



2021

MANUEL ANTI DISCRIMINATIONS

à destination des stagiaires en
journalisme, des écoles,
et des rédactions qui les emploient

QUI SOMMES-NOUS ?

Nous sommes membres de l'association **Prenons La Une**, qui milite pour l'égalité au sein des rédactions et la juste représentation des femmes au sein des médias. Le manuel que vous vous apprêtez à lire a été réalisé par le pôle dit "junior", qui représente les étudiantes en journalisme.

Notre mission : **aider les étudiantes et étudiants à revendiquer leurs droits, et créer des outils pour améliorer les pratiques au sein des écoles et des rédactions.**

Pour en savoir plus sur nos actions, rendez-vous sur prenonslaune.fr

SOURCES

Ce manuel a été élaboré à partir d'un questionnaire diffusé fin 2020 dans **11 écoles de journalisme, qui a recueilli 178 réponses.**

Ce manuel n'aurait pas pu voir le jour sans son inspiration première, le "**Petit Manuel du sexisme en entreprise**", créé par Agathe, Camille et Simon au sein de l'Emlyon. Tous nos remerciements pour leur travail de défrichage et leur soutien précieux.

#BALANCETONSTAGE

“

« On m'a dit : "t'as de l'ambition? Eh bien faut être prête à coucher sinon tu n'iras pas loin" »

"DES ALLUSIONS SUR MES ORIGINES, APRÈS UN MATCH DE FOOTBALL D'UNE ÉQUIPE NATIONALE MAGHRÉBINE, SUR LE FAIT QUE J'AIE BRÛLÉ (OU NON) DES ARRÊTS DE BUS"

"Un jour, j'ai fait une erreur minime, mais le chef a décidé de la pointer du doigt en conférence de rédaction, puis une assemblée uniquement composée d'hommes a réfléchi à une "punition" pour moi, à base de fouets et de vêtements en cuir."

"Demander à une fille si elle a mis une jupe pour les hommes de la rédaction puis lui demander si c'est parce qu'elle compte coucher avec quelqu'un à la sortie du boulot."

"Un collègue m'envoyait des sms vers 23h30 / minuit pour parler du taf ou pour me proposer des rendez-vous alors qu'il était marié avec un enfant et que je ne lui ai jamais montré de signe d'intérêt"

"LA RÉDACTRICE EN CHEF SE MOQUAIT OUVERTEMENT D'UNE DES STAGIAIRES LORSQU'ELLE N'ÉTAIT PAS LÀ, CAR ELLE LA JUGAIT EN SURPOIDS"

”

AMBITIONS DU MANUEL

Ce manuel contre les discriminations subies dans des rédactions au cours de stages a été élaboré en équipe par le pôle "junior" de Prenons La Une.

Il s'adresse aux **stagiaires en journalisme, aux écoles de journalisme et aux rédactions.**

A la rentrée 2020, nous avons procédé comme beaucoup de monde : à coup de visio-conférences. Nous avons commencé par élaborer un questionnaire qu'on a fait circuler dans les 11 écoles de journalisme où Prenons La Une est représentée.

Ce questionnaire visait à établir si les répondant.e.s avaient été cibles ou témoins de discriminations au cours de leurs stages en rédaction. Les réponses sont à la fois révoltantes et tristement banales : les citations de la page précédente en sont des extraits choisis.

Il nous a paru important de leur fournir quelques clés : rappel des principes de la loi, qualification des faits, démarches possibles quand on est témoin ou victime.

AMBITIONS DU MANUEL

Ce manuel nous paraît d'autant plus crucial que les jeunes sont particulièrement exposés aux violences systémiques, et passent souvent au travers des radars des campagnes de sensibilisation.

Une femme sur 20 âgée de 20 à 34 ans a subi une agression sexuelle. (Ined)

Une étudiante sur 20 a été victime de viol, une sur 10 d'agression sexuelle. (Ined)

34% des étudiantes et étudiants déclarent avoir été victimes ou témoins de violences sexuelles, dont 24% sous l'emprise de l'alcool.

OBSERVATOIRE ÉTUDIANT DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Par ailleurs, ils / elles manquent parfois d'informations sur leurs droits. Plus d'un quart (25,5%) des répondants (victimes et témoins uniquement) ne savent pas s'il existe, dans leur établissement, des structures prenant en charge les situations de violences sexuelles et sexistes.

Jeunes, précaires, pas ou peu rémunéré.e.s, les stagiaires sont en première ligne des discriminations potentielles.

AMBITIONS DU MANUEL

Ce manuel a également pour ambition de s'adresser aux **écoles de journalisme**. Nous voulons leur proposer des pistes pour mieux accompagner les élèves à travers les difficultés qu'ils peuvent traverser en stage.

Vous le verrez, le questionnaire que nous avons fait circuler pointe un défaut d'information des futurs stagiaires : **il est compliqué pour eux de savoir vers qui se tourner en cas de problème**, et ce même quand les structures d'écoute existent.

Nous prôtons donc davantage de pédagogie sur les dispositifs existants : les faire connaître clairement à plusieurs moments stratégiques de l'année, faire circuler un questionnaire après les stages pour recueillir les témoignages sur les discriminations potentielles...

C'est en se montrant à l'écoute qu'on accompagne la libération de la parole.

AMBITIONS DU MANUEL

Ce manuel s'adresse également **aux employeurs et aux rédactions en général**. Il rappelle leurs devoirs vis-à-vis des stagiaires sous leur responsabilité.

Plusieurs propos rapportés au sein du questionnaire diffusé dans les écoles tombent sous le coup de la loi. En tant qu'employeurs, il en va de votre responsabilité de mettre fin à une violence exercée au sein d'une rédaction que vous dirigez, si vous en avez connaissance.

Souvent, on se voit répondre le même genre d'argument lorsqu'on signale des agissements délictueux ou discriminants :

"On ne peut même plus faire de blague."

