

Renverser la tendance :

Lutter contre le harcèlement
à l'égard des travailleuses et
travailleurs du secteur des médias



UNIFOR
theUnion | lesyndicat

www.unifor.org/fr

Table des matières

Résumé	1
Introduction	8
Au sujet du présent document de discussion	9
Quel est le problème?	10
Le harcèlement des journalistes et des travailleuses et travailleurs du secteur des médias.....	10
Définition du terme « harcèlement »	10
Les travailleuses et travailleurs des médias font face à des formes particulières de harcèlement.....	13
La lentille de l'intersectionnalité.....	15
Qu'est-ce qui provoque le harcèlement?	16
Qu'est-ce qui est en jeu?	24
Les journalistes et la démocratie elle-même sont sous attaque.....	24
Que pouvons-nous faire?	28
Le plan d'action d'Unifor.....	28
Les journalistes sur la ligne de front – Lutter contre le harcèlement, la haine et la violence	29
Soutenir les victimes de harcèlement.....	32
Exiger que les harceleurs soient tenus responsables de leurs actes et promouvoir la prévention	32
Tenir les plateformes numériques responsables.....	34
Le rôle des employeurs du secteur des médias.....	35
Le rôle des syndicats du secteur des médias	37
Le rôle des écoles de journalisme	39
Signalement à la police	40
Solutions législatives et réglementaires au Canada.....	42
Regard sur d'autres pays	43
Conclusion	46
Vous trouverez de l'aide ici : Faire face au harcèlement dans le journalisme	49
Exemples de dispositions négociées dans des conventions collectives	55
Lectures supplémentaires	57
Notes	58

Résumé

Quel est le problème?

Tous les travailleurs et travailleuses, y compris les journalistes ainsi que les travailleuses et travailleurs du secteur des médias, ont le droit fondamental de travailler et de vivre à l'abri du harcèlement et de la violence.

Pourtant, le harcèlement et la violence sont monnaie courante dans la vie de tous les jours des journalistes et des travailleuses et travailleurs des médias, tant en ligne qu'en personne.

Qui plus est, une grande partie de ces mauvais traitements sont ancrés dans la suprématie blanche, le racisme, le sexisme, la xénophobie, l'homophobie, la transphobie, l'islamophobie et d'autres systèmes d'oppression.

Le harcèlement en ligne et le harcèlement en personne sont étroitement liés et semblent se nourrir mutuellement dans une boucle de réaction négative.

Définir le harcèlement

- Les concepts de discrimination et de harcèlement sont des concepts juridiques, dont les définitions proviennent de textes législatifs provinciaux, fédéraux et internationaux en matière de droits de la personne et de santé et sécurité.
- La partie II du Code canadien du travail (le Code) donne la définition suivante pour les termes harcèlement et violence : « Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire. »
- Cette définition englobe tous les types de harcèlement et de violence, notamment le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et la violence conjugale.
- Selon le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), le terme « cyberharcèlement » veut dire « utilisation du réseau Internet pour intimider, harceler, menacer ou embarrasser quelqu'un avec méchanceté. »

Les travailleuses et travailleurs des médias font face à des formes particulières de harcèlement

- Les journalistes et les travailleuses et travailleurs des médias sont souvent la cible d'un harcèlement fondé sur le racisme et le sexisme.
- Les femmes, les travailleuses et travailleurs de couleur, autochtones, 2ELGBTQIA+, ainsi que ceux et celles qui sont membres des autres groupes en quête d'équité, sont surreprésentés parmi les victimes de harcèlement.
- Le harcèlement de journalistes est ciblé et personnel; il étend ses tentacules de manière à inclure les vies personnelles des victimes. Extrême, intense, prolifique et cumulatif, il est souvent organisé, coordonné et orchestré.

La lentille de l'intersectionnalité

- L'idée de l'intersectionnalité est que la race, le genre, la religion, la classe, l'orientation sexuelle et d'autres caractéristiques individuelles interagissent les unes avec les autres et se chevauchent.
- Les personnes qui possèdent plusieurs caractéristiques marginalisées ont différentes expériences d'oppression, de harcèlement et de mauvais traitements, et ces expériences sont souvent aggravées.

Qu'est-ce qui provoque le harcèlement?

- Il est clair que le narratif trumpiste de « fausses nouvelles », qui a vu le jour lors de l'élection américaine de 2016 et qui a perduré pendant le mandat du président Trump, a dérivé au nord de la frontière.
- Une intensification générale de la polarisation du discours politique, entraînée par une montée des idéologies de l'extrême droite et combinée à la crise de la pandémie de COVID et aux réponses sanitaires et économiques, a contribué à instrumentaliser le harcèlement et la violence à l'endroit des journalistes.

Qu'est-ce qui est en jeu?

- Le harcèlement des journalistes ne cause pas seulement du tort aux victimes, mais cause également un préjudice fondamental à la démocratie elle-même.
- Des campagnes de harcèlement et de violence coordonnées et diffusées en ligne ont pour but de menacer, d'intimider et, ce qui est encore plus inquiétant, de réduire au silence les journalistes.
- Cela est particulièrement vrai pour les femmes, les travailleuses et travailleurs de couleur, autochtones, 2ELGBTQIA+, ainsi que ceux et celles qui sont membres des autres groupes en quête d'équité.



Les journalistes, ainsi que les travailleuses et travailleurs du secteur des médias, ont le droit fondamental de faire leur travail sans être harcelés. Unifor croit que les employeurs du secteur des médias, les syndicats, les plateformes numériques, les gouvernements, les politiciens, le système de justice pénale, les cours et les tribunaux, ainsi que les particuliers, ont tous un rôle à jouer pour ce qui est de les protéger du harcèlement.



- Ce musellement ne vise pas des journalistes en particulier. Il est plutôt un effort stratégique et programmatique coordonné, dont l'objectif est de réduire la diversité des voix dans la communication d'informations et de modifier le contenu des reportages de façon à les présenter sous un jour plus droitiste et réactionnaire.

Que pouvons-nous faire?

- Unifor a élaboré un plan d'action pour s'attaquer au problème du harcèlement des journalistes et des travailleuses et travailleurs des médias. Nous connaissons l'importance d'élaborer un plan concret, pratique et efficace, capable à la fois de soutenir les victimes et de promouvoir la prévention et l'obligation de répondre des actes commis.
- Le plan d'action d'Unifor comprend la mise sur pied d'un groupe de travail, la création d'un site Web de soutien et d'une campagne en ligne, la publication d'un document de travail englobant tous les aspects de la question, l'élaboration de matériel et de programmes de formation et d'éducation internes et externes, et l'élaboration d'un plan de lobbying auprès du gouvernement.

Approche à deux volets d'Unifor pour lutter contre le harcèlement

- Unifor propose une approche à deux volets pour lutter contre le harcèlement.
- Le premier volet consiste à soutenir les victimes de harcèlement par des mesures de soutien pratiques, flexibles et axées sur les victimes, tandis que le deuxième volet consiste à promouvoir la prévention et à demander que les auteurs de harcèlement soient tenus pour responsables de leurs actes.



Unifor est le syndicat qui représente le plus grand nombre de journalistes et de travailleuses et travailleurs du secteur des médias au Canada et, de ce fait, il est de notre devoir d'affronter ce problème croissant et d'offrir un soutien à nos membres, ainsi qu'aux autres journalistes et aux autres travailleuses et travailleurs du secteur des médias au pays.



Soutenir les victimes de harcèlement

- Lorsqu'un journaliste ou un travailleur des médias est victime de harcèlement, la première mesure la plus importante à prendre est de lui offrir du soutien.
- En fonction des expériences de nos propres membres et de celles des autres travailleuses et travailleurs du secteur des médias, nous savons que l'intervention doit être immédiate, pratique, sensible au traumatisme et flexible, de manière à procurer à la victime des soins empathiques et à lui offrir une variété d'appuis.

En plus d'élaborer des programmes plus complets et plus solides dans chaque milieu de travail du secteur des médias, il faut s'efforcer davantage d'accroître la sensibilisation à l'existence de ces programmes.

Exiger que les auteurs de harcèlement soient tenus responsables et promouvoir la prévention

Nous avons tous l'obligation de soutenir et de protéger les victimes de harcèlement, de tenir les agresseurs et leurs acolytes responsables et de travailler à l'élimination du harcèlement.

- Les employeurs du secteur des médias, les syndicats, les plateformes numériques, les gouvernements, les politiciens, le système de justice pénale, les cours et les tribunaux, ainsi que les particuliers, ont tous un rôle vital à jouer pour résoudre le problème.

Tenir les plateformes numériques responsables

- Un thème commun entourant la culpabilité des plateformes numériques est qu'elles possèdent la capacité numérique de faire beaucoup plus pour réduire le harcèlement en ligne et même empêcher qu'il ne se produise, mais le fait est qu'elles ne sont pas motivées à le faire.
- Les plateformes numériques devraient : donner suite aux signalements de harcèlement des éditeurs de presse et des journalistes en dedans de 24 heures; investir dans la

technologie pour détecter les propos haineux en ligne à l'endroit des journalistes; donner des détails sur les préjudices subis en ligne par des journalistes dans leurs rapports de transparence; être tenues responsables par les lois canadiennes en matière de diffamation et de haine; encourir des amendes lorsqu'elles ne respectent pas les lois canadiennes; empêcher les trolls d'Internet de tirer profit de la monétisation de contenus qui causent des préjudices aux journalistes.

Le rôle des employeurs du secteur des médias

- Comme c'est le cas pour tous les employeurs, les employeurs du secteur des médias sont soumis à plusieurs obligations légales en vertu des textes législatifs sur la santé et la sécurité au travail, des lois et des codes en matière d'emploi, du travail et des droits de la personne.
- Ils ont, entre autres, l'obligation de mettre en place des politiques et des plans de prévention de la violence et du harcèlement au travail, d'effectuer des évaluations des risques et d'offrir à leurs employés des environnements de travail sécuritaires et non toxiques.
- Les employeurs du secteur des médias doivent créer un plan en milieu de travail pour s'attaquer au problème du harcèlement, et ce plan devrait mettre l'accent sur la nécessité de soutenir les membres du personnel qui deviennent victimes.
- Ce plan devrait être fondé sur les pratiques exemplaires du secteur et élaboré en partenariat avec les syndicats, les groupes d'employés et des spécialistes du domaine. Les employés de tous les niveaux hiérarchiques devraient recevoir une formation appropriée sur le plan.

Le rôle des syndicats du secteur des médias

- En tant qu'agents de négociation collective, les syndicats peuvent saisir diverses opportunités pour lutter contre le harcèlement et améliorer les protections des travailleuses et travailleurs du secteur des médias, notamment : en négociant des dispositions plus strictes en matière de harcèlement, de santé et de sécurité dans nos conventions collectives; en veillant à l'application des politiques et des procédures en matière de santé, de sécurité et de harcèlement en milieu de travail; en déposant des griefs conformément à la convention collective et aux lois en vigueur lorsque nos membres portent plainte pour des questions touchant la santé, la sécurité ou les droits de la personne.
- Une mesure concrète que peuvent prendre les syndicats du secteur des médias est de faire en sorte que l'amélioration des mesures de soutien dans nos régimes d'avantages sociaux soit considérée comme une priorité pendant les négociations.
- Les syndicats du secteur des médias peuvent et même devraient utiliser leurs ressources et leur pouvoir politique pour faire du lobbying auprès des gouvernements afin qu'ils adoptent des lois qui protègent les travailleuses et travailleurs du secteur des médias

contre les préjudices et qui tiennent les plateformes numériques et d'autres intervenants pour responsables.

Le rôle des écoles de journalisme

- Les écoles de journalisme ont un important rôle à jouer, en particulier lorsqu'il s'agit de soutenir les victimes de harcèlement.
- Des efforts sont déjà déployés dans le but de promouvoir une méthode d'enseignement du journalisme tenant davantage compte des traumatismes, afin de reconnaître les répercussions sur la santé mentale des journalistes qui réalisent des reportages sur des sujets difficiles et de dénoncer les environnements de travail souvent toxiques et les nombreux actes de harcèlement auxquels sont confrontés les journalistes et les travailleuses et travailleurs du secteur des médias.

Signalement à la police

- Une des options à la disposition des victimes de harcèlement et de violence est de déposer un rapport officiel à la police, dans l'espoir d'avoir recours au système de justice pénale pour aider à faire appliquer les lois en vigueur qui interdisent le harcèlement.
- Cependant, pour beaucoup de journalistes, de travailleuses et travailleurs du secteur des médias, cette option comporte son lot de lourdeur.
- Les employeurs, les collègues et les défenseurs des droits travaillant à soutenir les victimes de harcèlement doivent reconnaître que les personnes qui portent plainte n'ont pas toutes la même perception ou le même historique d'expériences auprès de la police.
- Pour une pratique exemplaire, ce sont les victimes elles-mêmes qui doivent orienter le processus décisionnel au sujet de cette option.
- La création d'une base de données en ligne qui permet de signaler les cas de harcèlement et de violence et d'en faire le suivi pourrait être une importante ressource pour les services de police.
- Les services de police devraient accorder la priorité à une formation spécialisée sur la problématique du harcèlement à l'encontre des journalistes et des travailleuses et travailleurs du secteur des médias.
- Les services de police devraient être encouragés à améliorer la coordination entre les sphères de compétence.

Solutions législatives et réglementaires au Canada

- Les interventions législatives et réglementaires aux incidents de harcèlement et de violence en ligne à l'endroit des travailleuses et travailleurs du secteur des médias, ou au problème de harcèlement en ligne et de comportement toxique en général, se sont avérées lourdes et difficiles.

- La difficulté fondamentale pour les législateurs tourne autour de l'interaction entre l'activité en ligne potentiellement dangereuse, toxique ou illégale et les préoccupations entourant la liberté d'expression protégée par la Charte.
- Le plan d'action d'Unifor comprend des objectifs de lobbying qui obligeront les gouvernements à : mettre plus de ressources pour la prise en compte et l'élimination du problème de harcèlement et de violence à l'endroit des journalistes; faire en sorte que l'attaque verbale ou physique d'un journaliste soit prise plus au sérieux; adopter une loi qui rendrait les plateformes responsables et redevables du contenu affiché sur leurs sites Web par une variété de mécanismes.

Regard sur d'autres pays

- Le harcèlement des journalistes ainsi que des travailleuses et travailleurs du secteur des médias est un problème mondial et nous avons l'avantage d'apprendre d'autres pays dans notre quête de solutions.
- Le Royaume-Uni et l'Australie sont en train de mettre à jour leur façon de réglementer et de traiter le harcèlement et la violence en ligne. Bien que ces réformes législatives et réglementaires portent uniquement sur les comportements en ligne et ne visent pas à protéger les journalistes en particulier, nous avons l'avantage de tirer des leçons de leur expérience alors que le gouvernement canadien s'apprête à s'attaquer au problème.
- Au Royaume-Uni, reconnaissant l'ampleur et la complexité des situations difficiles auxquelles sont confrontés les journalistes et les travailleuses et travailleurs des médias, le Comité national pour la sécurité des journalistes a été créé dans le but de « réunir des représentants du gouvernement, du journalisme, des services de police, des services de poursuites et de la société civile pour travailler en collaboration afin de veiller à ce que les journalistes puissent travailler à l'abri des menaces et de la violence au Royaume-Uni ». L'objectif du comité « est d'élaborer un plan d'action national pour la sécurité des journalistes, qui décrira comment protéger la sécurité des journalistes au Royaume-Uni. »



Tous les travailleurs et travailleuses ont le droit fondamental de travailler dans un environnement sécuritaire et sans harcèlement.



Introduction

Les journalistes et les travailleuses et travailleurs du secteur des médias ont toujours été victimes de harcèlement au travail. Avant l'ère d'Internet, ce harcèlement se traduisait souvent par des lettres haineuses anonymes – qui comprenaient parfois même des menaces de mort – ou par des manifestations perturbantes et agressives pendant la diffusion de nouvelles en direct. L'essor d'Internet et des médias sociaux a entraîné dans son sillage un certain degré d'interconnexion, d'accès et d'anonymat qui a fait en sorte qu'il était désormais encore plus facile pour le public de cibler les journalistes ainsi que les travailleuses et travailleurs du secteur des médias et de leur envoyer des messages haineux, des menaces et des injures.

