécutif de la FIJ devra élaborer un plan annuel destiné à promouvoir auprès des femmes journalistes les principes et les valeurs du syndicalisme.

3. A travail égal salaire égal : un problème pour les syndicats et pour la FIJ

Action: Le Conseil pour l'égalité entre hommes et femmes devrait entreprendre une campagne centrée sur l'égalité de rémunération. Elle devrait être organisée aux niveaux régional et national, et être centrée sur l'obtention dans la pratique de l'égalité de rémunération en faveur des femmes. La FIJ devrait lancer une enquête sur les meilleures pratiques en matière d'égalité de rémunération et en diffuser les résultats auprès de ses organisations affiliées dans le but de mener des actions au niveau national.

Chaque région devrait désigner un coordinateur de cette campagne :
Asie-Pacifique : Bureau de projets de la FIJ ; Amérique du Nord :
TNG-CWA ; Amérique latine : Bureau régional de la FIJ ; Afrique :
WAJA, EAJA, SAJA ; Europe : FEJ

La FIJ devrait assurer la coordination de cette campagne avec la Confédération Internationale des Syndicats Libres (qui représente les centrales syndicales). Parmi les objectifs de la campagne devraient figurer l'obtention d'une révision régulière des salaires en concertation avec les employeurs, l'octroi aux syndicats d'un droit de consultation relatif aux catégories barémiques et la promotion des meilleures pratiques dans les conventions collectives. La campagne devrait être appuyée par des séminaires et des réunions pratiques. La FIJ devrait aider les syndicats à mettre au point des stratégies et des campagnes nationales, taillées sur mesure afin de répondre aux besoins particuliers du pays. La campagne devrait avoir pour but d'obtenir la mise en œuvre pratique de toutes les conventions clefs de l'OIT qui permettent de sauvegarder les droits des femmes.

4. L'image des femmes dans les médias

Action: Le Conseil pour l'égalité entre hommes et femmes devrait coopérer avec d'autres groupements qui s'occupent de l'image de la femme dans les médias. Une initiative de la FIJ consistera à rassembler les expériences syndicales pour établir des lignes directrices en matière de reportage et encourager l'utilisation de ces dernières dans le cadre de la formation en journalisme. La FIJ devrait mettre au point les matériels qui aideront les syndicats à résoudre ce problème de l'image, dans le souci d'assurer des reportages équitables et équilibrés.

5. Réseau de la FIJ pour les femmes: Un réseau FIJ de messagerie électronique pour les femmes existe déjà, mais il convient de l'étendre et de confier sa coordination au niveau régional aux bureaux et aux fédérations régionales de la FIJ.

Action: Le réseau de messagerie électronique devrait servir de base à la campagne "à travail de valeur égale, salaire égal". Chaque région devrait désigner un(e) coordinateur(trice) du réseau de messagerie électronique. Le Conseil pour l'égalité entre hommes et

femmes devrait assumer la coordination d'ensemble de ce réseau. Le Secrétariat et les bureaux régionaux de la FIJ veilleront à ce que toutes les informations relatives aux manifestations, aux activités et aux actions de la FIJ soient diffusées via le réseau des femmes, ceci afin de garantir une pleine participation des femmes.

6. Femmes et FIJ

Action: Le congrès appelle les syndicats affiliés à la FIJ à désigner des femmes pour siéger au Comité exécutif de la FIJ. Le congrès demande au nouveau Comité exécutif de mettre au point, en collaboration avec le Conseil pour l'égalité entre hommes et femmes, une stratégie dont le but est d'assurer que les problèmes des femmes feront partie intégrante de toutes les activités de la FIJ. L'égalité doit être intégrée dans tous les points débattus au congrès.

7. Accès à la formation

Le Comité FIJ pour les femmes devrait élaborer des stratégies qui aideront les syndicats à améliorer l'accès des femmes journalistes à une formation. Cet accès doit concerner la formation initiale, la formation continue et la formation spécialisée. La FIJ devrait instaurer des alliances avec des universités, des écoles de journalisme, des centres de formation, etc., afin d'y attirer de jeunes femmes.

Résolution adoptée au Congrès de la FIJ, Athènes, 25-30 Mai 2004, Égalité entre hommes et femmes

Le XXVème Congrès de la Fédération Internationale des Journalistes, lors de sa réunion tenue à Athènes du 25 au 30 mai 2004,

prenant acte du rapport du Conseil pour l'égalité entre hommes et femmes et du Comité exécutif,

saluant les efforts qui ont été accomplis pour mettre en œuvre le Plan d'action adopté par le Congrès de Séoul,

réitérant notre engagement en faveur d'une représentation égale des femmes dans tous les domaines du travail de la FIJ et de ses syndicats affiliés,

estimant que les syndicats peuvent déployer davantage d'efforts pour réaliser les buts et objectifs du Plan d'action, notamment en apportant leur soutien à la coordination régionale du travail sur l'égalité entre hommes et femmes,

donne instruction au Comité exécutif:

de continuer à soutenir les travaux du Conseil pour l'égalité entre hommes et femmes, et de faire en sorte que les buts et objectifs du Plan d'action se reflètent de manière adéquate dans la conduite des activités de la FIJ et, en particulier, dans l'élaboration des travaux régionaux et afférents aux différents projets ;

de rendre prioritaire la recherche de fonds pour toutes les régions qui n'ont pas encore eu d'atelier régional pour définir des plans d'action, afin que toutes régions aient eu une réunion en 2007 ;

de développer et définir un guide pour les syndicats sur le concept de politiques d'intégration de l'égalité hommes-femmes (mainstreaming) et sur la façon de l'appliquer, ainsi que de passer en revue les exemples spécifiques sur les questions et les problèmes de genres ;

d'informer/rappeler à tous les syndicats leurs responsabilités et leurs accords concernant la politique d'égalité hommes-femmes, et de nommer au moins une personne qui sera responsable de ces questions ;

de créer et de développer un système qui encourage les syndicats membres à mettre en œuvre des outils de mesure adéquats, de revoir ces mesures et de faire rapport au Congrès des avancements réalisés par les syndicats membres en ce qui concerne la politique de la FIJ en matière d'égalité entre hommes et femmes ;

d'assurer un petit budget pour les travaux du Conseil sur l'égalité hommes-femmes qui ne sont pas couverts par des projets spécifiques, mais qui sont considérés comme essentiels par le Comité directeur pour améliorer l'accès aux projets et aux programmes du Conseil sur l'égalité hommes-femmes et de son Comité directeur.

Compilé et édité par Aidan White. Avec l'aide précieuse de Mindy Ran, Lena Calvert, Faranak Atif, Anna Noonan, Sarvesh, Judith Marloff, Oliver Money-Kyrle, Pamela Morinière, Paco Audijs, Ernest Segaga, Marc Gruber, Christiane Denis et Bernard Vanmuyswinkel. Traduction : Charlotte Cauchie-De Keyster et Pamela Morinière.

International Federation of Journalists, International Press Centre,
Résidence Palace, Block C, 155 Rue De La Loi, 1040 Brussels
Tel: +32 2 235 2200 Fax: +32 2 235 2219
E-mail: ifj@ifj.org <http://www.ifj.org>