

2022

**Sondage sur la
diversité dans les
salles de presse
canadiennes**

Rapport final



The Canadian Association of Journalists
L'Association Canadienne des Journalistes

Table des matières

Introduction	3
Méthodologie	4
Limites des données	6
Résultats nationaux	8
Principales conclusions	11
Travail à temps plein	11
Diversité au sein de la direction	12
Travailleurs à temps partiel et stagiaires	14
Comparaison année sur année	15
Résultats qualitatifs	17
Conclusion	19
Remerciements	21
Annexe	22

Introduction

L'Association canadienne des journalistes (ACJ) est ravie d'annoncer les résultats de son deuxième sondage national sur la diversité. Dans le cadre de ce sondage volontaire, nous avons recueilli des données auprès de 242 salles de presse représentant 5 012 journalistes. Le taux de participation au sondage de cette année est plus élevé que celui des années précédentes, ce qui en fait le sondage sur la diversité la plus remplie de l'histoire des médias canadiens.

L'ACJ espère que ce sondage deviendra un exercice de référence pour les organismes de presse opérant au Canada. Jusqu'à présent, dans l'ensemble, le Canada n'a pas réussi à collecter et à contrôler ces données de manière cohérente. Il est essentiel que ces données soient mises à la disposition du public et des salles de presse. En tant qu'industrie qui exige la transparence et des rapports sur la diversité des organisations et des organes gouvernementaux, il est temps que les données sur la diversité soient également rendues publiques pour les médias canadiens.

L'ACJ apprécie la coopération et la volonté des 242 salles de presse qui ont participé au sondage de cette année. Plus il y a de salles de presse qui participent, plus l'image de la diversité dans les salles de presse canadiennes est claire.

La réponse au sondage de l'an dernier a lancé une importante conversation à l'échelle de l'industrie, une conversation que l'ACJ espère poursuivre. De plus, le sondage de l'an dernier a été largement couvert par les médias et a fourni les premières données fiables sur la race et le sexe des personnes qui travaillent dans les salles de presse canadiennes. Grâce au sondage de l'année dernière, les Canadiens ont été plus conscients de la façon dont certaines données démographiques des salles de presse se comparent aux communautés qu'elles servent. Cette comparaison a notamment permis d'amorcer des discussions dans les salles de presse sur la manière de mieux soutenir les journalistes autochtones et ceux issus des minorités visibles. De plus, elle a permis d'amorcer des conversations dans les établissements d'enseignement postsecondaire sur l'importance de la diversité dans les médias et de rappeler aux gens le travail qu'il reste à accomplir.

Bien que ces résultats représentent les données les plus complètes disponibles sur la race et le sexe des salles de presse canadiennes, ils ne disent pas tout. Pour obtenir une image plus complète, il faudra que toutes les salles de presse et tous les journalistes participent, chaque année.

[Des visualisations interactives des résultats du sondage sont disponibles sur le site web de l'ACJ.](#)

Méthodologie

Le deuxième sondage sur la diversité dans les salles de presse canadiennes a été lancé en mars 2022. Le premier sondage sur la diversité s'est tenu en 2021, après des consultations avec des experts en conception de sondages, des partenaires internationaux et des organisations canadiennes. Le sondage est destiné à être mené chaque année, afin de saisir les changements année sur année.

Le sondage de cette année était similaire à celui de l'année dernière, hormis quelques questions supplémentaires. Les questions supplémentaires concernaient principalement la vérification des données, par exemple en demandant aux salles de presses d'indiquer combien de superviseurs, de stagiaires, d'employés à temps partiel et à temps plein leurs réponses représentaient. En outre, des questions demandant au responsable de la salle de presse de vérifier l'exactitude des données soumises ont également été incluses. Enfin, de nouvelles catégories facultatives que les salles de presses pouvaient saisir si elles recueillaient des données dans d'autres catégories ont également été ajoutées. Les nouvelles catégories incluses cette année sont l'identité LGBTQ+, la classe sociale, le handicap, les langues parlées et la religion. Les données ont été collectées entre mars et août 2022.

Le sondage a été envoyé aux rédacteurs en chef, ou à leurs homologues, de la radio, de la télévision, des médias numériques et de la presse écrite au Canada. Au total, 760 salles de presses ont été invitées à répondre au sondage. De ce nombre, 242 salles de presses ont envoyé des réponses vérifiées. La vérification des données n'a pas pu être effectuée pour une soumission et celle-ci n'a donc pas été incluse dans l'analyse finale. Vingt salles de presse ont décliné l'invitation à participer. Parmi les salles de presse contactées, 497 n'ont pas répondu aux appels répétés.

Les catégories du sondage sur la diversité dans les salles de presse canadiennes sont semblables au modèle de Statistique Canada, mais différent à certains égards et ont été choisies en raison de similitudes avec la façon dont les salles de presse recueillent déjà des données lors du recrutement. Le but était de s'assurer que le plus grand nombre possible de salles de presse puissent participer en demandant des informations qu'elles recueillent déjà ou en s'assurant qu'elles soient faciles à recueillir. Le modèle de Statistique Canada définit les catégories raciales comme suit : Autochtone, Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Arabe, Latino-Américain, Asiatique du Sud-Est, Asiatique de l'Ouest, Coréen, Japonais et minorités visibles multiples.

Dans certains cas, nous nous sommes écartés du modèle de Statistique Canada, lorsque nous estimions que Statistique Canada omettait des catégories ou utilisait des termes trompeurs et incorrects. Par exemple, Statistique Canada ne proposait pas auparavant le terme « non-binaire » comme option de genre et, dans le recensement de 2021, il a inclus une question sur le « sexe

attribué à la naissance » et le « genre actuel ». Pour la répartition globale des sexes, Statistique Canada inclut des chiffres pour les personnes transgenres et non-binaires. Toutefois, dans le profil du recensement, les catégories de genre sont ventilées par « hommes+ » et « femmes+ », le signe plus indiquant que les deux catégories comprennent également certaines personnes non binaires. Dans le sondage de l'ACJ, les catégories de genre mentionnent spécifiquement les hommes, les femmes et les personnes non binaires.

D'autres changements ont été apportés au sondage de cette année :

1. Le Réseau de télévision des peuples autochtones (APTN) a informé l'ACJ que l'utilisation du terme « Autochtone », tel que l'utilise Statistique Canada, est dépassée. Le terme a donc été changé pour Inuit, Métis, Premières Nations (inscrits ou non inscrits) ;
2. L'Association canadienne des journalistes noirs a demandé que « Haïtien » soit inclus dans la catégorie « Noir » et non dans la catégorie « Latin ». En outre, elle a demandé que « Amérique du Sud et centrale » soit remplacé par « Afro-Latino ».

Sur la base de ces demandes de changement, l'ACJ a utilisé les catégories de race suivantes :

- Inuit, Métis, Premières Nations (inscrits ou non inscrits)
- Asiatique : Asiatique des Caraïbes (ex. Guyanais, Trinidadien), Asiatique de l'Est (ex. Chinois, Japonais, Coréen), Asiatique du Sud (ex. Indien, Pakistanais, Sri Lankais), Asiatique du Sud-Est (ex. Malaisien, Philippin, Vietnamien).
- Noir : Africain (p. ex. : Ghanéen, Kenyan, Somalien), Caraïbéen (p. ex. : Barbadien, Jamaïcain, Grenadien), Nord-Américain (Canadien, Américain), Afro-Latino (p. ex. : Haïtien, Brésilien, Panaméen).
- Latin : Caraïbes (p. ex. : Cubain), Amérique centrale (ex. Costa Rica, Honduras), Amérique du Sud (p. ex. : Colombien, Argentin)
- Moyen Orient (ex. Jordanien, Saoudien, Iranien, Afghan)
- Blanc (p. ex. : Anglais, Écossais, Français, Irlandais, Allemand, Italien)
- Race mixte (p. ex. : mère d'origine africaine noire et père d'origine autochtone)
- Inconnu

Les moyennes nationales et régionales ont été calculées à l'aide du profil du recensement de 2021, qui est la donnée de recensement la plus récente disponible. Pour les salles de presses comptant six employés à temps plein ou plus, les données individuelles sur la race et le sexe de leurs employés ont été déterminées à l'aide des données municipales des régions de subdivision du recensement.