Plus récemment, la crise de la pandémie de COVID et une augmentation du populisme d'extrême droite dans de nombreuses parties du monde – y compris chez nous, au Canada – semblent avoir éperonné la fréquence, la gravité et la portée de ce harcèlement. En fait, de nombreux rapports et sondages ont démontré que pour les journalistes, ainsi que pour les travailleuses et travailleurs du secteur des médias, le problème du harcèlement au travail et dans un contexte d'activités professionnelles ne fait qu'empirer, étant même devenu leur inquiétude numéro un au travail.

Les membres d'Unifor travaillent dans une vaste gamme de domaines médiatiques, notamment la radiodiffusion et la télédiffusion, la production de films et d'émissions télévisuelles, la rédaction dans des journaux, des magazines, des périodiques et des médias imprimés (notamment en graphisme, en prépresse et en production) ainsi que dans le secteur des services en ligne. Les 12 600 membres du secteur des médias d'Unifor sont répartis en 200 unités de négociation dans neuf provinces canadiennes.

Unifor est le syndicat qui représente le plus grand nombre de journalistes et de travailleuses et travailleurs du secteur des médias au Canada et, de ce fait, il est de notre devoir d'affronter ce problème croissant et d'offrir un soutien à nos membres, ainsi qu'aux autres journalistes et aux autres travailleuses et travailleurs du secteur des médias au pays. Il nous incombe également de trouver des solutions qui appuient les victimes de violence et de harcèlement, de réduire le nombre d'actes de harcèlement commis et de tenir les agresseurs et leurs acolytes responsables.

Les journalistes, ainsi que les travailleuses et travailleurs du secteur des médias, ont le droit fondamental de faire leur travail sans être harcelés. Unifor croit que les employeurs du secteur des médias, les syndicats, les plateformes numériques, les gouvernements, les politiciens, le système de justice pénale, les cours et les tribunaux, ainsi que les particuliers, ont tous un rôle à jouer pour ce qui est de les protéger du harcèlement.

Au sujet du présent document de discussion

Le présent document commence par une section intitulée **Quel est le problème?**, dans laquelle nous décrivons la nature, l'ampleur et la portée du problème et donnerons quelques définitions de base quant au harcèlement que subissent les journalistes, ainsi que les travailleuses et travailleurs des médias. Malheureusement, une grande partie de ces mauvais traitements est ancrée dans la suprématie blanche, le racisme, le sexisme, la xénophobie, l'homophobie et la transphobie, l'islamophobie et d'autres systèmes d'oppression, et nous nous pencherons sur le rôle des politiques par rapport à ce phénomène.

Nous tenterons également de cerner les facteurs qui intensifient le harcèlement, en général, en nous attardant de plus près au contexte dans lequel il se produit. Pour clore cette section, nous aborderons plus attentivement les taux de violence et de harcèlement relevés dans différents sondages à l'intention des journalistes, en mettant l'accent sur un sondage que nous avons mené auprès de nos membres des médias.

À la section suivante, **Qu'est-ce qui est en jeu?**, nous examinerons comment les journalistes, ainsi que les travailleuses et travailleurs du secteur des médias, sont touchés par le harcèlement en termes de santé et de sécurité et quant à leur capacité à faire leur travail efficacement. Mais au-delà de ces répercussions individuelles, nous explorerons également quelles sont les conséquences des mauvais traitements infligés aux journalistes sur la société en général. Ce qui nous amènera à discuter du « quatrième pouvoir » dans une démocratie fonctionnelle et prospère, et de la manière dont les journalistes deviennent tous trop souvent la cible des leaders et des démagogues populistes.

La section intitulée **Que pouvons-nous faire?** porte essentiellement sur les solutions et présente les grandes lignes du plan d'action d'Unifor. Nous croyons que deux voies parallèles doivent être suivies pour résoudre cette crise. D'abord, nous devons soutenir les journalistes et les travailleuses et travailleurs du secteur des médias qui sont victimes de harcèlement et tenir les agresseurs et leurs acolytes responsables de ces attaques. Mais en plus de composer avec les attaques individuelles au fur et à mesure qu'elles surviennent, nous devons d'abord et avant tout nous efforcer de réduire l'ampleur du phénomène de harcèlement. La deuxième voie fait appel à un certain nombre de stratégies de prévention, notamment des solutions technologiques, des interventions législatives et réglementaires, ainsi que des options juridiques et des options en matière de justice pénale, les responsabilités des syndicats et des employeurs. Nous verrons comment d'autres pays gèrent des crises comparables.

Quel est le problème?

Le harcèlement des journalistes et des travailleuses et travailleurs du secteur des médias

Les journalistes et les travailleuses et travailleurs du secteur des médias ont toujours été exposés à du harcèlement sous une forme ou une autre. Le but premier de rapporter les nouvelles est de rechercher la vérité et d'être redevable du bien commun, mais étant donné la nature fondamentalement publique du journalisme, les journalistes et les travailleuses et travailleurs du secteur des médias sont particulièrement vulnérables aux préjudices que peuvent leur causer les membres du public. Les femmes, les travailleuses et travailleurs de couleur, autochtones, 2ELGBTQIA+, ainsi que ceux et celles qui sont membres des groupes en quête d'équité, sont surreprésentés parmi les victimes de harcèlement.

La récente montée de l'extrémisme de droite dans le monde, combinée à une pandémie mondiale aux répercussions difficiles sur la santé publique et l'économie, ont intensifié l'ampleur, la fréquence et l'intensité des actes de harcèlement ciblant les journalistes. La culture du secteur a pu prétendre par le passé qu'un certain degré de harcèlement faisait simplement « partie du travail » dans le secteur des médias, mais tous les travailleurs et travailleuses ont le droit fondamental de travailler dans un environnement sécuritaire et sans harcèlement.

Il est important de noter que pour les journalistes et les travailleuses et travailleurs du secteur des médias, le harcèlement est un problème grave, qu'il soit commis en ligne ou « dans la vraie vie ». Le harcèlement en ligne est tout aussi violent ou traumatisant que le harcèlement en personne. En outre, il ne fait aucun doute que le nombre de cas de harcèlement en ligne a augmenté, ainsi que celui des cas de harcèlement en personne, et que ces deux phénomènes ne devraient pas être analysés séparément.

Définition du terme « harcèlement »

Les concepts de discrimination et de harcèlement sont des concepts juridiques, dont les définitions proviennent de textes législatifs provinciaux, fédéraux et internationaux en matière de droits de la personne et de santé et sécurité. Certaines formes de harcèlement sont définies et interdites par des lois sur les droits de la personne (par exemple, le *Code des droits de la personne* de l'Ontario), tandis que d'autres formes sont visées par les lois sur la santé et la sécurité au travail (comme la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario).^a

La partie II du Code canadien du travail (le Code) donne la définition suivante pour les termes harcèlement et violence : « Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui

^a Le CCHST présente un bon tableau récapitulatif des principales ressources de textes de loi sur le harcèlement et la violence, à l'adresse : https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/violence_legislation.html

causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire. » Cette définition englobe tous les types de harcèlement et de violence, notamment le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et la violence conjugale.

Voici quelques exemples de harcèlement et de violence en milieu de travail :

avoir un comportement agressif ou menaçant, y compris des menaces verbales ou de la violence verbale;

commettre une agression physique;

propager des rumeurs ou des commérages malveillants sur une personne ou un groupe de personnes;

exclure ou isoler une personne socialement;

endommager, cacher ou voler les effets personnels ou le matériel de travail d'une personne;

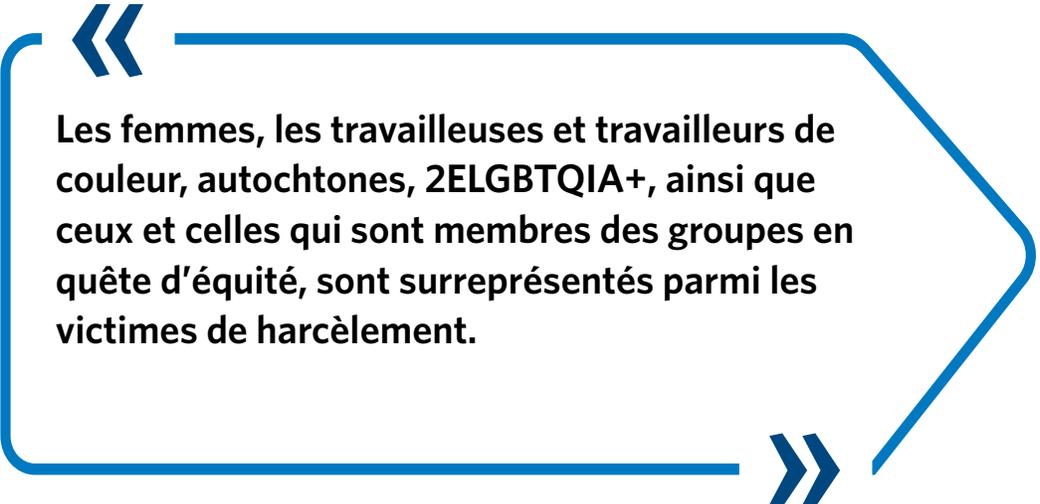
critiquer, dévaloriser, rabaisser, humilier ou ridiculiser continuellement une personne;

injurier une personne ou utiliser un langage inapproprié à son égard;

utiliser Internet pour harceler, menacer ou embarrasser une personne de façon malveillante;

utiliser Internet pour proférer des menaces sexuelles, pour harceler ou exploiter sexuellement une personne¹

Il serait utile à ce point-ci de fournir une définition précise de ce que nous entendons par harcèlement en ligne ou cyberharcèlement en particulier. Selon le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), le harcèlement par Internet est le terme utilisé pour décrire « l'utilisation du réseau Internet pour intimider, harceler, menacer ou embarrasser quelqu'un avec méchanceté² ».



Les femmes, les travailleuses et travailleurs de couleur, autochtones, 2ELGBTQIA+, ainsi que ceux et celles qui sont membres des groupes en quête d'équité, sont surreprésentés parmi les victimes de harcèlement.

Le CCHST poursuit en donnant quelques exemples de ce genre de comportement :

- Transmission de courriels non sollicités ou menaçants
- Incitation de tierces personnes à transmettre à la victime des courriels non sollicités ou menaçants ou à surcharger cette dernière par un très grand nombre de messages électroniques
- Transmission de virus par courrier électronique (sabotage électronique)
- Diffusion de rumeurs
- Transmission en ligne de commentaires diffamatoires au sujet de la victime
- Transmission de messages négatifs directement à la victime
- Utilisation en ligne de l'identité de la personne pour transmettre un message controversé, offensant ou injurieux qui suscitera chez de tierces personnes une réponse négative à la victime ou une réaction défavorable à son égard
- Harcèlement de la victime pendant une discussion en direct
- Enregistrement en ligne de messages violents, y compris sur les sites de médias sociaux
- Transmission à la victime de documents pornographiques ou autres matériels graphiques à caractère offensant
- Création de contenus en ligne qui représentent la victime de manière négative

Cependant, en fonction de l'expérience d'Unifor en matière de lutte contre le harcèlement, la définition et les exemples ci-dessus ne brossent pas un tableau complet du phénomène en question. Comme nous le verrons, les journalistes et les travailleuses et travailleurs des médias sont souvent victimes de harcèlement intersectionnel, personnel, ciblé, cumulatif et de grande ampleur.

Les travailleuses et travailleurs des médias font face à des formes particulières de harcèlement

Une grande partie des cas de harcèlement contre des journalistes et des membres du personnel du secteur des médias revêt un caractère racial. Selon la Commission des droits de la personne de l'Ontario : « Il y a harcèlement racial lorsqu'une personne vous dérange, vous menace ou vous traite de façon injuste en raison de votre race, de votre couleur, de votre ascendance, de votre lieu d'origine, de votre origine ethnique, de votre croyance, de votre citoyenneté³ . »

Bien sûr, l'autre forme principale de harcèlement ciblant les journalistes est la misogynie et le harcèlement sexuel. En avril 2021, des membres de l'International Center for Journalists (ICJ) ont publié un document de discussion complet commandé par l'UNESCO intitulé *The Chilling : Global trends in online violence against women journalists* (Douche froide : Tendances mondiales en matière de violence en ligne à l'endroit des femmes journalistes⁴). Ce document avant-gardiste présente quelques analyses cruciales du phénomène du harcèlement et de la violence sexistes en ligne, surtout en ce qui a trait aux femmes journalistes. Selon *The Chilling* :

La violence sexiste en ligne peut être comprise comme étant une combinaison des éléments suivants :

- *Le harcèlement, la violence et les menaces misogynes*
- *Les atteintes numériques à la vie privée et à la sécurité qui augmentent les risques physiques associés à la violence en ligne*
- *Les campagnes de désinformation coordonnées qui tirent profit de la misogynie et d'autres formes de discours haineux*

The Chilling dévoile quelques aspects importants du harcèlement à l'endroit des femmes journalistes qui s'appliquent à d'autres formes de violence auxquelles elles sont confrontées, surtout le harcèlement racial et ethnique. Plus particulièrement, le harcèlement des journalistes est ciblé et personnel; il étend ses tentacules de manière à inclure les vies personnelles des victimes; il est « extrême, intense et prolifique », de nombreuses attaques individuelles s'accumulant pour entraîner des effets cumulatifs dévastateurs; enfin, il est « souvent organisé, coordonné et orchestré ».

Une étude menée par le Service des affaires publiques d'Ipsos, intitulée *Online Harm in Journalism*⁵, comportait un sondage qui a été mené auprès de plus de 1 000 travailleuses et travailleurs du secteur canadien des médias en septembre et octobre 2021, qui avait pour but de « mesurer et comprendre les préjudices que subissent en ligne les journalistes et d'autres employés du secteur des médias dans l'exercice de leurs fonctions ».

Parmi ses principales conclusions, Ipsos a révélé que :

Le harcèlement est répandu et omniprésent

Les répercussions du harcèlement vécu au travail entraînent des effets personnels graves et des conséquences à l'échelle de l'ensemble de l'industrie

Une bonne partie des actes de harcèlement n'est pas signalée

En outre, Ipsos a constaté que les femmes et les jeunes étaient davantage ciblés par toutes les formes de harcèlement.

En octobre 2021, la Coalition pour les femmes dans le journalisme a publié un rapport intitulé *Canada : Right-Wing Populist Leaders Weaponize Social Media to Silence Journalists*⁶. Ce rapport décrit en détail l'incident tristement célèbre qui s'est déroulé en septembre-octobre 2021, alors que le politicien populiste de droite Maxime Bernier avait encouragé ses abonnés à cibler et harceler un certain nombre de femmes journalistes et de journalistes de couleur. Les actions posées par M. Bernier étaient un exemple classique d'« accumulation » où un dirigeant faisait campagne pour une attaque coordonnée et organisée des travailleuses et travailleurs du secteur des médias, précisément dans le but de les soumettre à de la violence.

Après que le politicien de droite Maxime Bernier avait gazouillé un message provocateur à ses abonnés, au moins dix-huit femmes journalistes ont reçu des courriels de menaces et de propos infâmes. Mécontent de la couverture qu'elles avaient accordée à son travail et de leur champ d'enquête, M. Bernier avait alors encouragé ses partisans à « faire des coups bas », faisant éclater une campagne de harcèlement violente et ciblée. Il était allé aussi loin que de publier en ligne les adresses courriel de quelques-unes des journalistes, les exposant ainsi à de la violence en ligne.

Plus particulièrement, le harcèlement des journalistes est ciblé et personnel; il étend ses tentacules de manière à inclure les vies personnelles des victimes; il est « extrême, intense et prolifique », de nombreuses attaques individuelles s'accumulant pour entraîner des effets cumulatifs dévastateurs; enfin, il est « souvent organisé, coordonné et orchestré ».