Personne n'est contre une bonne blague dans l'open space mais il serait bon de réfléchir avant de se laisser aller, en cadre professionnel, à des propos qui peuvent être reçus offensants ou violents. D'autant plus s'ils visent - ou touchent indirectement - une personne qui vous est hiérarchiquement subordonnée. Le ou la stagiaire n'ose généralement pas exprimer son inconfort, de peur des répercussions sur la poursuite de son stage, voire sa carrière. Il ou elle subit donc en silence des propos ou gestes blessants, offensants, parfois traumatisants.

Par ailleurs, humour ou pas, des paroles racistes, homophobes, sexistes, etc. restent sanctionnées par la loi.

AMBITIONS DU MANUEL

"Les dispositifs existent, mais les stagiaires ne nous parlent pas des problèmes."

C'est précisément la raison pour laquelle il faut rendre plus transparents les processus de signalement. Plusieurs rédactions le font déjà : elles ont élaboré un livret d'information simple à destination des nouveaux arrivants, stagiaires compris : qui est référent.e égalité ? Vers qui se tourner s'ils / elles rencontrent un problème ? Le service RH a-t-il prévu un protocole en cas de harcèlement ou de comportements déplacés ?

"Les stagiaires n'ont qu'à s'endurcir, on n'est pas chez les Bisounours."

Il est absurde d'exiger des nouveaux venus qu'ils s'adaptent à un environnement hostile, au lieu de saisir l'occasion de remettre en question l'ambiance de travail et d'en questionner les limites. Vous avez tout à y gagner : un environnement de travail ouvert et respectueux favorise la confiance des membres de la rédaction, qui se sentent encouragés à contribuer, proposer des idées, faire vivre le média. Croyez-vous vraiment qu'une stagiaire qui essuie toute la journée des remarques violentes aura envie d'être investi.e à 100% ?

Ensuite, il n'est pas question d'un monde de Bisounours, mais de respect du droit du travail et du droit pénal.

LES PRINCIPES

“

Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. (...)

Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

”

**ARTICLES 1 ET 2 DE LA
DÉCLARATION UNIVERSELLE DES
DROITS DE L'HOMME DE 1948**

C'EST QUOI, UNE DISCRIMINATION ?



Les critères de discriminations prohibés par la loi sont :

L'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue de l'auteur [de la discrimination], le patronyme, le lieu de résidence, la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques ou philosophiques, les activités syndicales, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.



QUELQUES DÉFINITIONS

“

Sexisme :

*Le **sexisme** est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes.*

Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtre).

C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

”

**EGALITE-FEMMES-
HOMMES.GOUV**

QUELQUES DÉFINITIONS



Racisme :

Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel, ou dans tout autre domaine de la vie publique.



**CONVENTION INTERNATIONALE
SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES
LES FORMES DE
DISCRIMINATION RACIALE**

QUELQUES DÉFINITIONS

“

LGBTphobie :

Le terme de LGBTphobie désigne toute attitude négative envers les lesbiennes, gays, bisexuel·le·s ou transidentitaires (LGBT).

Dans leur forme quotidienne, elles se traduisent par des réactions, conscientes ou non, d'exclusion, des injures verbales ou écrites, des moqueries, du harcèlement et des discriminations intentionnelles ou non.

Dans une forme plus extrême, les LGBTphobies s'expriment par des violences physiques, de la bousculade au passage à tabac, jusqu'au viol voire au meurtre.

”

DÉFENSEUR DES DROITS

QUELQUES DÉFINITIONS

“

Grossophobie :

La grossophobie est l'ensemble des discriminations subies par les personnes grosses. Elle s'exprime dans toutes les sphères de la vie des gros-ses : dans la sphère familiale, dans les relations privées, dans la discrimination à l'embauche, sur le lieu de travail, à l'école, dans l'accès aux soins médicaux, dans la prise en charge de santé, dans l'espace public, dans les transports...

La discrimination grossophobe impacte directement les vies, les carrières, l'éducation et la santé des personnes grosses qui n'ont pas accès aux mêmes opportunités que les personnes jugées au poids normé.

”

COLLECTIF GRAS POLITIQUE

C'EST QUOI, UNE DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE ?

En quoi les discriminations qu'on vient d'énoncer diffèrent-elles, par exemple, de ce moment désagréable où le vendeur vous a dit "ça ne va pas être possible" à cause de vos baskets ?

La différence est importante : il s'agit de discriminations systémiques.

C'est-à-dire qu'elles revêtent quatre dimensions :

- Une dimension individuelle / interpersonnelle
ex : harcèlement de rue, insulte raciste
- Une dimension structurelle
ex : la discrimination à l'embauche
- Une dimension institutionnelle
ex : le refus par un maire de marier deux personnes de même sexe
- Une dimension historique
ex : négationnisme, révisionnisme

C'EST BIEN BEAU, MAIS EN TANT QUE "SIMPLE" STAGIAIRE, SUIS-JE PROTÉGÉ.E ?

On va l'écrire en grand pour la peine :

OUI

En tant que stagiaire sous convention avec une entreprise, vous avez exactement les mêmes droits qu'un salarié en CDI depuis 15 ans.

Le ou la stagiaire a droit à la protection du Code du travail au même titre que les autres salariés, depuis la loi du 22 juillet 2013, reprise dans **l'article 124-12 du Code de l'éducation**.

Vos collègues ont beau être plus expérimentés et mieux payés que vous, ils n'ont aucunement le droit d'exercer de la violence physique ou psychologique contre vous, de se livrer à des propos sexistes, racistes, LGBTphobes, de se montrer humiliants ou harcelants.

LE QUESTIONNAIRE



Notre questionnaire a été diffusé fin 2020 dans **11 écoles de journalisme** :

Le Celsa, le CFJ, le Cuej, l'EJCAM Marseille, l'IEP Paris, l'EJT Toulouse, l'EPJT Tours, l'ESJ Lille, l'IFP Paris, l'IPJ Paris, le master journalisme culturel à La Sorbonne Nouvelle.

Dans ce questionnaire, nous avons demandé aux élèves de faire état des discriminations dont ils ou elles ont été la cible directe ou le / la témoin, citations à l'appui.

