

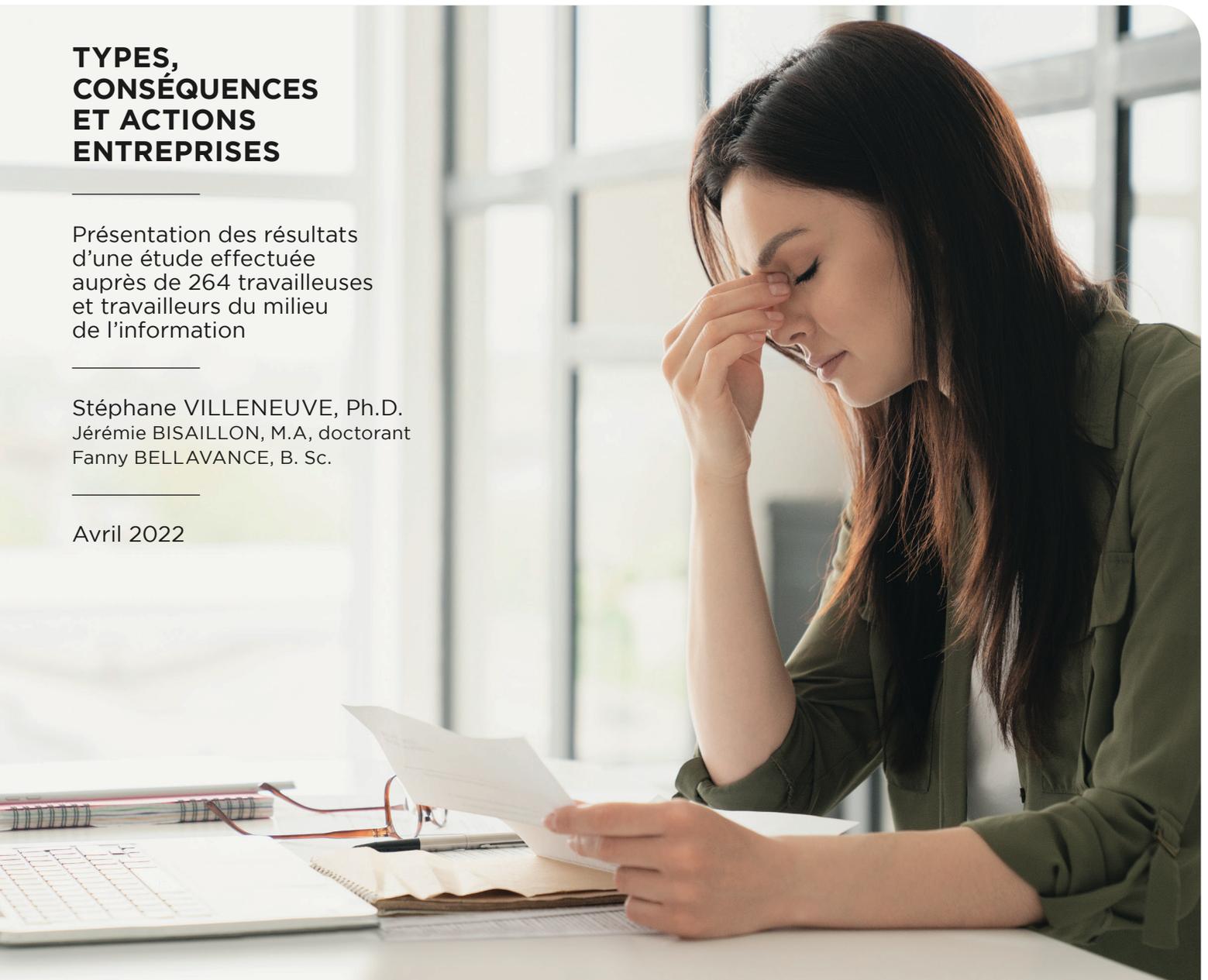
ÉVALUATION DE L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE DU **cyberharcèlement** dans le milieu de l'information

TYPES, CONSÉQUENCES ET ACTIONS ENTREPRISES

Présentation des résultats
d'une étude effectuée
auprès de 264 travailleuses
et travailleurs du milieu
de l'information

Stéphane VILLENEUVE, Ph.D.
Jérémy BISAILLON, M.A., doctorant
Fanny BELLAVANCE, B. Sc.

Avril 2022



Sommaire exécutif

A. Contexte

Le harcèlement envers les journalistes prend de l'ampleur à travers le monde. Plus particulièrement, le cyberharcèlement, par l'entremise des médias sociaux surtout, devient de plus en plus commun. Considérant les conséquences personnelles, professionnelles et possiblement sociétales du phénomène, il apparaissait pertinent de s'y intéresser dans le contexte québécois.

Un partenariat a ainsi été mis en place entre la Fédération nationale des communications et de la culture–CSN (FNCC–CSN) et l'Université du Québec à Montréal (UQAM) par l'entremise du professeur Stéphane Villeneuve et du Service aux collectivités.

B. Définition du cyberharcèlement

Le cyberharcèlement est un acte commis **en ligne** qui est **agressif, volontaire et dommageable**. Il est généralement répétitif, mais cet aspect est présent par défaut dans le cas du cyberharcèlement. Le partage d'un commentaire ou l'attribution d'une mention « J'aime » est considéré comme une répétition de l'acte. L'utilisation de propos inappropriés, l'utilisation de matériel multimédia, la diffamation, les menaces ou le partage d'informations personnelles sont des exemples d'actes de cyberharcèlement.

C. Échantillon

- Données récoltées en 2019 ;
- 528 personnes répondantes, dont **264** journalistes, animatrices et animateurs, chroniqueuses et chroniqueurs qui ont répondu à l'ensemble des questions du questionnaire en ligne ;
- La vaste majorité est des **journalistes** (75,8 %) travaillant pour des **médias écrits** (64,8 %).

D. Principaux résultats

1. Cyberharcèlement vécu

- Dans 80,0 % des cas, la qualité du travail a été **remise en question**. C'est le type de cyberharcèlement le plus commun ;
- Autres types fréquents : **Propos offensants** (76,5 %) et **ridiculisants** (67,7 %), **remise en question des qualifications** (69,8 %) et de **l'autorité** (60,6 %) ;

- Autres types dignes de mention : **Diffamation** (36,0 %), **partage d'un fichier multimédia** (17,8 %), **partage d'informations personnelles** (11,4 %), **menaces physiques** (17,8 %).
- **50,8 % affirment avoir vécu du cyberharcèlement** lié à leur travail lors des cinq dernières années (H : 54,8 % ; F : 45,7 %). Ce chiffre est dix fois plus élevé que celui de la population générale ;
- Selon les données qualitatives, les sujets qui font davantage réagir sont, dans l'ordre : **l'identité** et la **religion**, la **politique** canadienne et québécoise, puis la **justice** et les **faits divers** ;
- Les outils les plus utilisés sont, dans l'ordre, **Facebook**, le **courriel**, la **section commentaire d'un article** et **Twitter**.

2. Différences selon le genre

- Les résultats **ne permettent pas de conclure à une différence** selon le genre quant au cyberharcèlement vécu ;
- Les **femmes** de l'échantillon ont davantage été confrontées à des propos sexistes et sexuels.

3. Conséquences

- Les conséquences personnelles les plus fréquentes sont le **stress** et la **colère**. Dans 29,9 % des cas, aucun effet ne s'est fait sentir ;
- Les conséquences professionnelles les plus fréquentes sont **l'attention accaparée**, la **perte de confiance** et la **perte de productivité**. Dans 12,7 % des cas, la **pratique a été modifiée**. Dans 32,1 % des cas, aucun effet ne s'est fait sentir.

4. Réactions et mesures

- Généralement, les travailleuses et travailleurs gèrent les épisodes par eux-mêmes : en **bloquant** la personne cyberharceuse, en tentant de **discuter** avec elle, ou encore en **sécurisant** ses comptes en ligne ;
- Généralement, les travailleuses et travailleurs considèrent les actes de cyberharcèlement comme **inévitables** et inhérents à leur métier ;
- Dans 48,5 % des cas de cyberintimidation, la victime a discuté de l'évènement avec son employeuse ou son employeur. Les personnes répondantes sont généralement satisfaites de la réaction de leur employeuse ou de leur employeur ;
- La majorité des personnes répondantes ne sont **pas au courant des mesures pour prévenir** les cas de cyberharcèlement ou pour les soutenir lorsqu'un évènement survient.

5. Passages intéressants de témoignages

Le principal cas que j'ai vécu est un homme qui m'a écrit TOUS LES JOURS pendant un an pour me dire que j'étais la plus belle femme du Québec [...] il me posait des questions sur ma famille, quand je donnais ma position géographique (ex. : Montréal) il me disait que j'étais proche de lui.

Un homme m'a écrit plusieurs fois sur Twitter pour me reprocher de ne pas lui faire de place en ondes [...]. Comme je ne lui répondais pas, il a commencé à me traiter de pute, de femme qui se pense meilleure que les hommes. Après plusieurs messages, il m'a dit qu'il viendrait en studio pour me violer.

Il avait diffusé plusieurs vidéos sur YouTube accusant le journal de faire partie du grand complot sioniste pour contrôler l'humanité. Il m'avait envoyé une vidéo sur YouTube disant qu'il savait où j'habitais et qu'il pouvait en parler à « ses petits amis ».

Une femme s'est fait passer pour un homme et m'a menacé, moi et mon mari. Cette personne disait me suivre quand je sortais. Elle critiquait tout ce que je publiais. [...].

On suggère que je suis biaisée dans mes articles, que j'ai une allégeance politique, un agenda, que je n'ai pas fait la vérification des faits correctement, que j'omets des points de vue à la question [...] que j'écris des fake news. Il y a clairement une plus grande méfiance envers les médias depuis l'élection de Donald Trump [...].

Cela fait en sorte que parfois, quand je sais que j'ai écrit sur un sujet chaud, je suis stressée d'aller voir ma boîte de courriels parce que je n'ai pas envie de voir les réactions des gens.

Je sais que c'est la nature des réseaux sociaux d'être allergiques à la nuance et de déformer les idées des gens. Alors je n'ai pas cherché de l'aide. J'ai plutôt réalisé que cette tempête était inévitable. J'ai tenté de l'ignorer.

L'effet pervers de ces événements du passé, c'est que je minimise tout ce qui me semble de moins grande importance que ce que j'ai vécu au début de ma carrière. Mais une chose est claire pour moi : ÇA NOUS MARQUE POUR LA VIE !

6. Solutions et recommandations

- Implanter, communiquer et appliquer une politique et des protocoles clairs pour prévenir le cyberharcèlement et gérer les cas qui surviennent ;
- Prendre au sérieux les dénonciations ;
- Soutenir les travailleuses et travailleurs quant à l'utilisation et la gestion des médias sociaux ;

- Sensibiliser les étudiantes et étudiants en communication, les employé-es, les employeuses et les employeurs dans le domaine des médias au phénomène du cyberharcèlement ;
- Sensibiliser la population au phénomène du cyberharcèlement et surtout des **conséquences** ;
- Inclure explicitement le cyberharcèlement dans la Loi des normes du travail ;
- Imposer des mesures plus strictes aux personnes harceleuses entourant le cyberharcèlement sur les médias sociaux.

Évaluation de l'ampleur du phénomène du cyberharcèlement dans le milieu de l'information : types, conséquences et actions entreprises

Ce projet a été réalisé dans le cadre du Protocole UQAM/CSN/CSQ/FTQ avec le soutien du Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Ce projet a bénéficié de l'appui financier du Programme d'aide financière à la recherche et à la création de l'UQAM - volet 2 (Service aux collectivités).

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, [2022].
ISBN version électronique : 978-2-923773-84-1

Membres du comité d'encadrement :

Fédération nationale des communications et de la culture (FNCC–CSN)

Annick Charette, présidente
Patricia Lévesque, coordonnatrice

Université du Québec à Montréal (UQAM)

Stéphane Villeneuve, Ph. D., professeur
Jérémy Bisailon, M.Sc., doctorant
Fanny Bellavance, B. Sc., doctorante
Carmen Fontaine et Marie Eve Rioux-Pelletier, agentes de développement, Service aux collectivités

Référence suggérée : Villeneuve, Stéphane, Bisailon, Jérémy et Bellavance, Fanny (2022). *Évaluation de l'ampleur du phénomène du cyberharcèlement dans le milieu de l'information : types, conséquences et actions entreprises*. Montréal : Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal et Fédération nationale des communications et de la culture de la Confédération des syndicats nationaux (FNCC–CSN).

Le document peut également être consulté aux adresses suivantes :

- Site Internet de la FNCC–CSN : <https://fncc.csn.qc.ca/>
- Site Internet du Service aux collectivités de l'UQAM : <http://sac.uqam.ca/liste-de-publications.html>

©UQAM, FNCC–CSN, 2022. Reproduction permise en mentionnant la source.

Mots-clés : cyberharcèlement, harcèlement, cyberintimidation, intimidation, information, média, communication

Remerciements :

La validation du questionnaire a été rendue possible grâce à Jean-Hugues Roy, professeur à l'École des médias de l'UQAM.

Table des matières

| | |
|---|----|
| Résumé | 6 |
| Avant-propos | 7 |
| Introduction | 9 |
| Problématique | 11 |
| Ce que dit la recherche sur le cyberharcèlement | 14 |
| A. Définitions et typologie du cyberharcèlement | 14 |
| B. Statistiques sur le cyberharcèlement | 15 |
| Statistiques sur le cyberharcèlement auprès des adultes | 15 |
| Cyberharcèlement dans le milieu de l'information | 16 |
| Cyberharcèlement dans le milieu de l'information et médias sociaux..... | 17 |
| Cadre légal au Québec et au Canada | 18 |
| Méthodologie | 21 |
| A. Participants | 21 |
| Sexe, âge et nombre d'années d'expérience | 21 |
| B. Collecte des données | 23 |
| Procédure et outil de collecte des données | 23 |
| C. Traitement et analyse des données | 24 |
| D. Limites de la méthodologie | 25 |
| Résultats | 26 |
| A. État de la situation | 26 |
| Types de cyberharcèlement vécu | 26 |
| 1. Cyberharcèlement écrit | 26 |
| 2. Cyberharcèlement perpétré à l'aide d'une composante multimédia | 30 |
| 3. Accès ou utilisation de renseignements personnels | 31 |
| 4. Menaces proférées en ligne | 32 |
| Proportion de victimes et identité des harceleurs | 34 |
| Outils utilisés pour cyberintimider | 39 |
| B. Conséquences du cyberharcèlement | 41 |
| Conséquences personnelles | 41 |
| Conséquences sur les relations | 43 |

| | |
|--|------------|
| C. Réactions et actions découlant d'un épisode de cyberharcèlement..... | 45 |
| Réactions de la personne cyberharcélée..... | 45 |
| Actions de l'employeur..... | 49 |
| D. Mesures et solutions pour contrer le cyberharcèlement dans le milieu de l'information..... | 50 |
| Mesures mises en place dans les entreprises..... | 50 |
| Pistes de solutions proposées..... | 53 |
| Discussion..... | 56 |
| Conclusion..... | 62 |
| Recommandations..... | 64 |
| Annexe A..... | 66 |
| Certification éthique..... | 66 |
| Annexe B..... | 67 |
| Questionnaire..... | 67 |
| Annexe C..... | 77 |
| Formulaire de consentement..... | 77 |
| Annexe D..... | 81 |
| Données qualitatives..... | 81 |
| Annexe E..... | 103 |
| Lexique et fréquence des codes..... | 103 |
| Annexe F..... | 107 |
| Accord interjuge..... | 107 |
| Annexe G..... | 109 |
| Résultats aux tests du khi-carré..... | 109 |
| Références..... | 111 |

Résumé

Cette enquête documente le phénomène du cyberharcèlement dans le milieu de l'information. Pour ce faire, un questionnaire a été envoyé aux membres de trois regroupements de travailleuses et travailleurs : la Fédération nationale des communications (FNCC-CSN), la Fédération professionnelle des journalistes du Québec (FPJQ) et l'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ). La collecte de données s'est déroulée en 2019 auprès de 264 personnes répondantes et permet de constater l'omniprésence du cyberharcèlement dans le travail de journaliste, chroniqueuse et chroniqueur, et animatrice et animateur. En effet, c'est plus de la moitié des personnes participantes à l'étude qui ont subi du cyberharcèlement lié à leur travail dans les cinq dernières années. Le phénomène semble prendre de l'ampleur en raison de l'accès toujours grandissant aux médias sociaux qui offrent de multiples canaux d'expression. En plus de présenter les différentes formes que peut prendre le harcèlement en ligne, l'enquête soulève les causes et les conséquences de ce phénomène. Elle propose finalement certaines pistes de solution qui impliqueront un effort concerté des employeuses et employeurs, des syndicats et des gouvernements.

Avant-propos

Fondée en 1972, la Fédération nationale des communications (FNCC-CSN) regroupe des syndicats de salarié-es ainsi que des travailleuses et travailleurs contractuels de l'industrie des communications et de la culture. La FNCC-CSN regroupe près de 6000 membres travaillant pour des journaux, revues, stations de radio et de télévision, musées, salles de spectacles, maisons de sondage et festivals. Le secteur le plus important se retrouvant à la FNCC-CSN est sans contredit celui provenant des médias. En effet, des journalistes, animatrices et animateurs, chroniqueuses et chroniqueurs, et photographes de Radio-Canada, TVA, Noovo, *La Presse*, *Le Devoir*, *Le Journal de Montréal*, *Le Soleil*, *Le Nouvelliste*, *Le Droit*, *Le Quotidien*, *La Voie de l'Est*, Cogeco, *Écho-Vedette*, TV5, RDS et Télé-Québec sont syndiqués avec cette fédération. La FNCC-CSN constitue l'organisation syndicale la plus représentative et la plus importante du secteur des communications et de la culture au Québec. Sa mission est de défendre les intérêts économiques, sociaux, politiques et professionnels des personnes qu'elle représente. Ses actions visent donc principalement à leur assurer des conditions de travail décentes, une reconnaissance et un environnement de travail sain, valorisant et respectueux des différentes lois.

Depuis quelques années, les membres de la FNCC-CSN rapportent qu'il leur est de plus en plus difficile d'accomplir leur travail dû, entre autres, à la fragilisation des revenus publicitaires de leur média, les suppressions de postes, la précarisation et le manque de ressources pour fouiller leurs dossiers. À cela s'ajoute un accroissement des propos dégradants émanant du public en désaccord. En effet, avec la montée en force des médias sociaux, les travailleuses et travailleurs du milieu de l'information font de plus en plus face à une variété de propos ridiculisants, dégradants et même menaçants. Ils ne se sentent pas préparés à faire face à de tels propos. De plus, plusieurs rapportent se sentir abandonnés par leur employeur, qui juge que ces différents types de cyberharcèlement vécus par le biais des médias sociaux ne les concernent pas en arguant que ces actes se produisent sur des comptes personnels. Par exemple, certains journalistes n'ayant pu supporter cette pression ont même quitté la profession. D'autres avouent se censurer dans leurs propos ou évitent de couvrir des sujets qui risquent de soulever trop de passion.

Il semble également que les propos reçus par les femmes journalistes, animatrices ou chroniqueuses soient différents de ceux reçus par des hommes de la même profession. La FNCC-CSN soutient et a toujours soutenu la liberté de presse et considère que le journalisme constitue une composante importante d'une société éduquée et démocratique. La FNCC-CSN évalue que le cyberharcèlement constitue une attaque et une entrave importante au travail journalistique, à la capacité des journalistes de rapporter les faits et d'avoir une presse libre. Devant un tel phénomène, il est nécessaire d'agir. Lorsque des travailleuses et travailleurs subissent du cyberharcèlement, c'est la vitalité de l'information et des médias qui se trouvent affaiblis. Et, finalement, c'est la société qui est perdante.

Un partenariat a donc été mis en place entre la FNCC-CSN, le professeur Stéphane Villeneuve du département de didactique de l'UQAM et le service aux collectivités de l'UQAM afin de documenter le phénomène du cyberharcèlement dans le milieu de l'information, principalement chez les journalistes, chroniqueuses et chroniqueurs, et animatrices et animateurs. Ce sont ces titres d'emploi qui se trouvent les plus exposés aux attaques. Cette étude vise aussi à outiller la FNCC-CSN dans sa représentation auprès des employeuses et employeurs. En effet, plusieurs considèrent le cyberharcèlement comme un phénomène strictement privé. Mieux connaître les conséquences de ce phénomène permettra d'explorer des pistes de solution ou d'accompagnement au sein même du milieu de travail et du grand public. Consciente que les travailleuses et travailleurs de l'information ne sont pas tous syndiqués ou peuvent être syndiqués avec une autre organisation syndicale, la FNCC-CSN a travaillé avec la Fédération professionnelle des journalistes du Québec (FPJQ) ainsi que l'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ). De cette manière, un plus large bassin a été rejoint et a participé à la présente recherche.

Introduction

Les médias sociaux deviennent de plus en plus présents dans le quotidien des Québécoises et des Québécois. L'utilisation de ces plateformes est bien ancrée dans leurs habitudes, offrant des moyens de communication et de partage de l'information (CEFRIO, 2018). Les possibilités offertes par les médias sociaux ont cependant généré un terreau fertile permettant de commettre différents abus. En effet, la publication de commentaires à caractère sexuel, offensant, intimidant ou même menaçant semble être de plus en plus commune (Burke Winkelman *et al.*, 2015). Ces différentes formes de cyberharcèlement prennent de l'ampleur et s'immiscent dans différents milieux de travail (RSF, 2018 ; Villeneuve *et al.*, 2018).

Ce serait également le cas dans le milieu de l'information. Les éditoriaux publiés, les opinions partagées ou les sujets controversés abordés rendent les autrices et auteurs de ces contenus vulnérables face aux réactions d'individus en désaccord (RSF, 2018). C'est un phénomène que les plateformes de média social, les gouvernements et les entreprises arrivent difficilement à endiguer (Antunovic, 2018 ; Citron, 2014). De plus, les études scientifiques sur le sujet se font plutôt rares. Le présent rapport expose les résultats d'une des premières études sur le sujet au Québec. Elle vise à documenter la situation actuelle en identifiant, entre autres, les types de cyberharcèlement vécu, les conséquences engendrées, ainsi que les actions entreprises autant par les employé-es que leurs employeuses et employeurs.

Pour ce faire, une première section du rapport présentera le problème du cyberharcèlement dans le milieu de l'information. Elle en précisera la source et les conséquences, puis présentera les quatre objectifs de la présente recherche. Une deuxième partie fera état des principales données sur le sujet qui sont issues des recherches scientifiques et des enquêtes les plus récentes. Elle présentera également les mesures et les lois actuellement mises en place par les gouvernements et les entreprises visant à contrer le phénomène. Troisièmement, la méthodologie de l'étude sera décrite. Les personnes participantes à la recherche, l'outil de mesure utilisé et le traitement des données seront présentés. Une quatrième section exposera les résultats de la recherche. Elle discutera des types de cyberharcèlement, des conséquences du phénomène, des actions entreprises pour le contrer et des solutions à mettre

en place. Une cinquième section aura pour but de discuter des résultats obtenus. Il en émanera certaines recommandations afin de lutter contre le phénomène du cyberharcèlement dans le milieu de l'information. Ces recommandations feront l'objet d'une sixième et dernière section.

Problématique

Selon les dernières données de Statistiques Canada sur le cyberharcèlement, environ un adulte sur vingt a reçu une attention non désirée en ligne par courriel ou par l'entremise des médias sociaux au Québec (StatCan, 2017). En milieu de travail, des recherches récentes dans le domaine de l'enseignement tendent à démontrer que le phénomène prend de l'ampleur. En effet, la proportion d'enseignantes et enseignants cyberintimidés est passée de 5 % en 2014 à plus de 12 % en 2018 (Villeneuve *et al.*, 2018). Par la nature publique des métiers de journalistes, de chroniqueuses et chroniqueurs, et d'animatrices et animateurs, tout porte à croire que la situation est, à tout le moins, tout aussi préoccupante dans le milieu de l'information. Les données sur le sujet au Québec se font rares, mais une enquête effectuée par Reporters sans frontières (RSF) en 2018 dans 32 pays révèle que le harcèlement vécu sur les médias sociaux représente une réelle menace pour les journalistes. Cette même enquête soulève que l'accessibilité et l'utilisation toujours grandissante des médias sociaux expliquent, en partie, l'intensification du phénomène. Les plateformes comme Twitter ou Facebook facilitent la publication de messages offensants ou menaçants souvent diffusés de façon concertée et anonyme.

Ces actes de harcèlement en ligne ont de graves conséquences autant sur les plans professionnels que personnels. D'une part, ils nuisent à la santé psychologique en provoquant stress, anxiété et problèmes de sommeil (Burke Winkelman *et al.*, 2015). D'autre part, le rapport de RSF (2018) affirme que le cyberharcèlement amène plusieurs travailleuses et travailleurs à éviter d'aborder des sujets portant à controverse et à se rendre moins visibles sur Internet. Une situation d'autant plus problématique chez les femmes qui sont davantage ciblées par les personnes cyberharceleuses : « les médias ne peuvent espérer à une liberté complète si les femmes évoluant dans le milieu sont réduites au silence » (Traduction libre de OSCE, 2016, p. 8). La liberté d'expression, derrière laquelle plusieurs autrices et auteurs de propos offensants se réfugient, est de plus en plus mise de l'avant, et ce, au détriment de la liberté de presse, qui se voit alors compromise. De plus, les différentes lois protégeant la vie privée rendent presque impossible l'identification des harceleuses et harceleurs en ligne. Par conséquent, la législation actuelle protège davantage les personnes cyberharceleuses que les victimes (Citron, 2014). Ce contexte légal rend difficile la mise en place de mesures concrètes

pour lutter contre le harcèlement en ligne sans un effort concerté des administratrices et administrateurs des médias sociaux, des gouvernements et des entreprises médiatiques.

Cette concertation semble pour l'instant difficile à entrevoir pour deux raisons : le phénomène est peu étudié et les mesures implantées sont limitées. En effet, en milieu de travail, les préjudices psychologiques liés au cyberharcèlement vécu par les journalistes sont souvent négligés et sous-estimés (Singh et Drugunalevu, 2016). Ce phénomène ne serait pas pris au sérieux et, par conséquent, peu de mesures concrètes sont mises en place dans les entreprises médiatiques (Everbach, 2018). De plus, les plateformes de médias sociaux n'ont pas toujours comme priorité l'implantation de mesures pour prévenir le harcèlement en ligne (Antunovic, 2018). Devant l'utilisation accrue de ces plateformes et sans la mise en place de mesures concrètes, le phénomène du cyberharcèlement risque de prendre de l'ampleur dans les prochaines années. Notons que les personnes cyberharceleuses s'organisent de plus en plus efficacement, notamment en créant de faux comptes et en se regroupant en communautés d'individus ou en armées de « mercenaires » en ligne dans un but avoué de diminuer la liberté de parole des journalistes (RSF, 2018). D'ailleurs, l'Assemblée nationale du Québec a adopté une motion en février 2022 condamnant « les actes répréhensibles perpétrés et les propos injurieux véhiculés récemment à l'endroit de journalistes québécois » (Radio-Canada, 2022). Il y a donc une nécessité d'étudier le phénomène au Québec afin d'en préciser les caractéristiques, les causes et les conséquences, mais également dans le but de proposer certaines mesures permettant de le contrer, le cas échéant.

Pour ce faire, ce rapport présente les résultats d'une étude qui répond à la question suivante :

« Quel est l'état de la situation en matière de cyberharcèlement envers les travailleuses et travailleurs de l'information du Québec ? ».

Cette question se subdivise en quatre objectifs spécifiques :

- 1- Quantifier et documenter les types, la fréquence et les épisodes de cyberharcèlement vécus ;
- 2- Documenter les conséquences personnelles et professionnelles engendrées par les épisodes de cyberharcèlement ;
- 3- Documenter les actions prises par les travailleuses et travailleurs, et les employeuses et employeurs lors d'épisodes de cyberharcèlement ;
- 4- Évaluer les mesures mises en place par les employeurs afin de prévenir les actes de cyberharcèlement et de soutenir les victimes.

Ce que dit la recherche sur le cyberharcèlement

A. Définitions et typologie du cyberharcèlement

Le concept de cyberharcèlement est relativement nouveau et fait l'objet de recherches depuis environ vingt ans. Il existe plusieurs définitions de ce concept dans les écrits scientifiques et il s'avère difficile d'en arriver à un consensus (Foody *et al.*, 2015). Selon une recension des écrits relativement récente, certaines caractéristiques communes émergent de la majorité des définitions. Elles font référence au fait que l'acte est 1) commis en ligne, 2) agressif, 3) volontaire, 4) dommageable pour la victime et 5) répétitif (Hutson, 2016). Néanmoins, certaines études considèrent que l'aspect répétitif n'est pas essentiel à la définition du cyberharcèlement. En effet, une photo ou un commentaire déplacé publié en ligne une seule fois peut être vu et partagé plusieurs fois (Aboujaoude *et al.*, 2015 ; Foody *et al.*, 2015). D'ailleurs, au Québec, le ministère de la Sécurité publique (2009) reprend dans sa définition les principales caractéristiques mentionnées précédemment tout en précisant que le cyberharcèlement peut être effectué de façon répétée ou non. De plus, l'attaque peut viser une ou plusieurs personnes et provenir d'un individu agissant seul ou d'un groupe. Le ministère ajoute également qu'il est possible de différencier les types de cyberharcèlement selon la fréquence, la source, la nature et le type de menaces.

Bien qu'il soit difficile de faire la nomenclature de tous les types de harcèlement en ligne, certaines catégories ont été validées par des recherches antérieures (Çetin *et al.*, 2011 ; Villeneuve *et al.*, 2018). Premièrement, il est possible de regrouper tous les types liés à des **propos jugés inappropriés**. Cette catégorie inclut l'utilisation d'un langage offensant, ridiculisant, homophobe, diffamatoire, haineux, raciste, sexiste ou sexuel. Elle regroupe également les propos indésirables liés à l'apparence ou à la qualité du travail. Deuxièmement, le cyberharcèlement peut impliquer l'**utilisation de matériel multimédia**. Cette catégorie consiste à recevoir un fichier audio, photo ou vidéo considéré inapproprié. Troisièmement, toute **action visant à accéder, utiliser ou diffuser les informations personnelles**

d'autrui représente une forme de cyberharcèlement. Le piratage, l'usurpation d'identité ou la diffusion de renseignements personnels sur les médias sociaux sont les plus communs. Finalement, il est possible de regrouper en une dernière catégorie les **différentes menaces** que peut recevoir une victime, telle que les menaces physiques, les menaces liées aux biens ou les menaces de mort. Ces dernières peuvent être proférées directement vers une personne, vers sa famille ou vers son employeuse ou son employeur.

B. Statistiques sur le cyberharcèlement

Statistiques sur le cyberharcèlement auprès des adultes

Selon les dernières données de Statistiques Canada (2017, 2018), le cyberharcèlement touche 8 % des femmes et 6 % des hommes. Au Québec, la proportion de personnes cyberharcelées est en deçà de la moyenne nationale atteignant 5 % chez les femmes et 4 % chez les hommes. Les données permettent également de constater que les personnes qui subissent de la discrimination sont plus susceptibles de vivre du harcèlement en ligne. Le monde virtuel s'avère le reflet du monde réel où les mêmes inégalités sociales se manifestent. Les populations marginalisées sont donc particulièrement à risque de subir du cyberharcèlement (Shariff et Gouin, 2006). À cet égard, plusieurs études concluent que le phénomène touche surtout les femmes (Burke Winkelman *et al.*, 2015 ; RSF, 2018 ; StatCan, 2017 ; Villeneuve *et al.*, 2018). La discrimination liée au genre, la misogynie et les inconduites sexuelles se traduisent en ligne, entre autres, par l'envoi d'images, de commentaires ou de menaces à nature sexuelle (Burke Winkelman *et al.*, 2015). Une situation qui se produit également dans le milieu du travail.

Il existe peu d'études sur le cyberharcèlement dans le milieu du travail au Québec. Néanmoins, le milieu de l'enseignement a fait l'objet de quelques études, dont une plutôt récente. Villeneuve *et al.* (2018) constatent que jusqu'à 20 % des 756 enseignantes et enseignants interrogés ont subi du cyberharcèlement entre 2015 et 2017. Selon cette étude, les femmes ont deux fois plus de chance que les hommes de subir du harcèlement en ligne. Les types de cyberharcèlement les plus communs sont la publication ou l'envoi de propos ridiculisants et offensants. Parmi les personnes interrogées, plus du dixième ont reçu des photos inappropriées ou des menaces en ligne. Les résultats obtenus dans le cadre de leur étude permettent de dénoter une forte augmentation des cas de harcèlement en ligne qui s'expliquerait, en partie,

par une utilisation croissante des réseaux sociaux. Au Québec, il n'existait pas de recherche sur le cyberharcèlement dans le milieu de l'information. Cependant, les résultats dans le monde de l'enseignement permettent de croire à une situation à tout le moins similaire, sinon pire étant donné la visibilité qu'ont les travailleuses et travailleurs de l'information auprès du public.