La lentille de l'intersectionnalité

Le fait qu'une bonne partie de ces mauvais traitements soit ancrée dans la suprématie blanche, le racisme, le sexisme, la xénophobie, l'homophobie et la transphobie, l'islamophobie et d'autres systèmes d'oppression doit être compris à travers le prisme de l'intersectionnalité. Kimberlé Williams Crenshaw, professeure à la faculté de droit de l'Université de la Californie à Los Angeles et à la faculté de droit Columbia, défenseure des droits civiques américains et chercheuse principale sur la théorie critique de la race, a élaboré le concept de l'intersectionnalité il y a 30 ans.

Le concept a fait l'objet de controverses ces dernières années. En termes simples, l'idée de l'intersectionnalité est que la race, le genre, la religion, la classe sociale, l'orientation sexuelle et d'autres caractéristiques individuelles interagissent les unes avec les autres et se chevauchent. Les personnes qui possèdent plusieurs caractéristiques marginalisées ont différentes expériences d'oppression, de harcèlement et de mauvais traitements, et ces expériences sont souvent aggravées.

The Chilling explore en profondeur le rôle que joue l'intersectionnalité au chapitre du harcèlement des journalistes. Un exemple simple : lorsqu'on leur a demandé le taux d'attaques en personne associées à la violence en ligne, 20 pour cent de l'ensemble des répondantes sondées avaient vécu cette forme de harcèlement, en comparaison avec 53 pour cent des répondantes arabes.

Dans le monde du journalisme et des médias, cette notion d'intersectionnalité comprend également le statut d'emploi et l'ancienneté professionnelle. En octobre 2021, l'Association canadienne des journalistes et l'École de journalisme et de communication de l'Université Carleton ont organisé une table ronde pour permettre aux journalistes de discuter de la question du harcèlement, de ses répercussions et de ce qui aurait pu ou dû être fait pour



... l'idée de l'intersectionnalité est que la race, le genre, la religion, la classe sociale, l'orientation sexuelle et d'autres caractéristiques individuelles interagissent les unes avec les autres et se chevauchent. Les personnes qui possèdent plusieurs caractéristiques marginalisées ont différentes expériences d'oppression, de harcèlement et de mauvais traitements, et ces expériences sont souvent aggravées.



s'attaquer au problème. Le rapport issu de cette table ronde, intitulé *Poisoned Well*, présente une analyse approfondie et de grande portée ainsi que des recommandations pour aborder le problème grandissant du harcèlement dans les médias. Sur la question de savoir quels journalistes sont les plus touchés, le rapport souligne ce qui suit :

Dans l'ensemble, les pigistes sont surtout des femmes, et plus particulièrement des femmes de couleur, a fait remarquer le participant à la discussion Kiran Nazish – la surveillance exercée par la Coalition pour les femmes dans le journalisme dans 92 pays démontre que cela est vrai pour les journalistes qui sont les plus ciblées par rapport au harcèlement. Au Canada en particulier, ce groupe a reçu les formes de harcèlement en ligne les plus fréquentes et les plus malveillantes⁷.

Qu'est-ce qui provoque le harcèlement?

Bien que la politique identitaire et l'intersectionnalité soient des aspects fondamentaux du harcèlement que subissent les journalistes et les travailleuses et travailleurs du secteur des médias, il est clair que les idéologies politiques plus vastes sont également des moteurs importants de la violence ciblée. Selon l'étude d'Ipsos, les « accusations concernant le fait de rapporter de "fausses nouvelles" constituent le facteur qui aboutit le plus souvent au harcèlement en ligne, suivies de près par les objections à l'endroit de l'organisation médiatique pour laquelle travaille la personne ».

Il est clair que le narratif *trumpiste* de « fausses nouvelles » qui a vu le jour lors de l'élection américaine de 2016 et qui a perduré pendant le mandat du président Trump a dérivé au nord de la frontière. Une intensification générale de la polarisation du discours politique, entraînée par une montée des idéologies de l'extrême droite et combinée à la crise de la pandémie de COVID et aux réponses sanitaires et économiques, a contribué à instrumentaliser le harcèlement et la violence à l'endroit des journalistes.

« Une intensification générale de la polarisation du discours politique, entraînée par une montée des idéologies de l'extrême droite et combinée à la crise de la pandémie de COVID et aux réponses sanitaires et économiques, a contribué à instrumentaliser le harcèlement et la violence à l'endroit des journalistes. »

Selon les répondants au sondage Ipsos, les facteurs suivants étaient ceux qui menaient le plus fréquemment les journalistes à devenir des cibles de harcèlement :

Le climat médiatique/l'accusation de « fausses nouvelles » (77 %)

Les objections à l'endroit de l'organisation médiatique pour laquelle je travaille (72 %)

L'angle que j'ai adopté ou la manière dont je m'y suis pris pour rapporter une histoire (64 %)

Les événements que je couvre (57 %)

La réputation changeante des journalistes (57 %)

La COVID-19/ma position à l'endroit de la vaccination (55 %)

Ma position ou mon idéologie politique (27 %)

Il est difficile de suivre et d'évaluer en chiffres les incidents de harcèlement et de violence parce que les personnes hésitent à les signaler – ce qui est compréhensible, il va sans dire (point qui sera abordé plus en détail plus loin) –, et du fait qu'il n'existe aucun système unique complet. Le sondage Ipsos questionnait les travailleuses et travailleurs du secteur canadien des médias sur la fréquence des différents types de harcèlement pour déterminer si certaines formes de violence devenaient plus ou moins fréquentes. Bien qu'ils ne soient pas exhaustifs, les résultats reflètent les réactions reçues de nos membres et d'autres sondages menés auprès des travailleuses et travailleurs du secteur des médias ailleurs dans le monde.

Selon le sondage Ipsos, les répondants étaient d'avis que :

Le harcèlement en ligne :

- Avait augmenté (73 %)
- Était resté pareil (10 %)
- Avait diminué (1 %)
- Ne savaient pas (16 %)

Le harcèlement en personne :

- Avait augmenté (42 %)
- Était resté pareil (10 %)
- Avait diminué (1 %)
- Ne savaient pas (16 %)

Les attaques physiques :

- Avaient augmenté (25 %)
- Étaient restées pareil (18 %)
- Avaient diminué (1 %)
- Ne savaient pas (56 %)

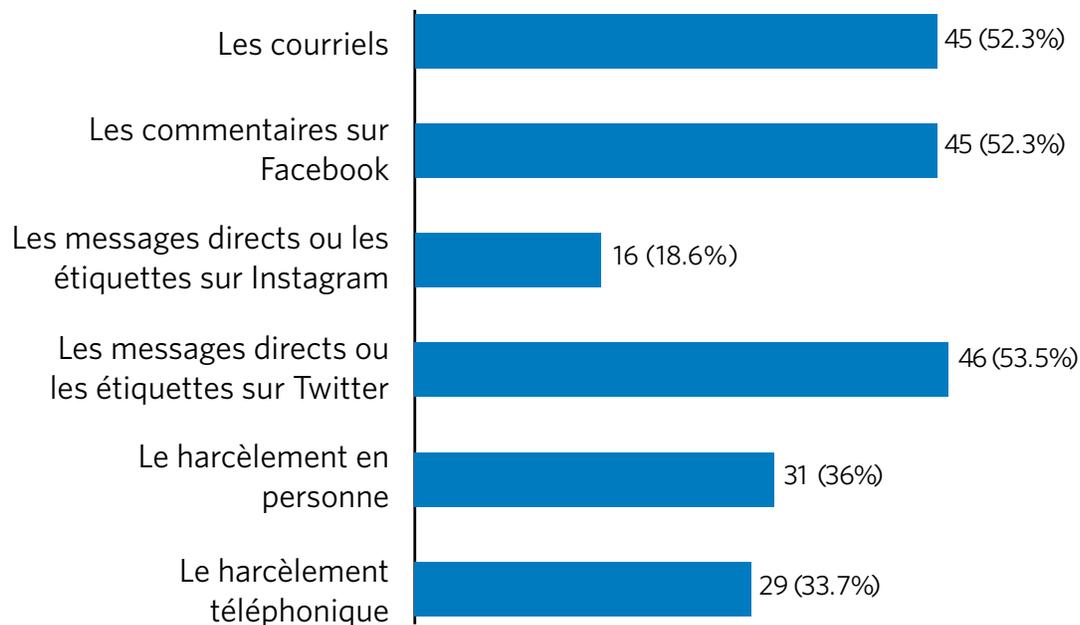
Le harcèlement téléphonique :

- Avait augmenté (18 %)
- Était resté pareil (23 %)
- Avait diminué (7 %)
- Ne savaient pas (52 %)

Encore une fois, en raison d'un taux relativement bas de signalements officiels, et du fait qu'il n'existe pas de système de signalement centralisé, la cueillette de données quantitatives quant aux *créseaux* dans lesquels le harcèlement en ligne des journalistes et des travailleuses et travailleurs des médias est le plus fréquent est une tâche difficile. Selon The Chilling, Facebook était de loin la plateforme numérique la plus utilisée pour les femmes journalistes, et également la plateforme sur laquelle les actes de harcèlement étaient les plus nombreux.

Mais Facebook a été établi de manière disproportionnée comme étant la plateforme à partir de laquelle les répondants ont signalé le plus d'attaques en ligne (39 %), Twitter ayant attiré des plaintes selon un taux de 26 %. Facebook a également été établi comme étant l'endroit le moins sécuritaire de ces plateformes très utilisées, 12 % l'ayant évalué comme étant « très peu sûr », près du double de personnes (7 %) ayant évalué la plateforme Twitter comme étant aussi « très peu sûre ». Les plateformes WhatsApp, YouTube et Instagram ont été établies comme étant « très peu sûres » par 4 % des répondants.

Selon le sondage que nous avons mené auprès de nos membres, Twitter et Facebook étaient également des vecteurs clés de la violence. Ce sondage nous apprenait aussi que les méthodes de communication préférées des « harceleurs » étaient les messages directs ou les étiquettes sur Twitter (53,5 %), les commentaires sur Facebook (52,3 %) et les courriels (52,3 %). Le harcèlement en personne avait lui aussi obtenu une cote élevée (36 %), suivi du harcèlement téléphonique (33,7 %).



Pour les journalistes, ainsi que pour les travailleuses et travailleurs du secteur des médias, le harcèlement en ligne est un phénomène particulièrement complexe en partie parce que, jusqu'à tout récemment, de nombreux employeurs obligeaient, ou du moins encourageaient fortement, leurs employés à maintenir une présence publique sur des plateformes comme Facebook, Twitter et TikTok. Le changement structurel massif qui s'est opéré au sein du secteur des médias – la transition des médias imprimés aux médias diffusés et ensuite aux plateformes numériques – a intensifié les liens entre les journalistes et leurs publics, mais a également exposé les travailleuses et travailleurs des médias à des niveaux accrus de violence de la part du public, de politiciens populistes et même de personnalités médiatiques aux principes moins scrupuleux.

Quelle forme prend le harcèlement ?

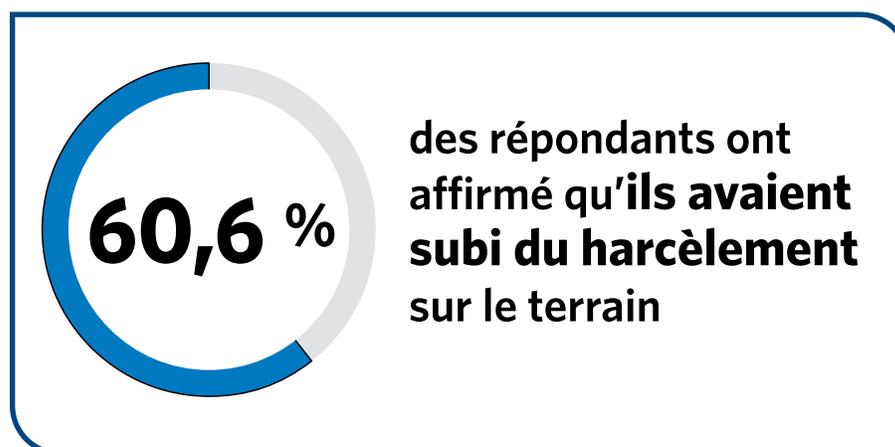
À ce point-ci, il vaut la peine de s'attarder à la forme que prend le harcèlement. La section qui suit se terminera par un regard plus attentif sur les taux de violence et de harcèlement relevés dans différents sondages à l'intention des journalistes, en mettant l'accent sur un sondage que nous avons mené auprès de nos membres du secteur des médias^b.

^b Le sondage que nous avons mené à l'intention de nos membres du secteur des médias, ainsi que d'autres sondages cités dans le présent document, ont permis aux répondants de sélectionner plusieurs réponses à certaines questions, et c'est pourquoi les réponses à de nombreuses questions font plus de 100 %.

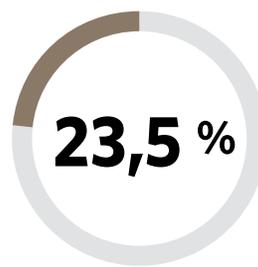
Entre le 8 décembre 2021 et le 12 février 2022, le Conseil des médias d'Unifor a mené un sondage sur le harcèlement parmi ses membres, auquel 129 travailleuses et travailleurs du secteur des médias ont répondu⁸. En termes de démographie des répondants, plus des deux tiers (69,4 %) se sont identifiés comme étant des femmes, 34,7 % se sont identifiés comme étant des personnes de couleur, 6,9 % se sont identifiés comme étant des personnes faisant partie de la communauté 2ELGBTQIA+ et 6,9 % se sont identifiés comme étant des personnes ayant une incapacité.

Voici quelques faits saillants du sondage :

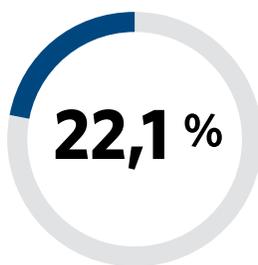
- 60,6 % des répondants ont affirmé qu'ils avaient subi du harcèlement sur le terrain. Les attaques variaient des incidents mineurs (p. ex. « des partisans de sport juste fâchés ») aux menaces physiques et aux menaces de mort.
- 50,8 % ont rapporté avoir surtout subi du harcèlement en ligne.
- 23,5 % ont rapporté avoir subi du harcèlement quotidien, alors que 22,1 % ont rapporté en avoir subi une fois par semaine.



ont rapporté avoir surtout subi du harcèlement en ligne



ont rapporté avoir subi du harcèlement quotidien



ont rapporté en avoir subi une fois par semaine

Pour ce qui est des types de harcèlement, nos membres du secteur des médias ont été victimes de :

98,8 %
Comportements
rudes et injurieux

78,8 %
Violence verbale

43,5 %
Menaces de violence

36,5 %
Commentaires
sexistes

28,2 %
Commentaires
racistes

17,6 %
Menaces de mort

Les méthodes de communication préférées des « harceleurs » étaient :

 **53,5 %** les messages directs ou les étiquettes sur Twitter

 **52,3 %** les commentaires sur Facebook

 **52,3 %** les courriels

 **36 %** le harcèlement en personne

 **36 %** les appels téléphoniques

Lorsqu'on leur a demandé de décrire les répercussions :

63,2 %

des répondants ont rapporté avoir ressenti de la colère
(la réponse la plus fréquente),

25,3 %

ont rapporté avoir pensé à quitter le journalisme

26,4 %

ont rapporté avoir craint pour leur sécurité

20,7 %

ont rapporté avoir ressenti de l'isolement

Lorsqu'on leur a demandé de définir les ressources disponibles dans le milieu de travail :

- le tiers des 94 répondants - soit 33 au total, le plus grand groupe - n'était au courant d'aucune ressource, tandis que 14 ont répondu qu'il n'y en avait aucune.

