

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Tous les membres de l'AJP sont cordialement invités aux assemblées générales de l'AGJPB et de l'AJP, qui se tiendront cette année encore en distanciel, le samedi 26 février 2022. Vous recevrez une invitation détaillée par notre newsletter. L'AG ordinaire et l'AG extraordinaire de l'AGJPB auront lieu à 10 heures et seront suivies à 11 h 30 par celles de l'AJP. Pour des questions d'organisation, il vous sera demandé de vous inscrire préalablement. Toutes ces informations seront également disponibles sur www.ajp.be

ÉTUDE

LES MÉDIAS BELGES FACE AU CYBER-HARCÈLEMENT

Le cyberharcèlement à l'égard des journalistes est un phénomène aussi ancien qu'Internet lui-même, mais il s'est considérablement accru depuis une dizaine d'années avec le développement des réseaux sociaux. Il est devenu peu à peu un objet important de préoccupations pour de nombreux acteurs, parmi lesquels les organisations professionnelles. Cela a conduit des journalistes à vouloir l'explorer au travers d'œuvres culturelles telles que les documentaires Je ne suis pas une salope (Marie Portolano, 2021), #SalePute (Florence Hainaut et Myriam Leroy, 2021) ou dans la littérature avec, par exemple, Les yeux rouges (Myriam Leroy, 2019). Ces créations font écho à la multiplication des témoignages et des actions judiciaires de femmes et d'hommes journalistes afin de poursuivre les auteurs de violences numériques. Du côté de la recherche, des travaux ont permis de mieux saisir les ressorts du cyberharcèlement, la variété des actes qu'il recouvre, les facteurs qui en augmentent le risque (notamment le genre, la visibilité médiatique et la couverture de sujets controversés), les conséquences qu'il entraîne pour celles et ceux qui en sont victimes, ainsi que les risques de censure qu'il provoque.

Suite en pages 4 à 6

JUSTICE

QUAND LE PARAPLUIE "DÉLIT DE PRESSE" NE S'OUVRE PAS

Dix mois de prison avec sursis, 400 euros d'amende (avec un sursis partiel) et l'obligation de suivre une formation de sensibilisation à la violence. La 43e chambre correctionnelle de Bruxelles a estimé que la prévention de harcèlement dont répondait monsieur J.D. à l'égard de la journaliste Myriam Leroy est établie. Avant de se défendre de celle-ci, J.D. a tenté de déployer le "parapluie procédural" de l'article 150 de la Constitution qui impose que les délits de presse soient jugés par une cour d'assises. Le tribunal a écarté cet argument au

motif suivant: « il ressort des pièces du dossier que la trame qui nourrit le discours du prévenu relève essentiellement en des attaques personnelles à l'égard de la partie civile et ne relèvent en rien du débat d'intérêt général ». Et de poursuivre: « Dès lors que les opinions, commentaires, billets, écrits consistent en des attaques ciblées personnelles et ne participent pas au débat d'intérêt général et afin de garantir un recours effectif à la partie civile, il y a lieu de considérer que les présents faits ne relèvent pas du délit de presse tel que visé à l'article 150 de la Constitution et de considérer que la compétence du tribunal de céans se justifie »

Concernant le harcèlement lui-même, la cour relève qu'« il ressort du dossier que le prévenu n'a pu, par ses publications, commentaires, billets, appels, messages, que porter gravement atteinte à la tranquillité de la partie civile par un comportement incessant, irritant, répétitif » et qu'« il n'est pas crédible qu'il ne pouvait pas savoir qu'en tenant de tels propos, dans un contexte connu de lui, il portait gravement atteinte à la tranquillité de la partie civile » Egalement condamné à indemniser Myriam Leroy pour le dommage subi, évalué à 3.000 euros, le condamné a interjeté appel de la décision.

Gilles Milecan

N°243

SOMMAIRE

- 02-03 Humeur : On connaît la chanson \
04-06 Dossier : Comment les rédactions luttent contre le cyber-harcèlement \
06 Rue de la déonto : Répliquer en sous-titres \
07 Fonds pour le Journalisme : 2021, une année record \
08 Relations presse-Justice : Rencontre avec les magistrats de presse

CYBER-HARCÈLEMENT : LES MÉDIAS NE RESTENT PAS BRAS BALLANTS

Comment les organisations médiatiques perçoivent-elles le cyberharcèlement de leurs travailleuses et travailleurs, son ampleur et ses conséquences ? Comment estiment-elles devoir y répondre ? Face à l'expansion des violences en ligne ciblant les journalistes, une étude du Laboratoire des pratiques et des identités journalistiques (ULB-UMONS), en partenariat avec l'AJP, a fait le point.