Cyberharcèlement dans le milieu de l'information

Des enquêtes internationales se sont intéressées au cyberharcèlement dans le milieu de l'information. Dans son rapport, Reporters sans frontières fait la recension de ces différentes enquêtes. Il est à noter que ces enquêtes regroupent des pays où les contextes politiques et sociaux sont difficilement comparables au nôtre. La liberté de presse et la situation des femmes sont très variables d'un pays à l'autre, influençant par le fait même, les données sur le cyberharcèlement. RSF constate tout de même une tendance mondiale selon laquelle le phénomène prend de l'ampleur dans le milieu de l'information. L'organisation internationale rapporte notamment les données d'une enquête effectuée en 2017 auprès de 47 pays par le Conseil de l'Europe qui chiffre à 21 % la proportion de journalistes, hommes ou femmes, cyberharcelés. RSF constate également que le phénomène touche davantage les femmes que les hommes. Les attaques en ligne ciblant les femmes sont particulièrement virulentes.

Il rapporte notamment les données de la Fondation internationale des femmes pour les médias qui dévoilaient en 2013 que les deux tiers des femmes journalistes subissaient du harcèlement. Pour le quart d'entre elles, la situation se produisait en ligne (environ 17 %). Les propos sont souvent teintés de misogynie. Les femmes reçoivent des commentaires, des avances, des photos ou des menaces de nature sexuelle. Selon l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (2016), la parole des femmes journalistes prend plus de place et elle dérange surtout dans des domaines traditionnellement masculins. À cet égard, Everbach (2018) s'est intéressée au harcèlement des femmes journalistes dans le milieu du sport. Les 12 femmes interrogées dans le cadre de son étude affirmaient avoir reçu des messages de la part d'hommes sur les médias sociaux, remettant en question leurs qualifications. Selon Everbach, les médias sociaux réunissent des conditions qui favorisent le cyberharcèlement. Des conclusions que corrobore RSF (2018), constatant une intensification du phénomène du cyberharcèlement par l'entremise de ces plateformes en ligne.

Une étude pancanadienne (IPSOS, 2021) rapporte que les journalistes canadiens subissent des attaques constantes ce qui mène à des problèmes de santé mentale. Dans l'ensemble du Canada, ce sont sept personnes répondantes sur dix qui mentionnent avoir majoritairement subi du harcèlement en ligne, et ce, au cours de la dernière année (septembre 2020 à 2021). Notre étude s'intéresse particulièrement à évaluer en profondeur la situation au Québec.

Cyberharcèlement dans le milieu de l'information et médias sociaux

Selon une enquête du CEFRIO (2018) effectuée auprès de 1000 Québécoises et Québécois, 83 % des adultes utilisent les médias sociaux pour leur utilisation personnelle, ce qui représente une hausse de 16 % par rapport à 2016. Près du tiers les utilise afin de faire des commentaires à des entreprises. Les applications les plus populaires sont, dans l'ordre, Facebook (70 %), YouTube (64 %), Instagram (24 %), LinkedIn (18 %) et Twitter (12 %). Selon le ministère de la Sécurité publique du Québec (2009), les médias sociaux détiennent certaines caractéristiques qui contribuent aux conséquences et à la prévalence du cyberharcèlement. D'une part, la publication d'un commentaire ou d'une photo peut être partagée et téléchargée rapidement par une grande quantité de personnes, ce qui accentue la répétitivité qui caractérise le harcèlement. D'autre part, il devient difficile de retrouver l'origine du commentaire ou de la photo, d'autant plus que plusieurs agissent de façon anonyme en créant de faux comptes. Cette situation cultive un sentiment de puissance chez les personnes cyberharcelées. Finalement, la distance influence l'absence d'empathie envers les victimes.

Ces caractéristiques contribuent à l'amplification du cyberharcèlement chez les travailleuses et travailleurs de l'information. Les plateformes comme Facebook permettent aux gens qui harcèlent d'agir de façon concertée créant des armées de trolls inondant les pages des médias de commentaires injurieux (RSF, 2018). Le cyberharcèlement par les médias sociaux modifie souvent les pratiques professionnelles et compromet la liberté de presse. Selon des données recueillies par le Conseil de l'Europe et rapportées par Reporters sans frontières (2018, p.11) : « 31 % des journalistes atténuent la couverture des sujets après avoir été harcelés, 15 % les abandonnent, 23 % ne diffusent pas certaines infos, et 57 %... ne dénoncent même pas ces violences ». Des recherches tendent à démontrer que plusieurs considèrent le phénomène comme inévitable et intrinsèquement lié à leur métier (Everbach, 2018 ; Singh et Drugunalevu, 2016). En effet, il est commun de bloquer, ignorer ou

confronter leur assaillant (Everbach, 2018). Bien que ces actions soient efficaces à court terme, elles ne permettent pas de s'attaquer à la source du problème, ce que certains gouvernements et entreprises tentent de faire.

C. Cadre légal et solutions pour contrer le cyberharcèlement

Cadre légal au Québec et au Canada

La loi C-13 du ministère de la Justice surnommée «Loi canadienne sur la cyberintimidation» est entrée en vigueur le 9 mars 2015. Cette dernière fait une mise à jour du Code criminel afin de l'adapter au contexte de la cyberintimidation ou du cyberharcèlement. Certains actes commis en ligne sont ainsi passibles d'une infraction criminelle. La loi rend coupable d'une infraction quiconque publie sciemment une image intime d'une personne, sachant que celle-ci n'y a pas consenti ou sans se soucier de savoir si elle y a consenti ou non (Nicol et Valiquet, 2013, p. 4). Cette infraction vise principalement à prévenir la diffusion d'images à caractère sexuel (ex. pornographie juvénile). De plus, selon cette loi, les fournisseurs de service Internet qui transmettent volontairement des données à un agent de la paix ou à un fonctionnaire reçoivent l'immunité en matière civile ou pénale. Cependant, sans autorisation judiciaire, les données ainsi recueillies risquent de contrevenir au droit à la vie privée et à la Loi sur la protection des renseignements personnels numériques.

À cette loi s'ajoutent des infractions préexistantes à la loi C-13 qui peuvent s'appliquer en cas de cyberharcèlement. Premièrement, le libelle délibérément faux (art. 300) et la diffamation (art. 301) consistent à publier «des renseignements injustifiés sur une personne et que ces renseignements peuvent nuire à la réputation de cette personne, l'exposer à la haine, au mépris ou au ridicule». Deuxièmement, est coupable «quiconque, par la communication de déclarations en un endroit public, incite à la haine contre un groupe identifiable» (art. 319(1)). Troisièmement, l'extorsion (art. 302) consiste en «obtenir quelque chose, par menaces, accusations ou violence, induit ou tente d'induire une personne, que ce soit ou non la personne menacée ou accusée, ou celle contre qui la violence est exercée, à accomplir ou à faire accomplir quelque chose». Troisièmement, le harcèlement criminel consiste à commettre des actes «qui portent la victime à croire que sa sécurité ou celle des proches est en danger» (art. 264(1)). Quatrièmement, les faux messages

(art. 372(1)) consistent à transmettre des renseignements dans le but de nuire ou d'alarmer une ou des personnes, sachant qu'ils sont faux.

Prévention et contrôle du cyberharcèlement en entreprise

Afin de prévenir le cyberharcèlement, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) propose de sécuriser ses informations personnelles et de faire preuve de précaution lors du partage de ces informations. Si malgré tout, une situation de harcèlement en ligne survient et qu'elle persiste, le CCHST conseille de ne pas communiquer avec l'agresseuse ou l'agresseur. Il propose de consigner tous les actes de harcèlement et de communiquer avec le fournisseur de service Internet qui pourra à son tour contacter l'agresseuse ou l'agresseur. Lorsque l'évènement survient sur des plateformes en ligne (ex. médias sociaux), il conseille de bloquer et de dénoncer l'agresseur sur la plateforme en question. Dans des cas où des infractions au code criminel ou civil sont commises, il est possible de porter plainte auprès de la police. En milieu de travail, il existe peu d'informations sur les mesures en place afin de contrer le cyberharcèlement (Pelletier *et al.*, 2018). Le harcèlement psychologique de façon générale fait néanmoins l'objet d'une politique claire.

Effectivement, la Loi des normes du travail oblige les entreprises à disposer d'une politique contre le harcèlement psychologique dont un modèle est proposé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) du Québec. La politique a pour but d'assurer un environnement exempt de harcèlement. L'employeur a l'obligation de la diffuser de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel. Ces mesures concernent également le harcèlement vécu en ligne dans le cas où l'évènement a des répercussions sur le milieu de travail. Cependant, selon Pelletier *et al.* (2018) du Centre d'expertise et de référence en santé publique, le milieu de travail est un concept difficile à délimiter dû aux changements technologiques. Les frontières entre l'espace privé et l'espace professionnel s'avèrent plutôt floues. Dans le milieu de l'information, le partage des articles en ligne et le lien avec le public accentuent l'effritement de ces frontières.

Bien qu'elles soient peu nombreuses dans le monde, certaines études proposent des mesures à mettre en place afin de prévenir et de contrôler le cyberharcèlement chez les travailleuses et travailleurs de l'information. Everbach (2018) soulève d'abord qu'il est possible de bloquer et de rapporter les personnes cyberharceleuses agissant sur les plateformes de médias sociaux.

Elle propose ensuite une série de mesures permettant aux journalistes de sécuriser leur compte afin d'éviter le piratage. Elle conseille de limiter au maximum les informations personnelles partagées (nom, genre, position géographique). Elle évoque très peu les moyens à mettre en place dans les entreprises, mais soulève la nécessité de rapporter les incidents aux supérieures, aux ami-es, aux collègues ou directement à la police. Singh (2016) met l'accent sur la nécessité de préparer les futurs journalistes dès leur formation en exposant le phénomène du harcèlement en ligne et en proposant les moyens de faire face aux réponses agressives du public.

Méthodologie

A. Participants

Sexe, âge et nombre d'années d'expérience

L'échantillon se compose de 528 travailleuses et travailleurs de l'information. Cependant, seuls les questionnaires entièrement remplis ont été considérés, ce qui constitue 264 répondantes et répondants. Parmi ceux-ci, 48,1 % sont des femmes, 51,1 % sont des hommes et 0,8 % ont choisi l'option « autre ». L'âge médian de l'échantillon se situe à 41 ans. Selon la Figure 1, 40,8 % des personnes répondantes dépassent les 20 années d'expérience dans le domaine de l'information. De plus, près du quart (24,2 %) ont moins de 10 ans d'expérience.

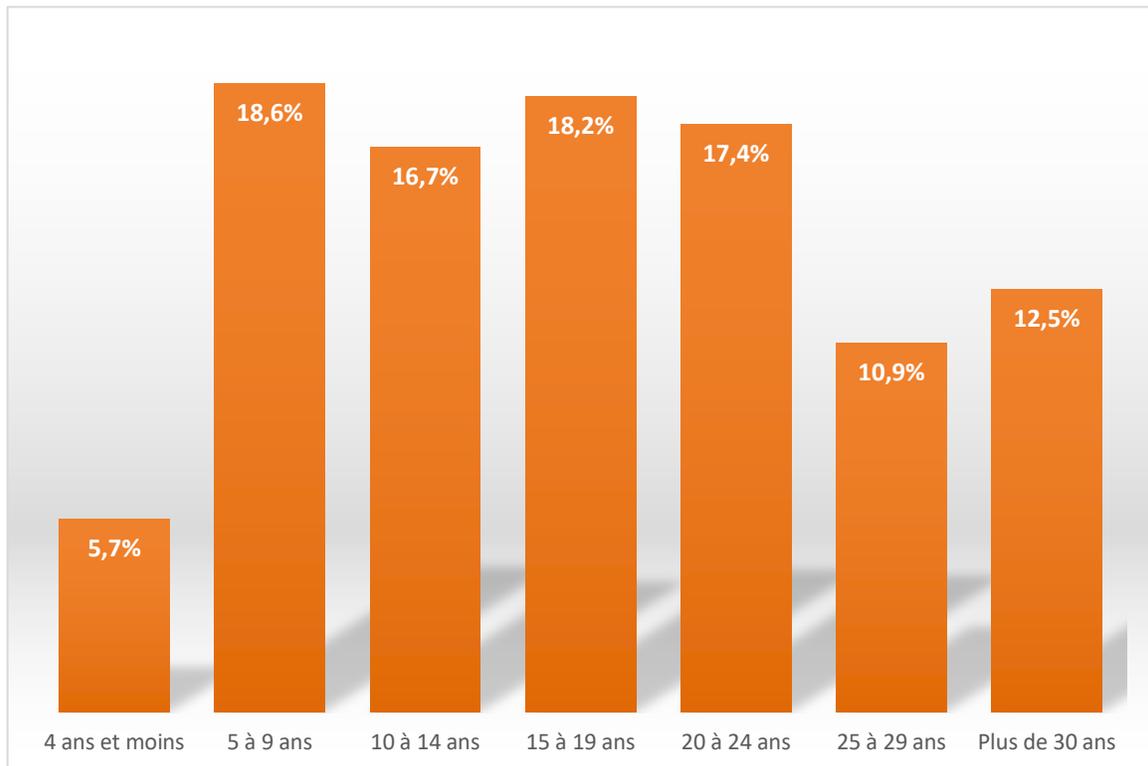


Figure 1 Nombre d'années d'expérience, en pourcentage

Profession et type de média

Comme le montre la Figure 2, la vaste majorité des personnes participantes sont des journalistes salarié-es (75,8 %), 4,9 % sont des chroniqueuses et chroniqueurs et 8,3 % travaillent comme animatrice, animateur ou journaliste, présentatrice, présentateur.

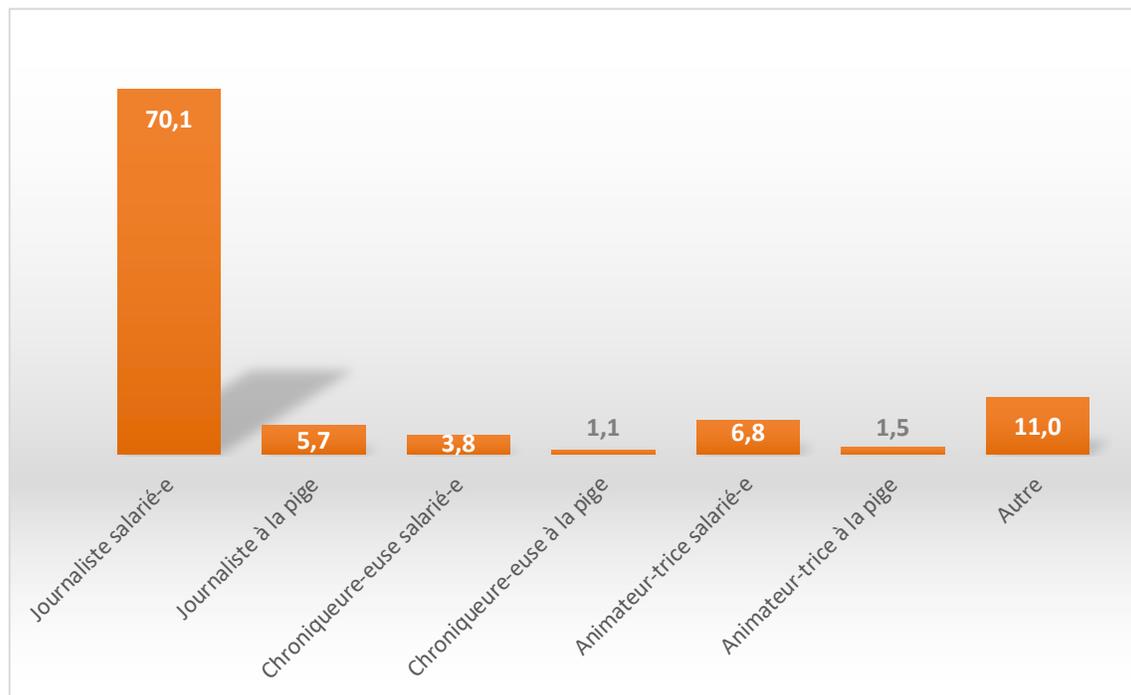


Figure 2 Profession des personnes répondantes, en pourcentage

D'autres occupent divers postes dans le milieu de l'information (édimestre, recherchiste, chef-fe de pupitre, etc.). Ils représentent 11,0 % de l'échantillon. De plus, les personnes interrogées travaillent pour différents types de médias. Ils travaillent, dans l'ordre, pour des médias écrits (64,8 %), des médias numériques (28,4 %), à la radio (25,8 %) et à la télévision (20,1 %). Il est à noter que pour cette question, les personnes répondantes pouvaient choisir plusieurs options à la fois.

B. Collecte des données

Procédure et outil de collecte des données

Le projet a d'abord été approuvé par le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM (Annexe A). Ensuite, le questionnaire en ligne qui a servi d'outil de collecte des données a été validé auprès d'une population semblable à la population visée. En effet, des travailleuses et travailleurs du milieu de l'information issus de la FNCC-CSN et des étudiantes et étudiants en journalisme à l'UQAM ont proposé des modifications au questionnaire. La FNCC-CSN a ensuite procédé à son envoi à ses membres par courriel. La plateforme LimeSurvey a été utilisée (Annexe B). La FNCC-CSN a également publié une annonce sur leur site Internet. La collecte des données s'est produite en 2019. Après avoir donné leur consentement (Annexe C), les personnes répondantes pouvaient remplir les six sections.

La première section permettait de récolter des données de nature générale (âge, sexe, années d'expérience, statut d'emploi, etc.). La deuxième section visait à recueillir des informations au sujet du premier objectif de la recherche qui consiste à quantifier et documenter les types, la fréquence et les épisodes de cyberharcèlement vécus par les travailleuses et travailleurs de l'information du Québec. Les types de cyberharcèlement sont divisés en quatre catégories : **cyberharcèlement écrit** (remises en question, propos indésirables et diffamation), **cyberharcèlement avec une composante multimédia** (montage, partage et diffusion de fichiers audios, vidéos ou images), **accès ou utilisation des renseignements personnels en ligne** (doxing, etc.) et **menaces proférées en ligne** (bien, physique, etc.). Cette section permettait également de recueillir des informations sur les épisodes de cyberharcèlement vécus (identité de la personne harcelante, nombre de harceleuses ou harceleurs, outils utilisés).

La troisième section concernait le deuxième objectif qui consiste à documenter les conséquences personnelles et professionnelles engendrées par les épisodes de cyberharcèlement. Elle porte ainsi sur les conséquences personnelles et professionnelles vécues. La quatrième section permettait d'atteindre le troisième objectif visant à documenter les actions prises par les travailleuses et les travailleurs et les employeuses et les employeurs lors d'épisodes de cyberharcèlement. Cette section se concluait par une question à

développement où les personnes répondantes pouvaient témoigner librement des épisodes de harcèlement en ligne vécus. Finalement, la cinquième section concernait le quatrième objectif qui consiste à évaluer les mesures mises en place par les employeuses et employeurs afin de prévenir les actes de cyberharcèlement et de soutenir les victimes. Les éléments de cette section portaient sur les mesures actuelles et les solutions envisageables, principalement sur les médias sociaux. Il est à noter que la majorité des éléments offre une option « autre » où il est possible de proposer une autre réponse ou de la nuancer.

C. Traitement et analyse des données

Les données quantitatives ont été traitées à l'aide du logiciel de statistiques SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Les deux premières sections du questionnaire ont été analysées de façon descriptive afin de brosser un portrait exhaustif du phénomène chez les travailleuses et travailleurs de l'information au Québec. Des tests statistiques ont également été effectués afin de déterminer l'influence du genre et des années d'expérience sur le cyberharcèlement vécu. Dans le cas des types de cyberharcèlement, la distribution des données est très asymétrique dans plusieurs cas. Par conséquent, cette variable a été dichotomisée afin de déterminer l'existence d'une relation entre le genre et les types de cyberharcèlement. Il est à noter que cette relation permet de constater si le fait de vivre ou non un certain type de cyberharcèlement est associé à un genre en particulier, sans égard à la fréquence. Pour ce faire, un test du khi-carré a été effectué. La force de la relation a été mesurée à l'aide du V de Cramer. De plus, des tests ont été effectués selon le genre et les années d'expérience. Le g de Hedge a été calculé afin de mesurer la taille de l'effet du genre ou de l'expérience sur le cyberharcèlement vécu. Les sections 3, 4 et 5 ont été analysées de façon descriptive. Les témoignages recueillis et les nuances apportées aux différentes réponses ont été analysés de façon qualitative (Annexe D).

Pour ce faire, le logiciel NVivo a été utilisé. La procédure d'analyse privilégiée est l'analyse de contenu manifeste au sens restreint qui cherche à « identifier de quoi parle un document par le repérage, le comptage et la comparaison des thèmes, des idées directrices, et des termes pivots » (Van der Maren, 2004, p. 434). Pour ce faire, dans une première étape, un codage mixte a d'abord été effectué. Les éléments et les modalités du questionnaire représentent le point de départ afin de constituer un lexique associant un code à sa définition.

Il est toutefois possible de procéder à des ajustements (ajout ou élimination de codes). Le processus d'analyse des données a été effectué par deux codeurs (deux étudiants universitaires) afin d'en assurer la validité. Ils se sont d'abord entendus sur la liste des codes et sur leur définition (Annexe E). Ensuite, ils ont procédé au codage des données de façon indépendante. Ils en sont arrivés à un accord interjuge satisfaisant. En effet, le coefficient de Kappa moyen est de 0,74 ce qui est considéré, selon les balises de Landis et Koch (1977, p. 174), comme un accord fort. À quelques exceptions près, les coefficients de Kappa obtenus pour chacun des codes sont au-delà de 0,5 (Annexe F). Les deux codeurs se sont entendus sur un codage final avant de procéder au comptage des différents codes (Annexe E).

D. Limites de la méthodologie

Comme les questionnaires étaient remplis sur une base volontaire, il y a un risque que les victimes de cyberharcèlement soient surreprésentées. Par conséquent, dans la lettre d'invitation à participer à l'étude et dans le questionnaire lui-même, il était spécifiquement indiqué que quiconque pouvait répondre au questionnaire, qu'il ait subi du cyberharcèlement ou non. L'échantillonnage était donc non probabiliste, mais ce type d'échantillonnage est commun en sciences sociales, surtout lorsque l'on veut dresser le portrait d'un phénomène qui n'a pas ou peu été étudié. De plus, « cette méthode [les sondages en ligne] de collecte de données, si elle est loin d'être parfaite, constitue à l'heure actuelle un outil de recherche en plein développement qui apparaît très prometteur si ses limites méthodologiques sont considérées et s'il est utilisé avec rigueur et discernement. » (Gingras et Belleau, 2015). De plus, nous avons pris soin de comparer les résultats à partir d'une étude récente similaire où les résultats ne sont pas à des extrêmes les uns des autres. Enfin, le caractère de ce rapport qui n'est pas que quantitatif, mais aussi qualitatif, est unique et nous permet d'obtenir des témoignages que d'autres études ne fournissent pas. Sans généraliser les résultats, cette première étude universitaire québécoise dans le milieu de la communication permettra de jeter les bases de ce phénomène qui ne semble pas près de s'essouffler. L'échantillon est aussi représentatif sur le plan du genre dans la mesure l'on retrouve autant d'hommes que de femmes. Les personnes répondantes sont aussi issues de différents médias (écrit, parlé, numérique) et occupent différents postes (journaliste, chroniqueuse ou chroniqueur et animatrice ou animateur).

Résultats

A. État de la situation

Types de cyberharcèlement vécu

Afin que les gens qui ont participé à l'étude prennent conscience de ce qui peut être considéré comme du cyberharcèlement, ils ont dû préciser la fréquence à laquelle sont survenus différents types de harcèlement en ligne lié à leur travail lors des cinq dernières années.

Rappelons que le cyberharcèlement a été divisé en quatre catégories :

- 1) Cyberharcèlement écrit
- 2) Cyberharcèlement avec une composante multimédia
- 3) Accès ou utilisation des renseignements personnels en ligne
- 4) Menaces proférées en ligne

1. Cyberharcèlement écrit

Le cyberharcèlement écrit peut prendre plusieurs formes. Par conséquent, il a été subdivisé en trois sous-catégories selon la teneur des propos tenus en ligne : remises en question, propos indésirables et diffamation.

Remises en question

Le Tableau 1 montre la fréquence à laquelle les propos tenus en ligne visaient à remettre en question certains aspects du travail. La dernière colonne du tableau représente la proportion de personnes répondantes qui a subi un certain type de cyberharcèlement au moins une fois (de rarement à toujours). De plus, cette colonne précise la proportion d'hommes et de femmes ayant vécu un certain type de cyberharcèlement au moins une fois (de rarement à toujours).

Tableau 1 Fréquence des remises en question (%)

| | Rarement | À l'occasion | Souvent/ Toujours | Total* | | |
|-----------------------------|----------|--------------|----------------------|--------|--------|--------|
| | | | | Total | Hommes | Femmes |
| Remises en question | | | | | | |
| De la qualité du travail | 33,0 | 33,0 | 14,0 | 80,0 | 88,1 | 71,2 |
| Des qualifications | 31,8 | 28,4 | 9,4 | 69,6 | 76,3 | 62,2 |
| De l'autorité | 32,2 | 21,6 | 6,8 | 60,6 | 64,4 | 56,7 |
| Des valeurs | 26,5 | 15,9 | 4,9 | 47,3 | 53,3 | 40,9 |
| Des commentaires politiques | 15,5 | 11,0 | 3,4 | 29,9 | 32,6 | 26,8 |

* Total : La proportion est calculée selon la formule nombre de victimes femmes/nombre total de femmes.

Les remises en question de la qualité du travail représentent le type de cyberharcèlement le plus fréquent (tous types confondus). Il s'est produit au moins une fois lors des cinq dernières années pour 80,0 % des personnes participantes interrogées. La situation est récurrente dans 14,0 % des cas. Des tests du khi-carré montrent que la relation entre le genre de la victime et les remises en question de la qualité du travail, des qualifications et des valeurs de la victime sont statistiquement significatives, mais de faible magnitude (Annexe G). Ces résultats suggèrent que les hommes sont plus susceptibles de subir ces types de cyberharcèlement que les femmes.

Les remises en question de la qualité du travail (ex. : A16, A22, A23, A27, A37, A40, A47, B21 et B5), des qualifications (ex. : A30, A32, A42, A46, A49, B20 et B24) et des commentaires politiques (ex. : A6 et A50) sont maintes fois soulevées dans l'analyse des témoignages. Certains lecteurs et lectrices ou auditeurs et auditrices cherchent à débusquer la moindre erreur (ex. : A1, A13, A16, A30, A51, A52 et B21). Leurs critiques sont parfois répétées et souvent virulentes :

Une femme se fait un plaisir à me souligner des petites erreurs dans mes textes en m'humiliant, me dévalorisant et remettant en question mes capacités par courriel. Très agressive verbalement... (A30)

Plusieurs doutent de l'impartialité des travailleuses et des travailleurs de l'information. Ils leur « prêtent des intentions » (ex. : A28, A50 et B48) et ils

estiment qu'ils ont une « allégeance politique » (ex. : A28, A34 et B11). D'autres affirment qu'ils sont « biaisés » (ex. : A34, B11 et B24) et remettent en question leur « intégrité » (ex. : A22, A41, A50 et B16).

Propos indésirables

En ce qui concerne les propos indésirables, le Tableau 2 montre que les propos offensants et ridiculisants se sont produits au moins une fois dans 76,5 % et 67,7 % des cas, respectivement. Les propos offensants sont récurrents pour 7,2 % des personnes répondantes. De plus, près de 5,0 % des personnes participantes à l'étude se font régulièrement ridiculiser en ligne. Dans les témoignages, ces deux types de cyberharcèlement sont souvent évoqués. Les personnes répondantes parlent de commentaires « négatifs et répétés » (ex. : A8, A18, A28, A31, A45 et A52), « violents » (ex. : A10, A20, A24, A28, A37, A38, A44, A46 et B46) et « dévalorisants » (ex. : A1, A9, A11, A24 ; A30 A43, A44, A52, B4 et B46). Plusieurs personnes du public cherchent à « tourner au ridicule le sujet traité ou les intervenants interrogés » (A17).

Tableau 2 Fréquence des propos indésirables (%)

| Propos indésirables | Rarement | À l'occasion | Souvent/ Toujours | Total | | |
|----------------------------|-----------------|---------------------|--------------------------|--------------|---------------|---------------|
| | | | | Total | Hommes | Femmes |
| Offensants | 36,7 | 32,6 | 7,2 | 76,5 | 84,4 | 67,7 |
| Ridiculisants | 36,7 | 26,1 | 4,9 | 67,7 | 73,3 | 61,4 |
| Sur l'apparence | 15,9 | 8,7 | 3,4 | 28,0 | 23,0 | 33,1 |
| Sexistes | 15,2 | 9,8 | 1,9 | 26,9 | 11,1 | 44,1 |
| Sexuels | 18,6 | 6,1 | 1,1 | 25,8 | 16,3 | 36,2 |
| Sur l'âge | 13,6 | 5,3 | 0,4 | 19,3 | 17,8 | 21,3 |
| Sur le statut économique | 10,6 | 4,9 | 0,8 | 16,3 | 20,7 | 11,0 |
| Sur le genre | 5,7 | 6,4 | 1,1 | 13,2 | 7,4 | 19,7 |
| Racistes | 5,7 | 4,2 | 0,4 | 10,3 | 13,3 | 7,1 |
| Homophobes | 3,4 | 2,3 | 0,0 | 5,7 | 5,9 | 5,5 |
| Sur la religion | 3,0 | 1,5 | 0,4 | 4,9 | 5,9 | 3,9 |

Les résultats des tests du khi-carré suggèrent que les relations entre le genre de la victime et les propos offensants, ridiculisants et liés au statut économique sont significatives, mais de faible magnitude (Annexe G). Ces résultats

suggèrent que les hommes sont plus susceptibles de subir ces types de cyberharcèlement que les femmes. À l'inverse, les propos indésirables liés au genre, sexistes et sexuels seraient dirigés surtout envers les femmes. Dans le cas des propos sexistes et sexuels, la magnitude de la relation est moyenne et forte, respectivement.

Selon les témoignages, les commentaires « misogynes » (ex. : A4, A11, A12, A26, A35, A37, A39, A45 et A48) ne sont pas rares. Les travailleuses de l'information reçoivent souvent des propositions déplacées :

Un homme m'a déjà écrit pour me dire qu'il était nouvellement divorcé et qu'il cherchait une aventure, et que j'étais la candidate idéale. (A11)

Les messages sont souvent sexistes :

On m'écrivait sur Twitter ou sur le chat de l'émission que j'étais évidemment une cochonne, que ça paraissait dans ma voix. On insinuait que j'avais couché avec X ou Y pour obtenir cette affection. (A35)

Dans certains cas, la situation est récurrente :

Le principal cas que j'ai vécu est un homme qui m'a écrit TOUS LES JOURS pendant un an pour me dire que j'étais la plus belle femme du Québec, [...] il me posait des questions sur ma famille, quand je donnais ma position géographique (ex. : Montréal) il me disait que j'étais proche de lui. (A11)

Pour d'autres, les messages sont violents :

J'ai reçu un message privé sur Twitter qui me disait d'aller faire un reportage sur la place Tahrir. En d'autres mots : va te faire agresser sexuellement. (A26)

Diffamation

Selon la loi, au niveau fédéral, la diffamation consiste à publier « des renseignements injustifiés sur une personne et que ces renseignements peuvent nuire à la réputation de cette personne, l'exposer à la haine, au mépris ou au ridicule » (art. 301). La publication de faux messages est également une

infraction au Code criminel. Selon l'article 372(1), cette infraction consiste à transmettre des renseignements dans le but de nuire ou d'alarmer une ou des personnes sachant qu'ils sont faux. Comme le montre le Tableau 3, ce type de cyberharcèlement a été vécu par 36,0 % des personnes répondantes. Il s'est produit à plusieurs occasions pour 11,8 % des travailleuses et travailleurs de l'information interrogés.

Tableau 3 Fréquence de la diffamation commise en ligne (%)

| | Rarement | À l'occasion | Souvent/Toujours | Total | | |
|--------------------|-----------------|---------------------|-------------------------|--------------|---------------|---------------|
| | | | | Total | Hommes | Femmes |
| Diffamation | 24,2 | 9,5 | 2,3 | 36,0 | 43,0 | 28,8 |

Un test du khi-carré montre que la relation entre le genre de la victime et la diffamation commise en ligne est significative, mais de faible magnitude (Annexe G). Ce résultat suggère que les hommes sont plus susceptibles de subir de la diffamation en ligne que les femmes. Ce type de cyberharcèlement est peu évoqué dans les témoignages. Néanmoins, certains mentionnent que des « fausses rumeurs » (A8) ou « informations mensongères » (A5) à leur sujet ont été publiées en ligne.