Le harcèlement en ligne et le harcèlement en personne sont étroitement liés et ils semblent se nourrir mutuellement dans une boucle de réaction négative. Un exemple fâcheux de cette réalité est la vulgaire expression adoptée par un grand nombre de harceleurs et popularisée par son acronyme anglais « FHRITP » (« Fuck her right in the pussy », que l'on pourrait traduire par : « Je la foutrais dans la chatte »), que les harceleurs crient aux femmes journalistes qui font des reportages en direct à la télévision. Cette tendance épouvantable a commencé comme une expression accrocheuse dans une vidéo mise en scène qui est devenue virale. Que les auteurs de harcèlement aient pris l'habitude de crier cette phrase aux femmes journalistes, pendant qu'elles sont filmées, donne la mesure de l'ampleur du problème du harcèlement et montre aussi qu'ils s'attendent à ne pas subir les conséquences de leurs actes.

Dans un exemple tristement célèbre survenu en 2015, plusieurs supporters masculins ont crié cette phrase à une journaliste de CityNews en train de réaliser un reportage en direct devant le Toronto Football Club lors d'un match de soccer. L'un des harceleurs, identifié comme étant un employé d'Hydro One, a été licencié par son employeur (mais il s'est par la suite excusé auprès de la journaliste et a été réintégré à son poste après avoir eu gain de cause dans un grief soumis à l'arbitrage).

Les résultats du sondage d'Unifor cadrent avec un sondage international mené auprès de journalistes, qui avait été entrepris dans le cadre du rapport de l'ICFJ/UNESCO mentionné plus haut. Les données et les analyses qu'on trouve dans *The Chilling* proviennent d'un sondage international mené auprès de 901 journalistes de 125 pays, de longues entrevues menées auprès de 173 journalistes et experts et d'un certain nombre d'études de cas et de revues de littérature plus approfondies.

Il existe quelques différences majeures entre notre sondage et celui de l'ICFJ/UNESCO : ce dernier focalisait sur les données désagrégées provenant d'un bref sondage mené auprès de femmes journalistes, tandis que le nôtre comprenait toutes les travailleuses et tous les travailleurs du secteur des médias. Le sondage de l'ICFJ/UNESCO comportait des entrevues avec des journalistes originaires de plusieurs pays en mettant l'accent sur les pays en voie de développement, tandis que le nôtre se limitait à nos membres canadiens.



Le harcèlement en ligne et le harcèlement en personne sont étroitement liés et ils semblent se nourrir mutuellement dans une boucle de réaction négative.



Qu'est-ce qui est en jeu?

Les journalistes et la démocratie elle-même sont sous attaque

L'effet immédiat et le plus évident du harcèlement à l'endroit des journalistes ainsi que des travailleuses et travailleurs du secteur des médias, ce sont les répercussions négatives sur les victimes elles-mêmes. Ces répercussions peuvent passer des sentiments de colère et d'isolement aux troubles de stress post-traumatique, amenant parfois des journalistes, ainsi que des travailleuses et travailleurs du secteur des médias, à quitter leur emploi.

Dans notre sondage auprès des membres de l'industrie médiatique, nous demandions aux répondants de décrire les répercussions du harcèlement au travail :

63,2 % ont rapporté avoir ressenti de la colère, ce qui était la réponse la plus fréquente

20,7 % ont rapporté avoir ressenti de l'isolement

26,4 % ont rapporté avoir craint pour leur sécurité

25,3 % ont rapporté avoir pensé à quitter le journalisme

Selon le sondage d'Ipsos, Online Harm in Journalism, lorsqu'on leur a demandé comment ils s'étaient sentis à la suite des incidents de harcèlement, les répondants ont évoqué les expériences suivantes :

- J'ai supprimé mon profil ou mon compte de médias sociaux ou j'ai mis ces activités en pause (37 %)
- J'ai songé à quitter le journalisme ou à changer de carrière (33 %)
- J'ai vécu des sentiments très négatifs, comme la peur, l'horreur, la colère, la culpabilité ou la honte (30 %)
- J'ai évité de couvrir certains événements (26 %)
- J'ai eu des troubles liés au sommeil (26 %)
- J'ai eu des problèmes de santé mentale (24 %)
- J'ai eu des pensées négatives à mon égard ou à l'égard d'autrui (21 %)

- J'ai craint pour ma sécurité physique (20 %)
- J'ai craint pour la sécurité de ma famille et de mes amis (15 %)

Ce qui vient aggraver ces traumatismes, c'est la réalité selon laquelle la plupart des milieux de travail du secteur des médias ont déjà leurs propres problèmes en termes de difficultés structurelles avec la suprématie blanche, le racisme, le sexisme, la xénophobie, l'homophobie et la transphobie, l'islamophobie et d'autres systèmes d'oppression. De plus, le travail journalistique expose déjà les journalistes, ainsi que les travailleuses et travailleurs des médias, à un degré plus élevé de traumatismes, un problème exploré plus en profondeur dans un rapport du Forum des journalistes canadiens sur la violence et le traumatisme, intitulé *Prenez soin de vous : Un rapport sur la santé mentale, le bien-être et les traumatismes chez les travailleurs des médias canadiens*⁹.

Ces couches de traumatismes qui se chevauchent nous indiquent que les lieux de travail et les employeurs du secteur des médias peuvent être mal outillés pour appuyer les victimes de harcèlement et aborder les incidents de violence; en fait, ils aggravent même souvent le cas. Selon les participants à la table ronde à l'origine du rapport *Poisoned Well*, les victimes de violence ciblées sont souvent laissées seules avec leur sentiment d'isolement et deviennent encore plus traumatisées par le manque d'attention et d'appui au travail.

Les assauts de messages violents en ligne sont la norme pour les journalistes racisés au Canada. Selon ce que nous ont dit les participants à la discussion, le stress de recevoir ces messages est aggravé par un sentiment selon lequel les institutions à majorité blanche pour lesquelles ils travaillent ne comprennent pas leur expérience et ne sont pas prêtes à les soutenir en y prêtant attention.



Ce qui vient aggraver ces traumatismes, c'est la réalité selon laquelle la plupart des milieux de travail médiatiques ont déjà leurs propres problèmes en termes de difficultés structurelles avec la suprématie blanche, le racisme, le sexisme, la xénophobie, l'homophobie et la transphobie, l'islamophobie et d'autres systèmes d'oppression.



Mais les répercussions plus vastes sont également profondément troublantes et nocives. Les campagnes coordonnées et organisées de harcèlement et de violence ont pour but de menacer, d'intimider et, encore plus troublant, de museler les journalistes. C'est particulièrement vrai pour les femmes journalistes et les journalistes de couleur. Ce muselage ne concerne pas des journalistes *en particulier*, mais il s'agit plutôt d'un effort stratégique et coordonné pour réduire la diversité des voix dans les reportages et pour modifier le contenu de ces derniers afin qu'ils adoptent des narratifs réactionnaires plus de droite.

The Chilling a saisi assez tôt les objectifs et les répercussions de cet « effet de douche froide ». Si, comme il a été mentionné, ce rapport focalise sur le harcèlement sexiste dans le journalisme, ses conclusions s'appliquent au harcèlement des journalistes ainsi que des travailleuses et travailleurs des médias en général.

La violence en ligne à l'endroit des femmes journalistes vise à les rabaisser, à les humilier et à leur faire honte; à induire chez elles la peur, le silence et le retrait; à les discréditer professionnellement, à miner le journalisme responsable et la confiance envers les faits; à « refroidir » leur participation active (ainsi que celle de leurs sources, collègues et publics) aux débats publics. Il s'agit en fait d'une attaque envers la réflexion démocratique et la liberté de la presse, qui englobe le droit du public à l'accès à l'information. Cette attaque, on ne peut ni la normaliser ni la tolérer en tant qu'aspect inévitable d'un discours en ligne, ou d'un journalisme contemporain auquel le public participe.

L'effet de douche froide du harcèlement peut se présenter sous différentes formes. Les journalistes peuvent se sentir personnellement muselés et hésiter à faire des reportages sur certains sujets ou certaines questions. Les rédacteurs en chef peuvent être plus sélectifs lorsqu'ils assignent certains événements ou sujets à différents reporters, mais même sans préoccupation légitime envers la sécurité d'une ou d'un journaliste, cela pourrait exacerber les problèmes liés à la question de savoir *qui* peut faire des reportages sur *quoi* et à travers quel prisme les nouvelles sont perçues. En même temps, certains politiciens et personnalités publiques, surtout des populistes d'extrême droite, ont commencé de plus en plus à déjouer

Les campagnes coordonnées et organisées de harcèlement et de violence ont pour but de menacer, d'intimider et, encore plus troublant, de museler les journalistes.



Le harcèlement des journalistes et des travailleuses et travailleurs du secteur des médias n'est presque jamais aléatoire. Il est imbriqué dans les réseaux officiels et officieux - et encouragé par eux -, les structures des médias sociaux et les actes de manipulation politique.



totalément la presse, ayant recours aux médias sociaux et à d'autres plateformes pour répandre de la fausse information et de la désinformation, sans la rigueur ni la responsabilité que procure la presse.

Le harcèlement des journalistes et des travailleuses et travailleurs du secteur des médias n'est presque jamais aléatoire. Il est imbriqué dans les réseaux officiels et officieux - et encouragé par eux -, les structures des médias sociaux et les actes de manipulation politique. À ce stade-ci, nous devons encore aborder en détail le rôle que jouent les plateformes numériques elles-mêmes par rapport à ce phénomène. De la même manière que le harcèlement des journalistes n'est pas aléatoire, les plateformes numériques ne sont pas des entités passives. À la section qui suit, nous explorerons comment les plateformes numériques elles-mêmes doivent être tenues responsables; nous examinerons par ailleurs l'éventail complet de solutions que nous devons adopter pour essayer de résoudre ce problème grandissant.

Que pouvons-nous faire?

Soutenir les victimes, exiger que les harceleurs soient tenus responsables de leurs actes et promouvoir la prévention

Beaucoup d'attention a été accordée ces derniers temps au problème du harcèlement des journalistes et des travailleuses et travailleurs du secteur des médias, en tant que problématique de santé et sécurité au travail pour les journalistes, et en tant qu'attaque à la démocratie en soi. Comme nous l'avons souligné plus haut, un certain nombre de documents de discussion et de projets de recherche du monde entier ont énoncé les problèmes et présenté une analyse utile des victimes et des répercussions. En fin de compte, ce travail aidera à répondre à la question la plus pressante de toutes :

Que pouvons-nous faire à ce propos?

D'abord, nous devons offrir un soutien concret et permanent aux victimes de harcèlement et de violence à mesure qu'elles subissent ces actes.

Ensuite, nous devons défendre les politiques, les lois et les autres solutions qui peuvent favoriser la mise en place de mesures de responsabilisation et encourager la prévention.

En d'autres mots, la seconde voie nécessite de tenir les agresseurs et leurs acolytes responsables de leurs actes, tout en empêchant le harcèlement de survenir en premier lieu.

Le plan d'action d'Unifor

Puisque la section qui suit porte essentiellement sur les solutions, nous commencerons par exposer notre plan d'action pour résoudre le problème du harcèlement des journalistes et des travailleuses et travailleurs des médias. Nous connaissons l'importance d'élaborer un plan concret, pratique et efficace, capable à la fois de soutenir les victimes et de promouvoir la prévention et l'obligation de répondre des actes commis. Voici une version abrégée de notre plan.

Les journalistes sur la ligne de front – Lutter contre le harcèlement, la haine et la violence

Les journalistes, surtout les journalistes qui sont des femmes, des Autochtones, des personnes de couleur, des membres de la communauté 2ELGTBQIA+ et des membres des groupes en quête d'équité, sont ciblés de façon disproportionnée par le harcèlement, la haine et la violence. Unifor condamne ce comportement. Le harcèlement, la haine et la violence n'ont pas leur place dans notre société. Non seulement devons-nous décrire ce comportement, mais nous devons agir.

Par conséquent, nous nous engageons à faire ce qui suit :

- 1 Faire paraître une déclaration** décrivant le harcèlement et exposant le plan d'action d'Unifor.
- 2 Éduquer nos représentantes et représentants** : rencontrer les représentants des médias pour les sensibiliser à la question et leur fournir des outils pour aborder immédiatement la situation avec les employeurs et les comités de santé et sécurité.
- 3 Développer des clauses de négociation et une stratégie de négociation communes** pour lutter contre le harcèlement, la haine et la violence au travail. (Voir la section « Exemples de dispositions négociées dans des conventions collectives » à la fin du présent document.)
- 4 Créer une campagne en ligne** qui donne la voix aux journalistes et qui condamne le harcèlement, la haine et la violence.
- 5 Sonder nos membres pour mieux comprendre leurs expériences de harcèlement, notamment en ligne**, et les mesures qu'ils veulent de la part de leur syndicat et de leur employeur. Publier les résultats du sondage sur une nouvelle page du site Web et faire paraître un communiqué pour les diffuser.



D'abord, nous devons offrir un soutien concret et permanent aux victimes de harcèlement et de violence à mesure qu'elles subissent ces actes. Ensuite, nous devons défendre les politiques, les lois et les autres solutions qui peuvent favoriser la mise en place de mesures de responsabilisation et encourager la prévention.



- 
- 6 Mettre sur pied un groupe de travail** pour mieux conseiller nos comités et surveiller les progrès du plan. Les responsables du Conseil des médias et du plan d'action pour les médias rejoindront notre équipe et nos alliés potentiels pour tirer profit des initiatives à notre portée. Notre équipe regroupe l'exécutif du Conseil des médias, le comité du Plan d'Action Médias, le comité pour l'équité dans les médias, le groupe consultatif des journalistes d'Unifor, les comités des sections locales sur l'équité, les journalistes intéressés et sélectionnés dans le processus ci-dessus, ainsi que le Service des communications, le Service de recherche et le Service des droits de la personne d'Unifor.
- 7 Faire équipe avec nos alliés** : les partenaires potentiels auxquels nous pourrions faire appel sont d'autres syndicats, des employeurs, des groupes de défense du journalisme, des groupes internationaux de défense des droits des journalistes, etc.
- 8 Planifier des ateliers**, qui pourront comprendre la création de séances de formation en ligne ou en personne destinées aux journalistes et aux dirigeants syndicaux. Ces séances de formation pourront inclure :
- De la formation sur des outils permettant aux journalistes d'aller chercher le soutien des syndicats et des entreprises.
 - De la formation sur les traumatismes et le recours à des prestations et à des mesures de soutien pour composer avec eux.
 - Sécurité numérique, comment se protéger en ligne?
 - Discussions de groupe sur une variété de sujets.
- 9 Faire du lobbying auprès des organismes d'application de la loi et des gouvernements** afin de :
- Déployer des ressources pour mettre fin à ces comportements illégaux
 - Faire en sorte que l'attaque verbale ou physique d'un journaliste soit prise plus au sérieux
 - Adopter des lois qui rendent les plateformes technologiques responsables du contenu affiché sur leurs sites Web, notamment en les obligeant à :
 - Donner suite aux signalements de harcèlement des éditeurs de nouvelles et des journalistes en dedans de 24 heures
 - Investir dans la technologie pour détecter les propos haineux en ligne à l'endroit des journalistes
 - Donner les détails sur les préjudices subis en ligne par les journalistes dans leurs rapports sur la transparence
 - Être tenus responsables par l'entremise des lois canadiennes en matière de diffamation et de haine, tout comme le sont les éditeurs de nouvelles canadiens

- Faire face à des pénalités économiques lorsqu'elles omettent de se conformer aux lois canadiennes
- Empêcher les trolls sur Internet de profiter de la monétisation de contenus qui causent des préjudices aux journalistes

- 10 Exiger du gouvernement fédéral qu'il adopte la Convention 190 de l'Organisation internationale du travail**, qui reconnaît le droit à chacun à un milieu de travail sans violence ni harcèlement et qui fournit un cadre d'action commun.
- 11 Rédiger et faire paraître un document de discussion** sur le problème et les mesures potentielles que nous pouvons prendre.
- 12 Soutenir l'outil canadien de suivi de la liberté de la presse J-Source** pour s'assurer que les incidents de harcèlement en ligne sont documentés.
- 13 Élaborer un guide de poche à l'intention des membres, contenant des conseils** sur les gestes à poser s'ils sont victimes de harcèlement en ligne.
- 14 Élaborer ou se procurer une formation spécialisée** à l'intention des délégués syndicaux sur la manière de traiter les cas de harcèlement en ligne ainsi que des formations ciblées à l'intention des pigistes.