Nous leur avons également demandé s'ils / elles en avaient parlé à des proches, collègues ou au personnel scolaire, et quelles étaient leurs connaissances d'éventuels recours auprès de l'école ou de la rédaction concernée.

Ce questionnaire a été intégralement anonymisé. Il n'a pas vocation à distribuer les bons et mauvais points chez les employeurs ou les écoles, mais à révéler des mécanismes et comportements systémiques, souvent très semblables d'une rédaction à l'autre.

LE QUESTIONNAIRE DÉCRYPTÉ

178 élèves y ont répondu, dont :

130 femmes

46 hommes

1 personne non binaire

26% disent avoir **subi** des discriminations au cours de leur stage, soit un peu plus d'un quart.

Parmi ces victimes :

- 56,6% en ont parlé à un.e proche
- 15,1% à un.e camarade de promo
- 15,1% à un.e collègue
- 5,7% à un.e référent.e de l'école
- 3,8% en ont parlé à l'agresseur/euse

36,9% disent avoir été **témoins** de discriminations au cours de leur stage, soit plus du tiers.

Parmi ces témoins :

- 39,3% en ont parlé à un.e proche
- 16,1% à un.e camarade de promo
- 28,6% à un.e collègue
- 1,8% à un.e référent.e de l'école

TÉMOIGNAGES :

“

« On m'a dit : "t'as de l'ambition? Eh bien faut être prête à coucher sinon tu n'iras pas loin" »

"DES ALLUSIONS SUR MES ORIGINES, APRÈS UN MATCH DE FOOTBALL D'UNE ÉQUIPE NATIONALE MAGHRÉBINE, SUR LE FAIT QUE J'AIE BRÛLÉ (OU NON) DES ARRÊTS DE BUS"

«Un jour, j'ai fait une erreur minime, mais le chef a décidé de la pointer du doigt en conférence de rédaction, puis une assemblée uniquement composée d'hommes a réfléchi à une "punition" pour moi, à base de fouets et de vêtements en cuir.»

« Demander à une fille si elle a mis une jupe pour les hommes de la rédaction puis lui demander si c'est parce qu'elle compte coucher avec quelqu'un à la sortie du boulot.»

« Un collègue m'envoyait des sms vers 23h30 / minuit pour parler du taf ou pour me proposer des dates alors qu'il était marié avec un enfant et que je ne lui ai jamais montré de signes d'intérêt»

« LA RÉDACTRICE EN CHEF SE MOQUAIT OUVERTEMENT D'UNE DES STAGIAIRES LORSQU'ELLE N'ÉTAIT PAS LÀ, CAR ELLE LA JUGAIT EN SURPOIDS»

”

TÉMOIGNAGES :

“

« J'ai fait face à des remarques paternalistes et un comportement dragueur de la part d'hommes politiques quand j'étais stagiaire en région. Je n'étais pas prise au sérieux à l'inverse des autres stagiaires masculins.»

« Des remarques racistes du type "en sortant de Paris, c'est plus la France", "les migrants, ça dégage»

« REMARQUES SEXUELLES TRÈS DÉPLACÉES
LORS DE REPORTAGES PAR DES HOMMES
EXTÉRIEURS À L'ENTREPRISE. MES COLLÈGUES HOMMES
PRÉSENTS N'ONT RIEN DIT»

« Elle est belle ta collègue blonde stagiaire, ça doit être bien de "travailler" avec elle »

« UNE AMBIANCE SEXISTE, AVEC DES REMARQUES SUR LES
TENUES DES COLLÈGUES FEMMES, DE L'HUMOUR SEXISTE,
HOMOPHOBE ET RACISTE, DES SURNOMS DÉPLACÉS»

« Racisme contre un stagiaire et "blagues"
homophobes dans le dos d'une autre stagiaire»

”

TÉMOIGNAGES :

“

« Il y a une discrimination de classe très difficile à supporter. Tous les stages sont non-payés, la plupart des rédacs nationales sont à Paris. En plus du retard dans le capital social qu'on doit combler, on doit payer pour faire ce métier, pour faire sa place, travailler gratuitement. Croyez moi c'est difficile quand vos parents sont au SMIC.»

« A propos de l'âge et donc de mes "capacités neuronales" à comprendre des consignes simples »

« Origine autre que française + faire comme si mes opinions ne comptaient pas car j'étais un stagiaire parmi d'autres »

”

DEFINITIONS ET QUALIFICATIONS

Certains des faits rapportés par les ex-stagiaires correspondent à une infraction.

Attention : le droit n'est pas une science "dure" et des faits ne sont pas automatiquement qualifiables. Ils sont soumis à l'interprétation du magistrat ou du conseil de prud'hommes, qui évaluera les circonstances et le contexte pour se prononcer.

En l'absence de contexte précis, nos indications ci-dessous sont donc à prendre avec précaution.

Elles ont pour but de servir de piquêre de rappel : **quand vous avez l'impression que quelque chose cloche dans vos relations de travail, que vous vous sentez mal à l'aise en rédaction, écoutez cet instinct** et allez relire ces définitions.

DEFINITIONS ET QUALIFICATIONS

« Un collègue m'a mis une main aux fesses »

Il s'agit d'une **agression sexuelle** : un contact physique avec une partie sexuelle (sexe, fesses, seins, bouche, entre les cuisses) commis par violence, contrainte, menace ou surprise.

*Source : article 222-22 du Code pénal
Peine max : 5 ans de prison, 75 000€ d'amende.*

Si l'agresseur a autorité sur la victime, ce qui est le cas s'il s'agit de votre supérieur hiérarchique :

Il s'agit alors d'une circonstance aggravante, et la peine peut être portée à 7 ans de prison et 100 000€ d'amende.

DEFINITIONS ET QUALIFICATIONS

« T'as de l'ambition ? Faut être prête à coucher, sinon tu n'iras pas loin. »

Il s'agit d'un **agissement sexiste** : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Source : article L1142-2-1 du code du travail.

Cela peut s'apparenter à du **harcèlement sexuel** en cas de réflexions répétées allant dans le même sens.