Malheureusement, les données du recensement ne correspondent pas parfaitement aux catégories raciales utilisées. Par exemple, le recensement n'inclut pas la catégorie de race « Blanc ». L'ACJ utilise la catégorie « Blanc » pour inclure toute personne ne faisant pas partie d'une minorité

visible ou d'un groupe autochtone. Il est important de noter que la catégorie « Pas une minorité visible » de Statistique Canada comprend les personnes appartenant au groupe « Identité autochtone » (Autochtone). Étant donné que l'ACJ a une catégorie distincte pour les journalistes autochtones, le nombre de personnes appartenant à la catégorie « Identité autochtone » de Statistique Canada a été soustrait du total des personnes ne faisant pas partie d'une minorité visible pour obtenir le nombre total de personnes qui seraient dans la catégorie « Blanc ».

L'ACJ a mis en place un processus de vérification des données pour les salles de presse qui ont soumis des données. Cette année, des questions ont été ajoutées pour demander aux médias de fournir des totaux pour chaque catégorie (par exemple, personnel à temps plein, personnel à temps partiel, superviseurs). En outre, une question demandait au rédacteur en chef de chaque salle de presse d'approuver la soumission des données. Ces questions ont permis à l'ACJ de réduire considérablement le nombre de salles de presse à contacter après la soumission du sondage. Dans les cas où les chiffres soumis ne s'additionnaient pas ou semblaient douteux, les médias ont été contactés pour confirmer l'exactitude de la soumission.

Les pourcentages figurant dans ce rapport ont été arrondis au dixième le plus proche.

Limites des données

L'ACJ est reconnaissante que le sondage de cette année comprenne des données provenant d'un plus grand nombre de salles de presses et de journalistes. En même temps, nous savons que des données cruciales manquent à l'appel.

Les données raciales étaient marquées « Inconnu » pour environ un quart des journalistes. Cela signifie que ce rapport est basé sur les données raciales de 3406 journalistes. Bien que le nombre élevé de données raciales inconnues pour les journalistes ait, à certains égards, un impact négatif sur la capacité à dresser un tableau complet de la diversité raciale dans les salles de presse canadiennes, la majorité des données raciales inconnues proviennent de grandes salles de presse. Seules 10 salles de presses ont soumis des « Inconnus » et sur les 1127 « Inconnus », environ 92 % provenaient de Postmedia et de Radio-Canada.

À l'exception des données sur la race, toutes les données nationales utilisées ont été basées sur les données des 5012 journalistes pour lesquels des données ont été soumises.

Dans certains cas, les données ont été reçues de salles de presse qui ont mené des sondages internes facultatives auprès du personnel, ce qui, dans certains cas, ne permet pas de recueillir des données pour l'ensemble du personnel d'une salle de presse.

L'ACJ remercie toutes les salles de presses qui ont répondu au sondage, cette année et l'année dernière, car cela permet de faire des comparaisons année sur année. L'ACJ remercie également toutes les salles de presses qui ont répondu au sondage pour la première fois cette année, ce qui permet de se faire une idée plus précise de la situation des salles de presses dans tout le pays.

L'ACJ tient à souligner que Global News et le Globe and Mail ont tous deux déployé des efforts considérables pour convertir les données dont ils disposaient dans un format adapté au sondage sur la diversité. Malheureusement, ni l'un ni l'autre n'avait de données dans le format exact requis, ce qui rend difficile la comparaison directe de leurs données avec celles d'autres salles de presse.

Global News distribue un sondage facultatif sur la diversité à sa salle de presse, mais tous les membres de son personnel n'ont pas répondu au sondage. Parmi ceux qui l'ont fait, Global News a indiqué que 44 % de ses employés sont des femmes, 3,5 % s'identifient comme des personnes handicapées, 4,2 % sont 2SLGBTQ+ et 0,8 % ont une identité sexuelle différente de celle qui leur a été assignée à la naissance. Quatorze pour cent s'identifient comme une minorité visible, 10 % sont asiatiques, 1,7 % sont noirs et 2,4 % sont autochtones.

Depuis 2020, le Globe and Mail mène son propre sondage obligatoire sur l'équité en matière d'emploi. En 2021, il a constaté que 43 % des membres du personnel éditorial s'identifiaient comme des femmes. En ce qui concerne les données sur la race, 2 % des membres du personnel éditorial se sont identifiés comme autochtones et 14 % comme appartenant à des minorités visibles. De plus, cinq pour cent se sont identifiés comme des personnes vivant avec un handicap. De plus, à l'été 2022, le Globe and Mail a administré un sondage volontaire sur la diversité, pour participer au sondage sur la diversité dans la salle de presse de l'ACJ. Au total, 27 % des membres de leur personnel ont répondu à cette enquête. Parmi les journalistes qui ont répondu, 69 % se sont identifiés comme des femmes et 31 % comme des hommes. En ce qui concerne les données raciales, le Globe and Mail a rapporté que 24 % sont asiatiques, 1 % sont noirs, 3 % sont moyen-orientaux, 65 % sont blancs et 7 % sont de race mixte.

Postmedia et Saltwire Network ont soumis des données à l'échelle de leurs réseaux pour le sondage de cette année. Pour cette raison, certains de ces journalistes peuvent être inclus dans les résultats envoyés séparément par les médias suivants de Postmedia : Fort Frances Times, Montreal Gazette et The Cornwall Standard-Freeholder. Il en va de même pour les médias Saltwire suivants : Cape Breton Post, The Guardian et St. John's Telegram.

Résultats nationaux

À l'échelle nationale, la race et le sexe des journalistes canadiens correspondent globalement aux résultats du recensement de 2021. Les femmes représentent 50,6 % du personnel des salles de presse, tandis que les femmes représentent 50,6 % des Canadiens.

La répartition générale des salles de presse par sexe correspond à celle de la population canadienne, où 49,4 % des Canadiens sont des hommes et 50,6 % des femmes. Dans les salles de presse qui ont soumis des données au sondage de l'ACJ, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes, avec 49 % d'hommes et 50,6 % de femmes. D'après les données reçues, les personnes non binaires sont également à égalité avec la population canadienne. Le recensement de 2021 indique que les personnes transgenres et non binaires représentent 0,3 % de la population canadienne, ce qui correspond au 0,4 % du personnel des salles de presse qui s'identifie comme non binaire.

Bien que les données soient très similaires à celles du recensement, il est important de considérer que les femmes et les personnes non binaires restent sous-représentées dans les rôles de direction des salles de presse et surreprésentées dans les rôles à temps partiel. Les femmes représentent 59,4 % des rôles à temps partiel et 58 % des stagiaires, alors qu'elles ne représentent que 49,5 % des superviseurs et 48,2 % des employés à temps plein. Seulement 0,2 % des superviseurs s'identifient comme non binaires, contre 2,5 % des stagiaires.