En fonction du travail du Conseil des médias d'Unifor et de notre examen du corpus de recherche et de littérature grandissant sur le sujet, et éclairés par notre travail auprès des défenseurs du journalisme partout dans le monde, nous avons élaboré une approche à deux volets pour essayer de résoudre le problème du harcèlement des journalistes et des travailleuses et travailleurs du secteur des médias. Le premier volet consiste à soutenir les victimes de harcèlement par des mesures de soutien pratiques, flexibles et axées sur les victimes, tandis que le deuxième volet consiste à promouvoir la prévention et à demander que les auteurs de harcèlement soient tenus pour responsables de leurs actes.



En fonction des expériences de nos propres membres et de celles des autres travailleuses et travailleurs du secteur des médias, nous savons que l'intervention doit être immédiate, pratique, sensible au traumatisme et flexible, de manière à procurer à la victime des soins empathiques et à lui offrir une variété d'appuis.



Soutenir les victimes de harcèlement

Lorsqu'un journaliste ou un travailleur des médias est victime de harcèlement, la première mesure la plus importante à prendre est de lui offrir du soutien. En fonction des expériences de nos propres membres et de celles des autres travailleuses et travailleurs du secteur des médias, nous savons que l'intervention doit être immédiate, pratique, adaptée au traumatisme et flexible, de manière à procurer à la victime des soins empathiques et à lui offrir diverses options de soutien.

Malgré l'augmentation de la sensibilisation et de l'attention publique à l'égard de ce problème, de nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs du secteur des médias ne savent pas quoi faire si eux-mêmes ou un de leurs collègues subissent du harcèlement ou de la violence. Cela est vrai même dans les milieux de travail syndiqués, qui ont généralement plus de politiques de santé et sécurité en place pour protéger les travailleuses et travailleurs dans leur milieu de travail. En fait, selon le sondage mené auprès de nos membres du secteur des médias, le tiers des répondants ne connaissaient pas les ressources disponibles pour les victimes de harcèlement dans le milieu de travail; en outre, un répondant sur sept croyait qu'il n'existait aucune ressource. Cette réponse explicite du sondage renforce la nécessité d'élaborer un plan de sensibilisation plus efficace, donc de mettre l'accent sur l'élaboration d'un certain nombre d'ateliers et de formations dans notre plan d'action, détaillé plus loin.

Il est évident qu'en plus d'élaborer des programmes plus complets et plus solides dans chaque milieu de travail du secteur des médias, il faut s'efforcer davantage d'accroître la sensibilisation à l'existence de ces programmes. À ce point-ci, il est pertinent de souligner que la responsabilité ne repose pas sur les travailleuses et travailleurs des médias eux-mêmes de se protéger et de composer avec les conséquences du harcèlement et de la violence. Nous analyserons le rôle vital joué par les employeurs du secteur des médias, les syndicats, les plateformes numériques, les gouvernements, les politiciens, le système de justice pénale, les cours et les tribunaux, ainsi que par les particuliers, au chapitre de la lutte contre l'épidémie de harcèlement. Selon notre expérience, les travailleuses et travailleurs du secteur des médias eux-mêmes sont des experts quant à la manière de soutenir les victimes de harcèlement immédiatement, efficacement et respectueusement.

Dans une section spéciale à la fin du présent document de discussion, nous fournissons un extrait de Vous trouverez de l'aide ici, un outil en ligne hébergé par le groupe de travail du Conseil des médias d'Unifor la lutte contre le harcèlement; cet extrait est tiré des meilleures pratiques élaborées dans nos propres milieux de travail et par des défenseurs de la lutte contre le harcèlement dans d'autres pays.

Exiger que les harceleurs soient tenus responsables de leurs actes et promouvoir la prévention

L'obligation de répondre des actes commis et la prévention sont deux concepts séparés, mais étroitement liés pour faire face à l'épidémie de harcèlement contre les journalistes et les travailleuses et travailleurs des médias du Canada et du monde entier. La grande



Les entreprises de médias sociaux sont les principaux acteurs facilitant la violence en ligne à l'endroit des femmes journalistes.

majorité des journalistes et des travailleuses et travailleurs du secteur des médias qui deviennent victimes de harcèlement ne signalent aucunement la violence qu'ils subissent. Selon le sondage d'Ipsos : « Même si le harcèlement aboutit à des inquiétudes en matière de santé mentale et de sécurité, une grande majorité (74 %) de ceux qui n'avaient pas signalé l'incident ne l'avaient pas considéré comme étant assez grave pour être signalé ».

Ce faible taux de signalement est tout à fait compréhensible : les victimes ont une compréhension raisonnable que les employeurs, la police, les gouvernements et les plateformes numériques elles-mêmes ont un bilan catastrophique en matière de harcèlement des journalistes et des travailleuses et travailleurs du secteur des médias. Les syndicats et les groupes de défense des travailleuses et travailleurs partagent une partie du blâme eux aussi – comme nous l'avons souligné plus haut, même les milieux de travail où des politiques et des protocoles de lutte contre le harcèlement ont été mis en place, les travailleuses et travailleurs en général et les victimes en particulier n'ont souvent pas été formés ou informés adéquatement au sujet de l'accès à ces programmes.

À ce point-ci, il est bon de mentionner une fois de plus l'importance des bases de données en ligne centrales pour signaler les actes de harcèlement et de violence à l'endroit des journalistes et en faire le suivi. L'outil de suivi américain de la liberté de la presse « est un site Web de diffusion de nouvelles non partisan et une base de données fournissant de l'information fiable et contextualisée sur le nombre de violations de la liberté de la presse aux États-Unis – depuis les journalistes faisant face à des accusations jusqu'aux reporters agressés ou arrêtés à la frontière américaine et forcés de remettre leur matériel électronique¹⁰ ».

Le [projet de liberté de la presse au Canada](#) est un projet mené par J-Source et inspiré par [l'outil américain de suivi de la liberté de la presse](#). Il s'agit en fait d'un « carrefour de recherche en ligne gratuit qui documente les conditions de la liberté de la presse à l'échelle nationale et qui crée des ressources pour aider les travailleuses et travailleurs du secteur des médias à en tirer profit¹¹ ». Unifor appuie le Projet de liberté de presse au Canada, car nous croyons qu'il aidera non seulement les journalistes dans le besoin, mais qu'il fournira aussi des données précieuses pour aider à élaborer de meilleures lois et à déployer d'autres interventions.

Tenir les plateformes numériques responsables

Selon le sondage Ipsos, 67 % des répondants croient que la responsabilité de protéger les journalistes des préjudices potentiels en ligne revient aux plateformes de médias sociaux. The Chilling énonce en termes clairs que « les entreprises de médias sociaux sont les principaux acteurs facilitant la violence en ligne à l'endroit des femmes journalistes ». Nous avons déjà souligné plus haut que selon les travailleuses et travailleurs du secteur des médias membres d'Unifor, les messages sur Facebook et Twitter étaient un véhicule clé facilitant le harcèlement et la violence par les membres du public.

Une fois de plus, The Chilling fait un travail très rigoureux en dévoilant l'incapacité des géants numériques à reconnaître et endiguer les flots de violence qui font rage sur leurs plateformes.

En dépit de leurs efforts timides et de leur engagement à améliorer la sécurité des journalistes sur leurs plateformes, les entreprises de médias sociaux n'arrivent pas à endiguer la violence en ligne faite aux femmes journalistes, situation qui entraîne des conséquences parfois dévastatrices...

Un thème commun entourant la culpabilité des plateformes numériques est qu'elles possèdent la capacité numérique de faire beaucoup plus pour réduire le harcèlement en ligne et même empêcher qu'il ne se produise, mais le fait est qu'elles ne sont pas motivées à le faire. The Chilling explore aussi ce thème en détail.

En plus des échecs de leur conception technique et de leur modèle de gestion qui facilitent la violence en ligne sur leurs plateformes, les entreprises de médias sociaux manquent de solutions sensibles aux genres et axées sur l'humain pour freiner les attaques en ligne à l'endroit des femmes journalistes. Malgré leur capacité de faire plus, elles manquent également d'unités d'intervention rapide et sont incapables de réagir dans toutes les langues dans lesquelles leurs plateformes permettent de travailler.



Un thème commun entourant la culpabilité des plateformes numériques est qu'elles possèdent la capacité numérique de faire beaucoup plus pour réduire le harcèlement en ligne et même empêcher qu'il ne se produise, mais le fait est qu'elles ne sont pas motivées à le faire.



Les intervenants et les experts ont proposé une variété de solutions potentielles en termes de mesures concrètes que les plateformes numériques pourraient prendre pour réduire et empêcher le harcèlement des journalistes. Une première étape significative serait d'établir des lignes directrices plus rigoureuses en matière de conduite dans les modalités des ententes de services des plateformes; il serait ensuite important de les faire appliquer. À l'heure actuelle, malheureusement, lorsque les utilisateurs signalent un comportement harcelant, la plupart des plateformes attendent que survienne un degré extraordinairement élevé de scandales et de protestations publiques avant d'agir. Même renforcer les lignes directrices et les normes existantes semble être un défi de taille pour les géants numériques.

Comme nous l'avons mentionné dans notre plan d'action plus haut, la loi proposée pour tenir les plateformes numériques responsables doit les obliger à :

Donner suite aux signalements de harcèlement des éditeurs de nouvelles et des journalistes en dedans de 24 heures

Investir dans la technologie pour détecter les propos haineux en ligne à l'endroit des journalistes

Donner les détails sur les préjudices subis par les journalistes en ligne dans leurs rapports de transparence

Être tenus responsables par l'entremise des lois canadiennes en matière de diffamation et de haine, tout comme le sont les éditeurs de nouvelles canadiens

Faire face à des pénalités économiques lorsqu'elles omettent de se conformer aux lois canadiennes

Empêcher les trolls sur Internet de profiter de la monétisation de contenus qui causent des préjudices aux journalistes

Le rôle des employeurs du secteur des médias

Comme c'est le cas pour tous les employeurs, les employeurs du secteur des médias sont soumis à plusieurs obligations légales en vertu des textes législatifs sur la santé et la sécurité au travail, des lois et des codes en matière d'emploi, du travail et des droits de la personne. Ils ont, entre autres, l'obligation de mettre en place des politiques et des plans de prévention de la violence et du harcèlement au travail, d'effectuer des évaluations des risques et d'offrir à leurs employés des environnements de travail sécuritaires et non toxiques.

Il ne fait aucun doute que les travailleuses et travailleurs du secteur des médias eux-mêmes considèrent que leurs employeurs ont un rôle essentiel à jouer dans la lutte contre le

harcèlement et la violence. Soixante-treize pour cent (73 %) des répondants au sondage Ipsos croient que la responsabilité de protéger les journalistes des préjudices en ligne potentiels repose sur les employeurs.

La table ronde à l'origine du rapport Poisoned Well a généré un certain nombre de lignes directrices utiles pour les interventions appropriées en milieu de travail lorsque les travailleuses et travailleurs des médias deviennent victimes de harcèlement. Le principe directeur pour les employeurs semble être que des « mesures de soutien proactives et préventives pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs ainsi qu'un engagement des cadres sont les éléments qui établissent la base d'une intervention positive ». Mais en même temps, ces mesures de soutien doivent être en phase avec les besoins de la victime.

Nous avons appris de cette séance que les organismes de nouvelles doivent être beaucoup plus proactifs lorsqu'ils éduquent leurs employés au sujet des propos haineux en ligne; cette attitude proactive doit également s'appliquer quant à la manière de protéger leur personnel et leurs pigistes. Être prévoyant et élaborer des lignes directrices claires fait partie intégrante de ce processus, nous ont dit les participants à la discussion; il importe aussi de permettre aux journalistes de déterminer ce qui est le plus sain et le plus sécuritaire pour eux-mêmes en termes participation dans les médias sociaux.

Tandis que les attentes dans le milieu de travail commencent à dériver lentement vers une direction positive, nous avons appris de la part d'un trop grand nombre de travailleuses et de travailleurs du secteur des médias que leurs employeurs disaient souvent aux victimes, explicitement ou implicitement, qu'une certaine part de harcèlement faisait partie de leur travail. Selon The Chilling, les employeurs du secteur des médias peuvent encore s'améliorer pour ce qui est de donner suite aux comportements de harcèlement.

Malgré les progrès réalisés par de nombreux employeurs au cours des cinq dernières années, seulement 25 pour cent des femmes ayant répondu au sondage ont affirmé avoir signalé des incidents de violence en ligne à leurs employeurs; les réponses principales qu'elles ont reçues étaient : des conseils comme « renforcez votre carapace » ou « endurcissez-vous » (9 %) et des questions sur ce qu'elles avaient fait pour provoquer l'offensive (2 %). Soulignons également que 10 pour cent n'avaient reçu aucune réponse.

Lorsque des incidents de harcèlement se produisent, le fait d'avoir un plan efficace déjà en place crée un énorme avantage en ce sens qu'il permet d'offrir le soutien nécessaire de façon urgente et constante.

En revanche, on constate un changement explicite et encourageant, soit la tendance voulant diminuer l'accent mis sur l'engagement auprès des médias sociaux dans le cadre des fonctions d'un journaliste. Selon les participants de la table ronde à l'origine du rapport Poisoned Well, quelques employeurs, à tout le moins, avaient reconnu que cette exigence exposait inutilement leurs employés à des préjudices.

Quelques organismes de nouvelles ont fait des percées, mais il reste encore beaucoup à faire, nous ont fait savoir les participants à la discussion. Jusqu'en 2017 ou 2018, l'engagement auprès des médias sociaux était partie intégrante de l'emploi, nous apprend le participant à la discussion Bhupinder Hundal. Depuis, par contre, puisque l'environnement des médias sociaux est devenu encore plus toxique, son organisation a encouragé ses journalistes à s'éloigner de ces plateformes.

Les employeurs du secteur des médias doivent créer un plan en milieu de travail pour s'attaquer au problème du harcèlement, et ce plan devrait mettre l'accent sur la nécessité de soutenir les membres du personnel qui deviennent des victimes. Ce plan devrait être fondé sur les pratiques exemplaires du secteur et élaboré en partenariat avec les syndicats, les groupes d'employés et des spécialistes du domaine. Les employés de tous les niveaux hiérarchiques devraient recevoir une formation appropriée sur le plan. Lorsque des incidents de harcèlement se produisent, le fait d'avoir un plan efficace déjà en place crée un énorme avantage en ce sens qu'il permet d'offrir le soutien nécessaire de façon urgente et constante.

Le rôle des syndicats du secteur des médias

Les syndicats du secteur des médias jouent un rôle critique pour ce qui est de fournir du soutien aux victimes de harcèlement, de protéger les journalistes des préjudices en ligne et de tenir les employeurs du secteur des médias, les plateformes en ligne et les gouvernements responsables d'offrir des solutions et d'empêcher la violence.

En tant qu'agents de négociation collective, les syndicats peuvent saisir diverses opportunités pour lutter contre le harcèlement et améliorer les protections de leurs membres, notamment :

en négociant des dispositions plus strictes en matière de harcèlement, de santé et de sécurité dans nos conventions collectives;

en veillant à l'application des politiques et des procédures en matière de santé, de sécurité et de harcèlement en milieu de travail;

en déposant des griefs conformément à la convention collective et aux lois en vigueur lorsque nos membres portent plainte pour des questions touchant la santé, la sécurité ou les droits de la personne.