2. Cyberharcèlement perpétré à l'aide d'une composante multimédia

Comme le montre le Tableau 4, l'utilisation de matériels multimédias afin de cyberharceler s'est produite dans certains cas. Le partage d'un fichier multimédia est le type le plus représenté. En effet, 17,8 % des personnes répondantes sont apparues dans un fichier audio, vidéo ou photo qui a été diffusé sur Internet sans leur autorisation au moins une fois lors des cinq dernières années. Dans 6,1 % des cas, la situation s'est reproduite à plus d'une occasion.

Tableau 4 Fréquence du cyberharcèlement perpétré à l'aide d'une composante multimédia (%)

| | Rarement | À l'occasion | Souvent/ Toujours | Total | | |
|--|----------|--------------|----------------------|-------|--------|--------|
| | | | | Total | Hommes | Femmes |
| Partage d'un fichier multimédia | 11,7 | 5,7 | 0,4 | 17,8 | 17,8 | 18,1 |
| Diffusion d'une image de nature sexuelle | 8,3 | 2,7 | 0,4 | 11,4 | 11,1 | 11,8 |
| Montage | 4,2 | 1,5 | 0,4 | 6,1 | 5,9 | 5,5 |

De plus, des images ou des photos de nature sexuelle ont été envoyées à 11,4 % des personnes participantes à l'étude. Selon des tests du khi-carré, la relation entre le cyberharcèlement avec une composante multimédia et le genre n'est pas statistiquement significative (Annexe G). Dans les témoignages, ces types de cyberharcèlement ont été peu évoqués (ex. A6, A22 et A40). Ils permettent néanmoins de constater que les médias sociaux facilitent l'envoi et le partage de fichiers :

Il avait diffusé plusieurs vidéos sur YouTube accusant le journal de faire partie du grand complot sioniste pour contrôler l'humanité. Il m'avait envoyé une vidéo sur YouTube disant qu'il savait où j'habitais et qu'il pouvait en parler à « ses petits amis ». (A22)

3. Accès ou utilisation de renseignements personnels

Dépendamment de la gravité des actes, l'accès ou l'utilisation de renseignements personnels représentent des infractions au Code criminel. Le vol d'identité est défini comme suit à l'article 402.2(1) du Code criminel :

Commet une infraction quiconque obtient ou a en sa possession des renseignements identificateurs sur une autre personne dans l'intention de les utiliser pour commettre un acte criminel dont l'un des éléments constitutifs est la fraude, la supercherie ou le mensonge.

Comme le montre le Tableau 5, l'utilisation de l'identité de la victime sans son accord s'avère le type le plus représenté. Il touche 16,7 % des personnes interrogées et il s'est produit plus d'une fois dans 5,7 % des cas. Le partage d'informations personnelles est survenu au moins une fois dans les cinq dernières années pour 11,4 % des personnes répondantes. Les comptes sur les médias sociaux de 9,5 % des personnes participantes ont été piratés à au moins une occasion.

Tableau 5 Fréquence de l'accès ou de l'utilisation des renseignements personnels en ligne (%)

| | Rarement | À l'occasion | Souvent/ Toujours | Total | | |
|-------------------------------------|----------|--------------|----------------------|-------|--------|--------|
| | | | | Total | Hommes | Femmes |
| Utilisation de l'identité | 11,0 | 5,7 | 0,0 | 16,7 | 17,8 | 15,0 |
| Partage d'informations personnelles | 9,5 | 1,9 | 0,0 | 11,4 | 11,9 | 11,0 |
| Piratage | 8,7 | 0,8 | 0,0 | 9,5 | 8,8 | 10,2 |
| Acte frauduleux | 6,8 | 0,8 | 0,0 | 7,6 | 6,6 | 8,7 |

Selon les résultats des tests du khi-carré, la relation entre l'accès ou l'utilisation des renseignements personnels en ligne et le genre de la victime n'est pas statistiquement significative. Dans les témoignages, cette catégorie de cyberharcèlement est peu évoquée (ex. A5, A24, A25 et A36). Certaines personnes répondantes mentionnent tout de même la « création de faux profils » (A5) avec leur photo ou la « divulgation de [leur] numéro de cellulaire » (A24).

4. Menaces proférées en ligne

Selon le Code criminel, le harcèlement criminel se rapproche de la menace en ligne qui elle consiste à commettre des actes « qui portent la victime à croire que sa sécurité ou celle des proches est en danger » (art. 264(1)). Le Tableau 6 montre que les menaces physiques sont celles qui s'avèrent les plus fréquentes (17,8 %). Des menaces de mort ont été proférées au moins une fois dans 6,0 % des cas et des menaces contre les biens (voiture, maison, etc.) ont été envoyées à près de 7,2 % des personnes participantes.

Tableau 6 Fréquence des menaces reçues en ligne (%)

| | Rarement | À l'occasion | Souvent/ Toujours | Total | | |
|-------------------|----------|--------------|----------------------|-------|--------|--------|
| | | | | Total | Hommes | Femmes |
| Menaces aux biens | 6,1 | 1,1 | 0,0 | 7,8 | 8,9 | 4,7 |
| Menaces de mort | 4,9 | 1,1 | 0,0 | 6,0 | 7,4 | 4,7 |
| Menaces physiques | 15,5 | 2,3 | 0,0 | 17,8 | 23,7 | 11,0 |

Selon un test du khi-carré, la relation entre les menaces physiques et le genre de la victime est statistiquement significative, mais de faible magnitude (Annexe G). Ce résultat suggère que les hommes sont plus susceptibles de recevoir des menaces physiques en ligne que les femmes.

Les menaces en ligne ont été évoquées à plusieurs reprises dans les témoignages (ex. A1, A5, A6, A15, A18, A20, A26, A35, A52, B16, B22, B26 et B27). Si les menaces sont souvent proférées sous le couvert de métaphores :

Il m'a dit de me surveiller, car je pourrais finir sur le capot d'un char, comme un orignal. (A18)

Elles laissent parfois peu de place à l'interprétation :

Un homme m'a écrit plusieurs fois sur Twitter pour me reprocher de ne pas lui faire de place en ondes (ça me semblait être un artiste à la carrière inexistante). Comme je ne lui répondais pas, il a commencé à me traiter de pute, de femme qui se pense meilleure que les hommes. Après plusieurs messages, il m'a dit qu'il viendrait en studio pour me violer. (A35)

Sans nécessairement parler de menaces, certaines personnes répondantes mentionnent s'être senties traquées par leur intimidateur :

Une femme s'est fait passer pour un homme et m'a menacée, moi et mon mari. Cette personne disait me suivre quand je sortais. Elle critiquait tout ce que je publiais. Elle rabaissait le travail que je faisais. Elle savait où je vivais, où j'allais, qui je fréquentais. [...] Les faits ont débuté en 2015 et continuent. Même si j'ai bloqué cette personne, je sais qu'elle continue de lire ce que j'écris et qu'elle continue de se renseigner sur ce que je fais. (A25)

Proportion de victimes et identité des harceleuses et harceleurs

À la lumière de leurs réponses à la question concernant les types de cyberharcèlement, les personnes répondantes devaient signifier si elles considéraient avoir vécu du cyberharcèlement lié à leur travail lors des cinq dernières années. C'est plus de la moitié des personnes interrogées qui ont répondu par l'affirmative à cette question (Figure 3). Il est important de noter que ce résultat est en deçà de la proportion obtenue à la question précédente pour certains types de cyberharcèlement. Par exemple, 80,0 % des personnes répondantes affirmaient avoir subi des propos en lien avec des remises en question (qualité du travail, qualifications, etc.). Certaines personnes répondantes ne considèrent donc pas ces événements comme du cyberharcèlement.

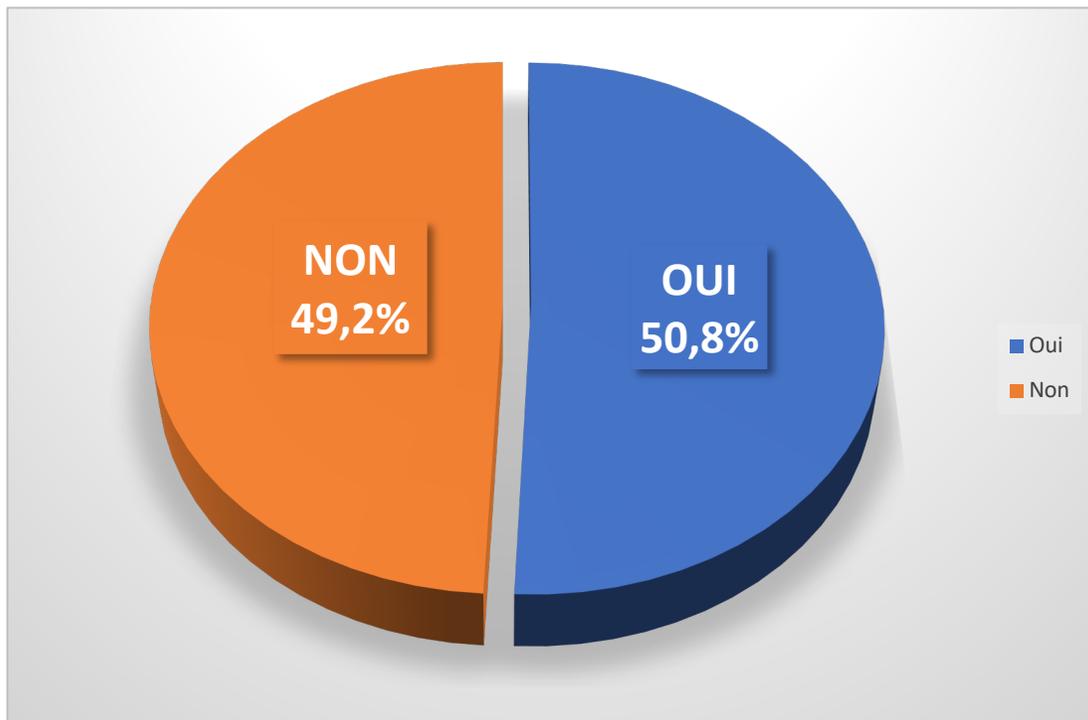


Figure 3 Avez-vous subi du cyberharcèlement lié à votre travail dans les cinq dernières années ?

Selon le Tableau 7, davantage d'hommes ont subi du cyberharcèlement que de femmes. Ce sont 54,8 % des travailleurs qui ont vécu du harcèlement en ligne et 45,7 % des travailleuses. Il est à noter que les deux personnes répondantes ayant sélectionné la catégorie « autre » pour la question sur le genre ne sont pas représentées dans le Tableau 7, mais ces personnes ont affirmé avoir vécu du cyberharcèlement. Un test du khi-carré a été effectué afin de mesurer si cet écart était significatif. La relation entre le genre et le cyberharcèlement ne s'avère pas statistiquement significative, $X^2(1, N = 262) = 2,19, p = 0,14, V = 0,09$.

Tableau 7 Cyberharcèlement vécu selon le genre (%)

| Avez-vous subi du cyberharcèlement lié à votre travail lors des cinq dernières années ? | | |
|---|------|------|
| | Oui | Non |
| Femme | 45,7 | 54,3 |
| Homme | 54,8 | 45,2 |

Par la suite, un test t a été effectué afin d'examiner la relation entre les années d'expérience et le cyberharcèlement vécu. Une différence significative a été observée entre les victimes de cyberharcèlement ($M = 2,84, ET = 1,74$) et ceux qui n'en ont pas subi ($M = 3,29, ET = 1,79$) ; $t(264) = -2,10, p = 0,04, g = 0,25$. Ce résultat suggère que les victimes de cyberharcèlement sont significativement moins expérimentées que ceux qui n'en ont pas subi.

Le Tableau 8, quant à lui, permet de comparer les cas de cyberharcèlement en fonction du média. Il permet de constater que les personnes répondantes évoluant en radio (58,8 %) et en télévision (56,6 %) subissent davantage de cyberharcèlement que celles issues des médias écrits (49,7 %) ou des médias numériques (52,0 %). Cependant, les écarts ne sont pas statistiquement significatifs.

Tableau 8 Cyberharcèlement selon le type de média

| | Avez-vous subi du cyberharcèlement lié à votre travail lors des cinq dernières années ? | |
|-----------------|---|------|
| | Oui | Non |
| Média écrit | 50,0 | 50,0 |
| Média numérique | 52,0 | 48,0 |
| Radio | 58,8 | 41,2 |
| Télévision | 56,6 | 43,4 |
| Autre | 0 | 100 |

Parallèlement, le Tableau 9 permet de constater que les animatrices et animateurs (72,7 %), bien que peu nombreux ($n = 22$), subissent davantage de cyberharcèlement que les chroniqueuses et chroniqueurs (61,5 %) ou les journalistes (49,5 %). Cependant, il n'est pas possible de déterminer si les écarts sont statistiquement significatifs.

Tableau 9 Cyberharcèlement selon la fonction (%)

| | Avez-vous subi du cyberharcèlement lié à votre travail lors des cinq dernières années ? | |
|-----------------|---|------|
| | Oui | Non |
| Journaliste | 49,5 | 50,5 |
| Chroniqueur-se | 61,5 | 38,5 |
| Animateur-riche | 72,7 | 27,3 |
| Autre | 37,9 | 62,1 |

Parmi les personnes répondantes ayant vécu du cyberharcèlement ($n = 134$), 41,0 % connaissaient l'identité de la personne qui les attaquait en ligne. La majorité des personnes cyberharcelées sont des hommes dans 72,7 % des cas et des femmes pour 10,9 % des personnes répondantes. Dans 16,4 % des cas, les agresseurs sont autant des hommes que des femmes. De plus, comme le montre la Figure 4, la majorité des personnes répondantes ont été harcelées par moins de cinq personnes. Finalement, 17,1 % des personnes interrogées ont été harcelées par plus de 10 personnes.

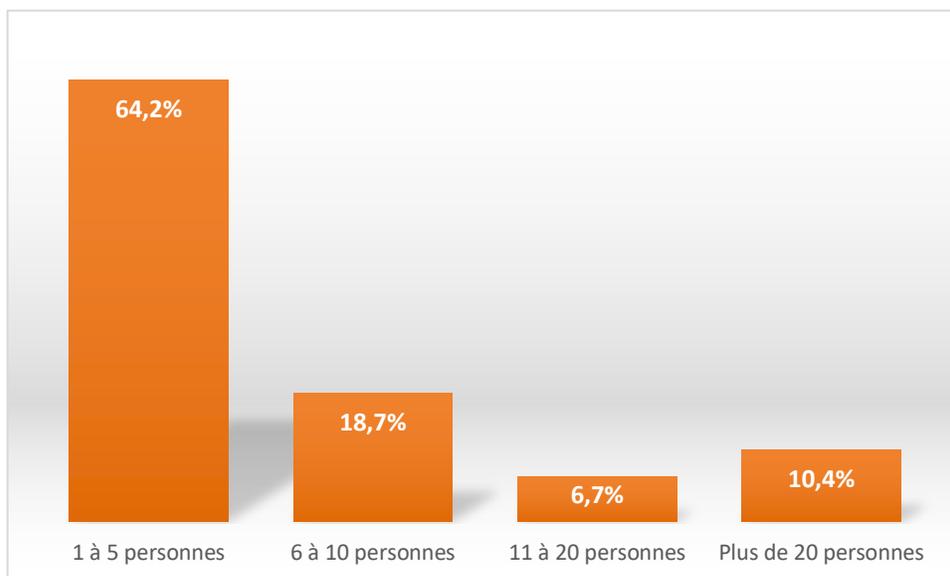


Figure 4 Nombre de personnes harceleuses, en pourcentage

Évènement à la source du cyberharcèlement vécu

Plus de la moitié des personnes répondantes prétendent qu'un évènement est à la source de l'épisode de cyberharcèlement vécu (53,0 %). La majorité des personnes répondantes mentionne qu'un article ou une publication est à l'origine du harcèlement en ligne (50,9 %). Certaines soutiennent que des publications sur les médias sociaux (surtout des gazouillis) leur ont valu des commentaires indésirables (14,0 %). D'autres mentionnent également que des apparitions à la télévision sont à l'origine de l'attaque (12,3 %). Quelques-unes parlent de chroniques (10,5 %), de reportages (5,3 %) ou d'entrevues (3,5 %).

De plus, certains sujets semblent susciter davantage de propos intimidants et menaçants (Tableau 10). Les exemples regroupés dans le tableau sont des expressions qui ont été repérées dans les témoignages des personnes participantes. Il est à noter que dans certains cas, ce ne sont pas les sujets qui suscitent une réaction négative, mais des critiques sur la qualité du français (7,5 %).

Tableau 10 Sujets abordés à la source de l'épisode de cyberharcèlement

| Sujets abordés | Exemples | Fréquence (%) |
|------------------------------------|--|---------------|
| Identité et religion | Laïcité, groupes d'extrême-droite, communauté musulmane, diversité | 24,5 |
| Politique canadienne et québécoise | Campagne électorale, Pitbull, cannabis, affaires municipales | 24,5 |
| Justice et faits divers | Procès, accusation, condamnation | 15,1 |
| Nouvelles internationales | Démocratie africaine, Syrie, Israël | 7,5 |
| Sciences | Climat, vitamine C | 5,7 |
| Féminisme | Parité, culture du viol | 3,8 |
| Sport | Canadiens de Montréal | 3,8 |
| Politique américaine | Donald Trump | 3,8 |
| Éducation | Maternelle 4 ans | 1,9 |
| Chasse | ? | 1,9 |

Les sujets liés à l'identité et la religion sont particulièrement sensibles. Toutes interventions sur ces questions suscitent leur lot de commentaires négatifs :

Article sur une vague de commentaires racistes liés à une annonce [d'une entreprise] mettant en vedette une femme voilée. Une partie du cyberharcèlement est venue d'animateurs connus et niant l'islamophobie. Ce harcèlement n'est pas soutenu, mais fait beaucoup de tort, puisque diffusé à un grand public. (B47)

Lorsque la politique canadienne, québécoise ou internationale est abordée, les commentaires indésirables s'accompagnent souvent de remises en question quant à l'intégrité de la travailleuse ou du travailleur de l'information :

Le harcèlement concerne toujours le travail lui-même, surtout lorsqu'il s'agit de textes politiques. On suggère que je suis biaisée dans mes articles, que j'ai une allégeance politique, un agenda, que je n'ai pas fait la vérification des faits correctement, que j'omets des points de vue à la question, que je ne suis pas une bonne journaliste, que tous les journalistes sont biaisés de toute façon, que j'écris des *fake news*. Il y a

clairement une plus grande méfiance envers les médias depuis l'élection de Donald Trump et la promotion de son concept de fake news, j'ai observé un changement très clair dans les commentaires sur Facebook. (B11)

Plusieurs personnes répondantes évoquent également qu'elles ont eu maille à partir avec des individus mêlés de près ou de loin à des affaires judiciaires :

Ce sont surtout les articles sur une couverture de faits divers, les familles ont souvent l'impression qu'on s'acharne sur elles ou encore que ce n'est pas d'intérêt public. Les gens ne sont pas toujours au courant qu'un palais de justice, c'est public, etc. (B49)

Bien que les sujets sur l'identité, la politique et les affaires judiciaires suscitent le plus de réactions, tous les thèmes sont susceptibles de soulever l'ire du public selon les personnes interrogées.

Outils utilisés pour cyberharceler

Les victimes de cyberharcèlement devaient déterminer la fréquence à laquelle un outil avait été utilisé. À cet égard, le courriel, la section commentaire d'un article, Twitter et Facebook (messagerie et mur) sont, dans l'ordre, les outils qui sont les plus fréquemment employés (Tableau 11). Les courriels indésirables proviennent de personnes identifiables (79,0 %) ou non (60,4 %). La situation est récurrente dans 15,6 % des cas lorsque l'autrice ou l'auteur du courriel est connu et dans 11,1 % des cas lorsque l'autrice ou l'auteur n'est pas identifiable. Selon les résultats des tests du khi-carré, la relation entre le cyberharcèlement subi par courriel et le genre de la victime n'est pas statistiquement significative (Annexe G).

Tableau 11 Fréquence à laquelle un outil est utilisé pour harceler en ligne.

| | Rarement | À l'occasion | Souvent/ Toujours | Total | | |
|----------------------------------|----------|--------------|----------------------|-------|--------|--------|
| | | | | Total | Hommes | Femmes |
| Courriel | | | | | | |
| Identifiable | 27,6 | 35,8 | 15,6 | 79,0 | 79,7 | 79,3 |
| Non identifiable | 25,4 | 23,9 | 11,1 | 60,4 | 64,9 | 55,2 |
| Facebook | | | | | | |
| Messagerie | 31,3 | 18,7 | 11,2 | 61,2 | 52,7 | 70,7 |
| Mur | 19,4 | 20,9 | 12,7 | 53,0 | 54,1 | 50,0 |
| Autres médias sociaux | | | | | | |
| Twitter | 15,7 | 21,6 | 20,1 | 57,4 | 62,2 | 51,7 |
| Instagram | 7,5 | 3,7 | 0,7 | 11,9 | 12,2 | 12,1 |
| YouTube | 3,0 | 3,0 | 1,5 | 7,5 | 10,8 | 3,4 |
| LinkedIn | 3,0 | 0,0 | 0,0 | 3,0 | 2,7 | 3,4 |
| Reddit | 1,5 | 0,0 | 0,0 | 1,5 | 2,7 | 0,0 |
| WhatsApp | 0,0 | 0,0 | 0,7 | 0,7 | 0,0 | 1,7 |
| Snapchat | 0,7 | 0,0 | 0,0 | 0,7 | 0,0 | 1,7 |
| Autres moyens | | | | | | |
| Section commentaire d'un article | 23,9 | 23,9 | 17,9 | 65,7 | 75,7 | 53,4 |
| Blogue | 17,9 | 9,0 | 0,7 | 27,6 | 29,7 | 24,1 |
| Forum | 14,9 | 7,5 | 2,2 | 24,6 | 33,8 | 13,8 |

Les commentaires laissés sous les articles permettent aux lectrices et lecteurs de s'exprimer sur les médias sociaux ou sur les sites Web des médias et sont utilisés dans 65,7 %. Les événements se produisent régulièrement pour 17,9 % des personnes interrogées. Selon un test du khi-carré, la relation entre le cyberharcèlement par des commentaires sous des articles publiés et le genre de la victime est statistiquement significative, mais de moyenne magnitude (Annexe G). Il en est de même pour la relation entre le cyberharcèlement par des forums en ligne et le genre de la victime. Ces résultats suggèrent que ces types de cyberharcèlement touchent davantage les hommes que les femmes.

Facebook s'avère un outil qui offre plusieurs canaux de communication (page, groupe, mur, commentaires, messagerie privée). La messagerie privée a été utilisée chez 61,2 % des victimes de cyberharcèlement. Les attaques ont été

effectuées par l'entremise du mur Facebook dans une proportion de 53,0 %. Ces événements sont particulièrement fréquents pour plus du dixième des personnes cyberharcélées. Selon un test du khi-carré, la relation entre le cyberharcèlement par la messagerie privée de Facebook et le genre de la victime est significative, mais de faible magnitude (Annexe G). Ce résultat suggère que ce type de cyberharcèlement touche davantage les femmes que les hommes.

Twitter, quant à lui, a été utilisé au moins une fois pour 55,9 % des personnes participantes harcelées en ligne. La situation est fréquente dans 20,1 % des cas. Twitter facilite le partage de commentaires ce qui accentue les conséquences d'un message :

J'avais écrit un article sur une manifestation qui a eu lieu à Montréal, entre des groupes antiracistes et La Meute. Une personne a critiqué mon travail sur Twitter, à répétition. Il a ensuite repris ma photo Twitter, en disant à ses abonné-es que j'avais écrit un article truffé d'erreurs. Ses micromessages ont évidemment été largement partagés. Je lui ai dit que je ne voulais pas parler de mon article en 140 caractères, alors je l'ai invité à m'écrire un message. Il ne m'a finalement jamais répondu. (A40)

B. Conséquences du cyberharcèlement

Conséquences personnelles

Les personnes répondantes ayant subi du cyberharcèlement ont dû préciser si l'évènement avait eu des conséquences personnelles. Elles pouvaient sélectionner plus d'une réponse. Parmi elles, 29,9 % ont affirmé que cet évènement n'avait pas eu de conséquences sur le plan personnel. Comme le montre la figure 5, plusieurs ont vécu du stress (41,8 %) ou de la colère (32,8 %).

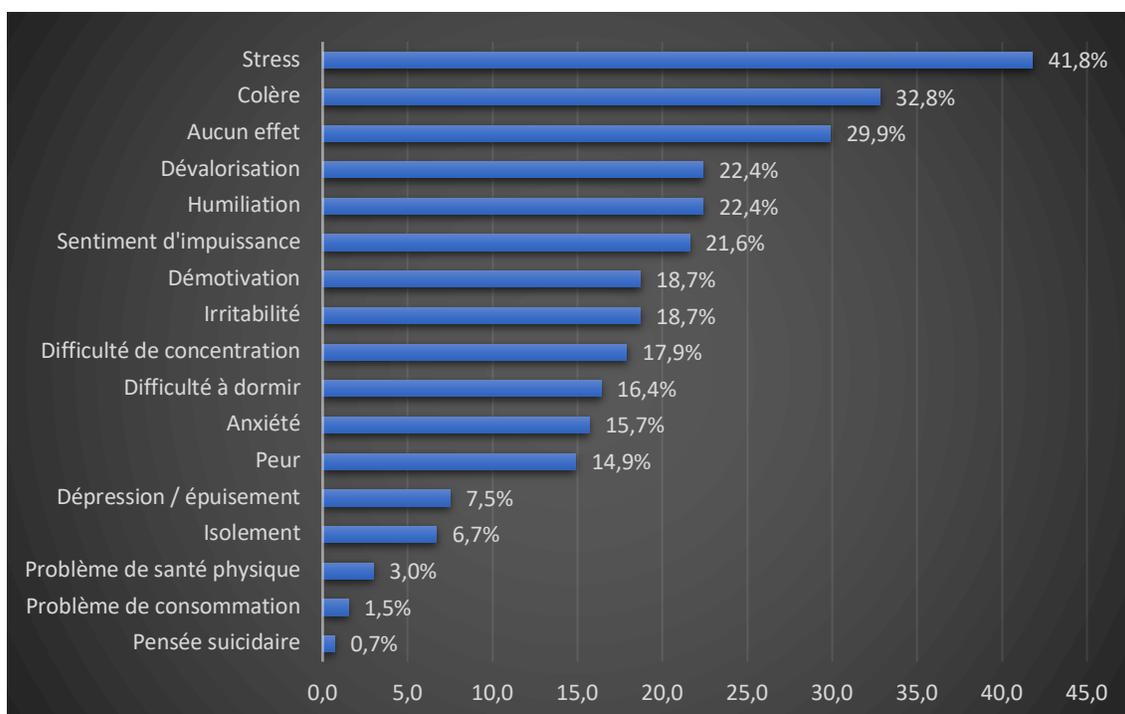


Figure 5 Conséquences personnelles des épisodes de cyberharcèlement vécus

Certains ont subi d'autres effets tels que des problèmes de sommeil (16,4 %), des problèmes de santé physique (3,0 %), la dépression (7,5 %), deux ont eu des problèmes de consommation (1,5 %) et une personne a eu des pensées suicidaires (0,7 %). Plusieurs personnes répondantes témoignent d'un sentiment d'impuissance envers la situation. D'autres parlent d'embarras et d'humiliation. Ce sont ces conséquences qui ont été les plus souvent mentionnées dans les témoignages. Certains mentionnent également que l'épisode de cyberharcèlement les a poussés à changer certaines de leurs habitudes personnelles (ex. ne plus fréquenter les mêmes endroits) (ex. : A7, A25 et B27).

Conséquences professionnelles

Sur le plan professionnel, près du tiers des personnes répondantes qui ont vécu du harcèlement en ligne disent que l'évènement n'a eu aucun effet (figure 6). Dans le cas contraire, pour plus de la moitié des personnes participantes, la situation a accaparé leur attention. Plusieurs mentionnent également avoir vécu une perte de productivité (23,1 %) ou de confiance (23,9 %). Certaines

ajoutent, en outre, que le cyberharcèlement a nui à leur réputation. Une conséquence soulevée par 9,0 % des personnes interrogées.

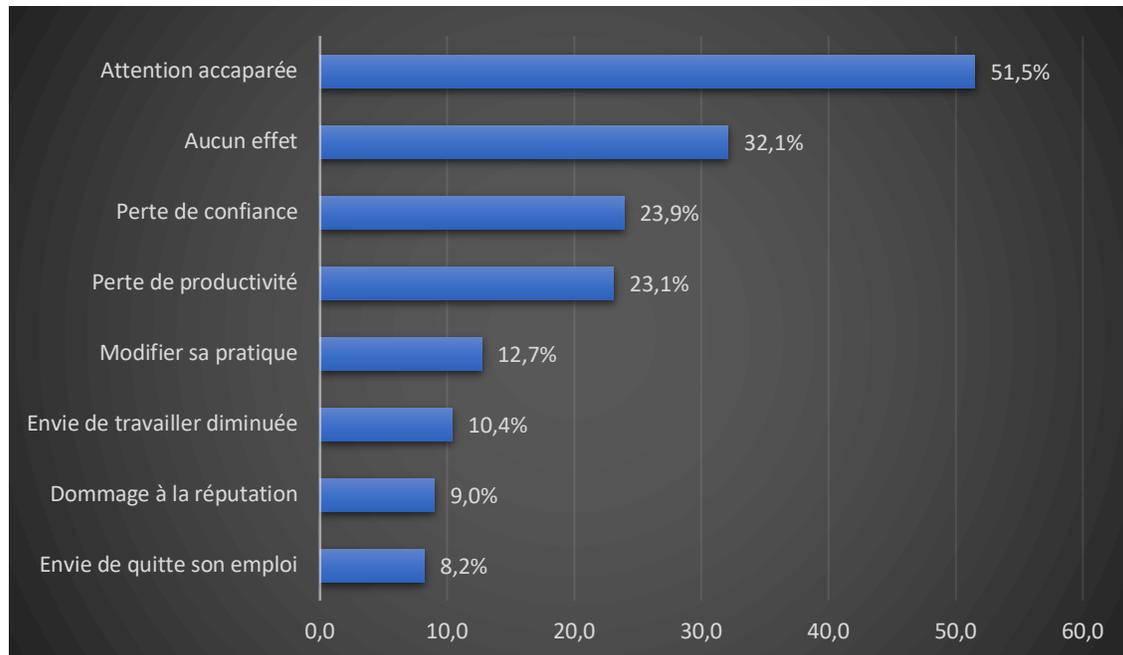


Figure 6 Conséquences professionnelles des épisodes de cyberharcèlement vécus

Finalement, parmi les personnes répondantes ayant subi du cyberharcèlement, 12,7 % affirment avoir modifié leur pratique professionnelle afin de ne plus prêter à controverse. D'autres craignent des représailles lorsqu'ils abordent de tels sujets :

Cela fait en sorte que parfois, quand je sais que j'ai écrit sur un sujet chaud, je suis stressée d'aller voir ma boîte de courriels parce que je n'ai pas envie de voir les réactions des gens. (A16)

Conséquences sur les relations

Selon la figure 7, dans la majorité des cas, les épisodes de cyberharcèlement n'ont pas eu de conséquences sur les relations personnelles et professionnelles (67,9 %). Pour les autres, ce sont surtout les relations avec les réseaux sociaux (18,9 %) qui en ont souffert.