DEFINITIONS ET QUALIFICATIONS

« Un collègue m'envoyait des sms vers minuit pour parler du taf ou pour me proposer des rendez-vous alors qu'il était marié avec un enfant et que je ne lui ai jamais montré de signes d'intérêt. Il a essayé de m'embrasser lors de mon dernier jour »

Il peut s'agir de **harcèlement sexuel** : des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante.

*Source : article 222-33 du Code pénal, article L1153-1 du Code du travail
Peine max : 2 ans de prison, 30 000€ d'amende.*

Si la tentative de baiser a été commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, elle peut être considérée comme **une tentative d'agression sexuelle**.

DEFINITIONS ET QUALIFICATIONS

« Messages déplacés de la part de mon patron »

Il peut s'agir de **harcèlement sexuel** : des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante.

*Source : article 222-33 du Code pénal, article L1153-1 du Code du travail
Peine max : 2 ans de prison, 30 000€ d'amende*

Si l'agresseur abuse de son autorité, ce qui est le cas s'il s'agit de votre supérieur hiérarchique :

Il s'agit alors d'une circonstance aggravante, et la peine peut être portée à 3 ans de prison et 45 000€ d'amende.

DEFINITIONS ET QUALIFICATIONS

« Blagues sexistes quotidiennes de la part d'un journaliste de la rédaction sur d'autres collaboratrices ou des interlocutrices du journal ou encore des commentaires déplacés sur le physique, glissés sous forme de "compliments".»

Pour les personnes directement visées cela s'apparente a minima à des **agissements sexistes** (dont les blagues répétées créées « un environnement dégradant, humiliant ou offensant »). Selon la teneur des propos, cela peut également constituer du **harcèlement sexuel**.

Source : article L1142-2-1 du code du travail, article L1153-1 du Code du travail

DEFINITIONS ET QUALIFICATIONS

« Ma cheffe m'a dit qu'il fallait faire attention en tant que journaliste à ne pas trop "gonfler". Elle venait de me rappeler que j'avais déjeuné "lourd" le midi et qu'à nouveau, nous étions au restaurant, alors bon, il fallait faire attention. En plus j'avais un peu grossi et elle l'avait remarqué.»

Il peut s'agir de **harcèlement discriminatoire en fonction de l'apparence physique** : tout agissement lié à ce motif, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Source : article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

Le harcèlement discriminatoire n'a pas besoin d'agissements répétés pour être qualifié : une seule fois suffit.

DEFINITIONS ET QUALIFICATIONS

« Imitation d'accents "créoles",
demander constamment au seul Arabe
de la rédaction ce qu'il y a dans sa
cigarette roulée.»

"Remarques racistes envers deux
collègues du fait de leur couleur de
peau.»

Il peut s'agir de **harcèlement discriminatoire en raison de l'origine, de l'apparence à une ethnie**: tout agissement lié à ce motif subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

*Source : article 1 de la loi n° 2008-496
du 27 mai 2008.*

DEFINITIONS ET QUALIFICATIONS

« Des "blagues" proches de l'insulte faites à un collègue gay »

Il peut s'agir de **harcèlement discriminatoire en raison de l'orientation sexuelle** : tout agissement lié à ce motif subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Source : article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

DEFINITIONS ET QUALIFICATIONS

« Mon patron préférerait travailler avec moi car j'étais une fille plutôt qu'avec mon collègue gay et un autre de sexe masculin »

Cet exemple est frappant en ce qu'il cumule plusieurs discriminations en une. Les deux collègues mentionnés sont écartés en raison de son sexe pour l'un, de son orientation sexuelle pour l'autre. Deux motifs de discrimination selon la loi.

Néanmoins, être "choisie" par le patron parce qu'on est une fille ne relève pas du privilège pour autant. Pourquoi son supérieur préfère-t-il travailler avec une femme ? Le témoignage ne le précise pas, mais rappelons que les stéréotypes genrés n'ont pas leur place dans le milieu professionnel. On choisit les membres de son équipe pour leurs compétences.

LE SEXISME DIT "ORDINAIRE"

« Lors de mon entretien de fin de stage, des maîtres de stage tentent de me dissuader de continuer dans le domaine en télé parce que "le matériel c'est lourd, c'est un métier physique" (je fais 1m55, je suis jeune et surtout je suis une femme). Il faut toujours travailler deux fois plus pour être considérée autant qu'un homme. Mon chef me dissuadait d'aller couvrir des manifestations un peu chaudes, me demande à plusieurs reprises si "je suis sûre", s'inquiète etc alors que le stagiaire homme du même âge est envoyé sans plus de questions.»

« L'ASSIGNATION DES SUJETS ET RUBRIQUES SELON LE GENRE DES JOURNALISTES EN POSTE : LES FEMMES À LA CULTURE, AUX LOISIRS, À L'ÉDUCATION ET LES HOMMES AUX SPORTS, À LA POLITIQUE ET AUX FAITS DIVERS POLICE-JUSTICE.»

En théorie, rien n'empêche une femme de porter une caméra ou de couvrir une compétition sportive ; dans les faits, les "chasses gardées" masculines rendent très pénibles les conditions de travail pour les femmes qui s'y aventurent (voir le documentaire *Je ne suis pas une salope, je suis journaliste*, de Marie Portolano).

Malgré les campagnes, les mobilisations, les formations, les stéréotypes sexistes sont persistants et on n'évacue pas en quelques années le poids de conceptions ancrées par l'éducation genrée, la culture, l'histoire depuis des siècles.

QUELLES CONSÉQUENCES ?

Nous avons demandé aux répondantes et répondants du questionnaire si ces discriminations constatées en stage avaient eu des conséquences. **Dans la majorité des cas, il ne se passe rien.** Trois types de réponses se dessinent :

1) Le problème n'est pas signalé

« Nous en avons juste parlé entre stagiaires, apparemment c'était assez commun dans cette rédaction de faire ce genre de blagues.»