La Fédération internationale des journalistes tient une campagne en ligne intitulée *Harcèlement en ligne : Tu n'es PAS seule*¹². Entre autres ressources utiles qu'on y trouve figurent les résultats de sondages qui examinent attentivement les interventions des syndicats aux incidents de harcèlement contre des journalistes et des travailleuses et travailleurs des médias. Selon ces réponses aux sondages, les syndicats du secteur des médias et les organisations de travailleuses et de travailleurs disposent d'un éventail d'options pour soutenir leurs membres, notamment les suivants :

- *Les clauses des conventions collectives établissant la mise en place de programmes de soutien et de prévention*
- *Des outils et des ressources visant précisément les pigistes, qui sont particulièrement vulnérables au harcèlement et aux attaques en ligne*
- *L'élaboration de codes de protection et de lignes directrices générales*
- *La formation sur des outils de protection légale et de sécurité sur les plateformes numériques*
- *L'établissement d'un comité national pour la sécurité des journalistes*
- *Des schémas en ligne ou une base de données sur les cas*
- *Un index de la sécurité physique et une plateforme pour signaler les attaques*
- *Une ligne d'assistance gratuite pour permettre aux médias de signaler les attaques*
- *Une ligne d'assistance juridique gratuite pour recevoir des conseils juridiques*¹³

Dans le sondage que nous avons mené auprès des membres du secteur des médias, nous leur demandions quelles ressources ils souhaitaient que leur syndicat mette à leur disposition pour aborder le harcèlement et la violence dans le milieu de travail.



Les syndicats du secteur des médias jouent un rôle critique pour ce qui est de fournir du soutien aux victimes de harcèlement, de protéger les journalistes des préjudices en ligne et de tenir les employeurs du secteur des médias, les plateformes en ligne et les gouvernements responsables d'offrir des solutions et d'empêcher la violence.



Les quatre principales ressources dont il a été question sont les suivantes :

- 1 Procédures de signalement et d'intervention claires négociées dans leurs conventions collectives (73,3 %)
- 2 Un délégué syndical ayant reçu une formation spécialisée pour donner suite aux incidents de harcèlement (57,1 %)
- 3 Des réseaux de soutien pour les travailleuses et travailleurs touchés (rencontres en ligne pour partager des expériences) (53,3 %)
- 4 Meilleure représentation auprès de l'employeur par rapport à ce problème (53,3 %)

Une mesure concrète que peuvent prendre les syndicats du secteur des médias est de faire en sorte que l'amélioration des mesures de soutien dans nos régimes d'avantages sociaux soit considérée comme une priorité pendant les négociations. Ces avantages – notamment l'accès à du counselling et à des programmes d'aide aux employés – procurent aux membres des mesures de soutien pratiques et essentielles en temps de crise.

Conformément aux recommandations de la Fédération internationale des journalistes mentionnées ci-dessus, en particulier celle voulant que les syndicats du secteur des médias négocient dans leurs conventions collectives des dispositions visant à mettre en place des programmes de soutien et de prévention, Unifor poursuit l'élaboration de notre stratégie de négociation à ce sujet. Comme nous l'avons déjà mentionné, vous trouverez des exemples de dispositions négociées récemment dans des conventions collectives conclues entre des sections locales d'Unifor et des employeurs du secteur des médias, à la fin du présent document de discussion, dans la section intitulée « Exemples de dispositions négociées dans des conventions collectives ».

Finalement, comme mentionné plus haut dans notre plan d'action, les syndicats du secteur des médias peuvent et même devraient utiliser leurs ressources et leur pouvoir politique pour faire du lobbying auprès des gouvernements afin qu'ils adoptent des lois qui protègent les travailleuses et travailleurs du secteur des médias contre les préjudices et qui tiennent les plateformes numériques et d'autres intervenants pour responsables.

Le rôle des écoles de journalisme

Les écoles de journalisme ont un important rôle à jouer, en particulier lorsqu'il s'agit de soutenir les victimes de harcèlement. Des efforts sont déjà déployés dans le but de promouvoir une méthode d'enseignement du journalisme tenant davantage compte des traumatismes, afin de reconnaître les répercussions sur la santé mentale des journalistes qui réalisent des reportages sur des sujets difficiles et de dénoncer les environnements de travail souvent toxiques et les nombreux actes de harcèlement auxquels sont confrontés les journalistes et les travailleuses et travailleurs du secteur des médias.

Comme indiqué plus haut, le rapport *Prenez soin de vous : Un rapport sur la santé mentale, le bien-être et les traumatismes chez les travailleurs des médias canadiens*, produit par Matthew Pearson et Dave Seglins pour le Forum des journalistes canadiens sur la violence et le

traumatisme, explique que les travailleuses et travailleurs du secteur des médias éprouvent des problèmes de santé mentale découlant de l'exposition à des traumatismes et à des actes de harcèlement subis dans le cadre de leur travail. Le rapport révèle que 90 % des personnes interrogées n'ont reçu aucune formation sur les traumatismes pendant leur cours de journalisme.

Les auteurs du rapport recommandent que les écoles de journalisme et leurs enseignants élaborent et intègrent une formation sur la santé mentale des journalistes et sur les traumatismes pouvant découler de la réalisation de reportages dans les programmes d'études postsecondaires, au niveau collégial, du baccalauréat et de la maîtrise. Cette formation devrait examiner d'une manière pratique les difficultés particulières auxquelles les journalistes en formation seront confrontés, notamment les problèmes relatifs à la culture des salles de rédaction. Les écoles de journalisme devraient avoir comme principal objectif de rehausser les connaissances de chaque programme à propos de la santé mentale et de préparer les étudiants en vue de réaliser des scénarios de reportage dans des conditions réelles.

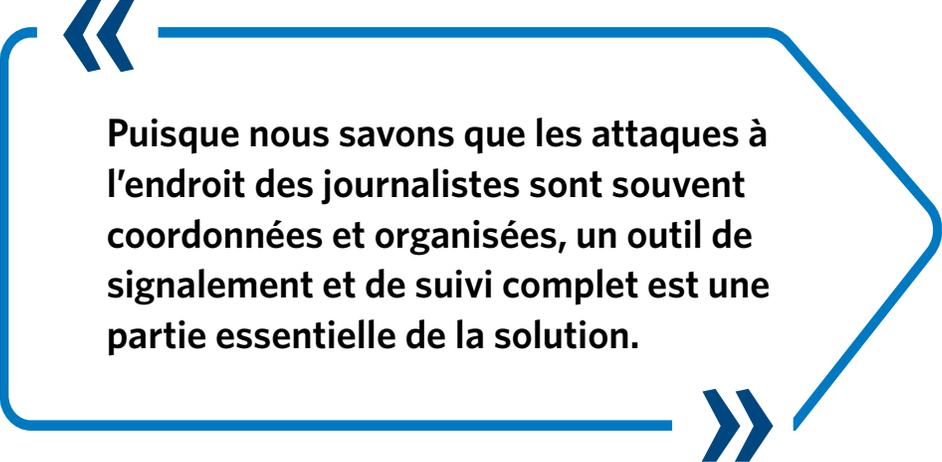
Signalement à la police

Une des options à la disposition des victimes de harcèlement et de violence est de déposer un rapport officiel à la police, dans l'espoir d'avoir recours au système de justice pénale pour aider à faire appliquer les lois en vigueur qui interdisent le harcèlement. Malheureusement, pour de nombreuses victimes, il semble que la police traite les incidents de harcèlement comme s'il s'agissait d'un simple vol de bicyclette : un incident aléatoire et unique, comportant peu de chance de retrouver la trace de l'auteur.

Dans notre trousse d'outils en ligne Vous trouverez de l'aide ici, les rapports à la police figurent dans la liste des options, mais nous sommes également prudents en précisant que, pour beaucoup de journalistes, de travailleuses et travailleurs du secteur des médias, cette option comporte son lot de lourdeur. Ce sujet est constamment remonté à la surface durant la table ronde à l'origine du rapport Poisoned Well.

Parlant au nom de la Canadian Association of Black Journalists, la participante à la discussion Julie Sobowale a souligné que de nombreux membres de l'organisation ne faisaient pas assez confiance à la police pour porter plainte lorsqu'ils subissent des incidents

Les employeurs, les collègues et les défenseurs des droits travaillant à soutenir les victimes de harcèlement doivent reconnaître que les personnes qui portent plainte n'ont pas toutes la même perception ou le même historique d'expériences auprès de la police.



Puisque nous savons que les attaques à l'endroit des journalistes sont souvent coordonnées et organisées, un outil de signalement et de suivi complet est une partie essentielle de la solution.

de harcèlement en raison de l'histoire bien documentée d'inconduite et de violence de la police envers les communautés noires du pays. Lorsque les journalistes noirs décident de se rendre à la police, elle dit qu'ils subissent de nouveaux traumatismes et que, de toute façon, le processus est vraiment mal expliqué ».

La même observation importante a été tirée du sondage The Chilling, qui soulignait que « seulement 11 pour cent des femmes journalistes sondées avaient signalé des cas de violence en ligne à la police, et que très peu des femmes interviewées avaient porté plainte auprès poursuites judiciaires d'application de la loi, faisant ressortir le manque général de confiance envers les poursuites judiciaires ». Il ne fait aucun doute que les services de police ont encore du travail à faire dans le but de renforcer la confiance au sein des communautés racisées et marginalisées.

Les employeurs, les collègues et les défenseurs des droits travaillant à soutenir les victimes de harcèlement doivent reconnaître que les personnes qui portent plainte n'ont pas toutes la même perception ou le même historique d'expériences auprès de la police. En tant que meilleure pratique, ce sont les victimes elles-mêmes qui doivent orienter le processus décisionnel au sujet de cette option.

La création d'une base de données en ligne permettant de signaler les cas de harcèlement et de violence et d'en faire le suivi, examinée plus en détail ci-dessus, pourrait être une importante ressource pour les services de police. Puisque nous savons que les attaques à l'endroit des journalistes sont souvent coordonnées et organisées, un outil de signalement et de suivi complet est une partie essentielle de la solution. Les syndicats du secteur des médias et les groupes de défense des droits doivent travailler en partenariat avec les gouvernements et la police à élaborer ces genres d'outils.

En outre, les services de police devraient accorder la priorité à une formation spécialisée sur la problématique du harcèlement à l'encontre des journalistes et des travailleuses et travailleurs du secteur des médias. Cette formation devrait mettre l'accent sur le caractère intersectionnel et coordonné de ce harcèlement, tout en fournissant les outils et les ressources nécessaires pour mener des enquêtes sur les incidents.

Enfin, les services de police devraient être encouragés à améliorer la coordination entre les sphères de compétence. Ce type de coordination est couramment utilisé pour d'autres enquêtes criminelles, comme le blanchiment d'argent, la pornographie juvénile et le crime organisé. Une coordination accrue entre les différentes sphères de compétence serait particulièrement efficace si elle était associée à une base de données de signalement et de suivi en ligne.

Solutions législatives et réglementaires au Canada

Les interventions législatives et réglementaires aux incidents de harcèlement et de violence en ligne à l'endroit des travailleuses et travailleurs des médias, ou au problème de harcèlement en ligne et de comportement toxique en général, se sont avérées lourdes et difficiles. Au Canada, les efforts du gouvernement fédéral pour faire adopter ce qu'on appelle le projet de loi sur les préjudices en ligne ont été bloqués, puisque les experts ne sont pas arrivés à un consensus par rapport à certains aspects clés du projet de loi. La difficulté fondamentale pour les législateurs tourne autour de l'interaction entre l'activité en ligne potentiellement dangereuse, toxique ou illégale et les préoccupations entourant la liberté d'expression protégée par la Charte.

Le projet de loi sur les préjudices en ligne proposé n'avait pas pour but de s'attaquer spécifiquement au problème du harcèlement en ligne. Avant une première série de consultations, le gouvernement avait proposé le projet de loi dans l'intention de définir et de cibler « cinq catégories de contenu nocif : discours haineux, contenu terroriste, incitation à la violence, exploitation sexuelle d'enfants et partage sans consentement d'images intimes¹⁴ ».

Comme nous l'avons mentionné plus haut, le plan d'action d'Unifor comprend des objectifs de lobbying qui obligerait les gouvernements à : mettre plus de ressources pour la prise en compte et l'élimination du problème de harcèlement et de violence à l'endroit des journalistes; faire en sorte que l'attaque verbale ou physique d'un journaliste soit prise plus au sérieux; adopter une loi qui rendrait les plateformes responsables et redevables du contenu affiché sur leurs sites Web par une variété de mécanismes.

En même temps, nous reconnaissons que de nombreuses demandes sont complexes et exigeantes, et qu'il n'est pas facile de légiférer dans le but d'atteindre l'équilibre entre

Les interventions législatives et réglementaires aux incidents de harcèlement et de violence en ligne à l'endroit des travailleuses et travailleurs des médias, ou au problème de harcèlement en ligne et de comportement toxique en général, se sont avérées être lourdes et difficiles.

la prévention du harcèlement et la protection de la liberté d'expression. Il est évident que nous devons continuer à développer nos options législatives en partenariat avec les employeurs du secteur des médias, les défenseurs du journalisme et d'autres groupes.

Le plan d'action d'Unifor propose également de faire des pressions auprès du gouvernement pour qu'il adopte une loi qui ferait en sorte que « l'attaque verbale ou physique d'un journaliste soit prise plus au sérieux ». Nous reconnaissons qu'il s'agit d'une proposition comportant son lot de lourdeur, mais nous sommes persuadés que les journalistes et le « quatrième pouvoir » doivent être protégés des actes de harcèlement et de violence coordonnés et instrumentalisés pour miner la démocratie.

Regard sur d'autres pays

Le harcèlement des journalistes ainsi que des travailleuses et travailleurs du secteur des médias est un problème mondial et nous avons l'avantage d'apprendre d'autres pays dans notre quête de solutions. Malheureusement – mais peut-être sans surprise –, les mêmes problèmes entourant le recoupement entre la protection de la liberté d'expression et la nécessité d'aborder et de régler les préjudices en ligne ont anéanti les efforts législatifs dans d'autres pays. Plus récemment, après avoir été bloqué à la Chambre des communes, le projet de loi britannique sur la sécurité en ligne (*Online Safety Bill*¹⁵) a finalement franchi l'étape de la troisième lecture et est passé à la Chambre des lords.

Selon le gouvernement britannique, ce projet de loi sur la sécurité en ligne « rendra les sociétés de médias sociaux plus responsables de la sécurité des personnes qui utilisent leurs plateformes¹⁶ ». Ce projet de loi met en place une nouvelle obligation de diligence pour les plateformes en ligne envers leurs utilisateurs, les obligeant à prendre des mesures contre les contenus illégaux et les « contenus légaux mais nuisibles », et confère de nouveaux pouvoirs réglementaires au Bureau des communications (Ofcom), l'organisme national de réglementation des communications.

Selon une analyse juridique, « l'Online Safety Bill déposé au Parlement a une vaste portée et s'il devenait une loi dans sa forme actuelle, il imposerait aux fournisseurs de services en ligne des obligations étendues au sujet du contenu illégal et nocif qui apparaît sur leurs plateformes¹⁷ ». Cependant, comme ils l'ont fait pour le projet de loi sur les préjudices du Canada, les critiques ont exprimé leurs préoccupations entourant l'abus de pouvoirs réglementaires, soutenant que ce projet de loi limitait dangereusement la liberté d'expression et qu'il n'arriverait même pas, en réalité, à atteindre son objectif de réduire les comportements dangereux en ligne.

Comme cette initiative législative progresse lentement, le National Union of Journalists, un syndicat qui représente 35 000 journalistes, travailleuses et travailleurs des médias au Royaume-Uni et en Irlande, s'est associé à la Society of Editors (Société des rédacteurs en chef) du Royaume-Uni pour créer une trousse à outils en ligne qui « aidera les journalistes à travailler en toute sécurité et à lutter collectivement contre les comportements et les actions qui mettent les journalistes en danger et sapent le rôle vital du journalisme dans notre société¹⁸ ». Cette trousse d'outils fournit de l'information et des conseils aux journalistes



« **Le harcèlement des journalistes ainsi que des travailleuses et travailleurs du secteur des médias est un problème mondial et nous avons l'avantage d'apprendre d'autres pays dans notre quête de solutions.** »

victimés de harcèlement et leur donne accès à d'autres ressources importantes.