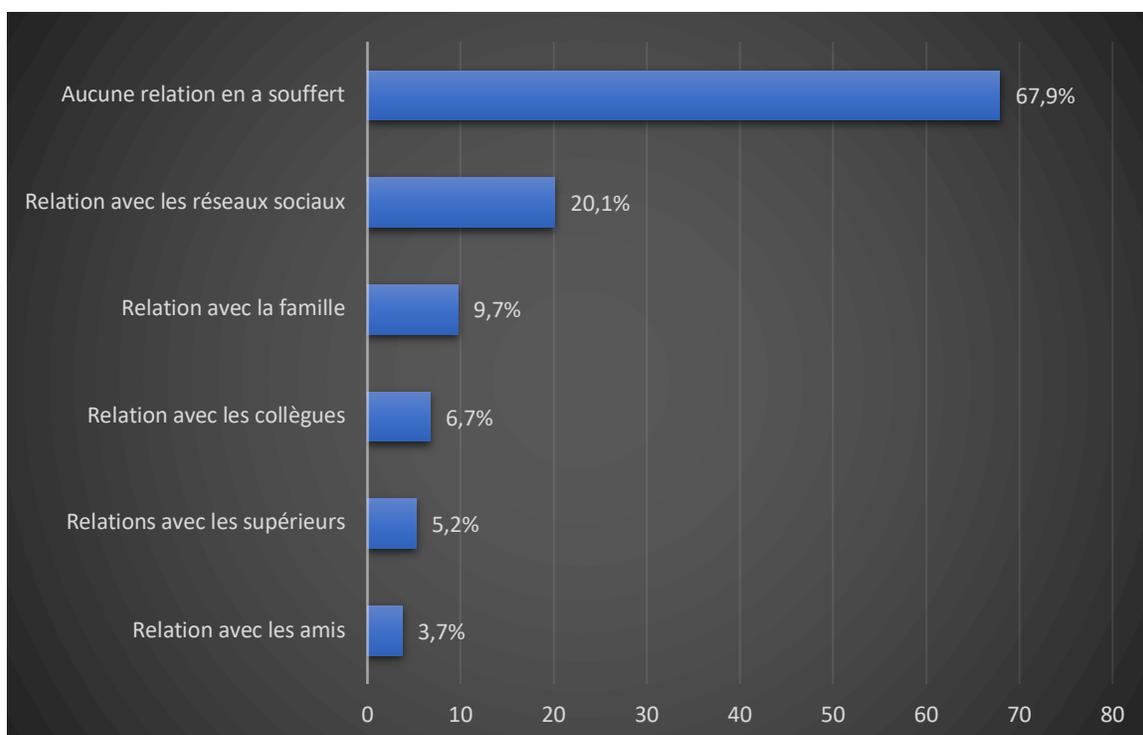


Figure 7 Conséquences de l'épisode de cyberharcèlement sur les relations

Dans l'analyse qualitative, peu de personnes répondantes témoignent des conséquences de l'épisode de cyberharcèlement sur leurs relations personnelles ou professionnelles. Plusieurs (ex. : A5, A7, A25, D15, D18 et D20) soulèvent néanmoins un changement dans leur utilisation des médias sociaux à la suite d'un épisode de cyberharcèlement :

J'ai supprimé ma photo sur Facebook et j'écris très rarement sur les réseaux sociaux en ma qualité de journaliste. Je ne fais aucun partage d'articles. Ces épisodes de harcèlement ont modifié ma façon de faire sur les réseaux sociaux. J'ai un compte perso, sous un autre nom. Je ne suis plus intéressée à occuper des fonctions professionnelles qui demandent d'être actif dans ce domaine avec mon identité. Je trouve que la ligne entre la vie personnelle et professionnelle n'est pas respectée. (A7)

C. Réactions et actions découlant d'un épisode de cyberharcèlement

Réactions de la personne cyberharcélée

Un élément du questionnaire visait à interroger les travailleuses et les travailleurs de l'information sur les réactions et les actions prises à la suite d'un épisode de cyberharcèlement. Les personnes participantes ayant subi du harcèlement en ligne devaient sélectionner les options qui correspondaient à leur situation. La Figure 8 regroupe les actions où la victime a pris la décision d'en parler. Dans la majorité des cas, elles affirment en avoir discuté avec leurs collègues (65,7 %). De plus, 37,3 % des personnes répondantes ont rapporté l'incident à leur supérieur.

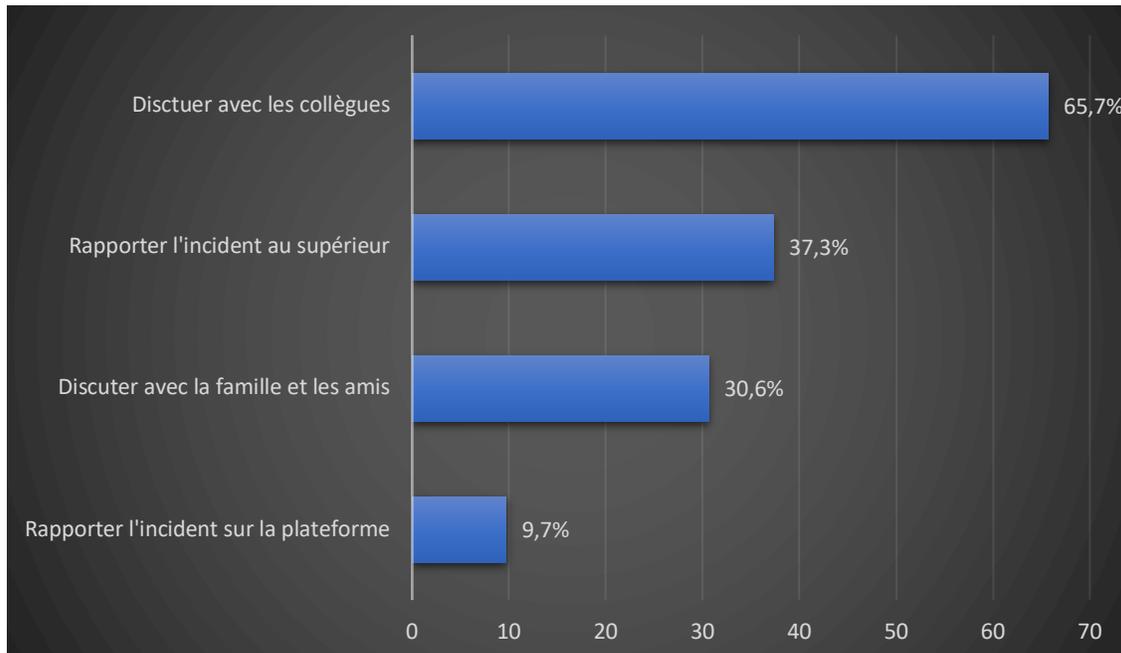


Figure 8 Réactions de l'employé-e à l'égard des ressources d'aide

Selon l'analyse qualitative, les personnes interrogées parlent de l'incident à leur employeur parfois dans l'attente d'actions concrètes telles que contacter la police (ex. : A18, A22, A35, E49, F12 et F15), les avocats (ex. : A15, A35, E46, E50, E55, F12, F15, F60, F64 et F68), la personne harceuse, etc. souvent à la recherche de soutien. D'autres mentionnent qu'elles agissent directement sur les médias sociaux afin de prévenir un futur incident (Figure 9). Plus de la moitié bloquent la personne harceuse (50,7 %).

Certaines sécurisent leurs réseaux sociaux et quelques-unes font appel à un tiers (ex. modérateur) afin de gérer leurs comptes en ligne. Plusieurs tentent d'entrer en contact avec la personne harceuse dans le but de régler la situation (37,3 %) ou pour la confronter (3,0 %).

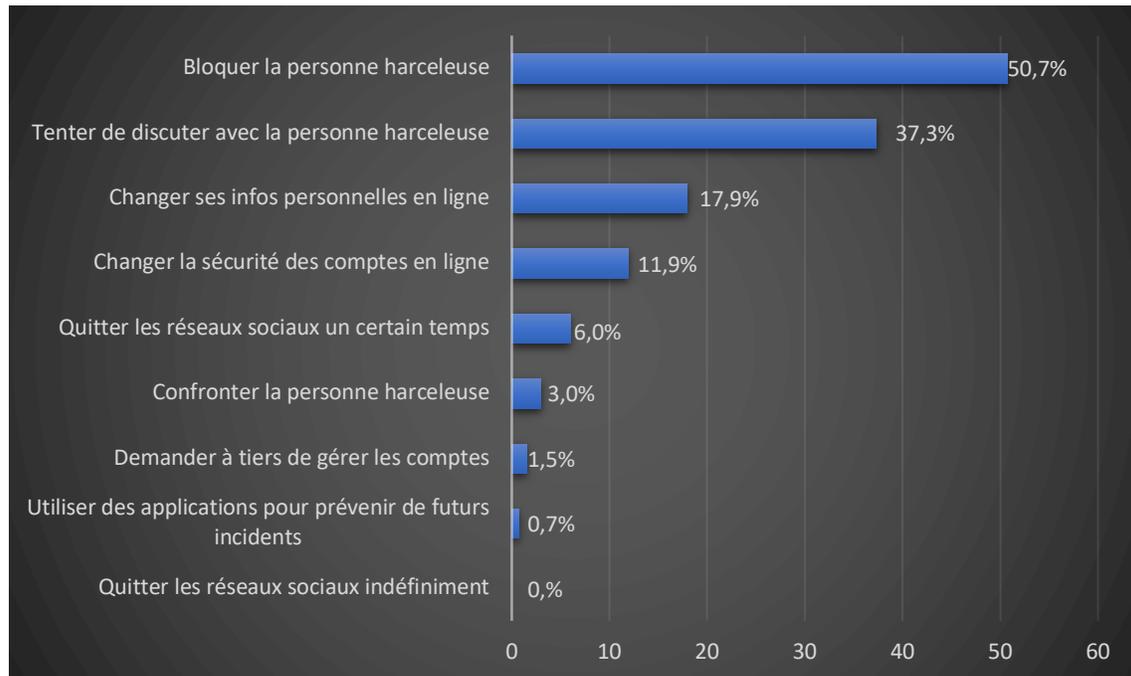


Figure 9 Réactions de l'employé-e sur les médias sociaux

Ces dernières réactions sont souvent soulevées dans les témoignages :

[...] souvent, une personne va en envoyer juste un, et elle s'excuse d'avoir été intense quand je lui réponds avec ma version des faits. (C14)

De plus, bien que certains affirment modifier leurs habitudes sur les médias sociaux et que d'autres décident de quitter ces plateformes durant un certain temps (6,0 %), aucun répondant ou répondante ne se désinscrit définitivement. Selon plusieurs, l'utilisation des médias sociaux est intrinsèquement liée au travail de journaliste tout comme le cyberharcèlement qui l'accompagne. En effet, 93,9 % mentionnent que les médias sociaux sont incontournables dans leur métier et 91,3 % considèrent que ces plateformes permettent de faire rayonner leur média. Pour certains, le cyberharcèlement

qui en découle est inévitable et fait partie de la nature même de leur travail (45,1 %).

Cette réaction semble généralisée. En effet, comme le montre la figure 10, 53,7 % des personnes répondantes considèrent le cyberharcèlement comme inévitable.

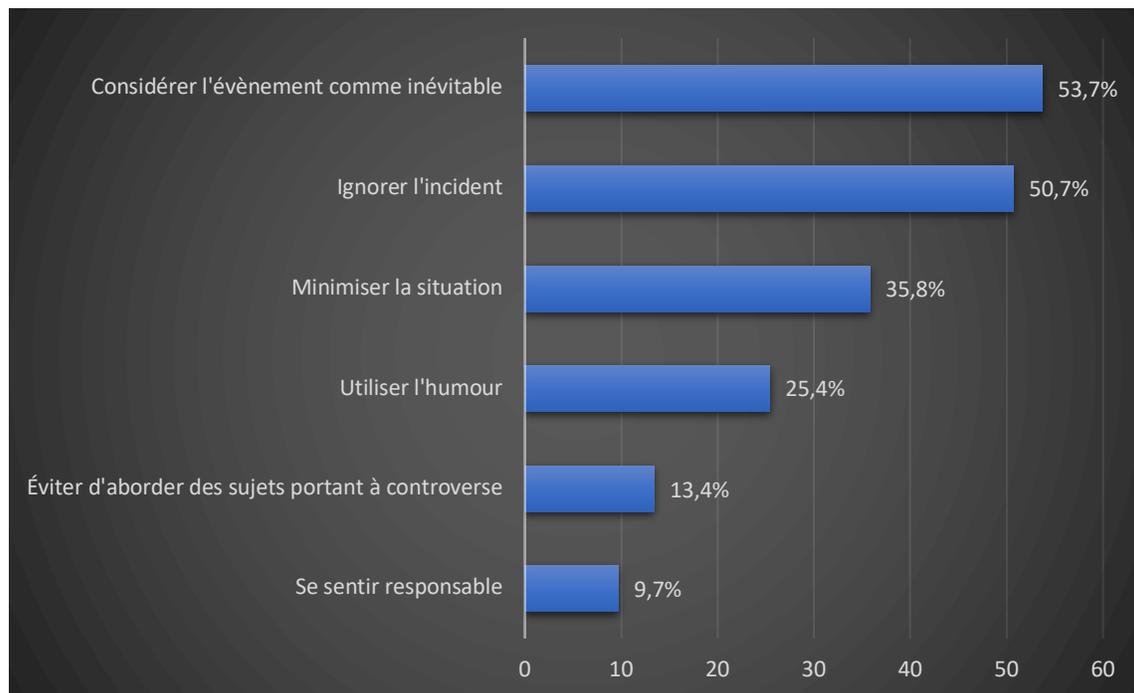


Figure 11 Autres réactions de l'employé-e

Plus de la moitié ignore l'incident (50,7 %) et plusieurs minimisent la situation (35,8 %). Ces réactions ont été observées dans l'analyse qualitative où plusieurs affirment effectivement ignorer la situation :

J'essaie d'en faire abstraction et je me dis que ça fait partie de mon travail, désormais. (C11)

Tandis que d'autres la minimisent :

Par contre, lorsqu'il s'agit de commentaires sexuels ou autre, je ne le signale à personne, car c'est rendu très fréquent de recevoir ce genre de chose dans le milieu. Je le lis, je ferme la fenêtre et je me dis que c'est moins pire que ma collègue qui reçoit des photos de pénis toutes les semaines ! (C4)

Certains restent plutôt lucides remettant en question ces réactions d'évitement :

L'effet pervers de ces événements du passé, c'est que je minimise tout ce qui me semble de moins grande importance que ce que j'ai vécu au début de ma carrière. Mais une chose est claire pour moi : ÇA NOUS MARQUE POUR LA VIE ! (A5)

De plus, il est à noter que dans 25,4 % des cas la victime affirme ne pas avoir rapporté l'incident. Comme le montre le tableau 12, plusieurs raisons peuvent expliquer cette décision.

Tableau 12 Fréquence des raisons d'éviter de demander de l'aide

| Raison | Fréquence (%) |
|--|----------------------|
| L'évènement n'était pas assez sérieux. | 27,8 |
| Le cyberharcèlement fait partie du travail de journaliste et de la présence sur les réseaux sociaux. | 20,4 |
| Les évènements ne sont pas assez fréquents. | 14,8 |
| Méconnaissance, méfiance ou insuffisance des ressources d'aide. | 11,1 |
| La victime n'a pas senti le besoin de demander de l'aide. | 11,1 |
| La victime a réglé la situation par elle-même en discutant avec la personne harceleuse, par exemple. | 9,2 |
| La victime manque de temps. Les évènements sont trop nombreux ou les démarches trop fastidieuses. | 5,6 |

Comme le montre le Tableau 12, plusieurs victimes de cyberharcèlement affirment ne pas demander d'aide, car l'évènement n'est pas assez sérieux (ex. : A5, A33, A46, A51, B21, B24, C1, C7, C9, C10, C14, C16, C23, C25, C26, C28, C37, C41, C43 et C44) ou pas assez fréquent (ex. : C3, C4, C13, C14, C18, C27, C32 et C44) selon elles. Plusieurs soulèvent que ces événements malheureux font partie de leur travail (ex. : A3, A19, A20, A29, A33, A47,

A52, B58, C4, C11, C16, C19, C29, C36, C43 et C48) surtout depuis l'avènement des réseaux sociaux :

Je sais que c'est la nature des réseaux sociaux d'être allergiques à la nuance et de déformer les idées des gens. Alors je n'ai pas cherché de l'aide. J'ai plutôt réalisé que cette tempête était inévitable. J'ai tenté de l'ignorer. (C29)

Actions de l'employeur

Dans 48,5 % des cas de cyberharcèlement, la victime a discuté de l'évènement avec son employeuse ou employeur comme le montre la Figure 11. Dans 44,6 % des cas, l'employeuse ou l'employeur a tenté de rassurer la victime sans que les démarches aillent plus loin. Pour certains, une intervention auprès de la personne harceuse a été effectuée (23,1 %).

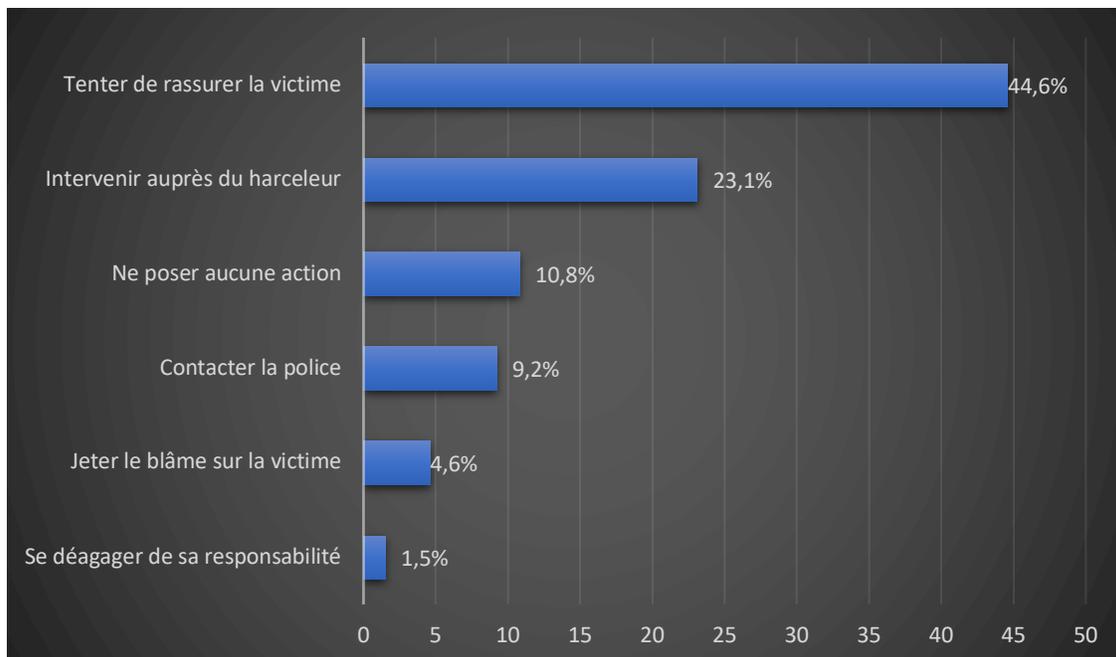


Figure 11 Actions de l'employeuse ou de l'employeur

Dans les témoignages, les personnes répondantes se montrent généralement satisfaites du soutien de l'employeur. En effet, le fait de rassurer la victime se traduit par un soutien moral, mais également par la mise en place d'un plan d'action si la situation persiste. Les personnes interrogées témoignent de

réponses satisfaisantes de leur employeur signifiant que ces derniers ont « pris au sérieux » (ex. : A18, A35, E50, F22, F32, F33 et F34) et « bien géré » (ex. : A7 et C8) la situation. Cependant, selon la figure 11, il est arrivé que l'employeuse ou l'employeur n'ait rien fait (10,8 %), jetant parfois le blâme sur la victime (4,6 %).

D. Mesures et solutions pour contrer le cyberharcèlement dans le milieu de l'information

Mesures mises en place dans les entreprises

Pour la vaste majorité des personnes répondantes ($n = 264$), il est de la responsabilité de l'employeuse ou de l'employeur de soutenir les victimes de cyberharcèlement (94,7 %) et de prévenir de telles situations (90,2 %). À cet égard, l'ensemble de l'échantillon a été interrogé au sujet des mesures en place dans leur entreprise afin de prévenir le cyberharcèlement et de soutenir les gens qui en sont victimes. Comme le montre la Figure 12, dans la majorité des cas, il n'existe pas de mesures concrètes dans l'entreprise afin de combattre le harcèlement en ligne.

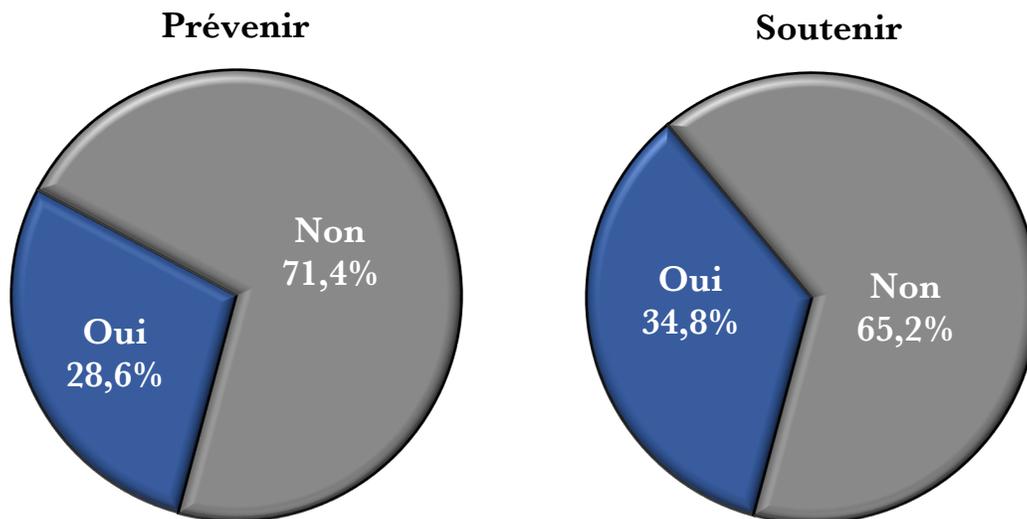


Figure 12 Existe-t-il des mesures dans votre entreprise afin de lutter contre le cyberharcèlement ?

De plus, plusieurs personnes répondantes ne sont pas au courant des moyens à leur disposition si un tel événement survenait (37,1 %). Parmi celles qui sont au fait de ces mesures dans leur entreprise, 65,3 % soulèvent que celles-ci sont adéquates et suffisantes.

Lorsqu'elles sont connues et existantes, les mesures se déclinent de plusieurs façons. Comme le montre le Tableau 13, la principale mesure pour prévenir le cyberharcèlement dans les entreprises est la modération des commentaires indésirables sur les médias sociaux et le site du média. En ce qui concerne les mesures pour soutenir les victimes, le programme d'aide aux employés (PAE) est celui le plus souvent évoqué. Plusieurs mentionnent également que l'employeuse ou l'employeur offre son soutien et n'hésite pas à faire des suivis au besoin.

Tableau 13 Mesures pour prévenir le cyberharcèlement et soutenir les victimes

| | Fréquence (%) |
|---|--------------------------|
| Mesures pour prévenir | |
| Modérateur | 58,3 |
| Formation | 25,0 |
| Nétiquette | 16,7 |
| Mesures pour soutenir | |
| Programme d'aide aux employés | 24,7 |
| Soutien et suivi de l'employeur | 20,4 |
| Politique contre le harcèlement en général | 17,2 |
| Autres ressources (ressources humaines, ligne téléphonique) | 9,7 |
| Implication des avocats | 8,6 |
| Mécanisme de traitement des plaintes | 6,5 |
| Implication de la police | 5,4 |
| Soutien psychologique | 5,4 |
| Politique contre le cyberharcèlement | 2,1 |

Pistes de solutions proposées

Les derniers éléments du questionnaire permettaient aux personnes répondantes de donner leur niveau d'accord par rapport à certaines solutions visant à lutter contre le cyberharcèlement sur une échelle à cinq niveaux (1 = Totallement en désaccord, 5 = Totallement en accord). La Figure 13 montre que les personnes répondantes sont fortement d'accord avec plusieurs de ces solutions.

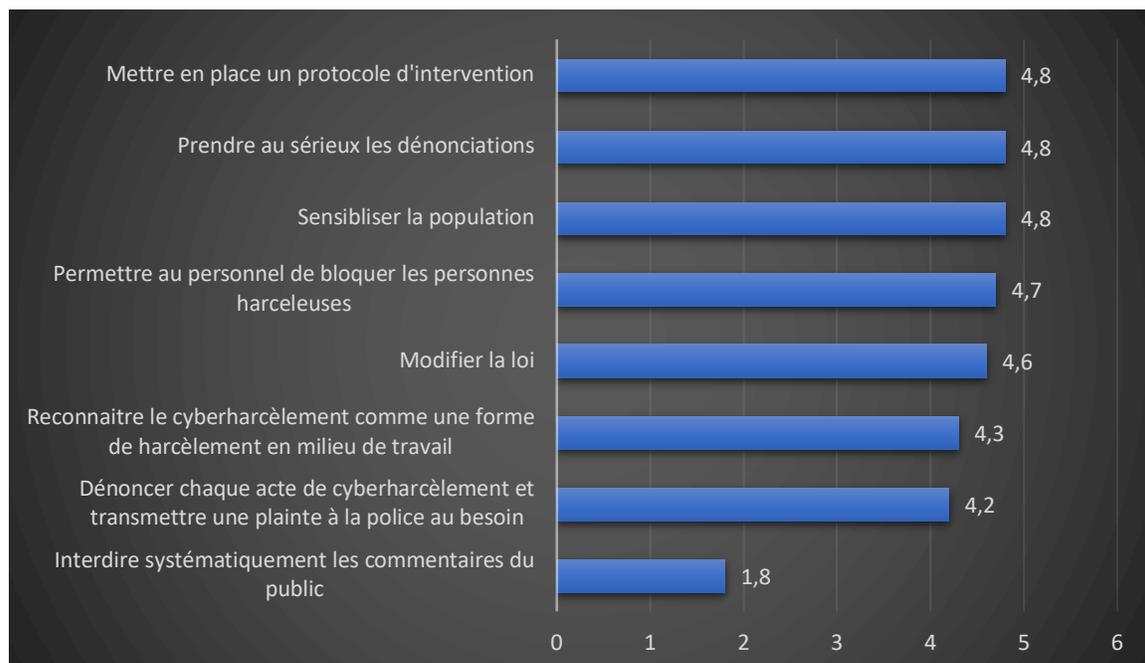


Figure 13 Niveau d'accord avec différentes solutions

Les personnes participantes souhaitent que la dénonciation des actes de cyberharcèlement soit prise au sérieux ($M = 4,80$, $ET = 0,49$). Elles espèrent également une plus grande sensibilisation de la population ($M = 4,70$, $ET = 0,51$) et des modifications à la loi afin que le gouvernement considère le cyberharcèlement comme une forme de harcèlement en milieu de travail ($M = 4,55$, $ET = 0,74$). Selon elles, il y a également une nécessité que les entreprises mettent en place des protocoles d'intervention et qu'elles les fassent connaître à ses employé-es ($M = 4,75$, $ET = 0,53$). À l'inverse, les travailleuses et travailleurs de l'information interrogés considèrent qu'interdire les

interventions du public ne représente pas une solution appropriée ($M = 1,84$, $ET = 1,16$).

Dans les témoignages, certaines personnes proposent de laisser une plus grande liberté aux travailleuses et travailleurs de l'information quant à leurs interventions sur les médias sociaux :

Qu'il soit laissé à chaque journaliste et animateur de décider s'il accepte d'être présent sur les réseaux sociaux. Il ne devrait y avoir AUCUNE obligation concernant la présence d'un journaliste ou animateur en son nom propre sur Facebook, Twitter ou autres. Il ne devrait y avoir AUCUNE obligation pour un journaliste ou un animateur de consulter ses courriels et comptes sur les réseaux sociaux en dehors des heures de travail. Il ne devrait finalement y avoir AUCUNE obligation pour un journaliste ou animateur de répondre aux courriels et interpellations sur les réseaux sociaux, notre rôle étant d'informer, et non de dialoguer ou de débattre avec le public. (D10)

De plus, certains prônent pour des politiques s'attaquant non seulement au harcèlement en milieu de travail, mais également au cyberharcèlement en particulier (ex. : D8, D17, D21, E12, E29, F10, G6 et G20). Plusieurs militent pour une éducation des enfants et des adultes par l'ajout de cours dans le cursus scolaire (ex. : D6, D9, D13, D17 et D22) ou par des campagnes publicitaires qui sensibiliseraient la population (ex. : D14, G2 et G37). D'autres soulèvent la facilité avec laquelle des individus peuvent les attaquer de façon anonyme (ex. : A43, A51, B7, D7 et F5). Ils soulèvent donc la nécessité d'adopter des règles plus sévères sur les médias sociaux afin de rendre obligatoire l'identification des usagers (ex. : A52, D7 et D12).

Finalement, plusieurs évoquent que les conséquences du cyberharcèlement reposent souvent sur leurs épaules (ex. : A6, A32, A52, B27, C12, C20, D11, F5, F99 et F103). Il arrive que les plaintes ne soient pas prises au sérieux tant par les entreprises (ex. : A15, C20, D5, E38, F24 et F49) que par la police (ex. : B27, C17, D5 et D16). En outre, en l'absence de modératrices ou de modérateurs dans l'entreprise (ex. : A32 et G12), ce sont souvent les travailleuses et travailleurs qui doivent gérer les messages reçus :

Ce qui me dérange toutefois c'est que lorsque j'écris un article qui dérange, c'est à moi à filtrer les messages selon mon directeur parce que nous n'avons pas d'employé-e payé pour ça à la station. Alors c'est moi

qui lis ces messages insultants et souvent je n'ai pas envie d'aller lire les commentaires parce que je le sais que mon travail va être la cible de méchancetés puisque le sujet est plus sensible. De plus, selon mon média, nous n'avons pas à répondre aux commentaires pour ne pas ajouter de l'huile sur le feu. Ça, ça vient lourd à la longue et c'est [pour] ça que j'ai besoin de vacances comme je le dis souvent à mon conjoint. (A32)

Discussion

A. Un phénomène omniprésent

Les résultats obtenus permettent de constater que 50,8 % des personnes répondantes ont subi du cyberharcèlement lié à leur travail dans le milieu de l'information dans les cinq dernières années. Ces chiffres sont dix fois plus élevés que les statistiques obtenues dans la population en général sur une même durée au Québec (StatCan, 2017)¹. Cette comparaison permet de renforcer l'hypothèse selon laquelle le milieu de l'information est particulièrement touché par le cyberharcèlement. La prévalence du phénomène au Québec se compare aux chiffres les plus récents dans le monde de l'enseignement. En effet, l'étude de Villeneuve *et al.* (2018) conclut que 20,0 % des enseignantes et enseignants ont subi du cyberharcèlement sur une période de deux ans. De plus, les résultats obtenus semblent surpasser les données du Conseil de l'Europe qui s'est intéressé au milieu de l'information (RSF, 2018). Selon ce rapport, la proportion de travailleuses et travailleurs harcelés en ligne s'élève à 21,2 % sur trois ans. Bien que ces comparaisons méritent d'être nuancées dues aux méthodologies et aux contextes différents, elles permettent de constater que le phénomène est manifestement bien présent aussi au Québec.

Tous les sujets abordés sont susceptibles de soulever l'ire des lectrices, des lecteurs et de l'auditoire (identité, politique, justice, sport, science, etc.). De plus, selon les résultats obtenus, les journalistes, les animatrices et animateurs ainsi que les chroniqueuses et chroniqueurs affirment vivre du cyberharcèlement. Néanmoins, les animatrices et les animateurs ainsi que les chroniqueuses et chroniqueurs semblent plus touchés que les journalistes. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que les animatrices et animateurs sont davantage exposés. À cet égard, il est possible de constater que les personnes répondantes issues de la radio et de la télévision ont vécu du cyberharcèlement dans une proportion plus élevée que la moyenne obtenue. Dans le cas des chroniqueuses et chroniqueurs, ils apportent leur point de vue sur une variété de sujets. Cette situation risque davantage de susciter des réactions de lecteurs et d'auditeurs. Il n'est pas rare que le public s'insurge

¹ Il est à noter que les données rapportées par Statistiques Canada datent de 2014.

contre les commentaires politiques (29,9 %) ou les valeurs (47,3 %) des travailleuses et travailleurs de l'information. Malgré tout, il n'est pas possible de conclure qu'il y a un lien entre le poste occupé et le cyberharcèlement vécu. De plus, comme les chroniqueuses et chroniqueurs ($n = 13$) et les animatrices et animateurs ($n = 22$) sont peu nombreux dans l'échantillon, la situation n'est pas nécessairement représentative de la population. Une future recherche pourrait ainsi s'intéresser à cet aspect afin de valider l'hypothèse soulevée.

B. Le cyberharcèlement a-t-il un genre ?

Selon l'échantillon de la présente étude, le phénomène touche autant les femmes que les hommes. Sans que l'écart soit statistiquement significatif, les résultats montrent tout de même que le cyberharcèlement a été vécu par davantage de travailleurs (54,7 %) que de travailleuses (47,8 %) lors des cinq dernières années dans le milieu de l'information au Québec. Pourtant, les études dans le milieu de l'information ne cessent de rapporter que le cyberharcèlement affecte surtout les travailleuses dans ce domaine (Everbach, 2018 ; OSCE, 2016 ; RSF, 2018). Il est à noter, tout d'abord, que les enquêtes internationales incluent souvent des pays où les inégalités entre les genres sont communes et parfois institutionnalisées (RSF, 2018). Cette discrimination se reproduit alors en ligne et transparait dans les résultats des études. Ensuite, le lien entre le cyberharcèlement et le genre ne semble pas faire consensus dans les écrits scientifiques. Des études constatent que les hommes subissent davantage de cyberharcèlement que les femmes (Doane *et al.*, 2013 ; Forssell, 2016 ; Francisco *et al.*, 2015). Il semble alors préférable d'analyser cette relation plus en profondeur en s'intéressant aux formes que peut prendre le phénomène.