« J'en ai parlé à des proches et à des personnes chargées de traiter de ces problèmes au sein du média. Mais je me suis ensuite rétractée parce que je trouvais le processus bancal : **ces personnes à qui je devais parler étaient aussi journalistes, dans le même média, or je voulais protéger mon anonymat. J'avais peur de ne plus pouvoir y travailler ensuite.**»

« J'en ai discuté avec la personne concernée, elle n'a pas souhaité faire de signalement, car ses signalements précédents sont restés sans suite.»

« Certaines journalistes femmes n'ont pas osé faire remonter ce sujet.»

« La personne était connue dans l'entreprise pour des blagues sexistes. Tout le monde en blaguait.»

QUELLES CONSÉQUENCES ?

2) Le problème est signalé... en vain

« Dans certains cas, on m'a expliqué que le collègue en question était notoirement "comme ça.»

« Il en est ressorti un "Bah, il est comme ça et dans quelques années il sera en retraite".»

« Rien ... le rédacteur en chef recommandant même à la victime de ne pas le signaler aux RH.»

« Discussions, débats, confrontation dans l'open-space mais sans plus.»

« J'ai expliqué à la seule femme de la rédaction que ces remarques me provoquaient des crises de panique à cause d'un trauma personnel et on m'a juste dit que je devais "me renforcer" pour ne pas faire attention à ça.

On m'a dit que ce serait comme ça dans toutes les rédactions et que, si j'avais été traumatisée dans le passé, c'était à moi de changer pour faire en sorte que ça ne me dérange plus.»

« J'ai écrit un rapport pour le directeur des études mais je n'ai souhaité aller plus loin car les personnes qui nous ont littéralement pourri notre stage cet été sont toujours en poste, et le resteront encore un long moment je pense, ce qui m'inquiète quant à mon insertion pro future.»

QUELLES CONSÉQUENCES ?

3) Dans une minorité de cas, le signalement eu des conséquences, d'ampleur variable :

« Le collègue a montré son soutien à mes remarques lorsque des commentaires qui tournaient sexistes étaient proférés.»

« Ce média, qui faisait partie des stages obligatoires après la première année, a été déconseillé aux étudiants de l'année suivante, qui ont été avertis, comme je l'avais demandé.»

« Après en avoir parlé à la référente de l'entreprise, il ne s'est strictement rien passé. Après en avoir parlé à mon directeur d'alternance à l'école et à la référente en charge des discriminations au sein de l'école, **les choses ont évolué, enclenchant une enquête interne dans mon entreprise qui a révélé des agissements similaires de cette personne envers d'autres femmes de la rédaction.** Pour autant, personne n'a voulu témoigner lors de l'enquête interne et la personne que j'ai dénoncée est revenue travailler quelques semaines plus tard après une mise à pied. Ne me sentant plus en sécurité dans la rédaction, j'ai réclamé à être mutée ailleurs. Après de nombreuses discussions houleuses avec les services de RH, j'ai été mutée dans une autre structure appartenant à la même boîte, dans une autre ville.»

« Mon responsable a immédiatement prévenu les RH et le rédacteur en chef. Mon collègue a été convoqué, il a reçu une lettre de l'entreprise, ils l'ont ensuite muté dans une autre ville, puis n'ont pas reconduit son CDD.»

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Comme on l'a vu, il ne s'est à peu près rien passé quand les témoins ou cibles de discriminations ont tenté de les dénoncer.

Pourtant, votre employeur est responsable de votre santé physique et mentale au travail. S'il reçoit un signalement concernant un comportement déplacé, il **doit enquêter** sur les allégations.

ARTICLE L. 4121-1 DU CODE DU TRAVAIL

"L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner."

ARTICLE L. 1153-5 DU CODE DU TRAVAIL

"L'employeur doit agir lors qu'un salarié est victime de propos et de comportements ouvertement racistes."

**COUR DE CASSATION, CH.CIVILE 2
13 MARS 2014, N° 13-13902**

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Cette obligation est dite "obligation de sécurité de résultat" : **cela signifie que l'employeur est tenu pour responsable si des faits de harcèlement sexuel ou moral, mais aussi des propos et comportements racistes, se déroulent au sein de son équipe.**

Avis aux rédactions : quand on vous signale des propos inappropriés, répondre "on n'y peut rien, il est comme ça" sans réagir, c'est un manquement qui peut être qualifié de "faute inexcusable" devant le tribunal.

A la clé : une compensation financière pour la victime.

La réaction de l'employeur doit être **immédiate** pour mettre un terme aux agissements dénoncés, avant même que les faits soient établis.

Pour éviter que les violences se poursuivent ou s'aggravent, l'employeur doit :

- mener une enquête sérieuse et impartiale,
- décider de mesures conservatoires : écarter la personne soupçonnée le temps de l'enquête, pour éviter qu'elle exerce des pressions sur la victime ou les témoins
- décider de sanctions proportionnelles à la gravité de la faute. La sanction peut être mineure (avertissement, blâme) ou majeure (mise à pied, mutation, rétrogradation...)

PLUS D'INFOS SUR AVFT.ORG

UN EXEMPLE DE BONNE RÉACTION DE L'EMPLOYEUR

Focus : le cas de la stagiaire qui a subi une agression sexuelle

Les faits :

« Ce mec avait des comportements étranges. Quand il disait bonjour aux femmes, il nous regardait de la tête aux pieds, comme s'il nous déshabillait du regard. On ne se sentait pas à l'aise avec lui. Un soir, une réunion a été organisée pour nous apprenions à nous connaître. À la fin de la réunion, j'étais accoudée sur un petit meuble et là, ce mec est passé derrière moi et m'a tapé les fesses. J'ai réagi immédiatement en disant : "Mais tu ne vas pas bien toi, t'es complètement taré !" J'ai expliqué ce qu'il s'était passé aux journalistes et chefs du service présents. Sur le moment ils ont tous eu l'air choqué, mais n'ont pas réagi plus que ça.»