Suite de la page 1.

En revanche, tant en Belgique qu'à l'étranger, peu de recherches ont étudié la manière dont les entreprises médiatiques se représentent et gèrent les éventuels cas de cyberharcèlement affectant leur personnel, ainsi que l'organisation elle-même.

Nous avons choisi d'explorer cette perspective dans une enquête réalisée entre février et octobre 2021, en concertation avec l'AJP¹, pour laquelle nous avons interrogé cinq organisations médiatiques actives dans la production d'informations en Belgique francophone.

Le cyberharcèlement des journalistes soulève en effet des questions importantes relatives au rôle et à la responsabilité des organisations dans la prévention et le traitement des cas, dans le soutien apporté aux victimes, ainsi que dans la protection des fonctions démocratiques attribuées au journalisme.

Nous présentons ici une partie des principaux résultats de cette enquête sociologique intitulée "Les entreprises médiatiques belges francophones face au cyberharcèlement de leurs travailleuses et travailleurs". Celle-ci est à découvrir en libre accès dans son intégralité dans le quatrième numéro des Carnets du LaPIJ, disponible sur le site du LaPIJ².

UNE PERCEPTION MANAGÉRIALE DU CYBERHARCÈLEMENT

Le premier résultat frappant de notre

enquête est que le cyberharcèlement et plus généralement les violences en ligne souffrent d'un manque de définition qui entraîne un flou dans la gestion des cas rencontrés. La prise en compte de l'existence du cyberharcèlement des travailleuses et travailleurs des médias par leurs managers varie alors fortement d'une entreprise à l'autre.

Dans notre échantillon, la perception de l'exposition de l'organisation au cyberharcèlement par ses managers oscille entre une prise en compte forte du phénomène par une des entreprises actives dans l'audiovisuel et le caractère impensé (ou peu pensé) du cyberharcèlement au sein d'une télévision locale et d'une entreprise active dans l'édition de magazines d'information. Les deux autres organisations évoluant entre ces deux pôles.

Différentes hypothèses permettent d'expliquer ce résultat. D'abord, comme d'autres recherches l'ont déjà démontré, toutes les organisations médiatiques ne sont a priori pas exposées de la même manière au cyberharcèlement.

Les entreprises actives dans l'audiovisuel qui mettent en scène des personnalités d'antenne (journalistes, présentatrices et présentateurs, etc.) sont plus exposées au risque du cyberharcèlement que d'autres. Il en va par ailleurs de même pour les organisations qui couvrent régulièrement l'actualité de certains sujets politiques ou sociaux (comme l'immigration ou le traitement de la crise du Covid, par exemple).

Cette différence entre les entreprises s'explique

également par ce qui est considéré en interne comme étant un comportement abusif et problématique perpétré en ligne à l'encontre d'un-e employé-e.

Nous avons ainsi confronté les managers de l'enquête à des cas fictifs d'agression de journalistes en leur demandant s'ils jugeaient que la situation présentée relevait de cyberharcèlement. Si des actes comme les menaces de mort ou les menaces physiques ont été pointés par tous comme inadmissibles, il n'en a pas été de même pour des situations où une journaliste subissait des formes de séduction « lourdes » ou encore, dans le cas où un journaliste recevait des centaines de commentaires critiques via Twitter. La différence dans les réponses reçues indique que ce qui est considéré comme un acte problématique en ligne vis-à-vis duquel l'entreprise pourrait réagir varie d'une organisation à l'autre.

Et puis, la perception par les managers de l'exposition de leurs journalistes au cyberharcèlement résulte aussi de la capacité de l'organisation à faire parler les individus et à faire remonter les cas. Cette aptitude est liée aux protocoles que les journalistes ont à suivre dans le cas où elles et ils seraient confronté-e-s à un comportement abusif en ligne. De nombreuses attaques numériques à l'encontre de journalistes sont perpétrées par le moyen des messageries privées d'une victime auxquelles l'employeur n'a pas accès. Si la victime n'en fait pas état auprès de son employeur, son cas peut dès lors ne pas être pris en considération au niveau organisationnel. En ce sens, le signalement des cas dépend aussi fortement du degré d'ouverture de l'organisation à l'expression des difficultés et des souffrances rencontrées au travail. Or, dans le journalisme, cette expression est souvent dévalorisée.