Dans cette étude, le cyberharcèlement touche autant les hommes que les femmes. Les résultats obtenus montrent néanmoins que les types de harcèlement en ligne diffèrent selon le genre. Les remises en question, la diffamation et les menaces physiques, notamment, touchent davantage les travailleurs que les travailleuses. Ces résultats contredisent, en partie, les conclusions d'études qui affirment que, dans le milieu de l'information, la parole des femmes est davantage remise en question que celle des hommes (RSF, 2018). Néanmoins, il est possible d'émettre l'hypothèse selon laquelle les attaques envers les hommes sont plus directes et plus violentes. Dans un autre contexte, des études sur l'intimidation en jeune âge (scolaire) montrent que les garçons reçoivent davantage de menaces directes et subissent

davantage d'attaques physiques que les femmes (Beaumont *et al.*, 2014 ; Li, 2006). Cette violence semble donc se reproduire en ligne à l'âge adulte. Comme le montrent les résultats obtenus, les commentaires envoyés aux hommes sont souvent publiés directement sous les articles publiés ou les forums. À l'inverse, les propos indésirables sont envoyés aux femmes par la messagerie Facebook. Ce comportement pourrait être relié à la nature des propos envoyés.

En effet, les propos sexistes et de nature sexuelle sont généralement adressés aux femmes. Les propos liés au genre touchent également davantage les travailleuses que les travailleurs, mais dans une moindre mesure. Si certaines personnes cyberharceleuses agissent en toute impunité, plusieurs passeraient par la messagerie Facebook pour envoyer privément des avances déplacées. Il faut noter néanmoins que les propos liés à l'apparence et l'envoi de photos ou de vidéos de nature sexuelle touchent les travailleurs et les travailleuses dans des proportions semblables. Par conséquent, ces résultats permettent de corroborer, en partie seulement, les conclusions d'études qui affirment que le cyberharcèlement vécu est associé au genre (Everbach, 2018 ; RSF, 2018). De plus, les résultats obtenus abondent dans le même sens que la recension des écrits de Jenaro *et al.* (2018) qui rapportent que les personnes cyberharceleuses sont généralement des hommes. Dans la présente étude, en répartissant les cas où les personnes qui harcèlent en ligne sont autant des hommes que des femmes, il est possible d'affirmer que dans plus de 80,0 % des cas de cyberharcèlement, l'auteur est un homme.

C. Une situation sous-estimée

Le cyberharcèlement est présent autant chez les travailleuses que les travailleurs de l'information au Québec. De nombreuses conséquences négatives découlent de ce phénomène. En effet, ce sont quelque 70,0 % des personnes répondantes qui ont ressenti les contrecoups des épisodes de harcèlement en ligne. Stress (41,8 %), problème de concentration (17,9 %), anxiété et détresse (15,7 %) sont autant de conséquences personnelles qui influencent nécessairement la vie au travail. À cet égard, 12,7 % des personnes répondantes ont décidé de modifier leur pratique et 13,4 % ont évité d'aborder des sujets portant à controverse. Ainsi, il est possible d'évaluer que le cyberharcèlement a affecté la liberté d'action et d'expression de 18,7 % des personnes interrogées. Ce résultat concorde avec les conclusions de l'enquête de RSF (2018) qui soulève que le harcèlement en ligne met en péril la liberté

de presse. Malgré l'ampleur du problème et de ses conséquences négatives, la situation semble sous-estimée tant par les employé-es que leurs employeuses ou employeurs.

À cet égard, les personnes interrogées affirment minimiser la situation (35,8 %) ou l'ignorer (50,7 %) dans plusieurs cas. De plus, les chiffres obtenus pour certains types de cyberharcèlement dépassent largement la proportion affirmant avoir vécu du cyberharcèlement. Par exemple, 80,0 % des personnes répondantes ont reçu des messages qui remettaient en doute la qualité de leur travail au moins une fois lors des cinq dernières années. Parallèlement, 76,5 % ont reçu des propos offensants et 67,7 % ont reçu des commentaires ridiculisants. Cela permet de croire que la prévalence du cyberharcèlement dans le milieu de l'information est possiblement plus élevée que les chiffres ne le laissent croire. Plusieurs pistes d'explication se retrouvent dans les résultats de la présente étude. Dans les témoignages, plusieurs soulignent avoir développé une « carapace » à travers les années (ex. : A3, A5, B24, C4, C29, C36 et C42). Cette situation peut expliquer la présence accrue du phénomène chez les travailleuses et travailleurs plus jeunes. Cette relation a probablement plus à voir avec la perception par rapport aux événements vécus qu'avec leur fréquence réelle. En effet, il est possible d'émettre l'hypothèse selon laquelle les personnes plus âgées, ayant formé une carapace à travers les années, ne considèrent pas certaines situations problématiques comme du cyberharcèlement.

De plus, dans leurs témoignages, un peu plus du quart des personnes répondantes n'ont pas rapporté l'épisode de cyberharcèlement qu'elles ont vécu. Pour plusieurs, les attaques font partie de leur travail. Elles ne sont pas suffisamment graves ou elles ne sont pas assez fréquentes pour être dénoncées. Il est donc possible de s'interroger sur les perceptions quant à ce qui constitue un acte de cyberharcèlement. Dans quelle mesure une situation est-elle considérée comme fréquente et mérite-t-elle d'être dénoncée ? Selon des études scientifiques, les médias sociaux accentuent le caractère répétitif d'une attaque (Aboujaoude *et al.*, 2015 ; Foody *et al.*, 2015). Une attaque ponctuelle peut être aimée ou partagée par des centaines d'utilisateurs sur les médias sociaux. Une telle situation, qui semble commune dans le milieu de l'information, ne sera pas nécessairement considérée comme du cyberharcèlement, mais ne sera pas sans conséquence. L'ampleur du cyberharcèlement et de ses conséquences semble donc sous-estimée et méconnue tant par les employé-es que leurs employeuses et employeurs. Cette conclusion se reflète notamment dans la

timidité des mesures actuellement mises en place dans les entreprises pour contrer le phénomène.

Dans 71,4 % des cas, il n'existe pas de mesures pour prévenir le cyberharcèlement et, dans près des deux tiers des cas, il n'existe pas de mesures pour soutenir les victimes. Les données de cette étude permettent également de relever que 37,1 % des employé-es ne sont pas au courant des moyens mis en place par leur entreprise. La méconnaissance et l'absence de solutions placent les travailleuses et travailleurs de l'information devant peu d'options. Selon les résultats obtenus, plus de la moitié des personnes répondantes considèrent le cyberharcèlement comme inévitable. Ce serait particulièrement le cas dans un contexte où les médias sociaux occupent une place grandissante dans le milieu de l'information augmentant les risques de subir du harcèlement en ligne. La vaste majorité des personnes répondantes considèrent les médias sociaux comme essentiels à leur travail. Selon les résultats obtenus, aucune personne répondante n'a quitté indéfiniment ces plateformes après un épisode de cyberharcèlement. De plus, les personnes interrogées considèrent important que le public puisse s'exprimer. Néanmoins, dans plusieurs cas, ce sont les travailleuses et travailleurs eux-mêmes qui gèrent les situations problématiques. Ils bloquent les personnes harceleuses (50,7 %), discutent avec elles (37,3 %) ou les confrontent (3,0 %) selon le cas. Comme les médias sociaux se retrouvent au cœur du travail dans le milieu de l'information, une gestion rigoureuse de ces plateformes par les employeuses et employeurs pourrait représenter un point de départ pour prévenir le phénomène.

D. Des solutions qui passent par la gestion des médias sociaux

Selon les témoignages, plusieurs déplorent le fait que la gestion des commentaires du public repose souvent sur leurs épaules. Ils s'interrogent sur l'efficacité de cette gestion ponctuelle qui a des conséquences négatives sur leur travail et leur vie privée. Dans certains cas, les employeuses et employeurs sous-estiment ou ignorent la situation comme l'illustre ce témoignage :

Peut-on blâmer directement les cadres pour leur inaction ? Non, la grande majorité d'entre eux n'ayant jamais pratiqué le métier ou sinon, ils l'ont fait il y a fort longtemps, bien avant l'avènement des réseaux sociaux. Il est grandement temps d'y voir. En obligeant les entreprises de communication à mettre en place des mécanismes e-f-f-i-c-a-c-e-s et

éprouvés afin de retracer et, au cas échéant, poursuivre les harceleurs/insulteurs (A52).

Dans certaines entreprises, la présence d'une modératrice ou d'un modérateur en ligne semble grandement alléger le travail (ex. : E2, E4, E13, E19, E21, E23, E30, E49, E50, E59, E77, E79 et F19). De plus, il apparaît nécessaire de mettre en place des mesures afin de tracer une ligne entre la vie privée et la vie professionnelle (ex. : A2, A7, A11, A18, A24, A25, A36, A44, A45, A51, B52, D10, D15, D19, D20 et G3). Il est alors possible de s'interroger sur la nécessité d'obliger les travailleuses et travailleurs de répondre, en leur nom, aux commentaires du public. À tout le moins, les employé-es pourraient profiter de formations sur la sécurisation de leur compte et de leurs informations personnelles afin de limiter les situations où le public entre en contact direct avec eux. Ces formations pourraient également servir à sensibiliser les employé-es et les employeuses et employeurs à l'ampleur du phénomène.

De façon générale, les personnes répondantes affirment que les employeuses et employeurs sont proactifs en cas de cyberharcèlement. Ils n'hésitent pas à soutenir les victimes (par exemple : programme d'aide aux employés, soutien psychologique, modération en ligne, protocole d'investigation et de traitement des plaintes, etc.), envoyer des mises en demeure par l'entremise des avocates ou des avocats de l'entreprise ou même à porter plainte à la police lorsque la situation dégénère. À la lumière des résultats obtenus, ces solutions semblent particulièrement efficaces à court terme. Le sentiment de puissance ou d'impunité des personnes cyberharceleuses est souvent ébranlé lorsqu'elles reçoivent une réponse directe de la part du média, des avocats ou de la police. Néanmoins, dans certaines situations, il devient difficile de résoudre le problème. Dans près de 60,0 % des cas, les victimes de cyberharcèlement ne connaissent pas l'identité de l'agresseuse ou de l'agresseur. De plus, dans la vaste majorité des cas recensés dans cette étude, les formes de cyberharcèlement vécu ne sont pas reconnues comme des infractions au Code criminel. Il apparaît alors nécessaire de renforcer les mesures sur les médias sociaux afin de limiter la création de faux comptes. Il s'avère également important de sensibiliser la population dès l'école à l'ampleur et aux conséquences du cyberharcèlement.

Conclusion

Cette étude a permis de documenter le cyberharcèlement dans le milieu de l'information au Québec. Selon les données obtenues, le phénomène touche un peu plus de la moitié des travailleuses et des travailleurs de ce milieu. Ces chiffres, dix fois plus élevés que dans l'ensemble de la population québécoise, permettent de constater que le cyberharcèlement est omniprésent dans le milieu de l'information. Comme la collecte des données a été effectuée avant la pandémie de COVID-19, il est tout à fait possible de croire que la proportion obtenue au Québec serait encore plus grande aujourd'hui tel que le rapporte un sondage Ipsos qui affiche un pourcentage de cyberharcèlement à l'échelle canadienne supérieur de 15 % à notre étude, soit 65 %. Selon les résultats obtenus, les travailleuses et travailleurs de ce domaine sont susceptibles de recevoir des remises en question, des propos indésirables ou des menaces en ligne, peu importe leur fonction ou leur genre. Ces gestes répétitifs et parfois violents laissent rarement indifférents. Ils ont des conséquences sur la qualité du travail et sur la qualité de vie de façon générale. Malgré tout, plusieurs minimisent ou ignorent les situations problématiques. Ils ne rapportent pas nécessairement les incidents considérant ces derniers comme intrinsèquement liés à la nature de leur fonction, surtout dans un contexte où les médias sociaux occupent une place grandissante.

Bien que le courriel reste le moyen privilégié par les personnes qui harcèlent en ligne, le cyberharcèlement par Facebook et Twitter prend de l'ampleur. Si dans certains cas des avances déplacées ou des photos de nature sexuelle sont envoyées en privé, plusieurs des messages indésirables sont publiés en ligne et partagés des centaines de fois. Cette situation décuple les conséquences du cyberharcèlement et accentue le sentiment d'impuissance des victimes. Les employeuses et employeurs, de leur côté, ne saisissent pas nécessairement l'ampleur du phénomène. Les entreprises médiatiques n'ont pas forcément toutes les connaissances ou les ressources pour prévenir le cyberharcèlement et pour soutenir les employé-es qui en sont victimes. De plus, les mesures les plus efficaces ne sont pas accessibles à toutes les entreprises. L'embauche de modératrices et modérateurs ou d'avocates et avocats peut s'avérer coûteuse dans un milieu où les sources de financement s'épuisent. Il apparaît donc

opportun de réfléchir à des actions qui auront une portée plus large et plus durable, dont la sensibilisation de la population ou l'éducation aux médias. Il serait également intéressant de s'attarder non seulement aux victimes de cyberharcèlement, mais aussi à leurs agresseuses et agresseurs afin de mieux comprendre le problème à sa source. À cet égard, cette étude a permis de constater que les cyberharceleurs sont des hommes dans plus de 80,0 % des cas. Néanmoins, la présente recherche en dit peu sur les motivations de ces personnes.

Une future étude pourrait donc s'interroger sur les raisons qui poussent un individu à critiquer un article de façon virulente, à faire des commentaires sexistes ou à envoyer des photos inappropriées. Les médias sociaux semblent exposer au grand jour des problématiques latentes. Ces moyens de communication tendent à dévoiler une colère populaire dont les causes et les cibles gagneraient à être précisées. Les solutions à échelle individuelle ne suffisent pas à endiguer un phénomène dont les causes et les conséquences sont possiblement plus larges. Les effets négatifs du cyberharcèlement sur la liberté de presse que tend à démontrer cette étude ne représentent qu'un exemple des conséquences néfastes du phénomène sur le débat public et sur la démocratie de façon générale. Par conséquent, le cyberharcèlement mérite d'être considéré dans toute sa globalité et dans toute sa complexité. La pandémie de COVID-19 a également laissé des traces indélébiles dans la façon d'interagir avec les travailleuses et travailleurs de l'information et les répercussions risquent de se faire sentir encore pendant plusieurs années.

Finalement, la question du cyberharcèlement dans le milieu de l'information mériterait d'être étudiée de façon longitudinale afin de vérifier si les actions mises en place, dans les entreprises de médias entre autres, portent fruit. Les attaques en ligne augmenteront-elles ou diminueront-elles ? Les habitudes sociétales changeront-elles par l'éducation aux médias dans les écoles primaires ? Tant d'actions et d'évènements prévus et imprévus qui pourraient façonner les interactions entre le public, et les travailleuses et travailleurs de l'information.

Recommandations

À la lumière des résultats obtenus dans cette étude, il est possible d'émettre certaines pistes de solution afin de lutter contre le cyberharcèlement. Cette section propose ainsi des recommandations pour les employé-es du milieu l'information, les entreprises médiatiques, les syndicats et les gouvernements.

Pour les travailleuses et travailleurs l'information :

- Sécuriser leurs informations personnelles ;
- Documenter les actes de cyberharcèlement dès qu'un épisode survient afin de disposer de preuves adéquates ;
- Dénoncer les actes de cyberharcèlement auprès de l'employeuse ou de l'employeur et du syndicat ;
- Limiter les interventions directes auprès des personnes cyberharceleuses ;
- Ne pas hésiter à aller chercher du soutien juridique, psychologique ou social pour faire face à la problématique ;
- Échanger entre collègues et partager les bonnes pratiques.

Pour les entreprises médiatiques :

- Sensibiliser leurs employé-es à l'ampleur et aux conséquences du cyberharcèlement dans le milieu de l'information ;
- Prendre au sérieux les dénonciations et faire appel à la police ou à des avocates ou avocats au besoin ;
- Implanter, communiquer et appliquer une politique et des protocoles clairs en matière de cyberharcèlement ;
- Mettre à la disposition des employé-es des outils et des ressources de gestion des médias sociaux ;
- Offrir des services psychologiques et juridiques au personnel victime de cyberharcèlement.

Pour les syndicats :

- Militer pour l'implantation d'une politique et de protocoles clairs en matière de cyberharcèlement ;

- S'entendre avec les employeuses et employeurs sur les droits et les obligations des travailleuses et travailleurs de l'information sur les médias sociaux ;
- Sensibiliser leurs membres sur l'ampleur et les conséquences du cyberharcèlement dans le monde de l'information ;
- Offrir des formations sur la sécurisation des informations personnelles et sur les procédures à privilégier lorsqu'une personne est victime de cyberharcèlement.

Pour les gouvernements :

- Inclure explicitement le cyberharcèlement dans la Loi des normes du travail afin d'assurer une politique claire en milieu de travail ;
- Offrir aux élèves du primaire et du secondaire des cours d'éducation aux médias ;
- Sensibiliser les étudiantes et étudiants universitaires en communications sur le phénomène du cyberharcèlement ;
- Sensibiliser la population au phénomène du cyberharcèlement ;
- Sensibiliser le corps policier à la gestion de ce type de harcèlement et mettre en place un protocole adapté et rigoureux de traitement des plaintes ;
- Imposer aux plateformes de médias sociaux la mise en place de mesures plus strictes entourant le cyberharcèlement ;
- Proposer aux plateformes de médias sociaux la mise en place de mécanismes de prévention à l'aide de l'intelligence artificielle ;
- Mettre en place une commission parlementaire sur la problématique en faisant appel à des expertes et experts de diverses disciplines et horizons professionnels.

Annexe A

Certification éthique



No du certificat : 2951_e_2019

CERTIFICAT D'ÉTHIQUE

Le *Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains* de l'UQAM, a examiné le protocole de recherche suivant et jugé qu'il est conforme aux pratiques habituelles et répond aux normes établies par la Politique no 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains (décembre 2015).

Protocole de recherche

Chercheur principal : Stéphane Villeneuve

Unité de rattachement : Département de didactique

Équipe de recherche

Collaborateurs : Annick Charrette (FSC); Patricia Lévesque (FNC); Fontaine Carmen (SAC-UQAM)

ÉtudiantEs : Jérémie Bisailon (UQAM); Fanny Bellevance (UQAM)

Titre du protocole de recherche : *Évaluation de l'ampleur du phénomène du cyberharcèlement dans le milieu de l'information : types, impacts et actions entreprises*

Sources de financement (le cas échéant) : PAFARC; Fédération nationale des communications (FNC-CSN)

Durée du projet : 1 an

Modalités d'application

Le présent certificat est valide pour le projet tel qu'approuvé par le CIEREH. Les modifications importantes pouvant être apportées au protocole de recherche en cours de réalisation doivent être communiquées au comitéⁱ.

Tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité ou l'éthicité de la recherche doit être communiqué au comité.

Toute suspension ou cessation du protocole (temporaire ou définitive) doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat d'éthique est valide jusqu'au **31 décembre 2019**. Selon les normes de l'Université en vigueur, un suivi annuel est minimalement exigé pour maintenir la validité de la présente approbation éthique. Le rapport d'avancement de projet (renouvellement annuel ou fin de projet) est requis dans les trois mois qui précèdent la date d'échéance du certificatⁱⁱ.

Éric Dion, Ph.D.
Professeur
Président

9 janvier 2019

Date d'émission initiale du certificat

ⁱ <http://recherche.uqam.ca/ethique/humains/modifications-apportees-a-un-projet-en-cours.html>

ⁱⁱ <http://recherche.uqam.ca/ethique/humains/rapport-annuel-ou-final-de-suivi.html>

Annexe B

Questionnaire

PRÉAMBULE

La présente étude vise à tracer le portrait du phénomène du cyberharcèlement dans le monde des médias et plus spécifiquement chez les travailleurs de l'information qui sont à l'avant-plan : journalistes, chroniqueurs et animateurs. Notre intérêt est de documenter la situation au Québec afin de donner suite à une étude similaire qui a été menée par la FIJ (Fédération internationale des journalistes) à l'été 2018 auprès de 400 femmes dans 50 pays. Nous avons, pour notre part, décidé de ne pas restreindre la présente étude au genre féminin, car nous croyons important de documenter l'ensemble du phénomène.

Le cyberharcèlement est défini comme l'utilisation malveillante et répétée des technologies de l'information et de la communication (TIC) par un individu ou un groupe afin de porter atteinte à une autre personne. L'envoi de messages menaçants, intimidants, dégradants, etc., via les téléphones intelligents, blogues, sites Web, forums de discussion, réseaux sociaux, etc. peut conduire à des problèmes psychologiques et sociaux pour la personne harcelée.

Nous espérons une grande participation de votre part ainsi que de vos collègues du milieu de l'information, et ce, afin d'obtenir un état de la situation précis de ce phénomène qui touche, semble-t-il, beaucoup de personnes de votre milieu. Merci de consacrer une quinzaine de minutes à cette importante étude. **Si vous souhaitez ajouter des captures d'écran ou des images pour soutenir vos propos, il sera possible de le faire à la section Témoignage du questionnaire.**

CONSENTEMENT

1- Je reconnais avoir lu le [FORMULAIRE DE CONSENTEMENT](#) (*lien vers le formulaire*). Je reconnais que j'ai eu suffisamment de temps pour réfléchir avant de prendre ma décision de participer. Je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme ni justification à donner. Il me suffit de ne pas remplir le questionnaire en entier et mes données seront automatiquement supprimées.

- Oui
- Non

- 2- Au terme du présent projet, nous aimerions conserver sur une période de 5 ans les données recueillies auprès de vous pour conduire d'autres projets de recherche. Les règles d'éthique du présent projet s'appliquent à cette conservation à long terme de vos données. Vous êtes libre de refuser cette utilisation secondaire.
- J'accepte que mes données puissent être utilisées pour des projets de recherche ultérieurs
 - Je refuse que mes données puissent être utilisées pour des projets de recherche ultérieurs

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

3- Êtes-vous :

- Une femme
- Un homme
- Autre

4- Quel est votre âge? (Menu déroulant)

___ans

5- Combien d'années d'expérience comptez-vous dans le milieu de l'information?

- 4 ans et moins
- 5 à 9 ans
- 10 à 14 ans
- 15 à 19 ans
- 20 à 24 ans
- 25 à 29 ans
- Plus de 30 ans

6- Êtes-vous :

- Journaliste salarié (e)
- Journaliste à la pige
- Chroniqueur ou chroniqueuse salarié (e)
- Chroniqueur ou chroniqueuse à la pige
- animateur ou animatrice salarié (e) (journaliste présentateur et présentatrice)
- animateur ou animatrice à la pige (journaliste présentateur et présentatrice)
- Autre : spécifiez

7- Dans quel type de média travaillez-vous? (plus d'un choix possible)

- Média écrit
- Radio
- Télévision

- Médias numériques
- Autre : spécifiez

Les prochaines questions font référence au harcèlement vécu en ligne, dans les cinq dernières années et en lien avec votre travail. Pour chaque type de cyberharcèlement, indiquez la fréquence à laquelle vous y avez fait face.

LES TYPES DE CYBERHARCÈLEMENT (Échelle psychométrique)

Les questions de cette section font référence au harcèlement vécu EN LIGNE, dans les 5 dernières années et en lien avec VOTRE TRAVAIL.

- 8- Pour chaque type de cyberharcèlement, indiquez dans les 5 dernières années la fréquence à laquelle vous avez été confronté aux manifestations suivantes :

1 : Toujours (À répétition)

2 : Souvent (4 à 5 fois)

3 : Occasionnellement (2 à 3 fois)

4 : Rarement (1 fois)

5 : Jamais (Aucune fois)

- 1) Commentaires offensants
- 2) Vous ridiculiser
- 3) Commentaires sur votre apparence
- 4) Commentaire sexiste à votre endroit
- 5) Commentaire désobligeant à propos du genre auquel vous vous identifiez
- 6) Commentaire désobligeant à propos de votre orientation sexuelle
- 7) Commentaire désobligeant sur votre statut économique
- 8) Commentaire désobligeant à l'égard de votre religion
- 9) Commentaire désobligeant à propos de votre âge
- 10) Commentaire raciste à votre endroit
- 11) Remise en question de votre autorité
- 12) Remise en question de vos qualifications
- 13) Remise en question de la qualité de votre travail
- 14) Remise en question de vos commentaires politiques
- 15) Remise en question de vos valeurs éthiques et morales
- 16) Utilisation de votre identité sans votre accord
- 17) Partage de vos informations privées sans votre accord
- 18) Contact via de fausses identités
- 19) Piratage d'un de vos médias sociaux
- 20) Partage d'un fichier vidéo, photo ou audio sur Internet où vous apparaissez et qui est diffusé sans votre autorisation
- 21) Montage vidéo, photo ou audio de manière offensante et diffusé sur Internet sans votre autorisation.
- 22) Proposition à caractère sexuel
- 23) Diffusion d'images ou de photos de nature sexuelle et qui vous est adressée

- 24) Utilisation abusive/langage insultant par courrier électronique
- 25) Diffamation envers votre personne
- 26) Utilisation d'Internet pour acte frauduleux (Ex : vol d'identité)
- 27) Menaces physiques envers vous ou votre famille
- 28) Menaces de mort
- 29) Menaces contre vos biens (Ex : voiture, maison, etc.)

ÉPISODES DE CYBERHARCÈLEMENT

9- Avez-vous subi du cyberharcèlement lié à votre travail dans les cinq dernières années? Si vous avez répondu positivement à un des éléments de la section précédente (types de cyberharcèlement) cochez « Oui » à cette question.

- Oui
- Non (le répondant est envoyé à la question 25)

10- Habituellement, pouvez-vous identifier la ou les personnes qui vous cyberharcèle(nt)?

- Oui
- Non
- Pas certain(e) de l'identité de la ou les personne(s) qui me cyberharcèle(nt)

11- Approximativement, combien de personnes différentes vous ont cyberharcelé ou vous cyberharcèlent présentement?

- 1 à 5
- 6 à 10
- 11 à 20
- Plus de 20

12- La majorité des personnes qui vous cyberharcèlent ou qui vous ont cyberharcelé dans les cinq dernières années sont :

- Des femmes
- Des hommes
- Je ne sais pas

13- Dans la dernière année, croyez-vous qu'un évènement (une de vos apparitions, un de vos articles, une de vos publications sur les réseaux sociaux, etc.) soit à la source de l'épisode de cyberharcèlement vécu? (Réponse ouverte)

- Non
- Oui : spécifiez.

14- De façon plus précise, quel(s) **outil(s)** numérique(s) les personnes qui vous harcèlent ou qui vous ont harcelé ont-elles utilisé(s)? Indiquez la fréquence.

1 : Toujours (À répétition)

2 : Souvent (4 à 5 fois)

3 : Occasionnellement (2 à 3 fois)

4 : Rarement (1 fois)

5 : Jamais (Aucune fois)

- Twitter
- Mur Facebook
- Messagerie instantanée Facebook
- Message texte
- Blogue
- Forum
- Courrier électronique en provenance d'une personne non identifiée ou d'un pseudonyme
- Courrier électronique en provenance d'une personne identifiée
- Section pour les commentaires d'un article
- Instagram
- Snapchat
- LinkedIn
- Section pour les commentaires dans YouTube
- WhatsApp
- Reddit

15- Si un autre outil a été utilisé pour vous cyberharceler, mentionnez-le ici.

RÉACTIONS

16- Lisez chacun des énoncés suivants. Parmi ceux-ci, indiquez les cinq réactions les plus importantes qui ont été engendrées à la suite des épisodes de cyberharcèlement que vous vivez ou que vous avez vécus.

- Considérer l'évènement comme inévitable
- Discuter avec des collègues
- Rapporter formellement l'incident à vos supérieurs
- Changer la sécurité de vos comptes en ligne
- Utiliser l'humour
- Minimiser la situation
- Tenter de discuter avec le ou les harceleurs pour régler la situation
- Rapporter l'incident sur la plateforme
- Attaquer le ou les harceleur(s) en retour
- Utiliser des applications pour prévenir de futurs incidents
- Discuter avec la famille et les amis
- Demander à un tiers de gérer vos comptes
- Ignorer l'incident

- Rapporter l'incident à la police
- Se sentir responsable
- Bloquer la personne harceleuse
- Enlever, modifier ou cacher des informations personnelles
- Quitter une plateforme (médias sociaux et autres) en ligne indéfiniment
- Quitter une plateforme en ligne durant un certain temps
- Autre : spécifiez

17- Avez-vous discuté avec votre employeur ou une personne en autorité chez votre employeur du cyberharcèlement que vous vivez ou avez vécu ?

- Oui
- Non

18- Si vous en avez discuté avec votre employeur, comment a-t-il réagi ?

- Mon employeur est intervenu auprès de l'intimidateur.
- Mon employeur a contacté la police.
- Mon employeur a tenté de me rassurer mais les démarches ne sont pas allées plus loin.
- Mon employeur n'a rien fait.
- Mon employeur m'a fait sentir que j'étais responsable de ce qui m'arrivait.
- Mon employeur m'a dit que ce qui se passait sur les réseaux sociaux n'était pas de sa responsabilité
- Autre, précisez.

19- Si vous avez utilisé une autre ressource, veuillez le mentionner ici et expliquer dans quelle mesure cette ressource vous a aidé.

20- Comment les ressources que vous avez consultées ont-elles réagi à votre épisode de cyberharcèlement ?

- Ils l'ont considéré comme peu ou pas important
- Ils n'étaient pas surpris
- Ils vous ont demandé comment ils pouvaient vous aider ou vous soutenir
- Ils ne vous ont pas cru
- Ils ont été choqués
- Ils ont offert leur soutien
- Ils ont fait preuve d'indifférence
- Je n'ai pas rapporté l'incident
- Autre : spécifiez

21- Si vous n'avez pas cherché d'aide expliquez pourquoi. (Réponse ouverte)

IMPACTS

22- Avez-vous subi l'un de ces effets sur le plan professionnel à cause du ou des épisode(s) de cyberharcèlement vécu(s) lors des cinq dernières années? Vous pouvez cocher plusieurs réponses.

- Perte de confiance en ses capacités professionnelles
- Perte de productivité
- Votre réputation professionnelle en a souffert
- Attention accaparée par ce type de messages
- Crainte d'aller sur les réseaux sociaux
- Vous avez eu envie de quitter votre emploi
- Vous n'aviez plus le goût d'aller travailler
- Je modifie ma pratique professionnelle afin de ne plus prêter à controverse (ex : champs d'activités)
- Je n'ai subi aucun effet
- Autre : spécifiez

23- Avez-vous subi l'un de ces effets sur le plan personnel à cause du ou des épisode(s) de cyberharcèlement vécu(s) lors des cinq dernières années? Vous pouvez cocher plusieurs réponses.

- Dépression et/ou épuisement professionnel
- Dévalorisation
- Embarras/humiliation
- Impuissance
- Problèmes de santé physique
- Stress
- Peur
- Difficulté à dormir
- Irritabilité
- Anxiété ou détresse
- Problème de consommation
- Difficulté de concentration
- Isolement
- Colère
- Démotivation
- Pensée suicidaire
- Je n'ai subi aucun effet
- Autre : spécifiez

24- Est-ce que vos relations ont souffert du ou des épisode (s) de cyberharcèlement que vous avez vécu(s) lors des cinq dernières années? Vous pouvez cocher plusieurs réponses.

- Relations avec des supérieurs
- Relations avec des collègues
- Relations avec des membres de la famille
- Relations avec des amis
- Relations avec les réseaux sociaux
- Aucune de mes relations en a souffert
- Autre : spécifiez

TÉMOIGNAGES

25- Dans cette case, vous pouvez décrire ou fournir plus de détails sur le cyberharcèlement que vous avez vécu au cours des cinq dernières années. Utilisez autant d'espace que vous le désirez. Si vous le souhaitez, vous pouvez également télécharger des images ou des captures d'écran plus bas. (Question ouverte)

26- Si vous voulez joindre un document à votre témoignage (capture d'écran, photo, etc.), vous pouvez le faire ici.

27- Joindre un deuxième fichier.

28- Joindre un troisième fichier.

SOLUTIONS

29- Selon vous, quelles mesures devraient être prises pour diminuer les cas de cyberharcèlement? Indiquez votre accord.

Échelle de Likert à 5 choix :

- 1 : Pas du tout d'accord
- 2 : Un peu désaccord
- 3 : Ni en accord, ni en désaccord
- 4 : Un peu en accord
- 5 : Tout à fait d'accord

- Permettre au personnel de l'information de bloquer des utilisateurs harcelants
- Que le cyberharcèlement lié à mon travail soit reconnu comme une forme de harcèlement en milieu de travail par l'employeur
- Que l'entreprise ait une politique ou un protocole d'intervention clair sur le cyberharcèlement et la fasse connaître au public et à l'interne

- Interdire systématiquement au public de vous contacter sur les réseaux sociaux
- Que chaque acte de cyberharcèlement soit dénoncé à la direction qui transmettrait, au besoin, la plainte à la police
- Que les employeurs prennent au sérieux les employés qui dénoncent le cyberharcèlement lié au travail
- Que le gouvernement fasse une mise à jour de la loi pour inclure le cyberharcèlement comme une des manifestations de harcèlement en milieu de travail
- Que la population soit sensibilisée sur la façon de se comporter dans les médias sociaux et autres moyens de communication numériques

30- Y a-t-il d'autres mesures que celles évoquées précédemment qui devraient être prises pour diminuer les cas de cyberharcèlement? (Question ouverte)

31- Existe-il des mesures dans votre entreprise pour prévenir la cyberharcèlement?