Conséquences :

« Mon chef et la secrétaire sont venus me parler pour me dire que ce qui s'était passé la veille était inadmissible. Ils m'ont expliqué qu'ils avaient parlé au journaliste la veille au soir. Ils lui ont dit que c'était inadmissible. Mon chef a dit qu'il l'avait fait remonter au rédacteur en chef dès le matin suivant, mais aussi à la directrice des ressources humaines. Après la DRH m'a appelée, le rédacteur en chef aussi, pour avoir ma version. Ils ont fait le tour des autres journalistes pour savoir s'il y avait eu des problèmes.

Ce mec-là a eu une lettre officielle, qui disait que son comportement était donc inadmissible. Ils l'ont mis dans une petite locale où il était presque tout seul, puis il a été transféré dans un autre média du même groupe. Depuis, je ne l'ai jamais revu. Je pense que mes chefs ont fait en sorte qu'on ne se croise pas. J'ai eu l'impression d'être soutenue.»

QUE FAIRE SI VOUS ÊTES VICTIME DE DISCRIMINATION EN STAGE ?

Les étudiantes et étudiants qui ont contribué au questionnaire le confirment : bien que plus sensibilisés aux violences subies que leurs aînés, ils et elles n'osent souvent pas réagir. Par découragement face à l'inertie de leurs collègues, par manque d'infos, par peur de se "griller" dans la profession...

Quelle que soit votre décision sur les suites à donner à une violence en rédaction, gardez en tête ces quelques pistes.

La recommandation la plus importante : ne restez pas seul.e. Parlez-en à des proches de confiance, à des collègues, ou ayez recours à des accompagnements spécialisés. Des associations peuvent vous aider (on vous donne des références en fin de manuel).

Il est déjà douloureux de subir des violences ; pas la peine de s'infliger la double peine du silence. Entourez-vous de sources de soutien et d'affection.

Ce n'est pas à vous d'avoir honte. Une victime n'est pas responsable de l'agression qu'elle subit.

QUE FAIRE SI VOUS ÊTES VICTIME DE DISCRIMINATION EN STAGE ?

Notez tout.

Les "remarques anodines" et "petites blagues" de votre collègue sont parfois difficiles à identifier comme du harcèlement. Et pour cause : on a toujours tendance à minimiser, même pour soi-même, les violences infligées, surtout dans le cadre d'un stage où l'on veut bien faire et se rendre indispensable.

Utilisez vos compétences de journalistes : notez et datez précisément ce que vous subissez (ou ce que d'autres subissent, voir la partie réservée aux témoins).

Circonstances, mots employés, gestes... Écrits noir sur blanc, les éléments ainsi pris en note prennent un tout autre relief. Ce réflexe vous permettra de prendre conscience de la gravité des actes subis.

Suscitez l'écrit.

Pour que votre dossier soit crédible lors d'une enquête interne ou face à la justice, il faut des preuves écrites. N'hésitez pas à envoyer des messages (mails, Whatsapp, Messenger...) qui racontent / rappellent les faits. Ca peut être un message adressé à l'agresseur ("je n'ai pas apprécié quand...") mais aussi à des collègues, des proches, etc.

QUE FAIRE SI VOUS ÊTES VICTIME DE DISCRIMINATION EN STAGE ?

Entourez-vous.

Identifiez les témoins : qui se trouve sur place au moment des faits, qui a entendu ? Essayez de vous trouver des alliés.

N'hésitez pas à solliciter de l'aide extérieure. Si vous ressentez un mal-être persistant, n'attendez pas d'être au fond du gouffre : un médecin du travail peut vous prescrire un arrêt de travail, mais aussi déclarer le caractère professionnel de votre maladie, voire vous déclarer inapte au travail.

Si une enquête interne est menée, ces éléments seront utiles pour prouver ce que vous avancez. C'est ce qu'on appelle un faisceau d'indices : une accumulation d'éléments qui étayent suffisamment votre propos pour permettre une éventuelle sanction professionnelle / condamnation en justice.

Bon à savoir : la justice a admis le licenciement d'un salarié qui se rendait coupable de harcèlement moral envers un stagiaire (CA Versailles, 14 mai 2020, n° 18/02424).

QUE FAIRE SI VOUS ÊTES VICTIME DE DISCRIMINATION EN STAGE ?

A la question "Savez-vous qui alerter en cas de discrimination ?", 46,8% des étudiantes et étudiants ont répondu non.

Voici quelques pistes d'informations :

- Alerter votre maître de stage s'il / elle vous paraît à l'écoute (et si ce n'est pas la personne à l'origine de la discrimination, évidemment)
- Alerter le / la référent.e éthique ou égalité de votre entreprise

Ces personnes se chargent de recueillir la parole des personnes harcelées, agressées, et plus généralement reçoivent des témoignages anonymes sur la mauvaise gestion de l'entreprise et tout ce qui est du domaine juridique et économique

- Alerter le / la référent.e égalité de votre école
- Alerter les RH

Les noms des référent.e.s égalité de l'établissement et de la rédaction se trouvent en général sur votre convention de stage, dans des cases dédiées. Lisez-la attentivement !

QUE FAIRE SI VOUS ÊTES VICTIME DE DISCRIMINATION EN STAGE ?

Voici la liste des référent.e.s égalité par école.

Cette liste évolue constamment, c'est pourquoi on vous conseille de doubler votre recherche avec votre convention de stage et avec la liste disponible sur le site de la Conférence des écoles de journalisme (CEJ), qui rassemble les 14 établissements reconnus par la profession.

cej.education/la-cej/ sous l'onglet "La liste des référent.e.s des écoles"

CFJ : Delphine Veaudor, dveaudor@cfjparis.com, 06 82 45 64 09

Cuej : Charlotte Dorn c.dorne@unistra.fr 06 20 42 83 93
Cellule d'écoute de l'université : violences-sexistes@unistra.fr

Il est aussi possible de consulter le service médical de l'université de Strasbourg ssu@unistra.fr

EPJT : Nicolas Sourisce, nicolas.sourisce@univ-tours.fr
06.16.23.68.25

Référente (renfort) : Delphine Clémenceau-Hindy,
delphine.clemenceau@univ-tours.fr

Celsa : Lisa Bolz : lisa.bolz@sorbonne-universite.fr
La mission égalité de Sorbonne université : lettres-mission-egalite@sorbonne-universite.fr

La cellule externalisée d'écoute et de prise en charge des victimes et témoins de violences sexistes et sexuelles de Sorbonne Université : 01 39 10 85 35

accueil.universite.isg@gmail.com

QUE FAIRE SI VOUS ÊTES VICTIME DE DISCRIMINATION EN STAGE ?