Malgré ces difficultés, il y a eu des tentatives positives d'encourager la sécurité en ligne et de s'attaquer au harcèlement et à la violence. L'Online Safety Act a été adoptée par l'Australie en 2021 et est entrée en vigueur au début de cette année¹⁹. Cette loi vient consolider le rôle du « commissaire à la sécurité en ligne », un poste créé par une loi adoptée en 2015 et qui donne à l'autorité en matière de sécurité de nouveaux pouvoirs pour faire appliquer les normes numériques et tenir les plateformes numériques responsables. À l'instar de la loi proposée au Canada et au Royaume-Uni, l'Online Safety Act de l'Australie couvre beaucoup plus que le harcèlement en ligne. Selon le Bureau du commissaire à la sécurité en ligne :

Les attentes de base concernant la sécurité en ligne sont une vaste série d'exigences qui s'appliquent à une gamme de services et à tous les problèmes liés à la sécurité en ligne. Ces exigences constituent une nouvelle référence pour les fournisseurs de services en ligne afin qu'ils soient proactifs quant à la manière de protéger les utilisateurs contre les comportements violents et du contenu nocif en ligne.

Le commissaire à la sécurité en ligne s'attend désormais des fournisseurs de services en ligne qu'ils prennent des mesures raisonnables pour assurer la sécurité de leurs utilisateurs. Nous nous attendons à ce qu'ils réduisent autant que possible les incidents d'intimidation et de violence, ainsi que les activités et les contenus préjudiciables. Nous nous attendons par ailleurs à ce qu'ils mettent en place des méthodes claires et simples pour permettre aux utilisateurs de déposer des plaintes au sujet d'une utilisation inacceptable²⁰.

Au Royaume-Uni, reconnaissant l'ampleur et la complexité des situations difficiles auxquelles sont confrontés les journalistes et les travailleuses et travailleurs des médias, le Comité national pour la sécurité des journalistes a été créé dans le but de « réunir des représentants du gouvernement, du journalisme, des services de police, des services de poursuites et de la société civile pour travailler en collaboration afin de veiller à ce que les journalistes puissent travailler à l'abri des menaces et de la violence au Royaume-Uni ». L'objectif du comité « est d'élaborer un plan d'action national pour la sécurité des

journalistes, qui décrira comment protéger la sécurité des journalistes au Royaume-Uni²¹. »

La ratification par le Canada de la Convention de 2019 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la violence et le harcèlement (n° 190), en date du 30 janvier 2023, était une bonne nouvelle²². La convention 190 de l'OIT est « le premier traité international à reconnaître le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre²³ ». Elle demande aux pays signataires d'adopter les lois et les mesures politiques nécessaires pour prévenir et lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La Convention 190 de l'OIT s'applique à l'ensemble du monde du travail, y compris le harcèlement et la violence en ligne, et couvre tous les travailleurs et travailleuses, quel que soit leur statut d'emploi (pigistes, stagiaires, employés à temps partiel, bénévoles, apprentis). Comme le fait observer la Fédération internationale des journalistes, la Convention 190 de l'OIT fait de la violence et du harcèlement un enjeu de santé et de sécurité, en ce sens que « les employeurs du secteur des médias seront tenus d'inclure la violence et le harcèlement dans la gestion des questions de santé et de sécurité au travail²⁴ ».

Une autre initiative intéressante, cette fois-ci de portée internationale, est un projet de recherche collaboratif sur les mondes du journalisme (Worlds of Journalism), dont l'objectif est d'aider les travailleuses et travailleurs des médias, les universitaires et les responsables des orientations politiques à « mieux comprendre les visions du monde et les changements qui se produisent dans les opinions professionnelles des journalistes, les conditions et les limites dans lesquelles les journalistes travaillent, et les fonctions sociales du journalisme dans un monde en évolution²⁵ ». Cent vingt pays sont représentés dans les activités d'enquête de cette étude, dont le Canada.

Ce projet de recherche est actuellement dans sa troisième phase de recherche, laquelle porte sur la sécurité des journalistes, la détérioration de la liberté éditoriale, les influences sur la production de nouvelles, l'impact de la technologie et la précarité croissante des emplois journalistiques.



La convention 190 de l'OIT est « le premier traité international à reconnaître le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre.



Conclusion

Le problème du harcèlement des journalistes et des travailleuses et travailleurs du secteur des médias est en train de devenir de plus en plus toxique et, comme nous l'avons abordé plus haut, non seulement les journalistes subissent des préjudices, mais les fondements mêmes de notre démocratie sont minés et à risque lorsque les journalistes sont la cible de violence. Toutes les travailleuses et tous les travailleurs – y compris les journalistes et les travailleuses et travailleurs du secteur des médias – ont le droit fondamental de travailler et de vivre sans subir de harcèlement ni de violence.

Il n'est plus acceptable d'excuser ou de minimiser le harcèlement subi par les journalistes et les travailleuses et travailleurs des médias en affirmant que « cela fait partie du travail ». Nous avons tous l'obligation de soutenir et de protéger les victimes de harcèlement, de tenir les agresseurs et leurs acolytes responsables et de travailler à l'élimination du harcèlement. Les employeurs du secteur des médias, les syndicats, les plateformes numériques, les gouvernements, les politiciens, le système de justice pénale, les cours et les tribunaux, ainsi que les particuliers, ont tous un rôle vital à jouer pour résoudre le problème.

D'après notre propre sondage mené auprès de nos membres du secteur des médias et des nombreux sondages menés auprès des travailleuses et travailleurs du secteur des médias par d'autres groupes ailleurs dans le monde, il est évident que les journalistes et les travailleuses et travailleurs des médias sont aux prises avec une augmentation de la haine, du harcèlement et de la violence, surtout en ligne. Il est tout aussi évident que nous avons plus de travail à faire pour développer de meilleures mesures de soutien, pour pratiquer des interventions plus efficaces et pour améliorer l'accès à ces soutiens grâce à la formation et à l'éducation.

De plus, ces sondages viennent renforcer ce que nous savons déjà, soit qu'une bonne partie du harcèlement et de la violence envers les journalistes et les travailleuses et travailleurs du secteur des médias repose sur la suprématie blanche, le racisme, le sexisme, la xénophobie, l'homophobie, la transphobie, l'islamophobie et d'autres systèmes d'oppression. Nous devons reconnaître la nature intersectionnelle de cette violence et éviter les solutions toutes faites d'avance.

Nous avons tous l'obligation de soutenir et de protéger les victimes de harcèlement, de tenir les agresseurs et leurs acolytes responsables et de travailler à l'élimination du harcèlement.



... une bonne partie du harcèlement et de la violence envers les journalistes et les travailleuses et travailleurs du secteur des médias repose sur la suprématie blanche, le racisme, le sexisme, la xénophobie, l'homophobie, la transphobie, l'islamophobie et d'autres systèmes d'oppression.



Lors de nos interventions, nous devons également reconnaître quelques vérités pénibles, mais évidentes au sujet de ce harcèlement : il a pour but de museler la presse au moyen de la peur, de l'intimidation et d'actes de violence; ce muselage a lui-même pour but d'empêcher les travailleuses et travailleurs du secteur des médias de publier des nouvelles et de l'information exactes pour le bien public; de nombreux harceleurs travaillent en coordination avec des réseaux officiels et officieux qui ont bien souvent des motivations politiques et qui sont de droite par essence; et l'un des objectifs principaux des harceleurs est de protéger et de faire valoir ces systèmes d'oppression.

Les journalistes et les travailleuses et travailleurs du secteur des médias ont toujours été exposés à de la haine, à du harcèlement et à de la violence. Il n'y a pas de solution unique ni de solution miracle pour ces problèmes. Chaque victime de harcèlement doit recevoir un soutien et des soins de manière urgente, et tous les milieux de travail devraient mettre en place et faire connaître des politiques et des systèmes solides pour prévenir les incidents. Cette intervention doit être immédiate, pratique, adaptée au traumatisme et flexible, de manière à fournir à la victime des soins empathiques et diverses options de soutien.

Cela signifie, bien sûr, que les employeurs doivent jouer un rôle critique au chapitre de la protection et du soutien de leurs travailleuses et travailleurs en situation de harcèlement. Dans une ère caractérisée par la réduction des coûts et des changements structurels profonds, nous devons nous assurer que les employeurs du secteur des médias investissent de manière appropriée dans ces protections et ces interventions.

Les syndicats du secteur des médias peuvent élaborer un plan d'action, une attente que nous avons également envers les employeurs du secteur des médias, y compris des engagements à négocier des clauses claires et rigoureuses en matière de santé et de sécurité dans leurs conventions collectives et la détermination à faire du soutien aux travailleuses et travailleurs et de la prévention du harcèlement un objectif clé des négociations. Les gouvernements, de leur côté, doivent consolider les lois et les normes en matière d'emploi et de travail au sujet de la violence et du harcèlement dans les milieux de travail. En même temps – aussi bien

par l'entremise de lois et de règlements que de politiques de la concurrence et de politiques fiscales –, ils doivent tenir les plateformes numériques responsables de faciliter les actes de violence et de harcèlement en ligne à l'endroit des journalistes et des travailleuses et travailleurs des médias, et même d'en profiter.

En conclusion, nous aimerions nous adresser directement aux journalistes et aux travailleuses et travailleurs du secteur des médias qui ont été victimes de harcèlement ou de violence. Comme mentionné sur notre site Web Harcèlement en ligne :

Tu n'es PAS seule.

Le harcèlement en ligne ne fait pas partie du travail.

Personne ne devrait subir de la violence dans le cadre de ses fonctions.

Les amis, la famille et les collègues peuvent être d'un grand soutien et ils veulent aider.

Vous trouverez de l'aide ici à www.uniformedia.ca/helpishereenfrancais pour accéder à un guide pratique exposant les différentes options quant à ce que vous pouvez faire *maintenant* pour vous aider vous-même ou aider un collègue.

Vous trouverez de l'aide ici : Faire face au harcèlement dans le journalisme

Afin de fournir un soutien concret aux journalistes et aux travailleuses et travailleurs des médias lorsqu'ils sont victimes et de harcèlement, le groupe de travail d'Unifor contre le harcèlement dans le secteur des médias a créé une trousse d'outils en ligne appelée [Vous trouverez de l'aide ici](#). Élaboré* par des travailleuses et des travailleurs du secteur des médias membres d'Unifor et des dirigeantes et dirigeants du syndicat, cet outil en ligne s'inspire des pratiques exemplaires élaborées dans les lieux de travail représentés par Unifor et par des militantes et militants qui luttent contre le harcèlement dans d'autres sphères de compétence.

La trousse d'outils **Vous trouverez de l'aide ici** offre un soutien anonyme et confidentiel aux journalistes et aux travailleuses et travailleurs des médias qui sont victimes de violence et de harcèlement, qu'ils soient membres d'Unifor, non syndiqués ou pigistes. Le site fournit des conseils utiles et pratiques pour les victimes de violence et de harcèlement sur la façon de documenter l'incident et de mieux se protéger contre tout harcèlement futur.

Rendez-vous sur le site, à l'adresse <https://www.uniformedia.ca/helpishereenfrancais>, pour lire tout le contenu de la trousse d'outils.

Nous sommes là pour vous aider

Nous sommes là pour aider les personnes qui sont victimes de harcèlement en ce moment même.

Vous n'êtes pas seul(e). Le harcèlement en ligne n'a pas sa place au travail. Personne ne devrait être victime pour avoir fait son travail. Les amis, la famille et les collègues peuvent être d'un grand soutien, et ils veulent aider. Parfois, vous avez aussi besoin de parler à quelqu'un sous le couvert de l'anonymat. Le choix vous revient.

Les cas de harcèlement sont en hausse, et sont souvent empreints de sexisme ou de menaces d'agression sexuelle. La plupart des cas ne sont pas signalés. Ce site est conçu pour aider les journalistes victimes de harcèlement.

Que faire si vous êtes victime de harcèlement

Vous n'êtes pas seul(e). Toute la communauté journalistique est solidaire avec vous.

Si vous souhaitez parler à quelqu'un sous le couvert de l'anonymat, votre confidentialité est assurée.

D'autres ressources sont disponibles :

Si vous êtes membre d'Unifor : [cliquez ici pour obtenir de l'aide.](#)

Si vous êtes une travailleuse ou un travailleur du secteur des médias non syndiqué : [cliquez ici pour obtenir de l'aide.](#)

Si vous êtes pigiste : [cliquez ici pour obtenir de l'aide.](#)

Pour des conseils sur la façon de documenter l'incident, [cliquez ici.](#)

Pour des conseils sur la prévention du harcèlement, [cliquez ici.](#)

Le choix de donner suite ou non à un incident vous appartient. Nous sommes là pour vous aider.

Documenter un incident

Membres d'Unifor

Parlez à votre déléguée ou délégué syndical, à la présidente ou au président de votre unité de négociation ou à la présidente ou au président de votre section locale. Le choix vous appartient. Parlez à la personne avec laquelle vous êtes le plus à l'aise.

Si votre salle de rédaction dispose d'un protocole pour lutter contre le harcèlement en ligne, consultez-le et suivez les étapes qui y sont énoncées. Ce protocole est conçu pour vous aider. Votre syndicat pourra vous guider.

Vous avez le contrôle. Le protocole et votre syndicat sont là pour vous aider à obtenir le soutien dont vous avez besoin ou que vous souhaitez.

Avec ou sans protocole officiel sur le harcèlement en ligne, votre syndicat est là pour vous aider.

Parlez à votre représentante ou représentant syndical, qu'il s'agisse de votre déléguée ou délégué syndical, de la présidente ou du président de votre unité de négociation, de la présidente ou du président de votre section locale ou encore d'un membre du comité sur la condition féminine ou du comité des travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et de couleur.

Cette personne veillera à ce que vous receviez l'aide dont vous avez besoin et que vous parliez aux bonnes personnes.

Amenez un ami ou une amie pour vous soutenir, si vous le souhaitez.

Le Programme d'aide aux employés offert dans votre milieu de travail, s'il y a lieu, peut vous fournir une aide anonyme, notamment l'accès à un thérapeute. Votre employeur et votre syndicat ne sauront jamais que vous avez eu recours au Programme d'aide aux employés, ni pour quelle raison.

Si votre section locale dispose d'un comité sur la condition féminine ou d'un comité des travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et de couleur, vous pouvez le contacter. Les coordonnées de ces comités devraient se trouver sur le site Web de votre section locale.

Membres non représentés par Unifor

Si votre salle de rédaction dispose d'un protocole pour lutter contre le harcèlement en ligne, consultez-le et suivez les étapes qui y sont énoncées. Ce protocole est conçu pour vous aider. Votre syndicat pourra vous guider.

Le Programme d'aide aux employés offert dans votre milieu de travail, s'il y a lieu, peut vous fournir une aide anonyme, notamment l'accès à un thérapeute. Votre employeur et votre syndicat ne sauront jamais que vous avez eu recours au Programme d'aide aux employés, ni pourquoi.

Si votre section locale dispose d'un comité sur la condition féminine ou d'un comité des travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et de couleur, vous pouvez le contacter.

Pigistes

Vous n'êtes pas seul(e). Faites appel à un ami, une amie, un ou une collègue.

Communiquez avec le Syndicat canadien des pigistes (SCP). Par l'entremise du SCP, les pigistes peuvent avoir accès à des services de soutien et à des conseils sur la façon de gérer la haine en ligne. Envoyez un courriel à l'adresse president@canadianfreelanceunion.ca en inscrivant « Harcèlement en ligne » sur la ligne d'objet. Vous n'avez pas besoin d'être membre du SCP pour demander de l'aide et des conseils. Pour en savoir plus ce syndicat, rendez-vous sur son site Web (<https://www.syndicatcanadiendespigistes.ca/>).