- Oui : spécifiez.
- Non

32- Existe-il des mesures pour soutenir les victimes de cyberharcèlement dans votre entreprise?

- Oui : spécifiez.
- Non

33- Est-ce que les mesures mises en place par votre entreprise sont adéquates et suffisantes?

- Oui
- Non

MÉDIAS SOCIAUX ET CYBERHARCÈLEMENT

34- Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations ci-dessous?

- 1 : Totalemment en désaccord
- 2 : En désaccord
- 3 : Neutre
- 4 : D'accord
- 5 : Totalemment en accord

- Les médias sociaux sont incontournables dans le métier que je pratique.

- Le partage de contenu journalistique sur les médias sociaux permet au média pour lequel je travaille de rayonner dans la société.
- Le cyberharcèlement est inévitable par la nature même de mon travail et de l'exposition qui en découle.
- Il est de la responsabilité de l'employeur de soutenir les travailleurs qui vivent du cyberharcèlement.
- Il est de la responsabilité de l'employeur de mettre en place des mesures afin de prévenir les cas de cyberharcèlement.

Nous vous remercions de votre participation !

Annexe C

Formulaire de consentement



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

« Évaluation de l'ampleur du phénomène du cyberharcèlement dans le milieu de l'information : types, impact et actions entreprises »

PRÉAMBULE :

Nous menons actuellement une recherche portant sur le phénomène du cyberharcèlement envers les travailleurs et travailleuses de l'information au Québec. Nous vous invitons à remplir le questionnaire, peu importe que vous ayez SUBI ou NON du cyberharcèlement, car nous désirons dresser un portrait exhaustif de la situation.

IDENTIFICATION :

Chercheur(e) responsable du projet : Stéphane Villeneuve
Téléphone : (514) 987-3000 poste 5503

Département, centre ou institut : Université du Québec à Montréal, Département de didactique

Adresse postale : Faculté des sciences de l'éducation, Département de didactique, Bureau N-3930, C.P. 8888, succ. Centre-ville, Montréal (Québec) H3C 3P8, Canada

Adresse courriel : villeneuve.stephane.2@uqam.ca

Membre(s) de l'équipe : Annick Charrette et Patricia Lévesque, Fédération nationale des communications (FNCC-CSN) Fanny Bellavance et Jérémie Bisailon, Assistants de recherche à l'UQAM

Coordonnatrice : Carmen Fontaine, Service aux collectivités de l'UQAM

OBJECTIFS DU PROJET et FINANCEMENT :

Ce projet a pour but d'explorer l'état de la situation en matière de cyberharcèlement envers les travailleurs et travailleuses de l'information afin de vérifier si ce phénomène impacte la façon d'exécuter leur métier. Ainsi, quatre objectifs sont au cœur de cette recherche : 1) quantifier la fréquence et les types de cyberharcèlement vécus par la population cible ; 2) documenter les

conséquences psychologiques engendrées ; 3) recenser les mesures prises par la personne harcelée et par son employeur ou son employeuse lors d'épisodes de cyberharcèlement ; et 4) évaluer l'impact du phénomène de cyberharcèlement perpétré sur les réseaux sociaux sur les conditions de travail des travailleurs et travailleuses de l'information.

Ce projet de recherche reçoit l'appui financier du Programme d'aide financière à la recherche et à la création recherche octroyé dans le cadre des services aux collectivités de l'UQAM ainsi que de la Fédération nationale des communications (FNCC-CSN).

PROCÉDURE(S) OU TÂCHES DEMANDÉES AU PARTICIPANT :

La tâche consiste à remplir le questionnaire en ligne. Ce dernier comporte 30 questions portant sur les types de cyberharcèlement vécus, sur les épisodes de cyberharcèlement (harceleurs, moyens, impacts), sur les réactions de votre employeur ou de votre employeuse et sur les solutions envisageables. Il requiert environ quinze minutes

AVANTAGES et RISQUES POTENTIELS :

Il importe de souligner qu'il n'y a aucun risque d'inconfort significatif associé à votre participation à cette recherche ni aucun risque physique à remplir ce questionnaire. Cependant, certaines questions pourraient raviver des émotions désagréables. Dans la mesure où vous avez été/êtes présentement victime de cyberharcèlement et que vous éprouvez des malaises à la suite des réponses données dans le questionnaire, nous vous invitons à contacter des ressources d'aide et de soutien : programme d'aide aux employés (PAE), Ordre des psychologues du Québec (<http://ordrepsy.qc.ca/fr/>), etc. Vous pouvez également communiquer directement avec votre syndicat : Association des journalistes indépendants du Québec (<https://www.ajiq.qc.ca/>) et la Fédération nationale des communications (<http://www.fncom.org/>).

ANONYMAT ET CONFIDENTIALITÉ :

Le questionnaire suivant est anonyme. De ce fait, aucune donnée ne permettra de vous identifier. De plus, la base de données sera conservée sur ordinateur pour des fins d'analyses statistiques et par la suite sur une clé USB dans un classeur sécurisé pour une durée de 5 ans. Lorsque vous remplirez le questionnaire, l'outil de sondage LimeSurvey laissera un fichier (cookie) sur votre ordinateur. Pour supprimer le cookie, utilisez la fonction appropriée de votre navigateur pour effacer la cache de votre ordinateur.

PARTICIPATION VOLONTAIRE et DROIT DE RETRAIT :

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure, mais aussi que vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche en décidant d'arrêter de remplir le questionnaire. Les questionnaires incomplets seront retirés de la base de données

Votre accord à participer implique également que vous acceptez que l'équipe de recherche puisse utiliser aux fins de la présente recherche (articles, mémoires et thèses des étudiants membres de l'équipe, conférences et communications scientifiques) les renseignements recueillis.

COMPENSATION FINANCIÈRE ou AUTRE :

Aucune compensation n'est attribuée pour avoir rempli le questionnaire.

CLAUSE DE RESPONSABILITÉ :

En acceptant de participer à ce projet, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez les chercheurs, le commanditaire ou les institutions impliquées de leurs obligations légales et professionnelles.

RECHERCHES ULTÉRIEURES :

Au terme du présent projet, nous aimerions conserver sur une période de 5 ans les données recueillies auprès de vous pour conduire d'autres projets de recherche. Les règles d'éthique du présent projet s'appliquent à cette conservation à long terme de vos données. Vous êtes libre de refuser cette utilisation secondaire.

- J'accepte que mes données puissent être utilisées pour des projets de recherche ultérieurs
- Je refuse que mes données puissent être utilisées pour des projets de recherche ultérieurs

DES QUESTIONS SUR LE PROJET OU SUR VOS DROITS ?

Pour des questions additionnelles sur le projet, sur votre participation et sur vos droits en tant que participant de recherche vous pouvez communiquer avec le chercheur principal, Stéphane Villeneuve, aux coordonnées présentées plus haut.

Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche sur le plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la présidence du Comité, par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro (514) 987-3000 # 7753 ou par courriel à CIEREH@UQAM.CA

De plus, si vous pensez être victime d'un traitement injuste de la part de l'Université ou vous jugez qu'une décision vous concernant n'est pas équitable, vous pouvez communiquer avec l'ombudsman de l'UQAM. Pour ce faire, vous pouvez communiquer par téléphone au (514) 987-3151 ou par courriel à ombudsman@uqam.ca

REMERCIEMENTS :

Votre collaboration est importante à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier. Si vous souhaitez obtenir un résumé écrit des principaux résultats de cette recherche, veuillez écrire à l'adresse villeneuve.stephane.2@uqam.ca en indiquant une adresse de courriel où vous communiquer le résumé.

Par la présente :

- a) je reconnais avoir lu le présent formulaire d'information et de consentement ;
- b) je consens volontairement à participer à ce projet de recherche ;
- c) je comprends les objectifs du projet et ce que ma participation implique ;
- d) je confirme avoir disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer ;
- e) je reconnais aussi que le responsable du projet (ou son délégué) a répondu à mes questions de manière satisfaisante en communiquant par courriel à villeneuve.stephane.2@uqam.ca ; et
- f) je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps en ne remplissant pas entièrement le questionnaire, sans pénalité d'aucune forme ni justification à donner.

Signature du participant :

Je reconnais avoir lu le présent formulaire de consentement. Je reconnais que j'ai eu suffisamment de temps pour réfléchir avant de prendre ma décision de participer. Je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme ni justification à donner. Il me suffit de ne pas remplir le questionnaire en entier et mes données seront automatiquement supprimées.

CONSENTEMENT EN CLIQUANT « J'ACCEPTÉ » ou « JE REFUSE » DANS L'IME SURVEY

Nom du chercheur responsable du projet

Date

Annexe D

Données qualitatives

A. Témoignages

1. Le cyberharcèlement reçu est plus du type "troll qui ne lâche pas le morceau". Des trolls qui ridiculisent des propos, qui cherchent la moindre erreur, qui dénigrent les sujets. Les menaces n'ont jamais été sérieuses. Des situations qui tirent du jus, qui irritent et exaspèrent, qui ne m'ont jamais intimidé ou fait peur en soi. Surtout quand je compare avec des collègues féminin, ce que j'ai reçu n'est pas grand chose.
2. Un homme m'envoyait des courriels disant que j'avais une voix agressive dans les pubs. Il revenait à la charge tous les 6 mois. C'est mon patron qui a fini par prendre les choses en main. Je reçois parfois des messages insultants à notre messagerie texte de la radio. Je réponds 1 ou 2 fois, puis je les laisse faire et ils se tannent. Ça semble souvent être des gens qui n'ont pas toute leur tête. J'ai reçu plusieurs propositions déplacées par messenger. Je leur dis qu'ils exagèrent, je ne réponds pas ou je les bloque. C'est selon. Parfois, les gens nous insultent sur nos posts. Souvent, les autres utilisateurs nous défendent. Nous masquons leurs commentaires ou les barrons la plupart du temps.
3. J'endure, cela fait parti de mon travail et de la réalité. Il faut avoir la couenne dur.
4. J'ai déjà reçu des messages par messagerie instantanée sur Facebook me demandant d'envoyer une ou des photos de ma poitrine. Sinon, la plupart des messages haineux sont reçus via la station de radio pour laquelle je travaille (messagerie texte ou messagerie privée Facebook de la station), s'adressant à moi ou à l'équipe sur des opinions ou des faits que nous avons mentionnés en ondes.
5. J'ai commencé à vivre la cyber-intimidation professionnelle au début de ma carrière en [REDACTED]. Dommage que le sondage ne porte que sur les 5 dernières années! hahaha! J'en aurais long à raconter! Menaces de mort, menaces de suicide, faux profils avec ma photo sur des sites de rencontres, communiqué de presse envoyé dans tous les médias locaux et sur le web pour diffuser des informations mensongères sur ma personne, collègue jalouse qui me fait parvenir des injures sous des pseudos... et pourtant, j'étais et je suis un collègue apprécié par mes pairs et par le public! Je le jure! Dans mon cas, c'est malheureusement la jalousie du milieu et de certains auditeurs qui a mené à cette forme d'intimidation. L'effet pervers de ces événements du passé, c'est que je minimise tout ce qui me semble de moins grande importance que ce que j'ai vécu au début de ma carrière. Mais une chose est claire pour moi : ÇA NOUS MARQUE POUR LA VIE! Je fais attention sur les réseaux sociaux, j'écris mon nom au moins 1 fois par mois sur google pour surveiller le contenu me concernant. Je ne le fais pas juste pour moi. Je le fais aussi pour mes proches, car eux sont blessés plus que moi lorsque quelqu'un porte atteinte à ma réputation en public.
6. J'ai été ciblée par des trolls d'allégeance souverainiste lorsque je [REDACTED]. Une vidéo reprenant ma photo a été produite et les menaces étaient constantes pendant 2-3 jours, usant à ce qu'un utilisateur suggère de "tirer sur le messenger". Les commentaires étaient alimentés par le compte [REDACTED], qui diffusait tous les événements auxquels participaient le P... J'ai donc eu l'impression que des intimidateurs se retrouvent dans un des événements que je couvrais, puisque [REDACTED]. Mon employeur (le directeur du média et le média) a été "taggué" dans des tweets et a réclamé que je fasse un "rectificatif" (une sorte de mise en contexte pour un tweet qui ne comportait aucune erreur de fait). J'ai senti que l'employeur tenait à défendre sa réputation bien davantage qu'à me défendre, moi. J'ai eu l'impression que nous validions la démarche des trolls en leur répondant, que nous leur donnions raison de me prendre à partie de la sorte et que la démarche allait me ré-exposer au harcèlement. Je me suis opposée à la rédaction de cette "précision" et proposé que nous leur répondions par les voies officielles (genre le Conseil de presse) s'ils choisissaient de passer par là. L'employeur a plutôt décidé d'écrire le "rectificatif" à ma place...

7. J'ai supprimé ma Photo sur Facebook et j'écris très rarement sur les réseaux sociaux en ma qualité de journaliste. Je ne fais aucun partage d'articles. Ces épisodes d'harcèlement ont modifié ma façon de faire sur les réseaux sociaux. J'ai un compte perso, sous un autre nom. Je ne suis plus intéressée à occuper des fonctions professionnelles qui demandent d'être actif dans ce domaine avec mon identité. Je trouve que la ligne entre la vie personnelle et professionnelle n'est pas respectée. Je dois souligner que mon employeur a très bien géré la situation, mais je considère que le jeu n'en vaut pas la chandelle. Mon employeur est actif sur les réseaux sociaux, je peux être « active » sur son compte et non en mon nom personnel. Au-delà de ça, je considère que ma vie privée est brimée.
8. Beaucoup de commentaires négatifs et répétés sur Twitter ; mes propos ont été déformés ou résumés de façon simpliste pour me faire mal paraître ; propagation de fausses rumeurs à mon sujet.
9. En étant souvent en ondes à la radio et à la télé, nous sommes la cible des commentaires rapides des auditeurs et téléspectateurs sur les médias sociaux ou par courriel. Ils vont souvent nous corriger sur notre langage, ça va ce genre de commentaires... Mais se faire dire que je suis mal habillé, que j'ai besoin de changer ma garde-robe, que je ne suis pas bien dans mes vêtements, que je suis un OSTI DE FIFE, un CRISS DE FIFE... C'est ce genre de commentaires qu'il est possible d'avoir.
10. Un homme est devenu violent par écrit avec moi. Souhaitant une relation amicale. Pendant des mois.
11. 1- Le principal cas que j'ai est un homme qui m'a écrit TOUS LES JOURS pendant un an pour me dire que j'étais la plus belle femme du Québec. ue j'étais belle, il me posait des questions sur ma famille, quand je donnais ma position géographique [REDACTED] il me disait que j'étais proche de lui. J'ai fini par arrêter de lui répondre. Ses messages sont maintenant aux 4 à 6 mois au moment où j'écris ces lignes. 2- Un homme m'a déjà écrit pour me dire qu'il était nouvellement divorcé et u'il cherchait une aventure, et que j'étais la candidate idéale. 3- Alors que je remplaçais à titre [REDACTED] d'une station, un homme m'a déjà dit que j'étais une idiote d'avoir autorisé un tournage. (Des images de son enfant avaient été rises, et selon lui, il n'avait pas consenti.) Ils menaçaient de poursuivre la station. 4- Quand je suis passée [REDACTED] un homme m'a insulté sur mon wall Facebook. Il critiquait [REDACTED] pour les raisons habituelles qu'on entend (« ce sont mes taxes », « les Conservateurs avaient raison de couper les subventions », etc.), mais il disait être déçu que je change de station, que j'avais fait le mauvais choix, qu'il ne m'écouterait plus, etc. Je l'ai invité à ne plus me suivre sur les réseaux sociaux.
12. Les commentaires sont sur mon apparence. Les entrevues serrées faite par une femme dérangent souvent.
13. La question mal formulée à l'origine de l'acharnement que j'ai subi sur les médias sociaux a été relayée, dès le départ, sur le web, à la radio et dans les médias sociaux par des émissions dites humoristiques. Je doute fort que les conséquences d'un tel geste sur le journaliste lui-même ou sur les membres de sa famille rapprochée soient bien mesurées. Ou alors, la recherche des cotes fait loi, peu importe. L'immense communauté de gens malveillants qui naviguent sur les réseaux sociaux n'attendent qu'une chose aussi insignifiante pour s'en prendre à la personne. Et c'est là tout le problème. Les commentaires désobligeants ou carrément méchants sont personnels. Certaines personnes de mon entourage m'ont dit qu'elles m'avaient "défendue" sur les réseaux sociaux en soulignant mon professionnalisme et le fait que je sois une bonne personne. Hallucinant. D'autres personnes que je connais sont devenues mal à l'aise avec moi ayant lu le déferlement de commentaires. Pour une question mal formulée ? Vraiment ?
14. je ne souhaite pas commenter puisque cela est affaire du passé
15. Il s'agit essentiellement de commentaires de lecteurs laissés à la suite du reportage. À un moment, il s'agissait de menace physique d'un interlocuteur, mais l'employeur, via notre avocat, a décidé de ne pas agir, doutant du sérieux de la menace. L'interlocuteur n'a effectivement pas donné suite à sa menace.
16. Je ne suis pas certaine qu'on puisse considérer ça comme du cyberharcèlement, mais certains lecteurs réagissent à des articles en écrivant un courriel pour des détails plus ou moins importants, et parfois leur ton semble presque agressif, et ça remet en question la qualité de mon travail, juste parce que ça diffère de leur façon de voir les choses. Souligner une erreur, c'est correct, mais quand ce n'est même pas une erreur objectivement, c'est dérangent (par exemple, simplement parce que des propos rapportés sont contraires à l'opinion du lecteur en question). Cela fait en sorte que parfois, quand je sais que j'ai écrit sur un sujet chaud, je suis stressée d'aller voir ma boîte de courriels parce que je n'ai pas envie de voir les réactions des gens. Et souvent, ce n'est même pas justifié !

17. Surtout des courriels pour tourner au ridicule le sujet traité et les intervenants interrogés.
18. Je suis chroniqueuse en plus d'être journaliste. Je signe donc des billets d'humeur, qui sont parfois ridiculisés sur les médias sociaux. Mais l'épisode qui m'a le plus marquée c'est celui où j'avais signé un article [REDACTED] et je m'étais rendue dans [REDACTED]. Un lecteur, visiblement contre [REDACTED] m'avait envoyé des dizaines de messages, le jour et la nuit, pour me dire que j'encourageais [REDACTED]. Il a commencé par m'écrire par courriel pour ensuite me retracer sur Facebook. J'ai essayé d'argumenter, mais il n'y avait rien à faire. Il m'a dit de me surveiller, car je pourrais finir sur le capot d'un char, comme [REDACTED]. J'ai cessé de lui répondre et je l'ai dit à mon patron, qui est intervenu auprès du lecteur. Mon patron aurait porté plainte à la police, mais l'homme a cessé ensuite de m'écrire.
19. Le cyberharcèlement vient généralement d'auditeurs qui sont mécontents. Ça fait partie de la "game" et cela ne m'affecte pas outre mesure.
20. J'ai eu droit aux éternels "criss (estie) de noir", "crisses toi dans le fleuve", "rentres chez vous", "voler le travail des autres"... Bref, une panoplie de mots doux à mon égard. Des attaques sur le fait qu'être de la diversité et de couleur est forcément rattaché au fait d'être musulman et donc associé au terrorisme, à concourir à menacer la culture québécoise, à vouloir réduire en minorité le québécois "pure laine", etc... Une fois une personne a spécifier "qu'il valait mieux ne pas la croiser dans la rue" sous entendu que ce serait une menace de violence physique. Là encore, la minorité qui s'exprime cache une majorité silencieuse. Cela a induit ensuite chez moi de m'interroger quant aux regards, aux blagues bizarres des collègues... En fait, l'éducation est aussi à faire au sein de notre entreprise. La sensibilité à l'autre n'est pas toujours une qualité partagée par les collègues. C'est même la discrimination la plus blessante. Parce qu'on se sent moins compétent, on doit redoubler d'effort pour faire passer la pertinence d'un sujet. Il n'est pas rare que mes propositions de sujets soient retoqués ou ne fassent pas l'objet de réponse par l'affectation. Alors que si un collègue reprends l'idée de sujet en disant "c'est intéressant" : il sera considéré comme tel. Je ne pense pas que le cyberharcèlement soit la seule et unique source de harcèlement. Il m'apparaît, à la lueur de mon expérience, que l'ensemble du contexte de travail concoure à lui conférer une incidence plus grande qu'elle ne l'est. Le manque de soutien, le panoptisme au travail, l'absence de considération pour l'autre, la concurrence dans les sujets ou pour faire la une sont autant d'éléments qui concourent à ce que le cyberharcèlement soit considéré comme univoque et unique cause de harcèlement. Or, c'est la partie visible de l'iceberg. Et dans notre système d'information sur les réseaux sociaux cela fait partie de la norme que d'être sujet à des réactions contraires et parfois violentes. Les personnes réagissent sous le coup de l'émotion sans porter une réflexion sur le sujet ou sur le fait qu'ils s'adressent à des personnes réelles. Je crois que les "cyberharceleurs" sont majoritairement des personnes qui "sur réagissent" en fonction de leurs émotions et notamment de leurs peurs. On sait que la peur est un mécanisme de défense quand on se sent menacé et donc diminué. Rares sont les cyberharceleurs qui soient de réelles menaces, mais quand ils sont réellement menaçant, ils passent à l'acte violemment. à nous de savoir faire la apt des choses et être accompagnée ne cela par des personnes formées au sein de notre collectif de travail.
21. Obligation de répondre aux appels téléphoniques des auditeurs frustrés par le réseau routier (radio circulation de [REDACTED])
22. J'ai décrit le contexte actuel à la question 20. Cette situation s'est accentuée à la suite des élections municipales. Depuis l'été dernier, la situation est plus calme. Ça risque de reprendre dans les prochains mois avec les questions et les décisions qui doivent être prises. Comme je l'ai écrit, je ne sais pas si on doit parler de harcèlement. Ce sont des commentaires désobligeants, de petites ointes qui mettent en doute ma compétence et mon intégrité professionnelle. Il y a eu un cas particulier, il y a [REDACTED]. Un gars que [REDACTED]. Il est eschatologue, conspirationniste et antisémite. Dans ce cas, c'est carrément un problème de santé mentale. Il nous envoyait constamment des pages de délires qu'on refusait de publier. Il avait diffusé plusieurs vidéos sur Youtube accusant le journal de faire partie du grand complot sioniste pour contrôler l'humanité. Il m'avait envoyé un vidéo sur Youtube disant qu'il savait où j'habitais et qu'il pouvait en parler « ses petits amis ». On n'a rien fait, mais on a pensé porter plainte à la police. Je sais qu'il a aussi fait des menaces à [REDACTED] qui lui a porté plainte à la police. [REDACTED]
23. La plupart des formes de cyberintimidation sont des commentaires désobligeants à l'égard du contenu d'un reportage. Ils prennent la forme d'attaques personnelles sur la qualité du travail journalistique ou sur le média auquel j'appartiens.

24. Courriels haineux et presque menaçants Messages agressifs ou méchants sur Facebook Tweet ou publications Fb dévalorisantes Harcèlement sur tweeter et instagram Divulcation de mon numéro de cellulaire sur une publication Facebook accessible à tous
25. Une femme s'est fait passer pour un homme et m'a menacé, moi et mon mari. Cette personne disait me suivre quand je sortais. Elle critiquait tout ce que je publiais. Elle rabaissait le travail que je faisais. Elle savait où je vivais, où j'allais, qui je fréquentais. Cette personne m'envoyait des lettres, des textos, des emails. J'ai dû changer mon numéro de téléphone cellulaire. J'ai dû changer mes habitudes de vie (fermer les stores chez moi, éviter de sortir le soir dans le jardin, ne plus voir mes amis, vérifier si j'étais suivie en voiture, etc.). J'ai dû retirer plusieurs renseignements personnels d'Internet y compris des renseignements sur mon mari. Elle semblait tout connaître de moi et avait probablement tout lu ce que j'écrivais et tout ce que je mettais en ligne. Cette personne utilisait plusieurs identités et communiquait avec moi avec plusieurs emails différents ; je ne savais plus à qui je parlais exactement. J'ai douté de tout le monde autour de moi. Je ne voulais plus partir en vacances, ni sortir de la maison de peur de rencontrer cette personne. C'était probablement une perverse narcissique qui voulait détruire ma vie, mon couple et mon travail. Les faits ont débuté en [REDACTED] et continuent. Même si j'ai bloqué cette personne, je sais qu'elle continue de lire ce que j'écris et qu'elle continue de se renseigner sur ce que je fais.
26. En [REDACTED] j'ai produit un reportage sur des travailleurs étrangers [REDACTED] [REDACTED] J'ai reçu un message privé sur Twitter qui me disait d'aller faire un reportage sur la place Tahrir. En d'autres mots : va te faire agresser sexuellement. https://www.lemonde.fr/afrique/article/2012/10/21/egypte-une-journaliste-francaise-agressee-sexuellement-place-tahrir_1778668_3212.html <http://www.slate.fr/lien/65783/journaliste-caroline-sinz-viol-place-tahrir-france-televisions> L'an passé, un blo ueur a produit un article sur moi. Je venais de révéler qu'il était accusé d'intimidation envers le [REDACTED] Dans cette affaire, les rocédures udiciaires sont tou ours en cours. [REDACTED]
27. Le pire cas est venu du lobby pro armes qui m'a inondé de courriels et qui a déposé une plainte non fondée au Conseil de presse (qui a finalement été rejetée). En d'autres temps, courriels, gazouillis et commentaires sur Facebook hors propos, attaquant parfois les compétences, ridiculisant le choix d'un sujet d'article, etc.
28. Bon nombre des messages haineux que je reçois dans le cadre de mon travail ne sont pas forcément dirigés vers moi, mais vers les gens de qui je parle. Par exemple, j'ai reçu énormément de message racistes et violents, appelant parfois carrément à la haine, après des articles sur les migrants, sur les victimes de la guerre, etc. Souvent provenant des mêmes personnes qui en font une fixation. Même si ces messages ne me menacent pas directement, je les considère néanmoins comme du harcèlement, car ils sont hautement désagréables et, bien entendus, non sollicités. Recevoir quotidiennement un tel flot de haine affecte mon moral, perturbe mon travail et nuit à ma productivité. D'autres messages sont parfois dirigés vers moi et, sans constituer de menace, sont aussi lourds que ceux décrits au paragraphe précédents. Accusations d'être à la solde du grand capital ou de la mouvance communiste, théories du complot de toutes sortes, prêt d'intentions, etc.
29. Un peu inévitable. Il y a des gradations. C'est mineur dans mon cas.
30. Une femme se fait un plaisir à me souligner des petites erreurs dans mes textes en m'humiliant, me dévalorisant et remettant en question mes capacités par courriel. Très agressive verbalement...
31. Je reçois surtout du harcèlement par courriels, des gens qui envoient des dizaines de messages, souvent haineux, par rapport aux sujets sur lesquels j'écris.
32. Lorsque des situations de cyberharcèlement surviennent, les gens le font normalement en commentaires sur la page Facebook où nos articles sont publiés. Alors ils vont insulter la « journaliste qui écrit ce torchon là », mais très rarement ils vont écrire mon nom ou celui de la journaliste qui signe l'article. J'ai tendance à me dire que ce n'est pas moi qui est visée personnellement, que c'est mon article ou mon média. Ce qui me dérange toutefois c'est que lorsque j'écris un article qui dérange, c'est à moi à filtrer les messages selon mon directeur parce que nous n'avons pas d'employé payé pour ça à la station. Alors c'est moi qui lis ces messages insultants et souvent je n'ai pas envie d'aller lire les commentaires parce que je le sais que mon travail va être la cible de méchancetés puisque le sujet est plus sensible. De plus, selon mon média, nous n'avons pas à répondre aux commentaires pour ne pas ajouter de l'huile sur le feu. Ça, ça vient lourd à la longue et c'est de ça que j'ai besoin de vacances comme je le dis souvent à mon conjoint.

33. Ce sont toutes des incidents simples que j'ai de la difficulté à qualifier de harcèlement. Des gens qui émettent des commentaires gratuits sur les réseaux sociaux sans nécessairement les diriger directement à mon endroit (pas envoyé à mon compte personnel), mais que je peux voir néanmoins. Mais c'est le propre des réseaux sociaux de laisser n'importe qui écrire n'importe quoi. Je ne peux pas dire que ça m'ait vraiment affecté.
34. Les gens ont tendance à être irrespectueux sur les réseaux sociaux car ils croient qu'ils sont intouchables derrière leur écran. Ils nous manquent de respect parce qu'ils estiment être d'allégeance politique contraire aux propriétaires du média et nous attribuent automatiquement cette allégeance politique (de notre patron). Ils sont en désaccord avec les propos du reportage et pour cette raison, nous traitent d'idiots, remettent en question nos compétences et nous accusent d'être biaisés même lorsque tout est fondé sur des faits et des opinions exprimées par des tiers.
35. J'ai été en ondes [REDACTED] à l'émission [REDACTED] comme chroniqueuse réseaux sociaux [REDACTED] c'est à ce moment que j'ai reçu le plus de commentaires désobligeants. Il y en a eu des dizaines, surtout quand j'abordais un sujet féministe. On m'écrivait sur Twitter ou sur le chat de l'émission, que j'étais évidemment une cochonne, que ça paraissait dans ma voix. On insinuait que j'avais couché avec X ou Y pour obtenir cette affection. Pour les dénoncer, j'ai même parfois lu ces commentaires en ondes. Un homme m'a écrit plusieurs fois sur Twitter pour me reprocher de ne pas lui faire de place en ondes [REDACTED]. Comme je ne lui répondais pas, il a commencé à me traiter de pute, de femme qui se pense meilleure que les hommes. Après plusieurs messages, il m'a dit qu'il viendrait en studio pour me violer. J'en ai parlé à mon animateur qui m'a suggéré d'en parler à ma patronne. Elle a pris la chose très au sérieux. Si je me rappelle bien, elle a contacté les policiers qui lui ont suggéré que nos services juridiques lui envoient une mise en demeure le sommant de ne plus entrer en contact avec moi. Ça été fait, et je n'ai plus jamais entendu parler de lui.
36. Il s'agit d'un événement. Une télé-spectatrice a fait une recherche exhaustive sur moi et m'a envoyé par courriels toutes les informations personnelles qu'elle avait pu obtenir sur le web, incluant le nom de mes enfants, de mon ancienne conjointe, de mes parents, de la valeur de leur résidence, etc. Je me suis senti intimidé, vulnérable. Je n'ai plus répondu à ses courriels et ça a cessé.
37. Courriels de critiques agressifs ; courriels ridiculisant le travail ou l'éthique ; courriels d'insultes misogynes ; commentaires agressifs sur les médias sociaux (Twitter) ; insultes sur les médias sociaux (Twitter).
38. Lorsqu'on écrit sur une personnalité publique appréciée, pour dénoncer un geste répréhensible de sa part, bon nombre de Québécois nous prennent à parti en votant l'image parfaite de cette vedette s'effondrer. Les gens nous disent/souhaitent des choses pire que ce que leur idole a fait. Ils ne reconnaissent pas le travail d'enquêtes ardu et le fait que toute inconduite doit être dénoncée. Les Québécois préfèrent souvent malheureusement s'attaquer au messager qu'au fautif.
39. Outre l'épisode du gazouillis sur [REDACTED], il arrive parfois de recevoir des courriels très mesquins et souvent misogynes. Je réponds habituellement à la personne soit avec douceur (ce qui désarçonne généralement mon interlocuteur) soit par une vacherie équivalente mais plus recherchée si je ne suis pas d'humeur. Dans un cas de personne qui en était à son 2e ou 3e message désobligeant, dont un à ma collègue, nous l'avons fait suivre à notre patron, qui a contacté la personne.
40. J'avais écrit un article sur une manifestation qui a eu lieu à [REDACTED], entre des groupes antiracistes et [REDACTED]. Une personne a critiqué mon travail sur Twitter, à répétition. Il a ensuite repris ma photo Twitter, en disant à ses abonnés que j'avais écrit un article truffé d'erreurs. Ses micromessages ont évidemment été largement partagés. Je lui ai dit que je ne voulais pas parler de mon article en 140 caractères, alors je l'ai invité à m'écrire un message. Il ne m'a finalement jamais répondu.
41. Les messages qui me choquent le plus sont ceux qui remettent en question mon intégrité journalistique, en soutenant que je suis à la solde de l'équipe que je couvre ou que je n'ai pas le courage de poser les vraies questions. Je sais que je devrais les ignorer, mais je ne peux pas m'empêcher de défendre mon intégrité.
42. Un article d'une critique négative de film a provoqué une dizaine de "trolls" à m'abaisser et me demander quelles étaient mes qualifications pour ne pas aimer tel ou tel film et à me demander de fermer mon blogue.
43. J'ai subi une attaque massive sur Twitter d'internautes, souvent anonymes, qui se disaient outrés par un article et multipliaient les insultes à mon égard sans lien avec l'article lui-même.