EJC : Philippe Continsouza
philippe.continsouza@univ-cotedazur.fr

EJCAM : Stephane Cabrolié - stephane.cabrolie@univ-amu.fr

EJT : Pierre Ginabat - pierre.ginabate@ejtprod.fr

EJDG : Ariane Denoyel - ariane.denoyel@ejdg.fr

Ecole de journalisme de Sciences Po : Alice
Antheaume
ecole.journalisme@sciencespo.fr

ESJ Lille : Corinne Vanmerris - corinne.vanmerris@esj-lille.fr

IFP : Jean-Baptiste Legavre - jblegavre@gmail.com

IJBA : Marie-Christine Lipani
marie-christine.lipani@ijba.u-bordeaux-montaigne.fr

IPJ Dauphine : Pascale Colisson
pascale.colisson@ipj.dauphine.fr

IUT de Lannion : Sandy Montañola
sandy.montanola@univ-rennes1.fr

QUE FAIRE SI VOUS ÊTES VICTIME DE DISCRIMINATION EN STAGE ?

On l'a vu avec le questionnaire : les signalements en entreprise ou à l'école n'offrent pas toujours de solutions pérennes. Plusieurs anecdotes font état d'une inertie administrative malgré un signalement. Des étudiantes nous ont également fait part de cellules d'écoute défaillantes, de formulaires de prise en charge inaccessibles, etc. Vous avez d'autres options :

D'abord, vous êtes en droit de déposer plainte. Le commissariat n'a pas le droit de vous refuser ce dépôt de plainte.

Vous pouvez aussi :

- Saisir le défenseur des droits
Au numéro 3928 ou sur leur tchat antidiscriminations.fr/
- Saisir l'inspection du travail, compétente en cas de conflit avec l'employeur ou de harcèlement (ses coordonnées doivent être affichées sur le lieu de travail)
drees.gouv.fr/
- Saisir les représentants du personnel / les syndicats
- Vous faire aider par une association (AVFT, le Planning familial... Voir nos références en fin de manuel)

SYNDICATS ET REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

En tant que stagiaire, vous faites partie de l'entreprise pendant la durée fixée par votre convention. Vous avez accès à l'aide des syndicats : renseignez-vous sur les syndicats présents dans votre rédaction, et sélectionnez celui qui vous inspire confiance pour vous épauler.

En cas de discrimination, les syndicats ont le pouvoir de réclamer l'intervention de l'employeur et si celui-ci n'agit pas, ils peuvent vous accompagner au cours d'éventuelles poursuites en justice.

Ils garantissent la confidentialité de vos échanges.

Ils représentent donc une bonne option quand on est stagiaire et pas en position de force dans l'entreprise !

Bon à savoir : une permanence du SNJ se tient **tous les mercredis après-midis au 01 42 36 84 23 ou à permanences@snj.fr**. La personne peut vous prodiguer des conseils, voir ce qu'elle peut déclencher sans avoir à citer votre nom, ou solliciter des représentants du SNJ s'ils sont présents dans votre entreprise (délégués syndicaux, représentants syndicaux, élus du Comité social et économique).

Ces derniers (présents dans les entreprises de plus de 11 personnes) bénéficient d'un **droit d'alerte**. Cela signifie qu'en cas d'atteinte à vos droits ou à votre intégrité physique ou mentale, ils peuvent saisir l'employeur pour l'obliger à mener une enquête et y être associés pour garantir qu'elle sera menée de manière impartiale.

egalite-professionnelle.cgt.fr

snj.fr

<https://snjcgt.fr>

QUE FAIRE SI VOUS ÊTES TÉMOIN DE DISCRIMINATION EN STAGE ?

Ces conseils sont à adopter dans la mesure de vos moyens et de votre place en entreprise. Si vous êtes également précaire / stagiaire, il est bien sûr compliqué de s'exposer.

Mais gardez bien ceci en tête : le jour où plus personne ne rira à une blague sexiste, raciste, grossophobe, etc. leurs auteurs y renonceront d'eux-mêmes.

- 1) Réagir, dire qu'on n'est pas d'accord
- 2) Qualifier les faits "ce que tu viens de dire n'est pas drôle, c'est homophobe"
- 3) Faire prendre conscience à la personne qu'elle a été discriminante "et donc qu'est-ce que tu veux dire par là ? Quel est le lien ? pourquoi tu dis ça ?"
- 4) Prendre à parti les autres : "est-ce que tout le monde est d'accord avec ce qu'il vient d'être dit ?"
- 5) Le plus important, et à la portée de toutes et tous : soutenez la victime. Proposez-lui votre aide, dites que vous la croyez et rassurez-la sur le fait qu'elle n'y est pour rien, afin de lutter contre le sentiment de honte et de culpabilité que ressentent souvent les victimes. Mais ne prenez pas de décision à sa place, et surtout, ne la faites pas culpabiliser si elle ne réagit pas comme vous le souhaitez.

QUE DEVRAIENT FAIRE LES ECOLES ?

Revenons à notre questionnaire :

Parmi les stagiaires cibles de discriminations, 5,7% en ont parlé à un.e référent.e de l'école

Parmi les témoins de discriminations, 1,8% en ont parlé à un.e référent.e

A la question, "trouvez-vous que l'école en fait assez pour résoudre le problème", 55,6% estiment que oui, 44,4% pensent que non.

1 élève sur 2 s'estime suffisamment informé.e sur les discriminations avant de partir en stage (50,6%)

Que faire pour combattre ce défaut de communication et d'information ?

QUE DEVRAIENT FAIRE LES ECOLES ?