Dans l'ensemble, les femmes et les journalistes non binaires sont plus susceptibles d'être d'horizons divers. Environ 66,6 % des femmes sont blanches, tandis que 33,4 % appartiennent à une minorité visible ou à des Autochtones (figure 1). En comparaison, les hommes blancs représentaient 77,7 % et 22,3 % sont une minorité visible ou autochtone (figure 2). Les personnes non binaires sont les plus susceptibles d'être diverses, avec seulement 43,8 % d'entre elles étant blanches et 56,2 % étant autochtones ou appartenant à une minorité visible.

Femmes

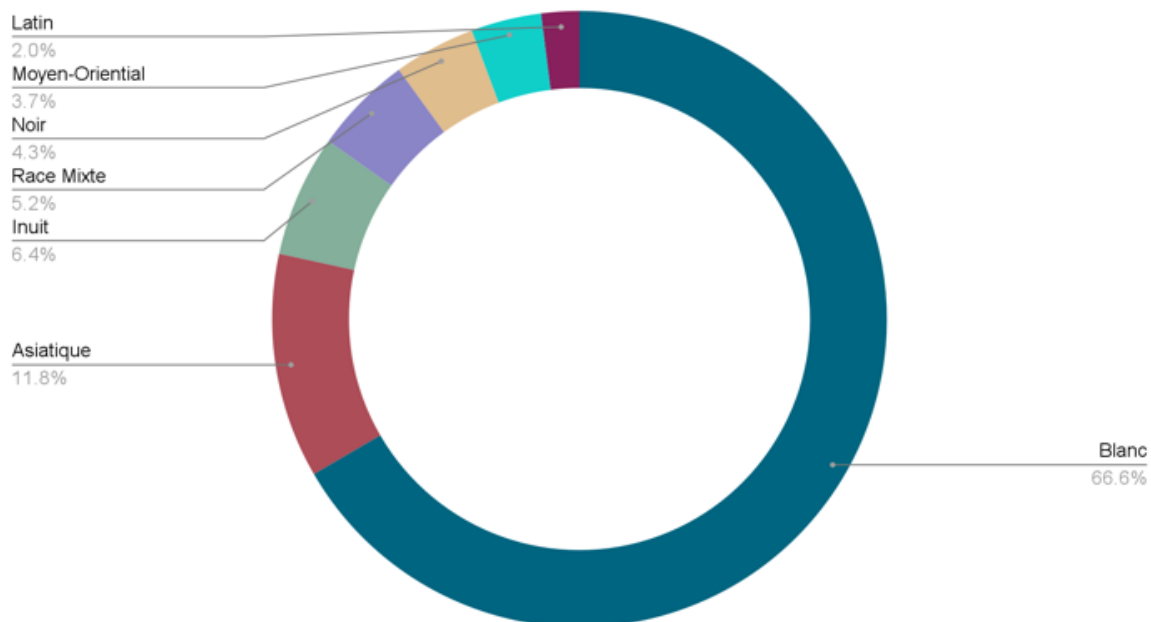


Figure 1 : La diversité chez les femmes

Hommes

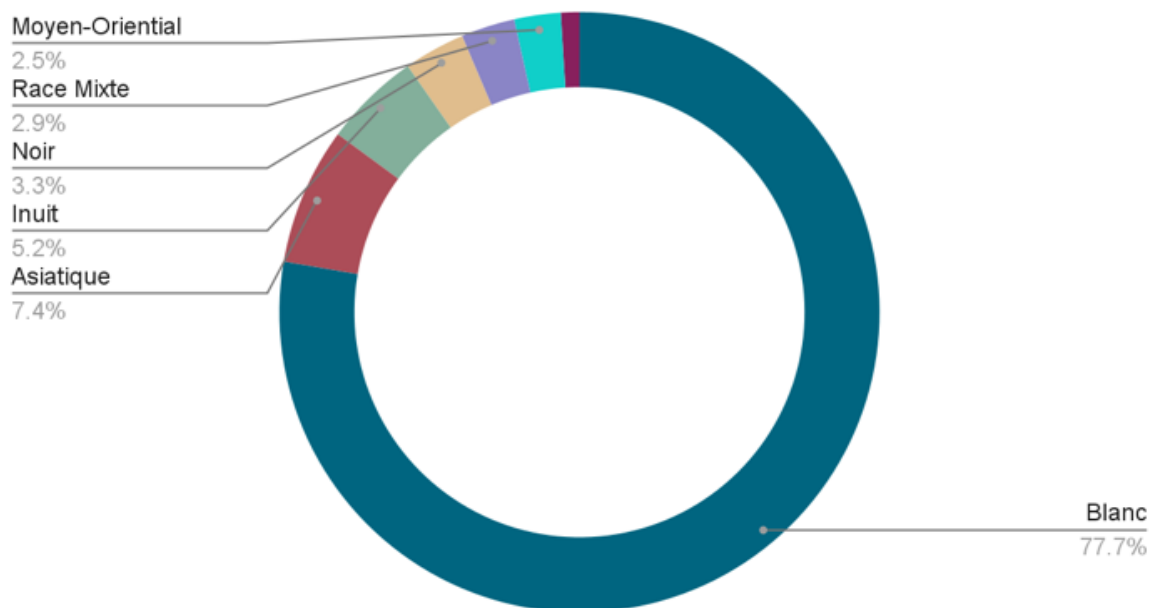


Figure 2 : La diversité chez les hommes

Comme pour le genre, la race correspond aussi largement au recensement canadien. Dans l'ensemble du pays, 77,9 % des journalistes s'identifient comme Blancs, alors que 68,8% de la

population canadienne est blanche. La diversité raciale dans l'industrie est concentrée dans des rôles plus subalternes et précaires, une poignée de salles de presse employant la grande majorité des journalistes de minorités visibles et autochtones. Les journalistes noirs sont également au même niveau que la population canadienne, avec une population de 3,8 % et un personnel de salle de presse de 3 %.

Les salles de presses qui emploient le plus grand nombre de journalistes autochtones ou issus de minorités visibles ont tendance à être des salles de presses disposant d'un personnel nombreux et s'adressant à un public national. Par exemple, plus de la moitié des journalistes noirs, moyen-orientaux et latins travaillent à la CBC ou à Radio-Canada, soit 55 % des journalistes moyen-orientaux, 51 % des journalistes latins et 62 % des journalistes noirs. Parmi les journalistes autochtones représentés dans le sondage, 63 % sont employés par la CBC ou le Réseau de télévision des peuples autochtones (APTN).

Un nombre alarmant de salles de presses n'emploient aucun journaliste issu d'une minorité visible ou autochtone. Par exemple, environ 8 salles de presses sur 10 n'emploient aucun journaliste originaire du Moyen-Orient, d'origine latine ou de race mixte. De même, environ huit salles de presses sur dix n'emploient aucun journaliste noir ou autochtone. Les journalistes asiatiques sont plus nombreux dans les salles de presse, puisque 60 % d'entre elles en comptent parmi leurs effectifs. Environ 15 % des salles de presses canadiennes n'emploient que des journalistes blancs. À titre de comparaison, 2 % des salles de presses interrogées n'emploient aucun journaliste blanc.

Les journalistes asiatiques, bien qu'étant la deuxième race la plus répandue dans les salles de presse derrière les journalistes blancs, sont encore sous-représentés. Les données du sondage montrent que 7,1 % des journalistes sont asiatiques, alors que les données du recensement de 2021 indiquent que 17,5 % des Canadiens sont asiatiques. De même, les journalistes autochtones et noirs sont également sous-représentés avec la population à 4,8 % et les journalistes autochtones à 4,6 %, et les journalistes noirs à 3 % avec la population à 4,3 %.