44. C'est beaucoup dans un blogue - que je n'ai plus - que j'ai été victime de commentaires désobligeants. J'ai aussi souvent des courriels de gens agressifs... et stupides. Je préférerais nettement ne pas être à risque d'être confrontée à cette violence par écrit, mais je n'ai pas le choix de lire, ces courriels arrivent dans ma boîte de messagerie que je dois consulter quotidiennement. Il est bon d'avoir les réactions des lecteurs et on ne peut donc pas les priver de notre adresse de courriels, mais c'est lourd par moments.
45. - Photos de pénis ou d'actes sexuels envoyées par messagerie Facebook - Propositions à aller prendre un café ou à s'écrire par messagerie Facebook ou courriels - Courriels désobligeants et répétés (l'un d'eux écrits à plusieurs journalistes, plusieurs fois par semaine)
46. Je n'ai subi que quelques attaques. Je ne crois pas être le stéréotype de la personne harcelée. Il s'agissait de manifestations méprisantes à l'égard de ma compétence et de mon expertise. Rien en rapport avec mon sexe, mon âge, ma religion ou mon orientation sexuelle.
47. Bonjour, La pire intimidation dont j'ai été victime depuis 10 ans sur les réseaux sociaux provenait de collègues. Les plus ferrés dans le domaine sont certains chroniqueurs de médias écrits. Ils peuvent décider de démolir ton travail avec un tweet ou une chronique. Ça te suit pendant des mois. Cela a beaucoup plus d'incidences que des crétins anonymes sur Twitter, que je ne lis même pas. Sérieusement, vous demanderez à [REDACTED] de vous raconter. Arrêtez de chercher des imbéciles qui n'ont rien à faire et qui ne s'identifient pas pour nous chier dessus. Ils n'ont aucun auditoire et sérieusement, ça fait partie de la vie. Si un troll te déstabilise, t'es peut-être pas à ta place en journalisme. Les vrais bullies, pour moi le vrai problème, ce sont souvent les collègues qui décident de nous chier dessus.
48. Le seul épisode de cyberharcèlement que j'ai connu était l'œuvre d'une seule personne qui m'avait vue à la télévision et qui disait qu'elle me trouvait jolie et qu'elle voulait entrer en contact avec moi. Cette personne m'a envoyé plusieurs messages à cet effet sur Facebook et sur Twitter. Cela m'a mise mal à l'aise, c'est pourquoi je l'ai bloquée sur les réseaux sociaux, mais je ne me suis jamais sentie menacée.
49. La pire situation était quand quelqu'un a partagé un de mes topos web sur son réseau et a dit au monde de plaindre, d'appeler mes supérieurs, de critiquer mon travail et mes qualifications journalistiques ouvertement.
50. Travaillant pour la [REDACTED] chaque sujet (video, texte, tweet touchant à la politique américaine [REDACTED] ou les thèmes européens en lien avec la mondialisation, [REDACTED] est perçu par une partie des internautes comme une tentative par une entité supérieure de guider les pensées. Le propos ou la conclusion importe peu ; pour certains, nous sommes toujours des bien-pensants au service « d'élites » qui veulent asservir le petit peuple. Chaque journaliste discutant des enjeux mentionnés plus haut devient automatiquement un pion qui prétend à la neutralité, qui ment et tord les faits.
51. Même si j'ai répondu oui à certaines questions du sondage, je n'estime pas avoir subi du HARCÈLEMENT, puisque les commentaires parfois désobligeants ou insultants que j'ai reçus ne se sont pas répétés. Sauf aux mains d'un puriste de la langue qui ne laisse rien passer, ni de ma part ni de celle d'aucun de mes interlocuteurs. Mais j'hésiterais à qualifier cela de harcèlement, dans la mesure où cette personne recherche l'excellence à l'antenne et que je ne pas plus visée que mes autres collègues. Je n'ai reçu de grosses insultes qu'une fois, de la part de même compte courriel anonyme. Plusieurs messages très courts et grossiers dans la même soirée et le lendemain. Puis plus rien. J'ai aussi sur mon compte personnel Facebook (que je n'utilise que très très rarement) reçus des commentaires désobligeants sur mon accent à l'antenne, pas assez "québécois".
52. J'anime une tribune téléphonique à la radio. L'insulte, le harcèlement et la menace font partie de notre quotidien. Dans mon cas, je termine ma [REDACTED] année ce mois-ci. On a beau se douter de ce que peut générer ce type de forum d'échange, jamais personne ne pourra véritablement saisir l'essence de la chose tant qu'il n'aura pas plongé dans le bain. C'est assez traumatisant. De se faire traiter de cave, de "crosseur", d'"hostie de chien sale" à répétition peu avoir un effet dévastateur, je vous l'assure. Le manque d'appui de la direction - qui dépasse à peine le niveau empathique - y est pour beaucoup dans la détresse qui peut être engendrée par un tel flot de haine et de méchanceté. Peut-on blâmer directement les cadres pour leur inaction ? Non, la grande majorité d'entre eux n'ayant jamais pratiqué le métier ou sinon, ils l'ont fait il y a fort longtemps, bien avant l'avènement des réseaux sociaux. Il est grandement temps d'y voir. En obligeant les entreprises de communication à mettre en place des mécanismes e-f-f-i-c-a-c-e-s et éprouvés afin de retracer et, au cas échéant, poursuivre les harceleurs/insulteurs. Je pourrais en dire d'avantage. Vous m'appellerez, ça sera plus simple.

B. Évènement et sujets à la source de l'intimidation vécue

1. Un de mes articles
2. Article sur les mouvements tels que La Meute ou Atalante. Entrevue sur le féminisme ou la culture du viol. Mise de l'avant de la parité en ondes.
3. Reportage sur un procès, j'ai été attaqué et insulté par les partisans de l'accusé.
4. Reportage sur les pitbulls. Des centaines de gens m'ont insultés
5. Divers articles sur la mosquée de la [REDACTED] à [REDACTED]
6. Lors d'une apparition à [REDACTED], un homme a clamé haut et fort sur les réseaux sociaux à quel point il me détestait. Le problème, c'est que ma famille et mes amis ont lu la publication. Ce sont eux qui ont été le plus blessés... Moi, je peux gérer ça, car c'est mon quotidien de travailler devant les gens. Pas eux.
7. Un tweet en campagne électorale est à la base de ce harcèlement piloté par le compte Twitter Oui Québec et repris par une série de comptes (pour la plupart anonymes) sur Twitter.
8. Il semble que parfois que des réponses intelligentes sur des questions soit mal vu
9. Publication internet, tweet, message Facebook, apparition à la télé
10. La campagne électorale
11. Le harcèlement concerne toujours le travail lui-même, surtout lorsqu'il s'agit de textes politiques. On suggère que je suis biaisée dans mes articles, que j'ai une allégeance politique, un agenda, que je n'ai pas fait la vérification des faits correctement, que j'omets des points de vue à la question, que je ne suis pas une bonne journaliste, que tous les journalistes sont biaisés de toute façon, que j'écris des fake news. Il y a clairement une plus grande méfiance envers les médias depuis l'élection de Donald Trump et la promotion de son concept de fake news, j'ai observé un changement très clair dans les commentaires sur Facebook.
12. Directs à l'extérieur de la station.
13. Quand il s'agit d'articles traitant de sujets sensibles comme les communautés culturels, la grève des étudiants en 2012 par exemple.
14. Tout ce qui a trait à l'identité. Il y a aussi eu des couvertures de manifestation ou des histoires touchant le crime organisé.
15. Une question posée à la caméra dans laquelle s'est glissée une répétition
16. Généralement si la personne n'est pas d'accord avec le traitement d'une nouvelle, elle s'en Prend à têt au messenger.(journaliste) ex : traiter d'incompétent, menteur. Etc. Un homme arrêté pour un crime me menaçait par écrit de supprimer mon article.(il était un free man on the land)
17. Parfois, les gens se répondent dans les commentaires d'un article plus controversé, et peut s'en suivre un échange musclé entre eux.
18. Plusieurs reportages font l'objet de commentaires déplacés qui ne pourraient avoir lieu s'ils étaient fait en personne.
19. Articles
20. Publication de plusieurs textes en lien avec des condamnations ou accusations de divers individus. Publication d'une entrevue avec un assassin, qui a suscité quelques commentaires en lien avec mes fonctions.

21. Je ne suis pas certaine qu'on puisse considérer ça comme du cyberharcèlement, mais certains lecteurs réagissent à des articles en écrivant un courriel pour des détails plus ou moins importants, et parfois leur ton semble presque agressif, et ça remet en question la qualité de mon travail, juste parce que ça diffère de leur façon de voir les choses. Souligner une erreur, c'est correct, mais quand ce n'est même pas une erreur objectivement, c'est dérangeant (par exemple, simplement parce que des propos rapportés sont contraires à l'opinion du lecteur en question)
22. J'avais écrit un texte sur [REDACTED] et un lecteur me harcelait de message (courriel et Facebook), me disant que j'allais finir comme [REDACTED]. L'homme était visiblement perturbé.
23. La page [REDACTED] parle de la diversité en région. Il n'est pas rare que des réactions soient adressées à mon endroit.
24. Je couvre les affaires municipales. Depuis près de dix ans, il y a une guerre partisane à la ville. Ce sont essentiellement les partisans de la minorité qui remettent en question toute couverture qui ne leur est pas favorable. Depuis le temps que je fais ce métier, il faut vivre avec ce genre de situation. Auparavant, il y en avait assez courageux pour venir t'en parler face à face ou au téléphone. Aujourd'hui, ils se réfugient sur Facebook et provoquent parfois une réaction en chaîne. Je ne sais pas quelle mesure on peut parler de harcèlement. Ils remettent essentiellement en question ma compétence et mon impartialité.
25. La plupart des commentaires désobligeants reçus par courriel, sur Twitter ou encore via Messenger me sont acheminés en lien avec un article en ligne, un reportage radio ou un reportage télévisuel.
26. On m'a souhaité de mourir dans un accident de voiture pour un article qui traitait de voie de fait.
27. Chaque publication est source d'ennui. En [REDACTED] j'ai eu recours à un garde de sécurité pour mes apparitions publiques car j'avais reçu des menaces (que la police n'avait pas prises au sérieux). J'ai dû me débrouiller seule avec les ressources que j'avais sous la main. Cette personne me harcèle depuis [REDACTED]. Chaque publication m'apporte des complications dans ma vie personnelle. Je couvre de moins en moins d'événements.
28. J'ai couvert les activités de groupes d'extrême-droite comme La Meute, Storm Alliance, Atalante Québec, Soldiers of Odin etc et plusieurs des membres de ces groupes n'ont pas apprécié.
29. Articles judiciaires
30. Articles et chroniques sur des sujets scientifiquement et/ou politiquement controversés, notamment : OGM, pesticides, abeilles, injections massives de vitamine C, changements climatiques, pipeline.
31. Les messages de harcèlement suivent certaines thématiques (démocratie africaine, réchauffement climatique, politique québécoise, politique américaine, immigration).
32. Tous les articles sur la communauté musulmane
33. Des chroniques que j'ai écrites et qui ne font pas l'affaire de certaines personnes.
34. Des sujets qui n'ont pas plu à tout le monde, pour toutes sortes de raisons... surtout en matière de faits divers où la ligne est parfois mince. Une dame éplorée par un accident survenu à son fils, notamment.
35. Chroniques à teneur politique
36. Couverture Vénézuela. Israël. Syrie.
37. Le cyberharcèlement que j'ai vécu n'est pas arrivée cette année. Mais lorsque c'est arrivé, au cours des 5 dernières années, c'était lié à une publication, oui.
38. Il s'agit de mon patron qui dénigre mon travail et mon autorité. Il m'envoie des courriels régulièrement. (Je ne sais pas si ça entre dans votre définition)

39. Un éditorial sur le registre des armes à feu. Un éditorial sur le projet [REDACTED] (sécurité routière) à [REDACTED]

41. le cyberharcèlement était toujours lié à mes publications

42. Un article

43. Un article

44. Je couvre les activités du Canadien, alors c'est certain que qu'il y a des gens qui défendent leur opinion avec moins de classe que d'autres.

45. Politique

46. Un récent gazouillis à propos du système d'alerte [REDACTED] du gouvernement m'a valu un torrent d'insultes et d'injures sur Twitter. On a déformé mes propos pour ensuite s'attaquer non pas à mon propos, mais à ma personne. « esti de truie », « face de TRANS VEGAN », « criss de conne » n'est qu'un petit florilège. On m'a souhaité de ne jamais avoir d'enfant, etc. La violence des propos était inouïe. Le gros de la tempête a duré 3 jours environ, mais cela s'est poursuivi avec des commentaires ça et là pendant au moins une semaine.

47. Article sur une vague de commentaires racistes liés à une annonce de [REDACTED] mettant en vedette une femme voilée. Une partie du cyberharcèlement est venue d'animateurs connus et niant l'islamophobie. Ce harcèlement n'est pas soutenu, mais fait beaucoup de tort puisque diffusé à un grand public.

48. Ces épisodes sont toujours en réaction à un article que je publie. Des gens sont en désaccord avec le propos et m'accusent d'être la source de tous les torts qui affligent le Canadien de Montréal, ou au contraire d'être à leur solde et de recevoir des enveloppes brunes.

49. Ce sont surtout les articles sur une couverture de faits divers, les familles ont souvent l'impression qu'on s'acharne sur elles ou encore que ce n'est pas d'intérêt public. Les gens ne sont pas toujours au courant qu'un palais de justice, c'est public, etc.

50. Des gens qui ne sont pas en accord.

51. Article sur les liens d'un [REDACTED] anti-musulman avec le Québec

52. Un long suivi sur une histoire de mosquée [REDACTED] Des coquilles dans quelques articles tout en se référant à mon nom et origine pour dénigrer mon travail

53. Certains de mes articles

54. Tweet à saveur politique américaine.

55. J'ai subi du cyberharcèlement de la part de personne sur qui j'ai écrit un article. J'en ai également subi de la part de personnes qui n'ont pas apprécié mes articles mais qui n'étaient pas directement visés par ceux-ci.

56. Il y en a trois ou quatre. Mais un texte rapportant des propos islamophobe et discriminatoire d'une élue m'a valu beaucoup de haine.

57. Oui, un article dans [REDACTED] sur l'éducation des enfants

58. Tenir une chronique nous amène malheureusement régulièrement des harceleurs sur les RS

59. C'est toujours à la suite d'une publication ou d'un commentaire que je reçois des réactions. Favorables ou pas, ces réactions sont généralement exprimées avec respect. Il arrive qu'elles ne le soient pas. Elles peuvent être agressives, déplacées, voire même méprisantes.

60. Ce sont mes apparitions à la télévision qui ont entraîné du cyberharcèlement.

61. Des réactions à des articles.

62. C'était lié à 2 sujets traités : l'un sur le recours à la clause dérogatoire dans le projet de loi sur la laïcité au Québec L'autre sur la position du parti conservateur du Canada face à la lutte contre les changements climatiques Il y eu aussi des commentaires sur la qualité de la langue parlée à l'antenne

63. J'anime une tribune téléphonique, les sujets sont variés. Les insultes déboulent au quotidien par courriel.

C. Raisons pour éviter de demander de l'aide

1. Aucun incident n'était suffisamment sérieux.

2. Souvent, j'arrivais à faire réfléchir le harceleur. Sinon, je laissais tomber. L'ignorance est souvent la meilleure façon de se débarrasser d'eux.

3. C'était anecdotique comme manifestation de cyber harcèlement

4. Les fois les plus flagrantes, j'ai ressenti le besoin d'en parler avec mon conjoint et mes collègues. Par contre, lorsqu'il s'agit de commentaires sexuels ou autre, je ne le signale à personne, car c'est rendu très fréquent de recevoir ce genre de chose dans le milieu. Je le lis, je ferme la fenêtre et je me dis que c'est moins pire que ma collègue qui reçoit des photos de pénis à toutes les semaines !

5. Parce que je n'en avais pas besoin

6. J'ai pensé qu'il valait mieux ignorer et faire comme si de rien n'était

7. Je considère le harcèlement que j'ai vécu assez mineur et marginal, je n'en ai pas senti le besoin.

8. Parce que mon employeur a bien géré, avec moi, la situation.

9. Parce que ce sont des réactions insignifiantes qui ne méritent pas qu'on s'y arrête. Je pense que quand il s'agit de commentaires mineurs, il est préférable de ne pas réagir, car plus on y donne de l'importance, plus ça grossit.

10. Je n'ai jamais senti le besoin. Les commentaires désobligeants, les commentaires sexistes, c'est déplacé et dérangeant, mais pas menaçant. Si jamais je reçois un commentaire menaçant, je n'hésitais pas à le dénoncer.

11. J'essaie d'en faire abstraction et je me dis que ça fait partie de mon travail, désormais.

12. totale méfiance envers mes patrons

13. Événements isolés, pas de crainte pour ma sécurité.

14. Ce n'était pas particulièrement grave. Même si je peux recevoir plusieurs messages pour un sujet, souvent une personne va en envoyer juste un, et elle s'excuse d'avoir été intense quand je lui réponds avec ma version des faits.

15. C'est événements ne me dérangent pas vraiment - des auditeurs mécontents, il y en aura toujours :)

16. La situation dans mon cas n'a jamais été suffisamment sérieuse pour la rapporter à mon employeur. Les commentaires agressifs et insultants sont fréquents aujourd'hui dans notre travail et tous mes collègues en subissent. Des interventions sont effectuées lorsque la situation dépasse les bornes.

17. Je ne cherche plus d'aide de personne depuis [REDACTED]. La seule aide qui pouvait être utile c'était la police et elle n'a rien fait.
18. J'ai considéré qu'il s'agissait d'événements isolés.
19. Ça fait partie de la « game »
20. Parce que les gens et mon employeur ont tous banalisé la situation en me disant de ne pas m'en faire et de minimiser les épisodes d'intimidation.
21. Je ne vois pas ce que mes patrons ou qui que ce soit pourrait faire.
22. Je suis parvenue à régler le problème moi-même.
23. Je trouvais la situation peu inquiétante
24. Je ne me sentais pas menacé
25. Pas très sérieux
26. Pas assez grave.
27. Pour ma part, ce sont des cas isolés.
28. Inoffensif
29. Je sais que c'est la nature des réseaux sociaux d'être allergiques à la nuance et de déformer les idées des gens. Alors je n'ai pas cherché de l'aide. J'ai plutôt réalisé que cette tempête était inévitable. J'ai tenté de l'ignorer. (Difficile quand on reçoit aussi des courriels par l'entremise du site Web, qu'il n'est pas possible d'éviter.) Mes commentaires à la précédente question indiquent comment mes amis et mes collègues journalistes ont réagi. Je ne suis pas allée chercher de l'aide professionnelle ou structurée particulière.
30. J'en parlé à ma copine ou à mes amis à l'occasion, mais je ne demande pas d'aide parce que je ne crois pas que ça m'affecte à ce point. Ça commence parfois mal une journée, mais je ne suis pas non plus bouleversé au point d'être incapable d'aller au travail.
31. Je suis [REDACTED] blogueur dans ma compagnie
32. C'est trop peu fréquent et pas assez insistant pour causer un véritable problème.
33. Je suis assez grand pour gérer ce genre de situations tout seul
34. Je n'ai pas voulu attirer l'attention là-dessus.
35. Je suis travailleuse autonome, donc aucun soutien dans ces cas-là.
36. Les seuls personnes à qui j'ai parlé sont ceux de mon entourage. Je considère ceci comme inévitable. Plus jeune, ça m'était aussi arrivée, et ça m'avait touchée plus personnellement. Mais encore là, l'employeur [REDACTED] m'avait soutenue. Je pense aussi que le fait d'avoir exercé le métier très longtemps (au [REDACTED] et ensuite à [REDACTED] m'a blindée contre ce genre d'attaques. J'ai longtemps été considérée comme une ennemie à abattre. Aujourd'hui, je vis bien avec.
37. Je trouvais que c'était futile, non important.
38. J'ai tendance à faire le vide et mettre cela dans une petite boîte. Je me rends compte que je suis assez fataliste.
39. Inutile et trop de trouble

40. Je ne savais pas s'il y avait quelque chose à faire.
41. L'incident n'était pas menaçant.
42. Parce que je pensais pouvoir le gérer moi-même, parce que je n'ai pas le temps, et malheureusement, parce que je suis rendue habituée.
43. Pas considéré comme suffisamment grave ; faisais plutôt partie de ce qui vient avec la publication sur les médias sociaux
44. Je jugeais que les commentaires reçus sur mon compte courriel de travail ou ma page Facebook personnelle n'étaient pas assez graves ou répétitifs pour en faire une question de harcèlement
45. Parce que ça ne m'a pas affecté psychologiquement ou physiquement. On ne peut pas faire l'unanimité et je ne voyais aucun danger dans leurs façons d'agir en ligne.
46. Remettre en question mon sens de l'humour ne me dérange pas.
47. C'était dans les débuts des médias sociaux principalement. On ne savait pas vraiment comment réagir à l'époque 
48. Au bout du compte, on se fait toujours servir l'inévitable : "Ça fait partie de la job"... À la station où je travaille, tu peux utiliser une fausse adresse de courriel pour envoyer tes messages haineux. Tu n'as donc qu'à changer d'adresse et il est absolument impossible de bloquer les harceleurs qui semblent fort bien connaître cette faille mécanique.

D. Solutions

1. Que les réseaux sociaux fassent leur travail en matière de trolls. Il faut vraiment éliminer ce type de compte.
2. Je pense que la solution passe par un meilleur comportement des usagers sur les médias sociaux de manière générale. Il n'y a pas de différence entre un adolescent qui intimide un autre en ligne et un adulte qui intimide un journaliste. Le problème est le même.
3. Former les salariés à la gestion du stress et à la gestion des émotions.
4. Boîte vocale - possibilité de bloquer des numéros de téléphone - possibilité de filtrer des courriels comme étant indésirables
5. Traiter les plaintes avec sérieux, même s'il n'y a pas toujours de "preuve" d'une menace de mort.
6. Que la sensibilisation commence à l'école.
7. Forcer l'identification formelle des utilisateurs qui commentent sur les pages des médias Afin que les commentaires haineux ne soient pas anonymes
8. Une prise de position publique par le gouvernement et les employeurs. Des lois pour mettre la responsabilité de ce qui est publiée sur les plateformes. Jusqu'à présent, elles s'en dégagent, alors que c'est elles qui les véhiculent.
9. Favoriser l'éducation aux médias dès l'école primaire.
10. Qu'il soit laissé à chaque journaliste et animateur de décider s'il accepte d'être présent sur les réseaux sociaux. Il ne devrait y avoir AUCUNE obligation concernant la présence d'un journaliste ou animateur en son nom propre sur Facebook, Twitter ou autres. Il ne devrait y avoir AUCUNE obligation pour un journaliste ou un animateur de consulter ses courriels et comptes sur les réseaux sociaux hors des heures de travail. Il ne devrait finalement y avoir AUCUNE obligation pour un journaliste ou animateur de répondre aux courriels et interpellations sur les réseaux sociaux, notre rôle étant d'informer, et non de dialoguer ou de débattre avec le public.

11. Je ne vois pas ce que peut faire mon employeur. Ce sont les citoyens qui doivent apprendre à mieux se comporter sur les plateformes numériques. Par contre, dans mon cas particulier du gazouillis malheureux, je n'ai pas apprécié que mon supérieur prenne essentiellement le point de vue de mes accusateurs et exige que je m'excuse. C'était leur donner raison.
12. Pour créer votre compte sur les réseaux sociaux, vous devriez donner votre numéro d'assurance sociale ainsi qu'une autre information validant votre identité (Numéro d'assurance maladie, etc.) Évidemment, il faut se fier à la capacité du réseau social à conserver de façon privée ces informations, mais si une plainte est formulée contre votre compte, personne ne pourrait se cacher. Du moins, il faudrait être motivé en maudit pour fouiller et trouver des informations permettant de créer des comptes.
13. Que l'éducation aux médias fasse partie du cursus scolaire obligatoire.
14. campagne d'information (au sens de publicité) car parfois les gens ne sont pas mesquins, c'est qu'ils ne pensent pas avant d'écrire sur les réseaux sociaux. Ils voient ça comme de l'anonymat et se croient tout permis.
15. J'ai choisi de me protéger en limitant ma présence sur les médias sociaux. Je ne tweete pas. Ma page Facebook est totalement privée. Les seules réactions à mon travail se retrouvent dans la section commentaires sur les sites où je suis publiée. Et je ne suis pas obligée de les lire.
16. Que la police prenne en considération les menaces et cyberharcèlement envers les journalistes.
17. Je pense que le monde scolaire devrait intégrer des cours et des conférences sur la cyberintimidation ou le cyberharcèlement pour prévenir cette problématique et faire des élèves des citoyens plus responsables dans leur utilisation des réseaux sociaux. La loi québécoise devrait aussi obliger les employeurs à adopter une politique pour aider les employés qui sont victimes de cyberharcèlement.
18. Personnellement, je ne lis jamais les commentaires sur Facebook liés à mes articles. Je vais très peu sur les médias sociaux pour justement éviter ce genre de situation. Je ne commente jamais quoi que ce soit. Je fais de l'évitement par crainte justement de subir les foudres des gens qui sévissent sur les médias sociaux. Donc, même si je n'ai jamais subi d'harcèlement, la peur d'en être victime a quand même un impact sur mon travail.
19. Le plus lourd pour moi, ce sont les emails. Les gens ne sont pas racistes envers moi, mais ils le sont envers les gens qui sont dans mes articles. Ils ont des propos désobligeants envers les sujets, le contenu. Ils remettent des faits en question comme si c'était des opinions. Ils commentent directement à mon courriel personnel comme s'ils écrivaient sur la page Facebook d'un ami. L'accumulation de tous ces gens qui disent tout ce qu'ils pensent sans aucun filtre devient extrêmement lourd.
20. Investir les réseaux sociaux sur une base volontaire. On sent une certaine pression pour investir les réseaux sociaux. J'ai pris mes distances, j'estime que c'est une pure perte de temps, que c'est malsain. Question d'équilibre. Je garde mes comptes mais, je ne les alimente pas.
21. Que les médias en ligne inscrivent sur la page d'accueil un avertissement aux lecteurs, les prévenant que «le cyberharcèlement est interdit sur ce site et qu'il est passible de poursuites judiciaires», afin de dissuader les intimidateurs.
22. Tout passe par l'éducation. C'est un phénomène nouveau et on s'adapte mais il faut commencer l'éducation jeune, pour que les enfants soient au courant de ce qui les attend et pour qu'ils soient outillés.
23. Le public doit pouvoir entrer en contact avec nous. Sans pour autant nous prendre pour des punching-bags.

E. Mesures de l'entreprise pour la prévention

1. Nsp
2. On a une personne qui est en charge de surveiller nos réseaux. Il masque les commentaires désobligeants et bloque les récidivistes.

3. Dans certaines publications sur les réseaux sociaux, nous mentionnons que nous supprimerons tous les commentaires offensants.
4. Les articles ouverts aux commentaires sont surveillés par un modérateur.
5. Dénonciation Il y a un comité qui traite de cyber harcèlement.
6. Sûrement, mais je ne les connais pas.
7. Il existe une Nétiquette... pour aider les utilisateurs à mieux communiquer mais qui la lit vraiment ?
8. Notre rédactrice en chef nous a fait part des mesures que l'on pouvait prendre en cas de harcèlement, et que la station pouvait prendre les démarches en mains.
9. je ne connais pas les détails
10. On réfère à la nétiquette sur notre site web et page Facebook
11. Pas à ma connaissance.
12. Il existe à [REDACTED] une politique de prévention de la violence dans le lieu de travail, mais elle ne parle pas spécifiquement de cyberharcèlement.
13. Une modération des commentaires web et Facebook est effectuée et des utilisateurs peuvent être bloqués lorsque nécessaire.
14. Je ne sais pas s'il y a une politique ou non.
15. en fait, je l'ignore
16. Mais les menaces et la cyberintimidation sont fréquentes, alors on choisit régulièrement de ne pas intervenir.
17. Politique à ce sujet
18. Oui, mais je ne les connais malheureusement pas.
19. les commentaires désobligeants peuvent être masqués au besoin.
20. Nous avons un personne ressource à qui nous pouvons nous confier.
21. Liste téléphonique d'auditeurs non pertinent qu'on doit éviter de passer en ondes.
22. Pas à ma connaissance.
23. Le patron agit comme modérateur sur la page Facebook et supprime à l'occasion des messages
24. Toute une politique !!!
25. je ne les connais pas en détail et je ne souhaite pas les investiguer,
26. Je vous réfère à l'explication de la question 20.
27. Honnêtement, je ne le sais pas mais je suppose que oui.
28. Il en est brièvement question dans la récente politique contre le harcèlement au travail.

29. À ma connaissance, il s'agit de mesures pour prévenir le cyberharcèlement entre employés, mais rien pour ce qui provient du grand public.
30. Je crois que les commentaires qui vont trop loin sur le web sont bloqués, éliminés.
31. formation sur les trolls
32. Pas à ma connaissance.
33. Pas à ma connaissance.
34. Responsable de la sécurité. Politique contre l'intimidation et le harcèlement, qui inclut la cyber-intimidation. Création d'un commissaire aux valeurs et à l'éthique, qui reçoit les plaintes de harcèlement.
35. Investigation après plainte
36. Je ne sais pas
37. ne sais pas
38. Il y a des mesures pour prévenir l'intimidation et le harcèlement (je ne sais pas pour le cyberharcèlement). Mais ces mesures ne sont pas respectées par les patrons.
39. Il existe une politique qui prévoit un protocole de dénonciation des actes auprès de nos superviseurs, et un protocole d'intervention en différentes étapes.
40. Je ne peux assurer à 100 % qu'il n'y a pas de mesures, je peux seulement dire que je n'en connais pas.
41. Formation en ligne, code d'éthique, Normes et Pratiques Journalistiques
42. Politique sur le cyberharcèlement
43. Avons reçu un avis de l'employeur pour tout genre d'harcèlement.
44. Nous avons un code d'éthique
45. Code d'éthique
46. Sans savoir s'il y a une politique en question, les avocats de l'entreprise s'impliquent rapidement, et interviennent auprès des harceleurs.
47. Je ne sais pas.
48. Je crois que oui, mais je ne pourrais pas confirmer.
49. Sans être une politique expressément définie, notre employeur nous demande de lui transférer les commentaires/messages/interventions qui posent problème afin qu'il prenne les actions nécessaires en guise de suivi. Cela se traduit parfois par des abonnements résiliés à notre offre médiatique, par des messages de mise en garde à ces personnes ou même à des plaintes formelles à la police.
50. Les réseaux sociaux de l'entreprise sont surveillés. Les avocats de l'entreprise prennent ces questions au sérieux.
51. Je l'ignore.
52. Tout acte est dénoncé à la haute direction qui applique un processus pour arrêter ce type de situation avec les moyens requis et/ou légaux

53. Je ne sais pas
54. Je crois que oui, mais je ne suis pas vraiment au courant des mesures.
55. Notre service juridique a déjà contacté ceux qui nous harcelaient.
56. Parfois, on inscrit dans nos pages que les commentaires injurieux ne seront pas publiés ou retenus. Qu'on favorise un débat sain.
57. Je ne sais pas.
58. je ne sais pas
59. Une modération relative des commentaires sur les réseaux sociaux.
60. Support pour une intervention policière
61. Je ne suis pas au courant.
62. Nous avons des formations à cet effet. Si la situation dérape, nous pouvons transmettre l'information à nos supérieurs.
63. Ne sais pas
64. Je ne sais pas précisément.
65. Je ne sais pas.
66. Formation
67. Je ne sais pas.
68. Je ne sais pas vraiment
69. Je ne sais pas, mais je suis convaincu d'avoir l'appui de ma supérieure.
70. Je suppose qu'il y en a... Je ne les connais pas.
71. La direction agit généralement rapidement pour défendre ses journalistes et portera plainte si nécessaire.
72. Il aurait fallu prévoir une case : je ne sais pas
73. Étant à la pige, je ne connais pas les mesures de prévention chacun de mes clients. Il aurait fallu mettre un troisième choix de réponse : « Ne sait pas ».
74. je l'ignore
75. Je suis certain qu'il en existe, mais les quelques épisodes que j'ai vécus ne m'ont pas convaincu d'y avoir recours alors je ne les connais pas
76. des formations etc et avertissements sur le site
77. Moderating the comments section
78. il doit sans doute en exister... mais ça ne me vient pas

79. Modération des commentaires.

80. Je n'en ai aucune idée précise.

81. Diverses actions de la part des RH, informations, formation...

82. En fait, je ne le sais pas du tout. Si oui, il faudrait mieux nous les expliquer.

F. Mesure de l'entreprise pour soutenir les victimes

1. Je ne crois pas qu'une procédure précise ait été adoptée. Ces événements sont rares et peuvent être traités au cas par cas, par mes patrons.
2. Nsp
3. Nous avons toutes sortes d'aides. Je ne saurais les énumérer puisque je n'y ai jamais fait appel.
4. Nous avons un ligne d'écoute pour employé.
5. L'employeur prétend qu'il nous soutient et nous demande de lui signaler les cas. Mais avec l'expérience que j'ai vécue, mon employeur est la dernière personne vers laquelle j'ai envie de me tourner pour de l'aide. J'ai senti qu'il me lançait sous le bus pour sauver sa réputation auprès de trolls anonymes... Bref, je n'ai senti aucun soutien de sa part.
6. Sûrement, mais je ne les connais pas.
7. Service téléphonique de soutien psychologique. (Je ne l'ai jamais utilisé, mais paraîtrait-il qu'il y en a.)
8. Aide psychologique aux employés au besoin
9. Rien d'établi mais du soutien indéniable lorsque cela se produit.
10. Il existe à XXXXXXXXXX un code de conduite et une politique de sur la non-discrimination et le harcèlement, mais nulle part fait-on mention de cyberharcèlement.
11. Le besoin ne s'est pas fait sentir jusqu'à présent.
12. Groupe d'aide aux employés Suivi avec le service juridique Suivi avec la police, si nécessaire
13. Je pense que le programme d'aide aux employés offre un certain soutien.
14. je l'ignore aussi
15. Le soutien diffère selon la menace (soutien psychologique, plainte à la police, mise en demeure)
16. Même chose, je ne les connais pas.
17. On a une personne ressource
18. Accompagnement et envoi de lettre si nécessaire
19. Liste téléphonique d'auditeurs non pertinent qu'on doit éviter de passer en ondes.
20. Pas à ma connaissance.
21. En fait, je ne sais pas.

