#CestAssez

Défendons le journalisme et la démocratie

Guide d'intervention
contre la haine en ligne

Hannah Storm, consultante en médias et
experte-conseil en sécurité du journalisme

26 mai 2022

Préface

Ce guide d’intervention et les fiches de conseils en annexe se veulent des ébauches sujettes à des modifications.

Les meilleures pratiques détaillées ci-dessous sont tirées de la rétroaction reçue de plusieurs acteurs du secteur de l’information.

Ces ressources seront continuellement actualisées en tenant compte de la rétroaction de l’industrie et de la nature changeante de la haine en ligne visant les journalistes et les professionnels des médias.

Si votre organisation souhaite récupérer ce contenu pour l’intégrer dans un guide personnalisé ou utiliser ce guide et y apporter des modifications pour un usage interne, nous pouvons vous donner accès à une version personnalisable.

Veuillez nous écrire à cbc.radio-canada@radio-canada.ca, et nous vous transmettrons le document modifiable.

Table des matières

Un problème à prendre au sérieux 3

À qui s’adresse ce guide ? 6

De quoi traite ce guide ? 8

Les différentes formes de haine en ligne 10
- Ce qu’il faut savoir

Les mesures à prendre en amont 14

Les mesures à prendre en cas d’incident 18

Les mesures à prendre après un incident 22

Références 25
- Recherche
- Ressources
- Lectures complémentaires

Un problème à prendre au sérieux

#CestAssez

Joe Passaretti/CBC Still Photo Collection

Les journalistes sont plus que jamais exposés à des environnements hostiles, même sans quitter la salle de nouvelles. La violence en ligne fait peser une menace réelle sur leur sécurité, et c'est toute l'industrie qui en subit les conséquences. Le problème appelle donc une action concertée.

La violence en ligne dépasse le cadre virtuel. Elle a souvent des impacts sur la santé physique et psychologique des personnes ciblées. Elle est si répandue aujourd'hui que de nombreux journalistes en viennent à croire que ça fait partie intégrante de leur métier. Ce ne devrait pas être le cas.

Les personnes les plus marginalisées, notamment les femmes, les personnes racisées ou issues des communautés LGBTQ2S+, sont les cibles de choix des agresseurs, qui les poussent souvent à l'autocensure, voire à la démission. Émotionnellement fragilisées, les victimes craignent souvent d'en parler, préférant se murer dans le silence.

Lorsque des journalistes s'abstiennent d'aborder certains sujets, le pluralisme médiatique, la liberté de la presse et la démocratie en souffrent. Trop de gens croient toujours qu'il est normal de harceler des journalistes. Il faut intensifier nos efforts pour faire comprendre au grand public que #CestAssez.

Evan Mitsui/CBC

Tous les médias doivent unir leurs voix pour proclamer haut et fort que la haine en ligne envers les journalistes est inadmissible. Nous devons normaliser le dialogue sur la nature et les répercussions de la haine en ligne, et unir nos forces afin de riposter contre cette menace au nom du journalisme et de la démocratie.

Aucun média n'enverrait de journalistes dans un environnement dangereux sans prendre les précautions nécessaires pour les préparer et les protéger. De la même façon, les journalistes qui s'exposent à la haine en ligne doivent être protégés.

Remarque : Nous utilisons indifféremment les termes « haine en ligne », « harcèlement en ligne » et « violence en ligne », car nous es-timons que le problème transcende les définitions juridiques et que toute attaque ou menace dirigée contre un journaliste constitue une grave offense et doit être prise au sérieux.

À qui s’adresse ce guide ?

#CestAssez

Evan Mitsui/CBC

Le présent guide a été élaboré à l'intention des professionnels des médias d'information canadiens occupant des postes de responsabilité. Il offre des conseils pratiques, des pistes de réflexion et des points de discussion pour les aider à mieux soutenir les victimes de haine en ligne et à identifier les ressources et les structures d'aide dont elles ont besoin.

Ce guide ne s'adresse pas directement aux journalistes victimes de haine en ligne.

Il s'agit d'un document évolutif, qui sera régulièrement actualisé en fonction des nouvelles réalités.

Les journalistes et les professionnels des médias qui subissent la haine en ligne ne doivent surtout pas prendre sur leurs épaules la responsabilité des attaques, ni celle d'adapter leur conduite ou de trouver eux-mêmes des solutions pour se protéger contre les harceleurs. Une fiche de conseils à leur intention est annexée à ce guide.

De quoi traite ce guide ?