Dans certaines catégories, les journalistes sont surreprésentés par rapport à la population canadienne. En outre, 2,4 % des journalistes sont originaires du Moyen-Orient, contre 1,9 % pour l'ensemble de la population. Il est intéressant de noter que les personnes de race mixte représentent 0,8 % de la population alors qu'elles constituent 3,2 % du personnel des salles de presse. Il est important de noter que ces chiffres ne concernent qu'une poignée de salles de presses et que la majorité des journalistes autochtones et des minorités visibles travaillent à temps partiel ou en tant que stagiaires. Seuls 17,1 % des superviseurs de salles de presse et 21,1 % des journalistes à temps plein appartiennent à une minorité visible ou sont autochtones. Comparativement, près de la moitié des stagiaires sont des journalistes autochtones de minorités visibles. Il est déconcertant de constater que 77 % des salles de presse ne comptent aucun

autochtone ou membre d'une minorité visible parmi les trois principaux postes de la salle de presse.

Principales conclusions

- ❖ Au total, le sondage a permis de recueillir des données sur 5 012 journalistes travaillant dans 242 salles de presses.
- ❖ Cinquante pour cent de l'ensemble du personnel des salles de presse s'identifient comme des femmes, contre 49 % qui s'identifient comme des hommes et 0,4 % qui s'identifient comme non binaires.
- ❖ Soixante-dix-huit pour cent des journalistes s'identifient comme blancs, 4,6 % comme autochtones et 17,5 % comme membres d'une minorité visible.
- ❖ Environ 8 salles de presses sur 10 ont déclaré ne pas avoir de journalistes latins, de race mixte ou originaires du Moyen-Orient dans leur personnel.
- ❖ Environ 8 salles de presses sur 10 ont déclaré ne pas avoir de journalistes noirs ou autochtones dans leur personnel.
- ❖ Quatre-vingt-trois pour cent des superviseurs s'identifient comme blancs, contre 2,7 % qui s'identifient comme noirs, 3,5 % qui s'identifient comme autochtones et 5,5 % qui s'identifient comme asiatiques.
- ❖ Soixante-dix-sept pour cent des salles de presses déclarent ne pas avoir de minorités visibles ou de personnes autochtones dans les trois principaux postes de direction des salles de presses.
- ❖ Les journalistes noirs sont plus susceptibles d'occuper un poste à temps partiel, par rapport à un poste de superviseur, 2,7 % des superviseurs s'identifiant comme noirs et 4,3 % des employés à temps partiel s'identifiant comme noirs.
- ❖ Douze pour cent des stagiaires s'identifient comme autochtones, contre 3,5 % des superviseurs.
- ❖ Seulement 0,2 % des superviseurs s'identifient comme non-binaires, contre 2,5 % des stagiaires qui s'identifient comme non-binaires.

Travail à temps plein

Les journalistes issus de minorités visibles sont moins susceptibles d'occuper un poste de superviseur ou un poste à temps plein que leurs collègues blancs. À titre d'exemple, 86 % des journalistes blancs travaillent à plein temps, contre 68 % des journalistes latins, 71 % des journalistes du Moyen-Orient et 72 % des journalistes autochtones. Environ trois quarts des journalistes de race mixte, asiatiques et noirs travaillent à temps plein. Dans l'ensemble, seuls 24,8 % de tous les journalistes à temps plein sont autochtones ou appartiennent à une minorité visible, tandis que 75,2 % sont blancs.

Les hommes sont plus susceptibles d'occuper un poste à temps plein que les femmes journalistes. Les hommes représentent la majorité des journalistes à temps plein, soit 55,3 % ; 44,4 % des journalistes à temps plein sont des femmes et 0,4 % sont non binaires. Il est important de noter que dans cette section, les journalistes à temps plein font référence aux totaux combinés des catégories « Temps plein » et « Superviseur ».

Parmi les journalistes à temps plein non superviseurs, la tendance se poursuit. Les journalistes blancs détiennent la majorité à 78,9 %, suivis des journalistes asiatiques à 7,6 % (figure 3). Les journalistes latins occupent le moins de postes à temps plein à 1,1 %, ceux qui sont Moyen-Orientaux à 2,3 %, Noirs à 2,7 %, Race mixte à 3,2 % et les journalistes autochtones à 4,2 %.

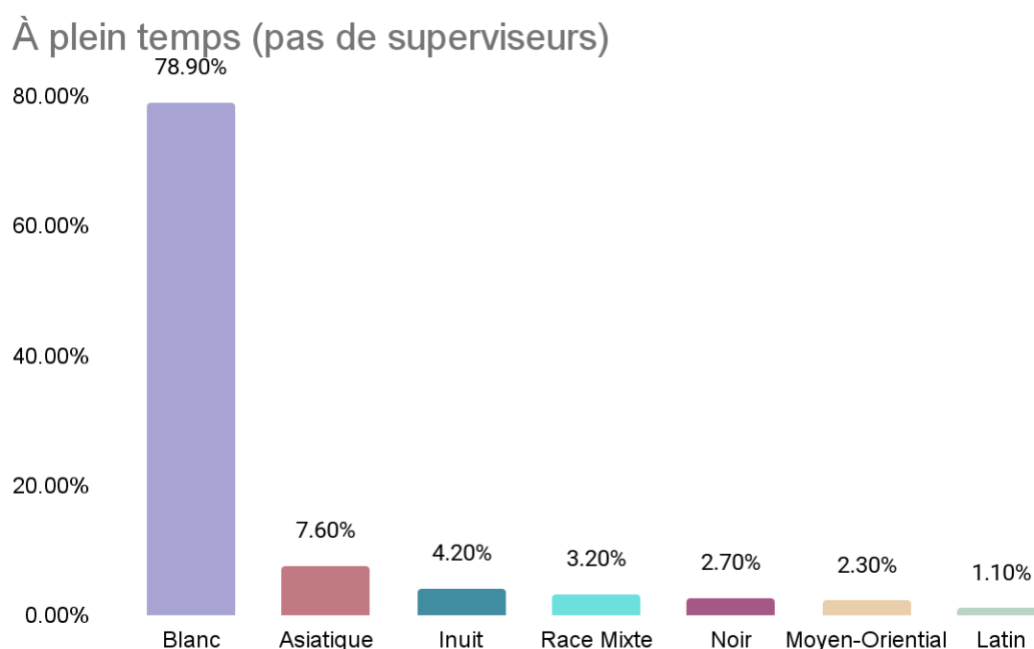


Figure 3 : Diversité dans l'emploi à temps plein

Diversité au sein de la direction

D'après les données recueillies dans le cadre du sondage, les hommes sont plus nombreux que les femmes dans les postes de direction, avec 54,3 % des principaux dirigeants de salles de presse s'identifiant comme des hommes, 44,3 % comme des femmes et 1,3 % comme des personnes non binaires. Suivant cette tendance, 49,5 % des superviseurs s'identifient comme des femmes, 50,3 % comme des hommes et 0,2 % comme des non-binaires (figure 4).