Rappel : le personnel scolaire doit être formé à la lutte contre les violences sexuelles, et une cellule de veille et d'écoute.

En cas de problème lors du stage et dont a connaissance l'école, le ministère de l'enseignement précise que :

- Tout problème soulevé par le stagiaire ou le tuteur de stage doit faire l'objet d'une étude attentive de la part de l'école (enseignant-référent et service en charge des stages) pour trouver une solution appropriée.
- Si besoin, la mission du stage ou les termes de la convention de stage seront modifiés et un avenant à la convention sera signé.
- En cas de rupture de la convention, l'école devra conseiller le / la stagiaire pour trouver un autre organisme d'accueil.

QUE DEVRAIENT FAIRE LES ECOLES ?

Le fait que l'élève se trouve en rédaction ne change rien sur le fond : un.e stagiaire demeure un.e étudiant.e sous la responsabilité de son école.

Quelques bonnes pratiques à mettre en place :

1) **Informé**. On l'a vu, la moitié des élèves sollicités se disent insuffisamment informés. Nous préconisons d'organiser des formations aux violences sexistes et sexuelles en amont des départs en stage, et idéalement le plus tôt possible dans l'année scolaire.

Ces formations sont l'occasion de communiquer sur vos dispositifs : contact de la cellule d'écoute, du / de la référent.e égalité, etc.

QUE DEVRAIENT FAIRE LES ECOLES ?

2) Ecouter

A la question "Avez-vous un questionnaire ou un débrief à remplir en retour de stage, qui inclue la question des discriminations ?"

83% d'entre elles et eux répondent non.

Il nous semble indispensable que les écoles **incluent systématiquement dans leurs formulaires de retours de stages une question précise sur les discriminations ou violences éventuelles subies.**

Les cellules d'accueil et d'écoute, les dispositifs de signalement de violences, désormais obligatoires dans les établissements d'enseignement supérieur, ne suffisent pas toujours à inciter les élèves à les saisir.

Il est crucial de rappeler aux élèves, à plusieurs stades de l'année scolaire, que l'école est mobilisée pour recueillir leur parole et les soutenir.

QUE DEVRAIENT FAIRE LES ECOLES ?

3) Réagir

On le sait : il est difficile de "boycotter" une rédaction majeure, au risque de priver les étudiantes et étudiants de futures opportunités professionnelles.

Mais ces considérations ne doivent pas primer sur la sécurité des élèves.

Une école nous a ainsi assuré : "Si un.e étudiant.e est victime de violences sexistes, raciste ou homophobe lors d'un stage, il ou elle n'aura pas à rester dans l'entreprise. La fin prématurée du stage n'impactera pas la scolarité ou l'obtention de crédits."

Par ailleurs, si un employeur se montre insécurisant ou discriminant à répétition, il est peut-être temps de vous rapprocher d'autres écoles et d'envisager une action commune. La CEJ, qui rassemble les écoles reconnues par la profession, peut représenter une force de frappe efficace.

NOS SOURCES

- Manuel contre le harcèlement au travail, d'Elise Fabing, éd. Hachette Pratique. Une mine d'infos, claire et accessible, pour connaître ses droits !
- En finir avec les violences sexuelles - manuel d'action, de Caroline de Haas, éd. Robert Laffont
- Les interventions en ligne du collectif #NousToutes
- Les formations à l'égalité en rédaction dispensées par Prenons La Une
- Le site de l'Association contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)
- L'Observatoire étudiant des violences sexistes et sexuelles
- Les rapports du Défenseur des droits
- La formation de l'association Lallab
- Le Centre intersectionnalité à Berlin

CONTACTS UTILES

Prenons La Une dispose d'une plateforme de soutien pour les journalistes victimes de violences sexistes et sexuelles, qui peut vous rediriger vers d'autres contacts en fonction de vos besoins.

allosexisme@prenonslaune.fr

En avant tout(e)s oeuvre auprès des jeunes pour changer les comportements sexistes et accompagne les victimes de violences sur son tchat.

Commentonsaime.fr

Lallab, association féministe et antiraciste qui défend les droits des femmes musulmanes
lallab.org

L'Association des journalistes LGBTI (AJL)
défend les droits des journalistes LGBTI
ajlgbt.info/

L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)

Marie Dasylva, coach à destination des personnes racisées en entreprise
Page Instagram [@mariedasylvacoach](https://www.instagram.com/mariedasylvacoach)

Gras Politique, collectif qui défend les droits des personnes grasses
graspolitique.wordpress.com

REMERCIEMENTS

Un immense merci à :

Me Elise Fabing et Me Marion Simone, pour leur relecture juridique attentive et leurs réponses claires.

Myriam Guillemaud-Silenko du Syndicat national des journalistes (SNJ)

Pascale Colisson et Sandy Montañola pour leur temps et leur action pour l'égalité

Camille, Agathe & Simon pour leur "Petit manuel du sexisme en entreprise, et comment le combattre", qui a inspiré celui-ci.

La membre de Prenons La Une qui a préféré rester anonyme et qui a pris le temps de relire et corriger ce manuel.

A vous qui avez pris le temps de lire ce manuel jusqu'à la fin !

Et plus largement, merci aux personnes qui luttent au quotidien pour l'égalité au sein des rédactions, et font tomber les murs pour les suivantes.

AUX MANETTES DU MANUEL :

Perrine Bontemps
Marthe Chalard-Malgorn
Emma Chevaillier
Lucie Diat
Marion Douzet
Margot Fournié
Louise Gerber
Hannah Gore
Léa Gorius
Paola Guzzo
Salomé Hénon--Cohin
Tiffany Konaté
Solène Leroux
Romane Lhériaux
Margaux Queffélec
Zoé Pallier
Marie Parra
Clémentine Piriou
Marion Pivert
Amandine Poncet
Suzanne Prez
Elise Regaud
Selma Riche
Fanny Ruz-Guindos-Artigue

Coordination et rédaction :

Pauline Grand d'Esnon

Secrétariat de rédaction :

Prenons La Une