DES TENSIONS AUTOUR DE LA NOTION DE VICTIME

Les discours des managers nous ont aussi permis d'identifier l'existence de tensions autour de la notion de victime de cyberharcèlement. Pour une large part des interviewé-e-s, le

Le matériau de recherche

Cinq organisations médiatiques belges actives dans la production d'informations en Belgique francophone et 22 personnes ont pris part à l'étude. Nous avons interrogé des organisations médiatiques présentes à l'échelle de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou locale, rattachées aux domaines de l'audiovisuel, de la presse quotidienne ou encore de la presse magazine. Le matériau de recherche est issu d'entretiens avec les top managers de ces entreprises et de focus groups réunissant les responsables de la rédaction, du service juridique, des ressources humaines, du service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPP), des gestionnaires de communautés en ligne, de l'informatique (IT) et de la sécurité.

Notre hypothèse de départ était que ces personnes pouvaient également jouer un rôle actif dans la mise en place de protocoles de lutte contre le cyberharcèlement.



Au plan international, la mobilisation est importante pour lutter contre la haine en ligne qui cible les journalistes. La Fédération Internationale des Journalistes mène enquêtes et campagnes. L'International Press Institute (IPI) a travaillé un protocole avec une cinquantaine de rédactions, afin de prévenir et contrer la haine en ligne. Chez nous, l'AJP va développer, dans les trois prochaines années, une série d'actions : un protocole adapté pour les rédactions mais aussi pour les freelances, des formations (à la sécurité, aux risques professionnels...), et bien entendu continuer à soutenir les journalistes cibles de haine, en ce compris au plan judiciaire. Crédit photo : campagne IFJ.



cyberharcèlement est considéré à l'aune d'une certaine capacité de résistance de celle ou celui qui le subit. Beaucoup estiment qu'il revient aux journalistes de trouver en eux-mêmes les ressources pour y faire face, pour prendre du recul par rapport aux attaques, car elles et ils ont choisi de faire ce métier ou de couvrir des sujets qui les exposent publiquement. Ce faisant, une partie de nos intervenant-e-s tend à individualiser le rapport au cyberharcèlement et à se reposer sur la capacité de résistance de la victime.

En miroir de cette perception individuelle des cas, l'analyse montre que plusieurs

organisations proposent uniquement une gestion au cas par cas des faits de violence en ligne, comme cela a déjà été constaté dans d'autres entreprises médiatiques³. Les actions proposées ne sont ni systémiques, ni proactives : elles s'appuient fortement sur les ressentis des victimes, leur force de caractère et leur aptitude à s'exprimer en cas de problème. Néanmoins, parmi les entreprises étudiées, une organisation est apparue comme ayant mis en place des actions plus structurées. Cette organisation a établi un protocole de signalement explicite qui invite les journalistes en difficulté avec le comportement en ligne

d'un tiers à contacter une cellule spéciale dans l'entreprise dédiée au traitement des violences au travail. La cellule proposera alors à la victime une écoute, une évaluation de la situation, ainsi qu'un soutien juridique et psychosocial professionnel. Les quatre autres entreprises étudiées proposaient pour leur part des protocoles graduellement moins formalisés, ciblant parfois certaines catégories de travailleuses et travailleurs (comme les personnalités d'antenne ou du média) et pas d'autres, et reposant sur des consignes peu claires ou rarement communiquées.

QUATRE GRANDES PISTES DE RÉFLEXION ET 19 RECOMMANDATIONS

Nos résultats nous conduisent à inviter les médias et les journalistes à réfléchir à quatre enjeux importants pour la gestion des cas de cyberharcèlement.

Quelques références

- Antunovic, D. (2019). "We wouldn't say it to their faces": Online harassment, women sports journalists, and feminism. *Feminist Media Studies*, 19(3), 428-442.
- Jamil, S. (2020). Suffering in silence: The resilience of Pakistan's female journalists to combat sexual harassment, threats and discrimination. *Journalism Practice*, 14(2), 150-170.
- De Vuyst, S. (2020). Online intimidatie in de journalistiek vanuit een intersectioneel perspectief. *Auteurs & média*, (4), 384-392.