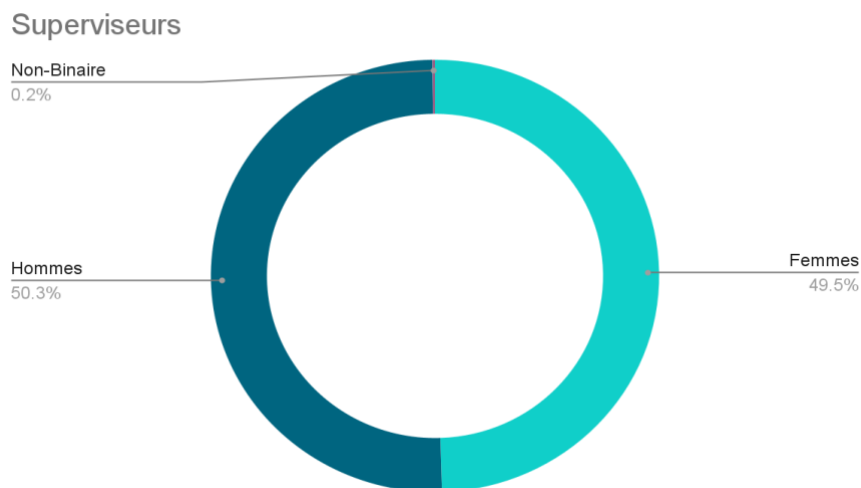


Figure 4 : Répartition par sexe des responsables

Environ 84,3 % des trois principaux responsables des salles de presse sont blancs, contre 15,7 % d'autochtones ou de personnes appartenant à une minorité visible. De même, 82,9 % des superviseurs de salles de presse sont blancs, tandis que 3,5 % sont autochtones, 2,7 % sont noirs, 5,5 % sont asiatiques, 0,8 % sont latins, 1,7 % sont du Moyen-Orient et 3 % sont de race mixte (figure 5).

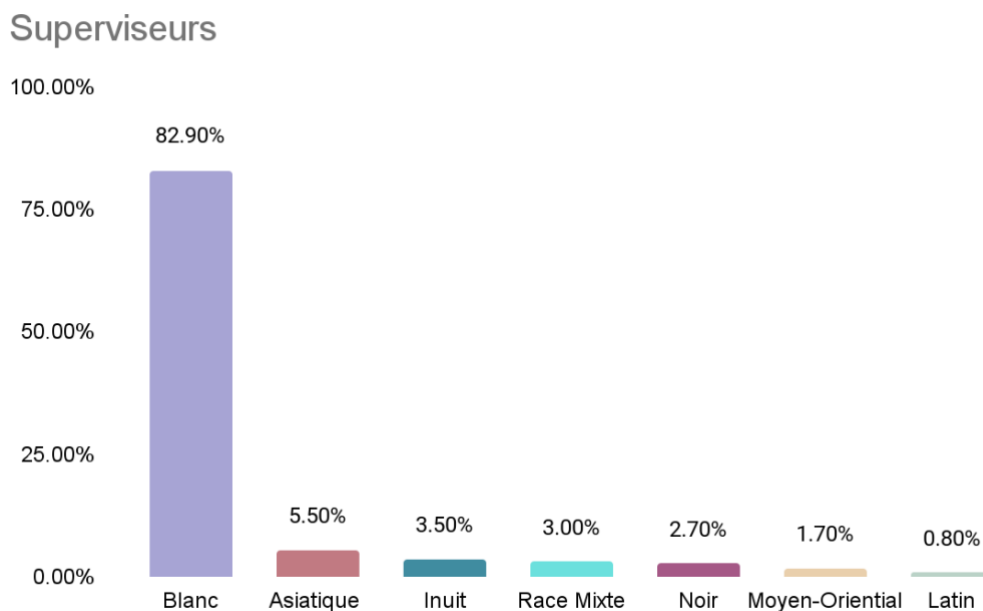


Figure 5 : Diversité des responsables

Dans les postes de direction, les femmes sont plus susceptibles d'appartenir à une minorité visible ou d'être autochtones que leurs homologues masculins. Environ 16,6 % des femmes

occupant des postes de direction sont autochtones ou appartiennent à une minorité visible, tandis que 9,3 % des hommes occupant des postes de direction sont autochtones ou appartiennent à une minorité visible et 33,3 % des non-binaires occupant les trois postes de direction sont autochtones ou appartiennent à une minorité visible. Environ 8 salles de presse sur 10 ne comptent aucune minorité visible ni aucun autochtone parmi leurs trois principaux dirigeants.

Travailleurs à temps partiel et stagiaires

Dans l'ensemble, la diversité est plus élevée chez les employés à temps partiel et les stagiaires que chez les employés à temps plein et les superviseurs. Par exemple, 27,4 % des employés à temps partiel s'identifient à une minorité visible ou à un autochtone, contre 21,1 % des employés à temps plein (figure 6). De même, 50,6 % des stagiaires s'identifient comme blancs, 12,3 % comme autochtones, 22,2 % comme asiatiques, 2,5 % comme noirs, 5 % comme latins, 4,9 % comme moyen-orientaux et 2,5 % comme de race mixte (Figure 7).