22. Le département des ressources humaines prends tous les événements aux sérieux s'ils affectent les employés
23. idem, je ne souhaite pas regarder ce qui existe pour protéger tant que je ne me sens pas menacer
24. Notre employeur s'en fout éperdument
25. Je ne le sais pas mais j'ose imaginer que oui.
26. Un programme d'aide aux employés est offert.
27. Il y a un programme pour le harcèlement sous toutes ses formes
28. Soutien habituel de la direction en cas de problème.
29. Nous avons accès à un programme d'aide aux employés. Il couvre tous les problèmes, rien de spécifique.
30. Rien de particulier, mais je suis sûr que mes patrons comprendraient un journaliste qui s'en plaindrait et qu'ils pourraient prendre certaines mesures — comme donner un ou quelques jours de congé le temps que ça passe, ce qui est d'ailleurs déjà arrivé dans le passé.
31. Je ne sais pas.
32. La direction prends ce type de commentaires au sérieux, et peut faire appel au soutien informatique, et à la police, au besoin.
33. Bien que je n'en ai pas été victime, des collègues l'ayant été ont été pris au sérieux et soutenus par l'employeur.
34. Non, mais si un cas sérieux devrait se produire, je n'ai aucune inquiétude au fait que la direction agirait promptement.
35. En fait, je pense que oui... Je ne sais pas vraiment ce qui existe en ce sens en fait.
36. L'employeur écoute les doléances et tente de minimiser l'impact des commentaires sur les journalistes concernés.
37. Programme d'aide aux employés
38. Programme d'aide aux employés
39. Service PAE
40. honnêtement, je ne sais pas
41. Supérieurs font un suivi.
42. Le PAE (Programme d'aide aux employés)
43. L'exemple mentionné plus haut.
44. Procédure de plainte pour harcèlement. Programme d'aide aux employés.
45. Je pense que oui, mais je ne peux dire concrètement quoi...
46. Je ne sais pas
47. ne sais pas
48. Il y a des mesures pour soutenir les victimes (je ne sais pas pour le cyberharcèlement).

49. Mais ces mesures ne sont pas respectées par les patrons.
50. Programme d'aide aux employés
51. Mis à part le programme d'aide aux employés... Il n'y a rien
52. L'employeur nous soutient.
53. Cela fait partie du protocole d'intervention. Il y a également un PAE en place.
54. Pas à ma connaissance. Le Programme d'aide aux employés (PAE) a peut-être certaines ressources qui peuvent aider...
55. Pas à ma connaissance.
56. PAE
57. une firme spécialisée serait à notre disposition
58. Nous avons un Programme d'aide aux employés payé par l'employeur
59. Code d'éthique
60. Les employeurs sont très alertes sur la question, et vont faire intervenir les avocats lorsque nécessaire.
61. Je ne sais pas.
62. Je ne sais pas
63. Même réponse que la question précédente.
64. Rencontres avec la direction ; avocats de l'entreprise qui ont déjà déposé des poursuites ; programme d'aide aux employés
65. La direction peut, au besoin, envoyer un avertissement aux cyberharceleurs et leur rappeler qu'ils sont passibles de poursuites.
66. J'ignore s'il y a des mesures spécifiques, mais je sais que mon employeur sera là pour me soutenir au besoin.
67. Soutien psychosocial
68. Soutien patronal, services juridiques dans les cas extrêmes
69. Je ne sais pas
70. ne sais pas
71. peut-être mais pas à ma connaissance. Dans ce sondage, à plusieurs question, il aurait dû y avoir une boîte : ne sait pas.
72. On peut se plaindre facilement à notre supérieur.
73. Je ne sais pas.
74. je ne sais pas
75. Programme d'aide aux employés et employeur très conciliant.

76. ligne de soutien.
77. Je suppose que oui...
78. Je ne suis pas au courant.
79. Ne sais pas
80. Je ne sais pas précisément.
81. Je ne sais pas.
82. Je ne sais pas vraiment
83. On m'a soutenu, mais j'ignore s'il y a des mesures spécifiques, je ne pense pas qu'il ait de cadre clair.
84. Accès à des professionnels en santé mentale au besoin
85. Je ne sais pas, mais je suis convaincu d'avoir l'appui de ma supérieure.
86. Un [REDACTED] qui avait été confondu avec un [REDACTED] pédophile et harcelé. La direction et les collègues l'ont soutenu.
87. Programme d'aide.
88. Oui, appui psychologique, aide aux employés, services de contentieux, etc. Je travaille pour une grosse boîte...
89. Je suis certaine que mon employeur est sensible à cela
90. Étant à la pige, je ne connais pas les mesures de soutien de chacun de mes clients. Il aurait fallu mettre un troisième choix de réponse : « Ne sait pas ».
91. Programme d'aide aux employés
92. Je pense que l'aide à l'employé de mon entreprise peut le faire
93. Je suis certain qu'il en existe, mais les quelques épisodes que j'ai vécus ne m'ont pas convaincu d'y avoir recours alors je ne les connais pas
94. Support them, talk about it, offer them assistance.
95. PAE
96. Je n'en suis pas au courant
97. Aucune idée
98. Un code conduite
99. La direction a suggéré à une collègue de s'adresser elle-même à la police.
100. SAE
101. PAE, RH impliqués
102. En fait, je ne le sais pas du tout. Si oui, il faudrait mieux nous les expliquer.

103. Des encouragements à persévérer. Dans le meilleur des cas.

G. Les mesures sont-elles suffisantes ?

1. Nsp
2. Il n'y aura jamais assez de sensibilisation...
3. Ne pas demander systématiquement aux journalistes d'utiliser leur identité sur Twitter.
4. Je ne sais pas.
5. je n'ai pas de détails
6. Une politique claire serait bienvenue.
7. Je ne pense pas qu'il soit nécessaire d'ajouter les notions de cyberharcèlement dans les politiques actuelles. Pour moi, l'expression « harcèlement » englobe toutes les formes de harcèlement.
8. Je dirais, à entendre certains collègues victimes de cyberintimidation, que non.
9. Mais on doit toujours rester vigilant et trouver d'autres moyens d'améliorer la situation
10. Comme partout ailleurs, on minimise la cyberintimidation par rapport à l'intimidation.
11. Je ne sais pas.
12. Il devrait y avoir une ressource pour modérer nos différentes plateformes.
13. sûrement... les personnes à qui j'ai eu à en parler ont su agir avec mesure et considération
14. Encoeur là, je ne le sais pas mais je présume que oui.
15. On peut toujours faire mieux, mais il s'agit néanmoins de situations exceptionnelles et rares.
16. NSP
17. S'il y en a, je suis certaine que c'est efficace.
18. honnêtement, je ne sais pas
19. À ma connaissance, non.
20. Pourrait aller plus loin, et être plus spécifique sur la CYBERintimidation.
21. Je ne sais pas
22. Je n'ai jamais eu à m'en prévaloir. J'ose espérer que oui !
23. Je ne sais pas.
24. L'employeur est sensible sur toute forme d'harcèlement..
25. Je ne sais pas s'il y en a précisément
26. J'ose croire que si mesures il y a, elles sont adéquates, mais je ne pourrais pas répondre.

27. Des mesures de soutien, afin minimalement que les collègues subissant du cyberharcèlement puissent relater ensemble leurs expériences négatives, pourraient être mises en place.
28. Je l'ignore
29. Je ne sais pas s'il y en a
30. Je crois que peu d'entreprises ont des mesures suffisantes...
31. Je ne sais pas.
32. Je ne sais pas.
33. Je ne sais pas
34. Ne sais pas
35. Il faut en faire plus.
36. Je ne sais pas vraiment
37. Une campagne auprès du public devrait être menée par tous les médias, en même temps.
38. En fait, je l'ignore.
39. En vérité je ne sais pas.
40. Je l'ignore
41. Je ne sais pas
42. Aucune idée

Annexe E

Lexique et fréquence des codes

| Nom | Description | Fréquence |
|---------------------------|---|-----------|
| Cyberintimideurs | Causes liées aux cyberintimideurs. Qu'est-ce qui fait que quelqu'un décide de faire du harcèlement en ligne ? | 0 |
| Colère | Colère, mécontentement de l'auditeur ou du lecteur. | 3 |
| Intouchable | Sentiment de puissance, se sentir intouchable derrière son clavier. | 1 |
| Jalousie | Jalousie des collègues. | 2 |
| Maladie mentale | Sens très large. Croire aux théories du complot, trouble narcissique, etc. | 5 |
| Peur | Peur de l'autre. | 2 |
| Impacts | Conséquences psychologiques, professionnelles et sociales de l'épisode de cyberintimidation. | 0 |
| Impacts personnels | Conséquences du cyberharcèlement. | 0 |
| Anxiété et stress | Anxiété et stress. | 1 |
| Aucun | Aucun impact vécu. | 4 |
| Cicatrice psychologique | La personne cyberharcélée reste marquée par les événements. | 6 |
| Dégoût et frustration | Embarras, humiliation... | 2 |
| Habitudes | Changements dans les habitudes quotidiennes. | 2 |
| Impuissance | Sentir que la situation est sans issue, qu'il n'y a pas de solution possible. Vulnérabilité. | 2 |
| Irritabilité | Trouver la situation fatigante. | 4 |
| Isolement | Isolement de la victime. Méfiance envers les autres. | 1 |
| Peur | Peur de sortir de chez soi. Peur de consulter ses courriels. | 1 |
| Épuisement | Plus sévère que de la simple irritabilité. Ex. Avoir besoin de vacances. | 4 |
| Professionnels | Impacts professionnels | 0 |
| Domage à la réputation | L'épisode fait en sorte que l'employeur, les collègues ou le public doutent de la qualité du travail de la victime. | 1 |
| Perte de confiance | Dévalorisation. Perte de confiance en sa capacité de faire adéquatement son travail de journaliste. | 0 |
| Problème de concentration | Attention accaparée par les épisodes de cyberharcèlement. Perte de productivité. | 1 |
| Relations | Les relations personnelles et professionnelles ont-elles souffert ? | 0 |
| Outils | Outils employés pour cyberintimider. | 0 |

| Nom | Description | Fréquence |
|--------------------------|--|-----------|
| Blogue | Site en ligne géré par la victime ou l'agresseur. | 2 |
| Courriel | Attaque reçue par courriel de façon anonyme ou pas. | 21 |
| Facebook | Mur, page, commentaires sous les articles partagés sur Facebook et messagerie privée. | 15 |
| Instagram | Attaque reçue par Instagram (en privé ou pas) | 1 |
| Site Web du média | Sections commentaires des articles directement sur le site du média et non sur un réseau social. | 3 |
| Twitter | Attaque reçue par Twitter (en privée ou pas). | 13 |
| YouTube | Commentaires sous une vidéo du média ou vidéo publiée par l'agresseur. | 2 |
| Réactions | Réactions des différentes ressources consultées afin de recevoir de l'aide à la suite de l'épisode de cyberharcèlement. La réaction est active et non passive. Par exemple, le fait d'écouter une personne est passif, le fait de la soutenir est actif. | 0 |
| Autres utilisateurs | Réactions des auditeurs et des lecteurs. | 2 |
| Collègues | Réactions des collègues de travail ou des gens du milieu en général. | 0 |
| Négatifs | Réactions négatives des collègues (ex. : méfiance). | 0 |
| Positifs | Réactions positives des collègues (ex. : soutien). | 1 |
| Parents et amis | Réactions des parents et des amis. | 0 |
| Forme de rejet | Rejet de la victime par les collègues, les amis ou la famille. | 1 |
| Soutien | Soutien des amis ou des parents. Prendre la défense de la personne cyberharcelée. | 1 |
| Émotions négatives | Les parents et les amis se sont montrés déçus, tristes ou choqués par l'épisode. | 1 |
| Police | Réaction de la police après avoir reçu l'appel de la personne cyberharcelée ou de son employeur. | 0 |
| Négatif | Toute action considérée comme négative par la personne cyberharcelée (culpabilisation, manque de preuves, etc.). | 0 |
| Positif | Toute action considérée comme positive par la personne cyberharcelée (conseils, mandat d'arrêt, etc.) | 1 |
| Réactions de l'employeur | Action posée par l'employeur. | 0 |
| Avocat | Ex. : mise en demeure. | 1 |
| Défense du média | L'employeur défend le média avant de défendre la personne cyberharcelée. | 2 |
| Déresponsabilisation | L'employeur ne considère pas que l'évènement est de son ressort. L'employeur jette le blâme sur la personne cyberharcelée. | 2 |
| Gestion en ligne | L'employeur prend des mesures pour résorber une situation sur les réseaux sociaux (ex. : modérateur). Il contacte directement la personne. | 2 |
| Police | L'employeur contacte la police. | 2 |
| Rien | Aucune action de l'employeur, malgré une demande explicite de | 1 |

| Nom | Description | Fréquence |
|---|--|-----------|
| | l'employé. Minimisation de la situation. | |
| Soutien | L'employeur offre du soutien. Gère bien la situation sans plus de détails sur l'épisode. | 3 |
| Réactions de l'employé | Réactions de l'employé. | 0 |
| Bloquer | Bloquer le harceleur sur les médias sociaux. | 4 |
| Contact direct | Contact direct avec le harceleur dans la confrontation ou non. (ex. : dénonciation en onde). | 6 |
| En parler | Parler de l'évènement à l'employeur, aux amis, aux collègues, aux parents de façon informelle en recherchant surtout un soutien. | 3 |
| Tolérer | La personne ne minimise pas nécessairement la situation, mais la tolère parce que ça fait partie de son travail (selon elle). La personne gère la situation par elle-même (sans plus de détails). | 9 |
| Ignorer | Refolement. Arrêter de répondre. Arrêter de donner de l'attention à l'évènement ou à la personne intimidatrice. | 7 |
| Minimiser | Minimiser la situation explicitement ou sous-entendu. Croire que l'évènement n'est pas assez grave, pas assez fréquent, ne pose pas de véritable problème. | 9 |
| Modifier son utilisation des médias sociaux | Quitter les réseaux sociaux, diminuer son utilisation, modifier son utilisation. | 3 |
| Rapporter | Rapporter l'évènement à l'employeur, à la plateforme, à la police formellement dans le but que des mesures concrètes soient prises. | 4 |
| Sécuriser | Sécuriser les comptes ou cacher les informations personnelles. Gestion des réseaux sociaux par un tiers. Faire preuve d'une surveillance accrue. On ne considère pas ici le changement dans les habitudes par rapport aux médias sociaux. On codera plutôt dans « Modifier son utilisation des médias sociaux ». | 3 |
| Réflexions sur les réseaux sociaux | Opinion ou réflexion des personnes participantes sur l'impact des médias sociaux. Ne fait pas allusion à une modification dans les pratiques. | 8 |
| Solutions et hors sujet | Les solutions ne sont pas considérées dans l'analyse. Éléments hors sujets : harcèlement en personne, harcèlement par message texte, harcèlement par appel téléphonique, etc. On y codera également les éléments difficiles à catégoriser. | 13 |
| Types de cyberharcèlement | Différentes formes de cyberharcèlement | 0 |
| Anonyme | Tous types de cyberharcèlement qui sont effectués sous le couvert de l'anonymat. Peut donc être codé en double (avec un autre type). L'aspect anonyme de la menace doit être mentionné explicitement. | 4 |
| Diffamatoire | Propos faux qui ont pour but de nuire à la réputation. | 4 |
| Homophobe | Commentaires considérés négatifs à propos de l'orientation sexuelle. Peut faire référence à l'apparence. | 2 |
| Identitaire | Commentaires considérés racistes ou commentaires considérés négatifs à propos des valeurs ou de la religion. Peut faire référence à l'apparence. | 4 |
| Lié à la qualité du travail | Critiques considérées négatives liées aux qualifications, aux | 32 |

| Nom | Description | Fréquence |
|---------------------------|---|-----------|
| | compétences et à la qualité du travail. On prête des intentions au journaliste (ex. : opinions politiques du média). Partialité. Si les affirmations du cyberintimidateur sont considérées comme fausses et qu'ils visent explicitement à nuire à la réputation, on codera plutôt dans « Diffamation ». | |
| Menaces et haine | Menaces explicites du cyberintimidateur envers le cyberintimidé (physique, sur les biens, de mort, etc.). Propos haineux qui ne concernent pas nécessairement une caractéristique de la victime. Le fait de souhaiter du malheur à quelqu'un (viol, mort, maladie) n'est pas considéré comme une menace. | 19 |
| Offensant et ridiculisant | Commentaires considérés négatifs qui ne font pas directement allusion au travail ou à une caractéristique de la personne cyberharcelée et dont le but n'est pas explicitement de nuire à la réputation. Langage offensant, ridiculisant, insultant, dévalorisant, désobligeant, agressif, insultant, etc. | 28 |
| Par fichiers multimédias | Partage ou montage de fichiers audios, vidéos ou images à caractère NON sexuel. | 1 |
| Par piratage | Tous types reliés à l'usurpation d'identité (ex. : faux profils), à des actes frauduleux et aux partages d'informations privées. | 4 |
| Sexiste ou sexuel | Tous passages liés à la discrimination liée au genre ou à la misogynie. Tous commentaires considérés inappropriés (avances, propositions, appel au viol, etc.) | 14 |
| Traquer | La victime se sent surveillée ou suivie. | 7 |

Annexe F

Accord interjuge

| Code | Kappa |
|-------------------------|--------------|
| Anonyme | 0,58 |
| Anxiété et stress | 1,00 |
| Aucun | 0,59 |
| Autres utilisateurs | 1,00 |
| Avocat | 1,00 |
| Blogue | 1,00 |
| Bloquer | 0,80 |
| Causes | 1,00 |
| Cicatrice psychologique | 0,66 |
| Colère | 0,67 |
| Collègues | 1,00 |
| Contact direct | 0,78 |
| Courriel | 0,81 |
| Culture | 1,00 |
| Cyberintimidateurs | 1,00 |
| Défense du média | 0,89 |
| Dégoût et frustration | 1,00 |
| Déresponsabilisation | 0,80 |
| Diffamatoire | 0,79 |
| Dommage à la réputation | 0,56 |
| Éducation aux enfants | 1,00 |
| Émotions négatives | 1,00 |
| En parler | 0,86 |
| Endurer | 0,78 |
| Épuisement | 1,00 |
| Facebook | 0,81 |
| Faits divers | 0,66 |
| Féminisme | 1,00 |
| Forme de rejet | 1,00 |
| Gestion en ligne | 0,67 |
| Habitudes | 0,54 |
| Homophobe | 1,00 |
| Identitaire | 0,50 |
| Identité | 0,80 |
| Ignorer | 0,77 |
| Impacts | 1,00 |
| Impacts personnels | 1,00 |
| Impuissance | 0,67 |
| Instagram | 1,00 |
| Intouchable | 1,00 |
| Irritabilité | 0,56 |
| Isolement | 1,00 |

| | |
|--|------|
| Jalousie | 0,66 |
| Lié à la qualité du travail | 0,70 |
| Maladie mentale | 0,82 |
| Menaces et haine | 0,60 |
| Minimiser | 0,76 |
| Modifier son utilisation des réseaux sociaux | 0,66 |
| Négatif | 1,00 |
| Négatifs | 1,00 |
| Non précisé | 1,00 |
| Offensant et ridiculisant | 0,65 |
| Outils | 1,00 |
| Par fichiers multimédias | 0,38 |
| Par piratage | 0,74 |
| Parents et amis | 1,00 |
| Perte de confiance | 1,00 |
| Peur | 0,41 |
| Peur | 0,45 |
| Police | 0,50 |
| Police | 1,00 |
| Politique | 0,82 |
| Positif | 1,00 |
| Positifs | 1,00 |
| Problème de concentration | 1,00 |
| Professionnels | 1,00 |
| Rapporter | 0,89 |
| Réactions | 1,00 |
| Réactions de l'employé | 1,00 |
| Réactions de l'employeur | 1,00 |
| Réflexions sur les réseaux sociaux | 0,54 |
| Relations | 1,00 |
| Rien | 0,34 |
| Sciences et environnement | 1,00 |
| Sécuriser | 0,66 |
| Sexiste ou sexuel | 0,92 |
| Site Web du média | 0,79 |
| Solutions et hors sujet | 0,70 |
| Soutien | 0,88 |
| Soutien | 1,00 |
| Sport | 1,00 |
| Sujets sensibles | 1,00 |
| Traquer | 0,62 |
| Twitter | 0,76 |
| Types de cyberharcèlement | 1,00 |
| Youtube | 1,00 |

Annexe G

Résultats aux tests du khi-carré

A. Comparaison des types de cyberharcèlement selon le genre

| | χ^2 | p | V |
|---|----------|----------|-------|
| Cyberharcèlement écrit | | | |
| <i>Remises en question</i> | | | |
| Qualité du travail | 11 192 | 0,001** | 0,207 |
| Qualifications | 6 126 | 0,013* | 0,153 |
| Autorité | 1 648 | 0,199 | 0,079 |
| Des valeurs | 4 029 | 0,045* | 0,124 |
| Des commentaires politiques | 1 061 | 0,303 | 0,064 |
| <i>Propos indésirables</i> | | | |
| Offensants | 10 137 | 0,001** | 0,197 |
| Ridiculisant | 4 239 | 0,039* | 0,127 |
| Sur l'apparence | 3 326 | 0,068 | 0,113 |
| Sexistes | 36 036 | >0,001** | 0,371 |
| Sexuels | 13 517 | >0,001** | 0,227 |
| Sur l'âge | 0,506 | 0,477 | 0,044 |
| Sur le statut économique | 4 590 | 0,032* | 0,132 |
| Sur le genre | 8 523 | 0,004** | 0,180 |
| Racistes | 2 763 | 0,096 | 0,103 |
| Homophobes | 0,021 | 0,885 | 0,009 |
| Sur la religion | 0,549 | 0,459 | 0,046 |
| <i>Diffamatoire</i> | 6 077 | 0,014* | 0,152 |
| Cyberharcèlement avec une composante multimédia | | | |
| <i>Partage d'un fichier multimédia</i> | 0,005 | 0,944 | 0,004 |
| <i>Diffusion d'une image de nature sexuelle</i> | 0,032 | 0,859 | 0,011 |
| <i>Montage</i> | 0,021 | 0,885 | 0,009 |
| Cyberharcèlement avec accès ou utilisation à des renseignements personnelles | | | |
| <i>Utilisation de l'identité</i> | 0,379 | 0,538 | 0,038 |
| <i>Partage d'informations personnelles</i> | 0,044 | 0,833 | 0,013 |
| <i>Piratage</i> | 0,138 | 0,711 | 0,023 |
| <i>Acte frauduleux</i> | 0,369 | 0,543 | 0,038 |
| Cyberharcèlement avec des menaces proférées en ligne | | | |
| <i>Menaces aux biens</i> | 1 774 | 0,183 | 0,082 |
| <i>Menaces de mort</i> | 0,822 | 0,365 | 0,056 |
| <i>Menaces physiques</i> | 7 269 | 0,007** | 0,167 |

Notes. $N = 262$ et $ddl = 1$. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

B. Comparaison des outils utilisés pour cyberharcéler selon le genre

| | χ^2 | p | V |
|---|----------|---------|-------|
| Courriel | | | |
| <i>Identifiable</i> | 0,004 | 0,953 | 0,005 |
| <i>Non identifiable</i> | 1 279 | 0,258 | 0,098 |
| Facebook | | | |
| <i>Messagerie</i> | 4 406 | 0,036* | 0,183 |
| <i>Mur</i> | 0,214 | 0,643 | 0,040 |
| Autres médias sociaux | | | |
| <i>Twitter</i> | 1 450 | 0,228 | 0,105 |
| <i>Instagram</i> | 0,000 | 0,987 | 0,001 |
| <i>Youtube</i> | 2 517 | 0,113 | 0,138 |
| <i>LinkedIn</i> | 0,062 | 0,804 | 0,022 |
| <i>Reddit</i> | 1 592 | 0,207 | 0,110 |
| <i>WhatsApp</i> | 1 286 | 0,257 | 0,099 |
| <i>Snapchat</i> | 1 286 | 0,257 | 0,099 |
| Autres moyens | | | |
| <i>Section commentaire d'un article</i> | 7 150 | 0,007** | 0,233 |
| <i>Blogue</i> | 0,513 | 0,474 | 0,062 |
| <i>Forum</i> | 6 930 | 0,008** | 0,229 |

Notes. $N = 134$ et $ddl = 1$. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Références

- Aboujaoude, E., Savage, M. W., Starcevic, V. et Salame, W. O. (2015). Cyberbullying: Review of an old problem gone viral. *Journal of adolescent health*, 57(1), 10-18. doi: 10.1016/j.jadohealth.2015.04.011
- Antunovic, D. (2018). “We wouldn’t say it to their faces” : online harassment, women sports journalists, and feminism. *Feminist Media Studies*, 19(3), 428-442. doi: 10.1080/14680777.2018.1446454
- Beaumont, C., Leclerc, D., Frenette, E. et Proulx, M. (2014). *Portrait de la violence dans les établissements d’enseignement du Québec. Rapport du groupe de recherche SÉVEQ*. Québec, QC : Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif. Récupéré de http://www.violence-ecole.ulaval.ca/fichiers/site_chaire_cbeaumont/documents/Rapport_Seveq-2014_19_sept_2014.pdf
- Burke Winkelman, S., Oomen-Early, J., Walker, A. D., Chu, L. et Yick-Flanagan, A. (2015). Exploring cyber harassment among women who use social media. *Universal Journal of Public Health*, 3(5), 194-201. doi: 10.13189/ujph.2015.030504
- CEFRIO. (2018). *Quel usage les Québécois font-ils des médias sociaux en 2018 ?* Québec, QC : CEFRIO. Récupéré de <https://cefrio.qc.ca/fr/enquetes-et-donnees/netendances2018-medias-sociaux/>
- Çetin, B., Yaman, E. et Peker, A. (2011). Cyber victim and bullying scale: A study of validity and reliability. *Computers & Education*, 57(4), 2261-2271. doi: 10.1016/j.compedu.2011.06.014
- Citron, D. K. (2014). *Hate crimes in cyberspace*. Cambridge : Harvard University Press. Récupéré de www.jstor.org/stable/j.ctt7zsws7
- Doane, A., Kelley, M., Chiang, E. et Padilla, M. (2013). Development of the Cyberbullying Experiences Survey. *Emerging Adulthood*, 1(3), 207-218. doi: 10.1177/2167696813479584
- Everbach, T. (2018). “I Realized It Was About Them... Not Me”: Women Sports Journalists and Harassment. Dans J. R. Vickery et T. Everbach (dir.), *Mediating Misogyny : Gender, Technology, and Harassment* (p. 131-149). Cham : Springer International Publishing.

- Foody, M., Samara, M. et Carlbring, P. (2015). A review of cyberbullying and suggestions for online psychological therapy. *Internet Interventions*, 2(3), 235-242. doi: 10.1016/j.invent.2015.05.002
- Forsell, R. (2016). Exploring cyberbullying and face-to-face bullying in working life – Prevalence, targets and expressions. *Computers in Human Behavior*, 58, 454-460. doi: 10.1016/j.chb.2016.01.003
- Francisco, S., Veiga Simão, A., Ferreira, P. et Martins, M. (2015). Cyberbullying: The hidden side of college students. *Computers in Human Behavior*, 43, 167-182. doi: 10.1016/j.chb.2014.10.045
- Gingras, M.-E., et Belleau, H. (2015). *Avantages et désavantages du sondage en ligne comme méthode de collecte de données : une revue de littérature*. Montréal : Institut national de la recherche scientifique Récupéré de <https://espace.inrs.ca/id/eprint/2678/1/Inedit02-15.pdf>
- Hutson, E. (2016). Cyberbullying in Adolescence. *Advances in nursing science*, 39(1), 60-70. doi: 10.1097/ANS.0000000000000104
- IPSOS (2021). Le journalisme face à la haine en ligne. Récupéré de https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2021-11/Ipsos%20-%20Le%20journalisme%20face%20à%20la%20haine%20en%20ligne_Presentation%20-%20FR%20FINAL.pdf
- Jenaro, C., Flores, N. et Frías, C. (2018). Systematic review of empirical studies on cyberbullying in adults: What we know and what we should investigate. *Aggression and Violent Behavior*, 38, 113-122. doi: 10.1016/j.avb.2017.12.003
- L.R.C. (1985). *Code criminel* Ottawa : Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://laws-lois.justice.gc.ca/pdf/c-46.pdf>
- Landis, J. R. et Koch, G. G. (1977). The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data. *Biometrics*, 33(1), 159-174. doi: 10.2307/2529310
- LégisQuébec. (2019). *Loi sur les normes du travail*. Récupéré de <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1>
- Li, Q. (2006). Cyberbullying in schools: A research of gender differences. *School psychology international*, 27(2), 157-170. doi: 10.1177/0143034306064547
- Nicol, J. et Valiquet, D. (2013). *Projet de loi C-13 : Loi modifiant le Code criminel, la Loi sur la preuve au Canada, la Loi sur la concurrence et la Loi sur l'entraide juridique en matière criminelle* Ottawa : Bibliothèque du Parlement. Récupéré de <https://bdp.parl.ca/staticfiles/PublicWebsite/Home/ResearchPublications/LegislativeSummaries/PDF/41-2/c13-f.pdf>

- OSCE. (2016). *Countering Online Abuse of Female Journalists*. Luxembourg : OSCE Representative on Freedom of the Media. Récupéré de <https://www.osce.org/fom/220411>
- Pelletier, M., Lippel, K. et Vézina, M. (2018). *Harcèlement psychologique au travail*. Récupéré de <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleursl/harcement-psychologique-au-travail>
- Radio-Canada. (2022). Harcèlement de journalistes : Québec adopte une motion. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1863034/manifestations-medias-intimidation-assemblee-nationale-motion>
- RSF. (2018). *Harcèlement en ligne des journalistes : Quand les trolls lancent l'assaut*. Paris : Reporters sans frontières. Récupéré de https://rsf.org/sites/default/files/rsf_rapport_cyberharcement_fr_0.pdf
- Shariff, S. et Gouin, R. (2006). Cyber-dilemmas: Gendered hierarchies, new technologies and cyber-safety in schools. *Atlantis: Critical Studies in Gender, Culture & Social Justice*, 31(1), 27-37.
- Singh, S. et Drugunalevu, E. (2016). Social stigmatisation, cultural coercion, and peer-pressure faced by Pacific student reporters: A Wansolwara student press case study in problem-based learning. *Pacific Journalism Review*, 22(2), 49-63. doi: 10.24135/pjr.v22i2.75
- StatCan. (2017). *Les femmes et les hommes ayant subi du cyberharcèlement au Canada* Ottawa, ON : Statistique Canada. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2018001/article/54973-fra.pdf?st=du6cigYN>
- StatCan. (2017). *Le cyberharcèlement au Canada*. Ottawa, ON : Statistique Canada. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2017039-fra.htm>
- Van der Maren, J.-M. (2004). *Méthodes de recherche pour l'éducation Collections : Méthodes en sciences humaines* (2e édition éd.). Bruxelles : De Boeck. Récupéré de https://www.pum.umontreal.ca/fichiers/livres_fichiers/9782760634909.pdf
- Villeneuve, S., Bisaillon, J. et Bellavance, F. (2018). *Évaluation de l'ampleur du phénomène de la cyberintimidation envers le personnel enseignant du primaire et du secondaire : habiletés technologiques ?* Montréal : Service aux collectivités de l'UQAM, FAE, CSQ et l'UQAM. Récupéré de <https://sac.uqam.ca/le-service-aux-collectivites/rapports/385-evaluation-de-l-ampleur-du-phenomene-de-la-cyberintimidation-envers-le-personnel-enseignant-du-primaire-et-du-secondaire-habiletés-technologiques-en-cause.html>