Suite en page 6.

RUE DE LA DÉONTO

RÉPLIQUER EN SOUS-TITRES

Notre chronique de déonto inspirée de la jurisprudence des conseils de déontologie belges et étrangers.

Suite de la page 5.

Le premier inciterait les entreprises médiatiques à considérer le cyberharcèlement non seulement comme un enjeu de gestion du personnel, de sa protection et de son bien-être, mais aussi comme un défi démocratique afin de lutter collectivement contre les volontés de silencer les journalistes par de la violence publique.

Le second a trait au poids de la culture professionnelle journalistique et à ses répercussions sur les silences. La culture professionnelle journalistique autorise peu l'expression des difficultés et des souffrances rencontrées au travail. Participer à transformer cette lacune nous apparaît essentiel.

Le troisième enjeu concerne l'importance pour les entreprises médiatiques de mettre en place des espaces de discussion sur le thème des violences en contexte professionnel. Animés par des professionnels, ces moments permettraient de normaliser l'expression des difficultés au travail et de faciliter la prise de parole en cas de cyberharcèlement. En cascade, cela donnerait aux organisations l'opportunité de mieux évaluer les risques que rencontrent leurs travailleuses et travailleurs et d'ainsi accroître leur capacité à agir afin de soutenir et protéger les victimes.

Le quatrième enjeu porte sur la formalisation d'un protocole de gestion des cas, tel que le Protocole à l'attention des rédactions pour aider les journalistes victimes de cyber-harcèlement proposé par l'International Press Institute (IPI). Réfléchir ensemble à ce problème, établir des actions claires, désigner des personnes référentes, etc., contribuerait à une meilleure identification des cas de cyberharcèlement, à mieux saisir les conséquences qu'il entraîne et inviterait à réfléchir collectivement aux solutions à y apporter.

À la fin de notre Carnet, nous proposons 19 recommandations visant à améliorer la prise en compte du cyberharcèlement des travailleuses et travailleurs médiatiques. Certaines sont destinées au management des entreprises, d'autres concernent l'ensemble du secteur. Au terme de cette enquête, nous souhaitons inviter les journalistes, les entreprises médiatiques, les organisations professionnelles, les syndicats, etc. désireux d'approfondir les pistes de réflexion ou de mettre en place certaines recommandations à nous contacter à l'adresse lapij@ulb.be.

Sylvain Malcorps, Florence Le Cam et Manon Libert

1. Cette étude a été réalisée avec le soutien du Ministère de l'Enfance, de la Santé, de la Culture, des Médias et des Droits des femmes et du Ministère du Budget, de la Fonction publique, de l'Égalité des chances et de la tutelle sur Wallonie-Bruxelles, qui ont accordé le financement à l'AJP.

2. Le Carnet consacré à cette recherche est à retrouver sur le site du LaPIJ, <https://lapij.ulb.ac.be/>.

3. Voir à ce sujet l'étude d'Holton et al. (2021). « Not Their Fault, but Their Problem » : Organizational Responses to the Online Harassment of Journalists. *Journalism Practice*, 0(00), 1-16.

Le droit de réplique reconnu à une personne envers qui des accusations graves sont lancées dans une production journalistique est incontesté. J'ai déjà posé ici* la question du niveau de gravité des accusations qui déclenche l'exercice de ce droit. En juin 2021 le conseil néerlandophone, le Raad voor de Journalistiek (RvdJ), a abordé un autre aspect : la forme à donner à cette réplique. Sa conclusion peut sembler curieuse : un sous-titre en fin de reportage peut suffire. Mais elle est argumentée.

VTM était concernée pour avoir diffusé dans une émission consacrée aux traumatismes psychiques le témoignage de Geert, un jeune homme qui racontait les violences psychologiques dont il aurait souffert de la part de sa mère. Pas de doute : il s'agissait d'accusations graves envers celle-ci. Le journaliste avait recoupé le témoignage auprès d'autres membres de la famille qui l'ont confirmé. Mais cette famille est profondément divisée et tous ces membres interrogés se trouvaient dans le camp du jeune homme. Au vu de la bande-annonce de l'émission, la mère mise en cause a pris contact avec le journaliste mais n'a pas voulu répondre sous forme d'interview à diffuser.