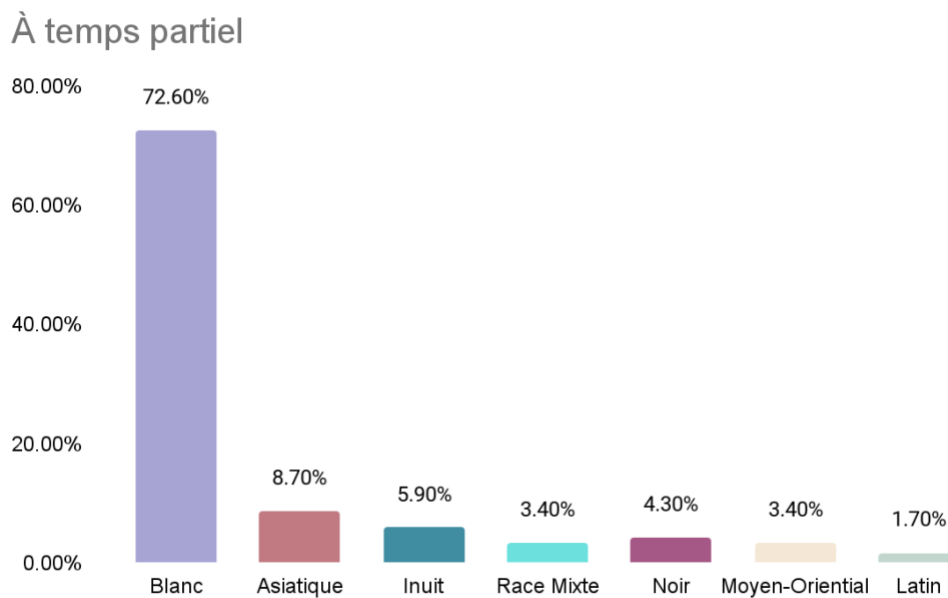


Figure 6 : Diversité des salariés à temps partiel

Stagiaires

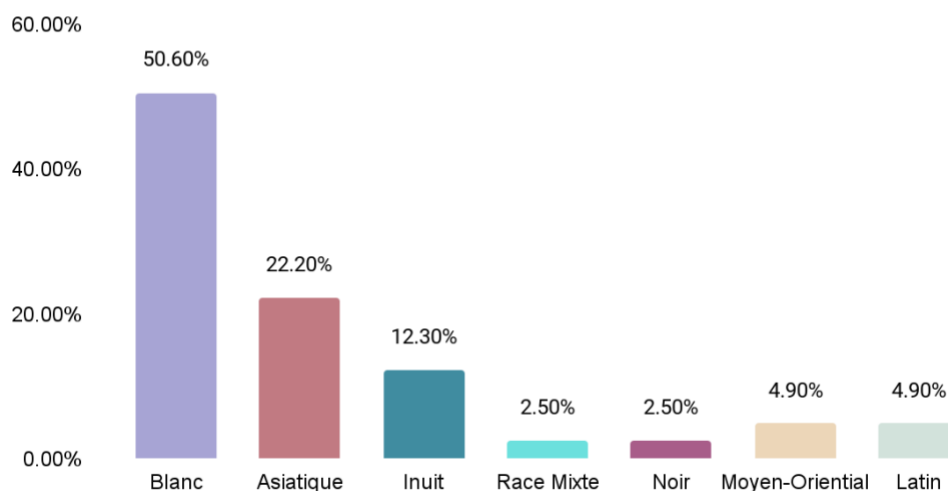


Figure 7 : Diversité chez les stagiaires

Dans l'ensemble, les femmes et les personnes non binaires ont également tendance à être plus susceptibles de travailler à temps partiel ou dans des rôles de stagiaires que dans des rôles de superviseurs et à temps plein. Les femmes représentent la majorité du personnel dans les deux catégories, 59,4 % du personnel à temps partiel étant des femmes et 58 % des stagiaires étant des femmes. En comparaison, 49,5 % des superviseurs sont des femmes et 48,2 % des employés à temps plein sont des femmes. La plus grande différence dans cette section des données concerne les employés non binaires, qui représentent 0,2 % des superviseurs et 2,5 % des stagiaires.

Comparaison année sur année

Le deuxième sondage annuel sur la diversité dans les salles de presse canadiennes a permis de recueillir des données sur 242 salles de presse et 5 012 journalistes. À titre de comparaison, le sondage inaugural sur la diversité de l'année dernière avait permis de recueillir des données sur 209 salles de presse et 3 873 journalistes. Le taux de réponse au sondage a été d'environ 32 % cette année et a été envoyé à 760 salles de presses canadiennes. En 2021, le taux de réponse était de 30 %.

Il est important de noter que si les résultats de l'année dernière et de cette année nous donnent une idée de ce à quoi ressemblent les salles de presse canadiennes, le tableau ne sera jamais complet sans la participation de tous les médias.

La répartition entre les hommes et les femmes dans la salle de presse était presque égale pour les années 2021 et 2022. Cependant, en 2022, il y avait un pourcentage légèrement inférieur de

femmes et de personnes non binaires, avec 50,6 % du personnel de la salle de presse s'identifiant comme des femmes, 49 % comme des hommes et 0,4 % comme des personnes non binaires (figure 8). En comparaison, l'année dernière, 53 % du personnel s'identifiait comme une femme, 47 % comme un homme et 0,7 % comme une personne non binaire.

Année-après-année

*Pourcentages

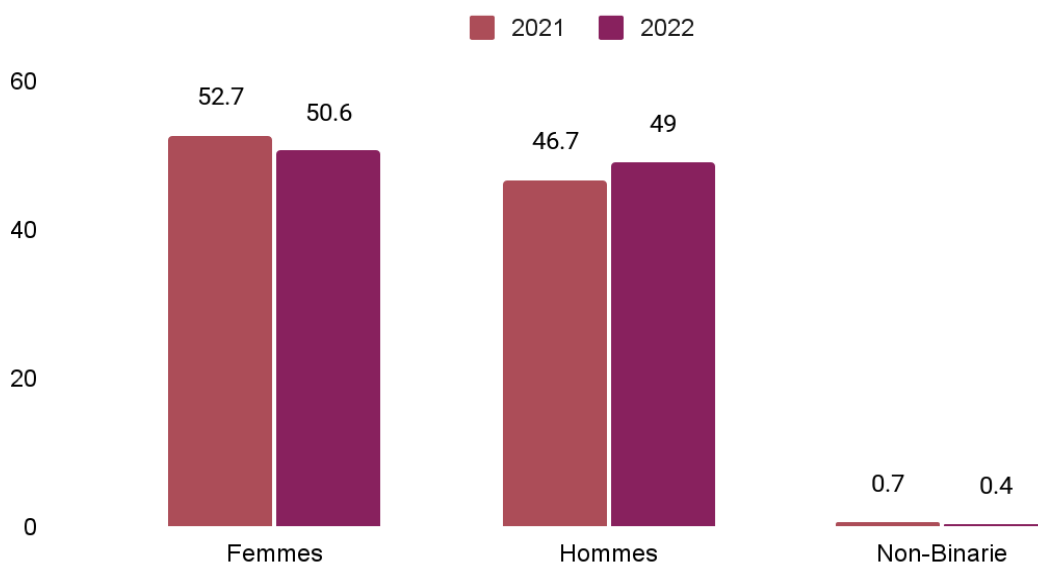


Figure 8 : Données sur le sexe d'une année sur l'autre

Dans l'ensemble, les données raciales pour 2021 et 2022 sont restées largement les mêmes dans certaines catégories (figure 9). Les journalistes blancs sont majoritaires pour les deux années, avec 75 % en 2021 et 77,9 % en 2022. Les journalistes autochtones représentaient 6 % en 2021 et 4,6 % en 2022, et les journalistes asiatiques restaient au deuxième rang avec 10 % en 2021 et 7,1 % en 2022. Les journalistes noirs, moyen-orientaux, et race mixte ont tous vu leur pourcentage augmenter légèrement en 2022.

En 2021, les journalistes noirs représentaient 2,5 % et 3 % du personnel des salles de presse en 2022. En 2021, 1,3 % des journalistes se sont identifiés comme latins, abaissant à 1,2 % en 2022. Les journalistes originaires du Moyen-Orient représentent 3,1 % du personnel des salles de presse en 2022, alors qu'ils n'étaient que 2 % en 2021. De même, les journalistes de race mixte ont également connu une augmentation, passant de 3 % en 2021 à 3,2 % en 2022.

Année-après-année

*Pourcentages

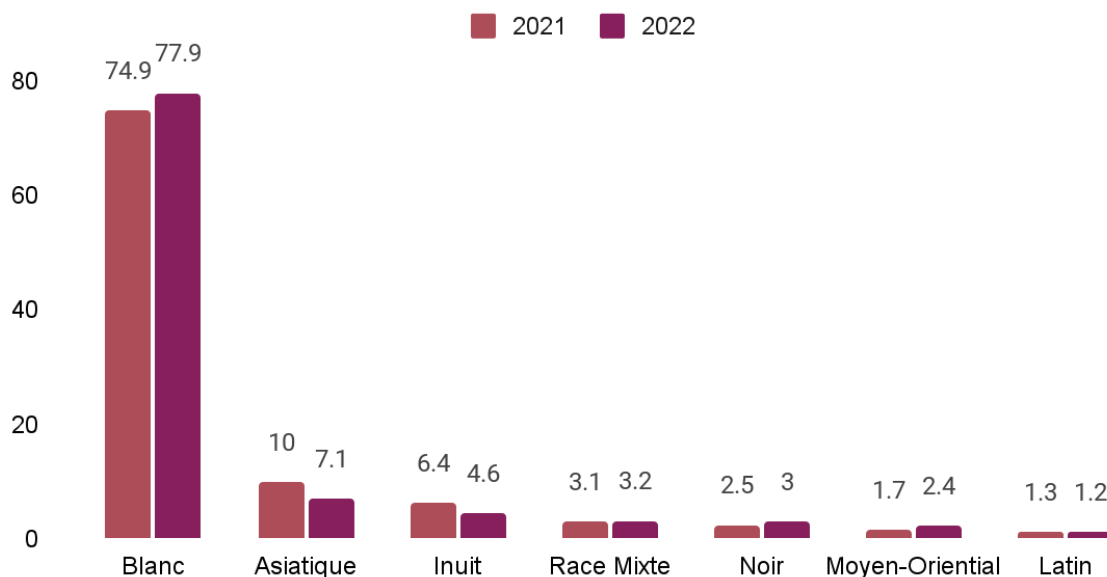


Figure 9: Données de race d'une année sur l'autre

La participation régulière au sondage sur la diversité dans les salles de presse canadiennes est un autre facteur important pour dresser un tableau précis des défis et des changements dans l'industrie du journalisme. En 2022, les données recueillies reflètent certains changements dus en partie à deux facteurs :

1. Le fait que les salles de presse remplissent le sondage chaque année donnera une meilleure idée de ce à quoi ressemblent les salles de presse canadiennes et
2. Facilitera l'examen des données année sur années pour constater les changements dans les médias canadiens.