Consultez la boîte à outils de la [Global Cyber Alliance](#), laquelle fournit des renseignements et des outils pour protéger vos sources et votre réputation. Elle s'adresse en particulier aux pigistes et aux petites salles de rédaction.

Apprenez à gérer votre stress lorsque vous travaillez seul(e). Les pigistes n'ont pas accès aux ressources des salles de rédaction. Le journaliste Stuart Hughes et le professeur Anthony Feinstein ont offert des conseils et traité des défis auxquels font face les pigistes lors de la [Conférence mondiale sur la liberté des médias](#) de 2020.

Première étape : Documenter un incident

Intervenir peut parfois aider. Le choix vous appartient. Voici quelques conseils sur les mesures que vous pouvez prendre. Choisissez ceux qui vous conviennent.

Si vous le pouvez, faites des captures d'écran ou demandez à une personne de confiance de le faire pour vous.

Envisagez de demander à un ou une collègue de confiance de s'occuper de vos comptes de médias sociaux afin que vous n'ayez pas à voir les messages de harcèlement. Cette personne pourra documenter les incidents de harcèlement pour vous.

Conservez tous les contenus offensants reçus, y compris les appels téléphoniques, les messages vocaux, les textos et les lettres.

Guide étape par étape. Le Dart Centre for Journalism and Trauma propose [un guide pratique](#) sur la marche à suivre en cas de harcèlement ou d'abus.

Informez votre syndicat.

Parlez à votre déléguée ou délégué syndical, à la présidente ou au président de votre unité de négociation ou à la présidente ou au président de votre section locale.

Si votre syndicat dispose d'un comité qui traite des incidents de harcèlement, contactez-le. Il saura ce qu'il faut faire.

Informez votre rédactrice ou rédacteur en chef.

Votre syndicat peut le faire pour vous. Le choix vous revient.

En collaboration avec votre syndicat et votre rédactrice ou rédacteur en chef, informez la police.

Une fois encore, le choix vous appartient. En matière de sécurité et de protection, nous savons que les journalistes ne sont pas tous à l'aise de faire intervenir la police, en particulier ceux et celles qui sont issus de communautés racisées ou marginalisées.

Rendez-vous sur le site Web du [projet de liberté de la presse au Canada](#), et [signalez un incident](#) ou [une menace reçue en ligne](#). Votre signalement peut demeurer confidentiel.

Deuxième étape : Documenter un incident et recueillir des renseignements

Ne supprimez pas les messages de harcèlement ou de menaces. Ce sont des preuves!

Documentez tout minutieusement, y compris vos réponses, avant de bloquer l'agresseur. Enregistrez, imprimez et faites des captures d'écran de tout. Imprimez des copies papier et enregistrez tout dans un dossier facile d'accès.

Si le harcèlement se présente sous la forme d'un courriel, essayez de localiser l'adresse IP si possible et assurez-vous de documenter l'information. Pour ce faire, utilisez le guide que vous trouverez à l'adresse <https://aruljohn.com/info/howtofindipaddress/>. Ne faites PAS suivre le courriel à qui que ce soit puisque vous pourriez perdre l'adresse IP d'origine. Si vous devez le partager, copiez et collez le contenu ou envoyez des captures d'écran.

Les représentant(e)s et les dirigeant(e)s des sections locales d'Unifor devraient s'assurer que le membre concerné commence un journal des incidents de harcèlement, en incluant les éléments suivants :

- la date et l'heure;
- le type de communication électronique (message direct, image publiée, commentaire sur les réseaux sociaux, etc.);
- l'emplacement (nom du site Web ou de l'application);
- la nature de l'incident en ligne (menace de violence sexuelle, attaque à caractère raciste, etc.).
- Si l'identité de l'agresseur est connue, déterminez de qui il s'agit et s'il peut avoir accès aux journalistes, en personne ou en ligne. Tentez de l'isoler si possible.
- Notez autant de renseignements que possible sur la source de la menace, son identité (si elle est connue), etc.

Vous protéger

Prévention et santé mentale

La responsabilité première de la protection des journalistes contre le harcèlement et les préjudices en ligne incombe à l'employeur, en collaboration avec votre syndicat et les représentants de votre salle de rédaction, mais n'attendez pas de disposer de toutes les mesures de protection nécessaires.

Les besoins sont tout simplement trop grands. Selon un sondage Ipsos publié en novembre 2021, 73 % des journalistes interrogés ont déclaré que le harcèlement avait augmenté au cours des 2 dernières années.

Vous trouverez ci-dessous quelques ressources à consulter pour savoir comment vous protéger autant que possible de ces incidents. Un merci tout spécial à [l'Association canadienne des journalistes](#), qui a compilé des ressources auxquelles les journalistes peuvent avoir recours immédiatement et à long terme.

Protéger vos renseignements personnels

- Le *New York Times* a publié un guide étape par étape pour trouver et supprimer vos renseignements personnels sur Internet : [How to Dox Yourself on the Internet](#) (comment trouver vos renseignements personnels sur Internet).

- Le manuel pratique de [Pen America](#) propose des stratégies concrètes pour se défendre et défendre les autres.
- Conseils pour protéger votre bureau à domicile, tirés du site [Committee to Protect Journalists](#), pour ceux et celles qui travaillent à domicile, que ce soit en tant que pigistes ou en raison de la COVID-19.
- Connaissez vos trolls. L' International Women's Media Foundation a élaboré un cours pour aider les journalistes à contextualiser et à gérer les abus en ligne. [Consultez le contenu du cours ici.](#)
- Étudiants. La [James W. Foley Legacy Foundation](#) a élaboré des stratégies de sécurité pour les étudiants en journalisme et les nouveaux venus dans la profession.
- Pigistes et petites salles de rédaction. [La boîte à outils de la Global Cyber Alliance](#) fournit aux journalistes des renseignements et des outils pour protéger leurs sources et leur réputation. Elle s'adresse en particulier aux pigistes et aux petites salles de rédaction.
- Ressources propres aux appareils : [Le Citizen's Lab](#), de l'Université de Toronto, propose un certain nombre de ressources, dont un [guide pour protéger votre identité](#) sur vos appareils.

Santé mentale

Stress et traumatismes : Conseils pour prévenir et gérer le stress et les traumatismes liés à la couverture de l'actualité. Aperçu des recherches et des études, tiré de [The Journalist's Resource](#).

Pigistes : Le journaliste Stuart Hughes et le professeur Anthony Feinstein ont offert des conseils et traité des défis auxquels font face les pigistes lors de la Conférence mondiale sur la liberté des médias de 2020. [Leur présentation](#) offre des conseils visant à favoriser le bien-être émotionnel lors de la couverture de sujets difficiles, d'événements traumatisants, de troubles civils et de conflits.

Exemples de dispositions négociées dans des conventions collectives

La disposition suivante a été ajoutée à la convention collective conclue entre la section locale 87-M d'Unifor et le groupe de presse Torstar, lors de la dernière ronde de négociations menée au Toronto Star :

Politique sur le harcèlement

“L'employeur tient à jour et affiche une politique de lutte contre les propos offensants, les menaces, l'incitation et le harcèlement à l'encontre des journalistes et des autres employés qui produisent du contenu. L'employeur doit consulter le syndicat pour l'élaboration de cette politique et avant de la modifier.”

En juin 2022, la disposition suivante a été ajoutée à la convention collective conclue entre la section locale 240 d'Unifor et le Réseau Postmedia pendant les négociations au Windsor Star :

Postmedia condamne l'augmentation récente, à l'échelle du secteur des médias, des cas d'intimidation et de harcèlement en ligne visant des journalistes. Reconnaisant l'importance de préserver la santé et la sécurité de ses employés, Postmedia s'est associé à d'autres entreprises médiatiques canadiennes dans le cadre de plusieurs initiatives, notamment un comité de travail chargé de fournir aux journalistes de l'information, des outils, du soutien et de l'éducation afin qu'ils soient mieux en mesure de se protéger contre le harcèlement et l'intimidation en ligne.

Ce comité de travail mixte offrira aux journalistes de leurs entreprises des séances virtuelles et en présentiel pour qu'ils puissent mieux se protéger contre le harcèlement et l'intimidation en ligne, notamment des formations sur les moyens de protéger leur identité, sur la divulgation de données personnelles, sur la mise en place d'un réseau privé virtuel, etc. La première de ces séances sera mise à l'essai avec un petit groupe en juin ou en juillet 2022. Les séances seront accessibles en ligne par tous les employés des salles de rédaction dès que le matériel de cours sera prêt, d'ici septembre 2022.



En plus des ressources mentionnées ci-dessus, Postmedia s'engage à vous soutenir en cas de harcèlement ou d'intimidation en ligne. Procédure à suivre si vous êtes victime de harcèlement ou d'intimidation en ligne :

- *Signalez immédiatement l'incident à votre directeur.*
- *Les incidents d'intimidation et de harcèlement seront consignés dans un registre national, notamment le nom et l'adresse de l'expéditeur et la nature de l'incident.*
- *Votre directeur vous communiquera les coordonnées du Programme d'aide aux employés.*
- *Si une menace est manifestement proférée contre vous, votre directeur déposera ou vous aidera à déposer un rapport de police.*
- *Votre directeur assurera un suivi auprès de vous et vous fournira un soutien supplémentaire au besoin.*

Le Réseau Postmedia continuera de collaborer avec les syndicats de ses employés et avec ses employés afin d'accroître la sensibilisation à l'égard de cette question et de protéger ses journalistes.

Lectures supplémentaires

The Chilling: Global trends in online violence against women journalists

Julie Posetti, Nabeelah Shabbir, Diana Maynard, Kalina Bontcheva, Nermine Aboulez
UNESCO et International Center for Journalists (avril 2021)

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377223>

Online Harm in Journalism

Sanyam Sethi, Service des affaires publiques, Ipsos (novembre 2021)

<https://site-cbc.radio-canada.ca/documents/media-centre/Ipsos-Online-Harm-in-Journalism-Report.pdf>

Harcèlement en ligne : Tu n'es PAS seule

Campagne de la Fédération internationale des journalistes

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/online-trolling-you-are-not-alone.html>

Sondage de la Fédération internationale des journalistes - State of Play of Unions' Initiatives to Combat Online Harassment and Media Best Practices - 2022

Fédération internationale des journalistes

https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/Online_abuse_Q1-Final.pdf

Sondage de la Fédération internationale des journalistes - Union's Initiatives to Combat Online Harassment - 2022

Fédération internationale des journalistes

https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/Online_abuse_Q2_Final.docx.pdf

Poisoned Well: the results of a roundtable on journalists and online

Kat Eschner, Association canadienne des journalistes et Fondation pour le journalisme canadien (2022)

<https://s35990.pcdn.co/wp-content/uploads/2022/02/Poisoned-Well.pdf>

Guides et formation

(Répertoire des formations sur la sécurité numérique à l'intention des organisations, des pigistes et des citoyens journalistes et d'autres groupes à risque) Freedom of the Press Foundation

<https://freedom.press/training/>

Notes

- 1 <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/sante-securite-travail/prevenir-harcèlement-violence.html>
- 2 Harcèlement par Internet, aussi appelé cyberintimidation. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (tiré de <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/cyberbullying.html>).
- 3 <https://www.ohrc.on.ca/fr/le-harc%C3%A8lement-racial-connaissiez-vos-droits-brochure>
- 4 Posetti, Shabbir et coll. The Chilling: Global trends in online violence against women journalists. UNESCO. (avril 2021). (tiré de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377223>).
- 5 Sanyam Sethi. Online Harm in Journalism Service des affaires publiques, Ipsos. (novembre 2021). (tiré de https://www.ipsos.com/en-ca/news-polls/Online_Harm_in_Journalism).
- 6 "Canada : Right-Wing Populist Leaders Weaponize Social Media to Silence Journalists. Coalition pour les femmes dans le journalisme. (octobre 2021). (tiré de <https://www.womeninjournalism.org/reports-all/canada-right-wing-populist-leaders-weaponize-social-media-to-silence-journalists>).
- 7 Kat Eschner. Poisoned Well: the results of a roundtable on journalists and online hate. Association canadienne des journalistes et Fondation pour le journalisme canadien (2022). (tiré de <https://s35990.pcdn.co/wp-content/uploads/2022/02/Poisoned-Well.pdf>).
- 8 Sondage sur le harcèlement – En ligne et sur le terrain. Conseil du secteur médiatique d'Unifor. (mai 2022) (tiré de https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/Harass%20Survey%20FINAL_0.pdf).
- 9 Matthew Pearson et Dave Seglins. Prenez soin de vous : Un rapport sur la santé mentale, le bien-être et les traumatismes chez les travailleurs des médias canadiens. Forum des journalistes canadiens sur la violence et le traumatisme. (mai 2022) (tiré de https://static1.squarespace.com/static/60a28b563f87204622eb0cd6/t/6285561b128d0447d7c373b2/1652905501967/TakingCare_EN.pdf).
- 10 <https://pressfreedomtracker.us/about/>
- 11 J-Source lance le questionnaire du Projet de liberté de la presse au Canada. New Media Canada. (13 avril 2021). (tiré de <https://nmc-mic.ca/2021/04/13/j-source-launches-canada-press-freedom-project-questionnaire/>).
- 12 Harcèlement en ligne : Tu n'es PAS seule. Site Web de la campagne. Fédération internationale des journalistes. (tiré de <https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/online-trolling-you-are-not-alone.html>).
- 13 Sondage de la Fédération internationale des journalistes – State of Play of Unions' Initiatives to Combat Online Harassment and Media Best Practices – 2022. Fédération internationale des journalistes. (tiré de https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/Online_abuse_Q1-Final.pdf).
- 14 Raffy Boudjikianian. Heritage Department restarting consultations on online harms bill. CBC News. (8 juillet 2022). (tiré de <https://www.cbc.ca/news/politics/online-harms-heritage-pablo-rodriguez-1.6514081>).

- 15 Online Safety Bill. Parlement britannique. (tiré de <https://bills.parliament.uk/bills/3137>).
- 16 <https://www.gov.uk/guidance/a-guide-to-the-online-safety-bill#:~:text=The%20Bill%20will%20make%20social,removing%20content%20promoting%20self%20harm>
- 17 Online Safety Bill will be taken forward, Truss confirms. Out-Law News. Pinsent Masons. (8 septembre 2022). (tiré de <https://www.pinsentmasons.com/out-law/news/online-safety-bill-taken-forward>).
- 18 <https://www.nuj.org.uk/advice/journalists-safety-toolkit.html>
- 19 *Online Safety Act 2021*. Registre des lois fédérales. Gouvernement de l’Australie. (tiré de <https://www.legislation.gov.au/Details/C2021A00076>).
- 20 En savoir plus sur l’Online Safety Act et le commissaire à la sécurité en ligne. Gouvernement de l’Australie. (tiré de <https://www.esafety.gov.au/whats-on/online-safety-act>)
- 21 <https://www.gov.uk/government/groups/national-committee-for-the-safety-of-journalists>
- 22 https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/news/WCMS_867115/lang--fr/index.htm
- 23 <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--fr/index.htm>
- 24 <https://www.ifj.org/fr/salle-de-presse/nouvelles/detail/article/five-things-you-need-to-know-about-the-ilo-convention-190.html>
- 25 <https://worldsofjournalism.org/#1568220036153-600f5fea-8bd>



Si vous êtes victime de harcèlement en tant que journaliste ou travailleur(euse) des médias, NOUS SOMMES ICI POUR VOUS AIDER.

**Scannez ce code QR
uniformedia.ca/helpishereenfrancais**

Pour toute demande de renseignements des médias, veuillez communiquer avec Jenny Yuen à l'adresse Communications@unifor.org et pour collaborer avec nous dans le cadre de nos initiatives, veuillez envoyer un courriel à Randy Kitt à l'adresse Mediadirector@unifor.org.