VTM a finalement conclu le reportage en indiquant en sous-titre que « Plusieurs membres de la famille confirment le récit de Geert. La mère et la sœur nient. » Ces deux dernières ont introduit une plainte au RvdJ pour plusieurs griefs dont le non-respect du droit de réplique. Selon elles, la modalité utilisée pour exprimer leur point de vue correspondait à ce qui avait été convenu à défaut d'interview mais pas le texte.

LA LETTRE ET L'ESPRIT

Le Raad met d'abord le doigt sur une faille dans le reportage ou du moins dans sa préparation. Il reconnaît que le témoignage a été recoupé à plusieurs sources

mais, « étant donné la situation conflictuelle de la famille dont le journaliste était au courant, il était indiqué de s'informer spontanément de manière plus large et de demander une réplique plus tôt à la plaignante » (TdA).

Ce ne fut pas le cas mais au moins « les deux points de vue ont finalement été présentés ». Le RvdJ ne sait pas se prononcer sur le respect d'un éventuel accord à propos du texte puisqu'il en a reçu des versions différentes. Mais, affirme-t-il, le journaliste ne pouvait en tout cas pas se contenter d'écrire que « la famille conteste », comme le demandaient les plaignantes, puisqu'il savait que cette généralisation n'était pas exacte.

DISPROPORTION?

De l'extérieur, on peut s'interroger sur la disproportion entre un récit de 19 minutes pour donner un point de vue et un simple sous-titre pour y répliquer mais le Raad voor de Journalistiek a pu visionner l'émission et entendre les parties avant de formuler son avis rendu dès lors en connaissance de cause. Il a finalement conclu à l'absence de faute

déontologique sur le point précis du respect du droit de réplique.

Il vaut mieux cependant ne pas s'arrêter à cet aspect : faute ou pas faute ? Les normes déontologiques n'existent pas pour le plaisir de compliquer la vie des journalistes mais pour préserver d'autres valeurs que la liberté de la presse. Ici, plus qu'une question de droit, c'est la dignité d'une mère qui était en cause, et la justice – la justesse aussi – de l'écoute de son point de vue. La déontologie peut dans certains cas, comme ici, être respectée à la lettre mais l'esprit ne prime-t-il pas ? Cela va peut-être sans dire mais mieux encore en le disant.

André Linard

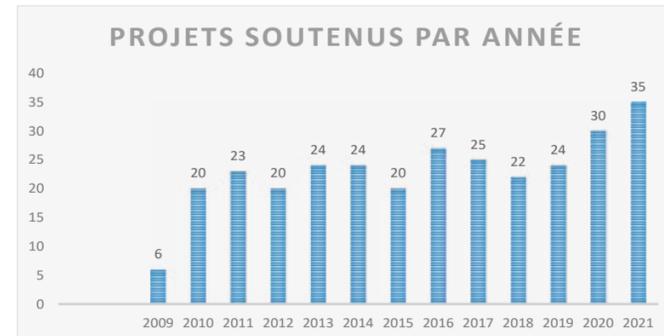
* en novembre 2020

<https://www.rvdj.be/sites/default/files/pdf/2112%20Beslissing.pdf>

FONDS POUR LE JOURNALISME

UNE ANNÉE RECORD: 35 PROJETS SOUTENUS

Fort du doublement de sa subvention, le Fonds s'est relancé en 2021 pour atteindre des sommets. En 2022, cinq appels à projets sont prévus.



Trois cent projets soutenus depuis ses débuts (fin 2009), 35 l'année dernière, avec un montant annuel distribué de 355.220 euros. Du jamais vu ! Le Fonds pour le journalisme avait un fameux défi à relever suite au doublement de sa subvention en 2021. Il fallait convaincre journalistes et médias de rentrer plus de demandes d'aide pour développer le journalisme de fond. Les demandes ont afflué et le jury a passé ses soirées à étudier les dossiers. Dès le second semestre de l'année, les bourses d'aide se sont multipliées, pour plus de 107.000 € en septembre et près de 100.000 € en décembre.