Par exemple, certaines des données sur les races pour 2022 semblent différentes, en partie parce qu'un plus grand nombre de salles de presse ont répondu au sondage, mais aussi parce que certaines salles de presse qui avaient participé l'an dernier n'ont pas répondu au sondage cette année. Sur les 209 salles de presses qui ont répondu au sondage sur la diversité de 2021, 68 n'ont pas participé cette année. Parmi les salles de presses qui n'ont pas participé en 2022, mais qui ont participé en 2021, 57 % étaient des salles de presses exclusivement blanches.

Résultats qualitatifs

La plupart des responsables de salles de presse pensent que leurs salles de presse sont au moins quelque peu représentatives de la communauté qu'ils servent. Lorsqu'on leur a demandé dans quelle mesure ils pensaient que leur salle de presse reflétait fidèlement la diversité de leur public,

environ 70 % des responsables de salles de presse ont répondu qu'ils pensaient que leur salle de presse était « assez » ou « très » représentative de leur communauté. Pour évaluer l'exactitude de ces sentiments, les résultats des sondages soumis ont été comparés aux données du recensement de l'audience identifiée du média. Par exemple, les résultats du sondage pour TVO montrent que le personnel de leur salle de presse est composé à 59 % de Blancs et que leur auditoire est l'Ontario, qui est composé à 63,3 % de Blancs.

Les salles de presse qui ont participé et qui comptent plus de six employés à temps plein peuvent être recherchées et comparées à leur audience locale sur [le site web de l'ACJ](#).

Dans le cadre du sondage, on a demandé aux responsables des salles de presse ce qu'ils faisaient, le cas échéant, pour encourager les divers candidats à postuler aux postes disponibles. Certains ont répondu qu'ils ne faisaient rien de particulier pour encourager les personnes issues de communautés sous-représentées à postuler. Cependant, parmi les salles de presses qui ont indiqué qu'elles prenaient intentionnellement des mesures pour encourager la diversité des candidats, certains thèmes communs sont apparus. Il est important de noter que les informations énumérées ci-dessous sont un échantillon résumant les réponses reçues et qu'elles ont été éditées pour supprimer les caractéristiques d'identification.

- Contactez les organisations pour les personnes de couleur, comme l'Association canadienne des journalistes noirs et Canadian Journalists of Colour (Les Journalistes canadiens de couleur).
- Contactez activement les personnes issues de communautés sous-représentées et encouragez-les à postuler. Demandez également aux contacts BIPOC de partager les offres d'emploi avec les personnes qu'ils connaissent.
- Mentionner dans les offres d'emploi le désir d'embaucher des personnes appartenant à des communautés sous-représentées et inclure une déclaration sur l'égalité des chances dans les offres d'emploi.
- Ouverture de la direction à l'expérience vécue plutôt qu'à d'autres formations et qualifications
- Publier sur des groupes par le biais des médias sociaux et des sites d'emploi spécifiquement destinés aux personnes appartenant à des communautés sous-représentées.
- Faire de la publicité auprès des écoles de journalisme
- Mettre en œuvre des sondages démographiques de recrutement
- Créer des objectifs pour la salle de presse afin de s'assurer qu'un certain nombre de nouvelles recrues proviennent de groupes en quête d'équité.
- Maintenir un comité d'embauche diversifié

En plus de recueillir des données sur le sexe et la race du personnel de leur salle de presse, les responsables de salles de presse ont également déclaré qu'ils recueillaient certains des éléments suivants :

- Données sur les 2SLGBTQ+
- Handicap/maladie chronique
- Langues parlées
- Niveau d'éducation
- Âge
- Données pour les journalistes indépendants
- Religion

Le sondage de cette année comprenait des questions supplémentaires demandant aux responsables des salles de presse d'indiquer s'ils recueillent des données sur la religion, la classe sociale, l'identité LGBTQ+, le handicap et les langues parlées. L'objectif était d'obtenir une image plus complète des salles de presse canadiennes, mais aussi des données recueillies par les responsables des salles de presse. Parmi les salles de presse qui ont répondu au sondage, aucune n'a déclaré recueillir des données sur la classe sociale de son personnel et 2,6 % ont déclaré recueillir des données sur la religion. Les données les plus populaires collectées dans les salles de presse sont l'identité 2SLGBTQ+, 7,8 % des salles de presse collectant ces données, et 10 % des salles de presse interrogeant leur personnel sur les handicaps. Les données les plus populaires sont les langues parlées, 19 % des salles de presses collectant ces données.

Conclusion

Ce rapport vise à poursuivre la conversation de l'année dernière sur la diversité dans les salles de presse canadiennes. L'objectif des prochaines itérations de ce sondage sera simple : les organismes de presse canadiens tiennent-ils leur promesse de s'assurer que la composition de leur personnel reflète les communautés qu'ils servent ?

C'est la première année où l'ACJ a pu comparer les données et suivre les changements année sur année. En comparant les résultats de l'année dernière à ceux de cette année, certains thèmes communs sont apparus.

Tout d'abord, la plupart des salles de presses ne sont toujours pas représentatives des communautés qu'elles servent. Si les pourcentages de journalistes noirs, moyen-orientaux, latins et de race mixte ont augmenté, la plupart de ces journalistes sont employés par une poignée de grandes salles de presses et sont plus susceptibles de travailler à temps partiel. Deuxièmement, il convient de noter que tous les médias qui ont participé l'année dernière ne l'ont pas fait cette année, ce qui a limité notre analyse année sur année. Troisièmement, un autre résultat important à noter est que plus le poste est élevé, plus il est probable que ce poste soit occupé par un

homme, et plus cette personne est susceptible d'être blanche. Enfin, une constante du sondage de l'année dernière, il est clair qu'une chose n'a pas changé : les personnes occupant des postes des stagiaires ou à temps partiel ont tendance à être plus diversifiées tant au niveau de la race que du sexe.

À l'avenir, l'ACJ espère que la participation au sondage deviendra une routine au sein de la direction des médias canadiens. Plus le sondage sera normalisé, plus les journalistes et les salles de presse se sentiront à l'aise d'y participer, ce qui permettra d'obtenir davantage de données. Et plus il y aura de données disponibles, plus l'image des salles de presse canadiennes et leur évolution sera claire.

Un résultat optimiste du sondage sur la diversité a été les conversations suscitées par le sondage et ses résultats. Certaines salles de presses ont déclaré que la collecte de ces données deviendrait une routine pour elles et, bien que d'autres aient indiqué qu'elles ne collectaient pas encore ces données, elles ont l'intention de commencer à le faire afin de pouvoir participer aux futurs sondages. L'ACJ continuera à suivre cette tendance et compte aussi suivre l'évolution des salles de presse dans les années à venir.

Remerciements

Le deuxième sondage annuel n'aurait pas été possible sans le soutien et l'aide de nombreuses personnes et organisations. Plus de 100 membres de l'ACJ ont contribué au succès du sondage de cette année. Ils ont notamment contribué à la salles de presse des nouvelles questions comparé à l'année dernière afin d'améliorer le sondage cette année, ainsi qu'à la promotion du sondage auprès du public et au sein de leurs salles de presses. Sans ces bénévoles, ce sondage n'aurait pas été possible.

Quelques bénévoles méritent une reconnaissance particulière. Le président national de l'ACJ, Zane Schwartz, a dirigé le sondage sur la diversité depuis sa création et a continué à le superviser cette année. Certains membres clés du conseil d'administration ont rendu ce sondage possible, notamment : Brent Jolly, Fatima Syed, Karyn Pugliese, Laurie Few et Paula Tran. Hannah Bing, responsable du sondage sur la diversité à l'ACJ, a dirigé le sondage cette année du côté du personnel. Monique Durette, directrice des opérations de l'ACJ, a également joué un rôle essentiel. Les stagiaires de l'ACJ, Rianna Lim, Reanna Julien et Emily Singh, ont également apporté une contribution importante au projet.



Canadian
Race Relations
Foundation

Fondation
canadienne des
relations raciales

Certaines organisations méritent une reconnaissance particulière, notamment la [Fondation canadienne des relations raciales](#) (FCRR), qui a joué un rôle indispensable pour assurer la réalisation de ce sondage. La FCRR a généreusement fourni 30 000 \$ à l'ACJ sur trois ans pour soutenir le sondage. Ce financement a permis à l'ACJ d'engager son premier responsable du sondage sur la diversité et de soutenir deux stagiaires chargés du sondage sur la diversité.



De plus, Qlik est une société de données et d'analyse basée en Pennsylvanie qui a généreusement apporté son soutien à l'analyse des données et à la visualisation des résultats avec [un site dédié](#). Qlik a également fourni un soutien inestimable pour toutes les analyses de données et les graphiques de ce rapport.

La News Leaders Association, qui mène un sondage similaire sur la diversité aux États-Unis depuis 1978, a fourni des conseils sur la façon de lancer un sondage lors du premier sondage et a également gracieusement autorisé l'ACJ à utiliser des éléments de sa méthodologie. John Miller, professeur émérite de l'Université métropolitaine de Toronto, qui a mené des sondages nationaux sur la diversité en 1994 et 2004, a également offert des conseils cruciaux sur la méthodologie. La Fédération professionnelle des journalistes du Québec, Unifor et les Communications Workers of America ont également été des partenaires clés.

Annexe

100 Mile Free Press
Alaska Highway News
Alliston Herald
Almaguin News
Ancaster News
Annapolis Valley Register
APTN
Arnprior Chronicle
Atikokan Progress
Aurora Banner
Barrie Advance
Barriere Star Journal
BlogTO
Bracebridge Examiner
Bradford Topic
Brampton Guardian
Burlington Post
Burnaby Beacon
Burns Lake Lakes District News
Cabin Radio
Caledon Enterprise
Caledonia Courier
Calgary Citizen
Cambridge Times
Canada's National Observer
Canadaland
Cape Breton Post
Capital Daily
Castanet Media
CBC News
CBC News Current Affairs
CBC News Local Services
Chatelaine
Chilliwack Progress
Claresholm Local Press
Clearwater Times
Colchester Wire
Collingwood Connection
Cumberland Wire
Dawson Creek Mirror
DBC Communications
Dundas Star News
East Central Spanish Language
Newspaper
East Gwillimbury Express
En Beauce
Erin Advocate
Etobicoke Guardian
Flamborough Review
Fort Frances Times
Fraser Valley Current
Georgina Advocate
Glanbrook Gazette
Global B.C.
Global Calgary
Global Durham
Global Edmonton
Global Halifax
Global Kingston
Global Lethbridge
Global Montreal
Global New Brunswick
Global Okanagan
Global Peterborough
Global Regina
Global Reporting Centre
Global Saskatoon
Global Toronto
Global Winnipeg
Goldstream News Gazette
Gravenhurst Banner
Guelph Mercury Tribune
Haliburton County Echo
Hamilton Community News
Huntsville Forester
Ici Musique Charlottetown

Ici Musique Halifax, 91.5 FM
Ici Musique Matane, 107.5 FM
Ici Musique Rouyn, 90.7 FM
Ici Radio-Canada Première – Nord de l’Ontario, Sudbury
Ici Radio-Canada Première – Île-du-Prince-Édouard, Charlottetown
Ici Radio-Canada Première, Windsor
Independent and Free Press
Innisfil Journal
Inside Halton
Inside Logistics
Investigative Journalism Foundation
J-Source
Journal des voisins
Journal Le Voyageur
Journal Pioneer
Kemptville Advance
King Connection
L’Acadie Nouvelle
L’Aurore boréale
L’Oeil Régional
La Coopérative de Solidarite
La Tribune
La Voix de l’Est
Lakes District News
Le Courrier de Saint-Hyacinthe
Le Franco
Le Quotidien
Le Reflet Témiscamien
Le Moniteur Acadien
Les 2 Rives
Les Affaires
Maisonneuve
Markham Economist and Sun
Midland Mirror
Milton Champion
Mississauga News
Monquartier
Montreal Gazette

Mountain News
Muskokaregion.com
Nanaimo News Bulletin
Narcity Canada
Narcity Global
Narcity USA
Nelson Star
New West Anchor
Newmarket Era
Niagara This Week
North Delta Reporter
North York Mirror
NOW Magazine
Oak Bay News
Oakville Beaver
Orangeville Banner
Orillia Today
Parry Sound North Star
Peninsula News Review
Perth Courier
Peterborough Examiner
Policy Options
Politics Today
Postmedia Network
Rabble.ca
Radio-Canada : Edmonton
Radio-Canada : Moncton
Radio-Canada : Montréal
Radio-Canada : Ottawa
Radio-Canada : Québec
Radio-Canada : Regina
Radio-Canada : Rimouski
Radio Canada : Sept-Îles 98.1 FM
Radio-Canada : Sherbrooke
Radio-Canada : Toronto
Radio-Canada : Trois-Rivières
Radio-Canada : Vancouver
Radio-Canada : Winnipeg
Revelstoke Review
Richmond Hill Liberal

Richmond News	The Narwhal
Ricochet Media (English)	The News
Rocky Mountain Outlook	The Niagara Falls Review
Saanich News	The Record
Sault This Week	The Resolve
Scarborough Mirror	The Roblin Review
South Shore Breaker	The Sachem
Southwest Wire	The Sherbrooke Record
Spheres of Influence	The Sprawl
St. John's Telegram	The St. Catherine's Standard
Stoney Creek News	The Tyee
Stouffville Sun-Tribune	The Uxbridge Cosmos
Sun Peaks Independent News	The Welland Tribune
Swan Valley Star and Times	The Wren
The Ashcroft-Cache Creek Journal	Thornhill Liberal
The Brandon Sun	Toronto Star
The Casket	Tri-County Vanguard
The Central Wire	Truro News
The Chronicle Herald	TVO
The Coast	Two Row Times
The Cornwall Standard-Freeholder	Valley Journal Advertiser
The Discourse	Valley Wire
The Equity	Vanderhoof Omineca Press
The Gaspé Spec	Vaughan Citizen
The Glengarry News	Victoria News
The Guardian	Wasaga/Stayner Sun
The Hamilton Spectator	Waterloo Chronicle
The Hill Times	Waterloo Region Record
The IFP	Wellington Advertiser
The Local	West Coast Wire
The Logic	Winnipeg Free Press
The Muskokan	Yorkton This Week