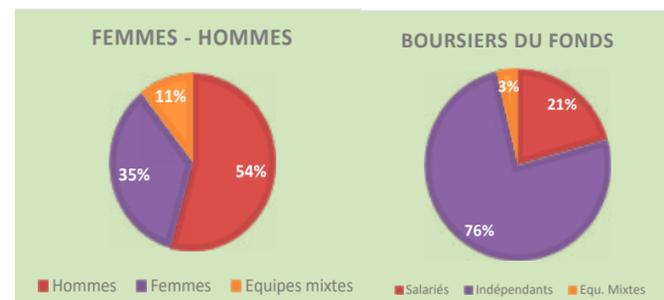
Qualitativement aussi il y a eu une belle progression. Beaucoup d'enquêtes et d'investigations, des formats longs et innovants. Les jeunes journalistes ont également trouvé le chemin du Fonds. Trois podcasts ont été soutenus lors du dernier appel de décembre. La plupart des boursiers sont indépendants (76%) et

proposent leur travail à des médias de plus en plus diversifiés. Quand les synergies entre journalistes, Fonds et médias fonctionnent bien, les récompenses sont à la clé. En 2021, 11 prix ont été attribués à des journalistes soutenus par le Fonds. La deuxième année, après 2018 et son record de 14 prix.

DEMANDE CROISSANTE

Pour réagir en adéquation avec la demande croissante de bourses, le Fonds a décidé de tester, cette année, un calendrier de cinq appels à projets. Il sont fixés au 15 février, 15 avril, 15 juin, 30 septembre, 30 novembre. Le secrétariat du Fonds peut aussi vous accompagner dans la constitution du dossier pour ce qui relève des aspects techniques. N'hésitez pas à le contacter par mail (info@fondspourlejournalisme.be). Et surtout, lisez bien tous les conseils pour rédiger votre projet sur le site <https://fondspourlejournalisme.be>.

Jean-Pierre Borloo



AG

INVITATIONS

Les membres de l'AJP et de l'AGJPB sont conviés à participer le samedi 26 février à 4 assemblées générales successives : deux AG fédérales AGJPB suivies de deux AG de l'AJP – une ordinaire et une extraordinaire. Ces AG se tiendront à distance. Les AG ordinaires permettront de discuter les rapports d'activité et d'examiner les comptes et budgets de chaque Union. Les AG extraordinaires visent à adapter les statuts à la réforme du Code des Sociétés et Associations (CSA) ainsi qu'à les moderniser. Si les AG extraordinaires convoquées en vue de la modification des statuts ne réunissent pas les quorums de présence requis (la moitié des membres) de secondes AG statutaires seront alors convoquées minimum 15 jours plus tard. Ces secondes AG extraordinaires pourront statuer quel que soit le nombre de membres présents.

En voici les ordres du jour :

AGJPB

Assemblée ordinaire

9h45 : Accueil en ligne. 10h00 : 1. Rapport d'activités 2021 de l'AGJPB, présenté par les co-présidents. Débat sur les dossiers d'actualité. 2. Finances : comptes 2021, budget 2022 – décharge aux membres du conseil de direction. 3. Divers

Assemblée extraordinaire

Un seul point figure à l'ordre du jour : Modification des statuts de l'AGJPB.

Les modifications proposées sont disponibles sur le site www.ajp.be

AJP

Assemblée ordinaire

11h30: 1. Rapport d'activités 2021 : disponible en ligne sur le site www.ajp.be. 2. Comptes 2021 et budget 2022 : approbation et décharge. 3. Divers

Assemblée extraordinaire

Deux points figurent à l'ordre du jour: 1. Modification des statuts de l'AJP. 2. Adaptation du règlement d'ordre intérieur.

Le Code des sociétés et associations abroge la loi sur les Unions professionnelles et impose que leurs statuts soient modifiés. Les modifications proposées visent à transformer l'AJP en une ASBL agréée sous forme d'union professionnelle. D'autres modifications sont proposées aux statuts, pour tenir compte de l'évolution de l'AJP (représentation des sections, métiers...).

Le texte des modifications proposées sera sur www.ajp.be

Modalités de présence et de vote

Tous les membres de l'AJP/AGJPB en ordre de cotisation pour 2022 peuvent participer aux AG. Peuvent voter : les membres effectifs, c'est-à-dire les membres stagiaires et professionnels. Les autres membres (étudiant.e.s, coll. de presse, carte T, honoraires) peuvent assister à l'AG mais n'ont pas le droit de vote.

Vu les contraintes de l'organisation en ligne, il vous sera demandé de vous inscrire au préalable (info@ajp.be) Les procurations sont admises : max 5 par membre. Ces procurations devront impérativement être transmises au secrétariat (info@ajp.be) par leur porteur, aux fins de vérification, au plus tard 24h avant l'AG.