#CestAssez

Dereck Hopper/CBC

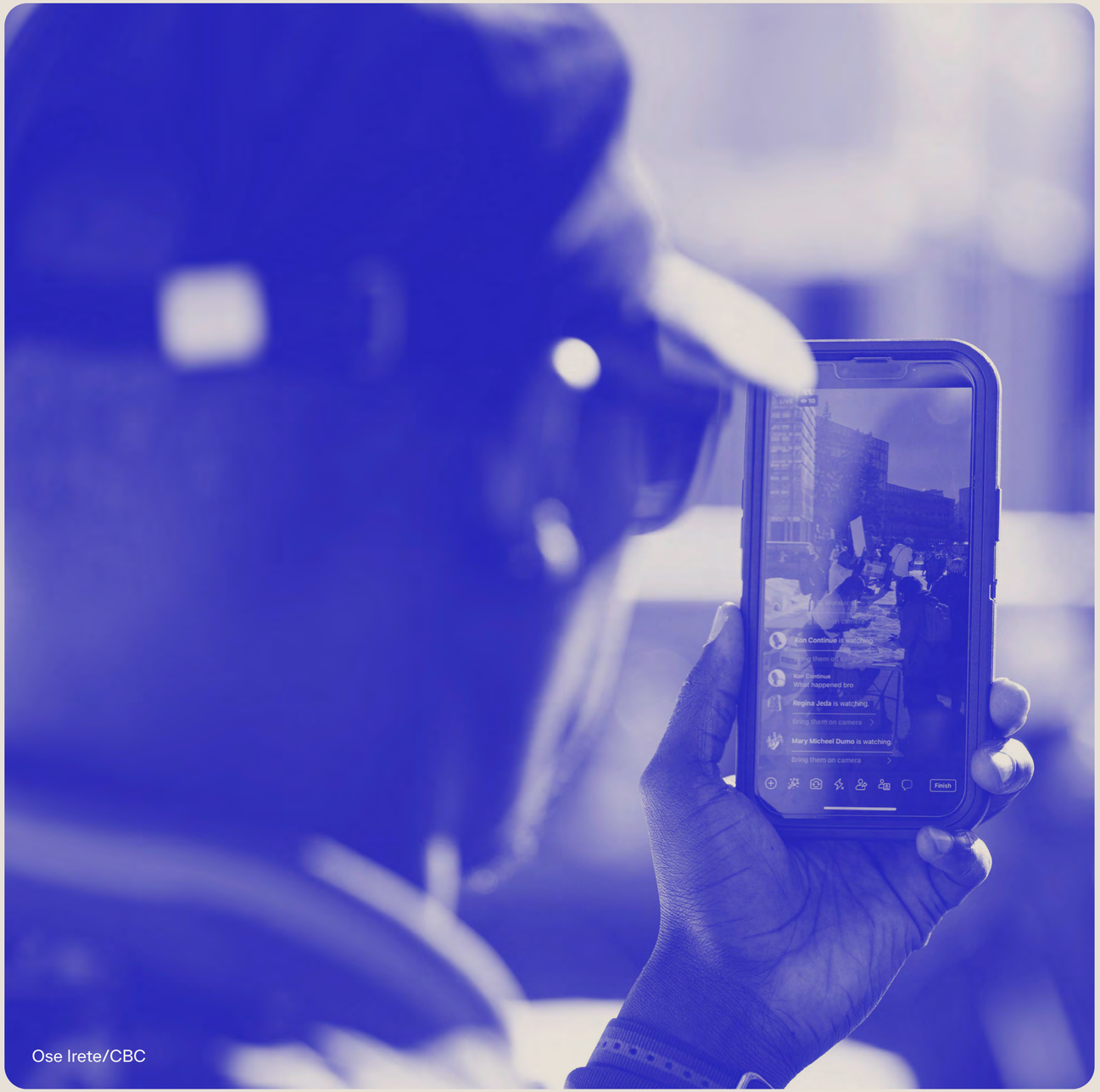
Nous avons rassemblé dans ce guide les pratiques exemplaires de nombreux médias d'information dans le monde entier, qui proposent des mesures à prendre **en amont, en cas d'incident et après un incident.** Ces mesures aideront les responsables de personnel journalistique à réduire les risques, à intervenir en cas d'attaque et à offrir du soutien aux victimes.

Le guide fournit de l'information contextuelle sur les circonstances des attaques contre les journalistes et renvoie à des ressources et références additionnelles.

Nous remercions tous les professionnels du milieu journalistique qui ont accepté de nous faire part de leurs pratiques exemplaires et de leur expérience. Il est crucial de collaborer pour lutter efficacement contre la haine en ligne et défendre le journalisme, qui constitue un pilier de la démocratie.

Les différentes formes de haine en ligne

#CestAssez



Ose Irete/CBC

Le harcèlement en ligne peut prendre diverses formes. Il s'agit parfois de menaces ou d'attaques, parfois d'insinuations. Les femmes sont souvent prises pour cibles par les abus de nature sexuelle. Le harcèlement peut aussi se présenter sous la forme d'images, qui sont parfois des hypertrucages (*deep fakes*). Il peut s'agir d'une atteinte à la réputation de la personne ciblée, par des accusations ou des déclarations infondées (désinformation) ou d'autres formes de campagnes de dénigrement visant à la discréditer. Parfois, les harceleurs créent de faux comptes afin de se faire passer pour leur victime.

Mentionnons également deux autres méthodes de harcèlement en ligne : la **divulgation de renseignements personnels** (*doxing* ou *doxxing*), qui consiste à rendre publiques des informations comme le numéro de téléphone ou l'adresse de la personne ciblée, généralement sur le web, et le **harcèlement groupé** (*pile-on*), soit l'attaque simultanée en ligne d'un grand nombre d'internautes visant une même personne. Ces attaques sont perpétrées sur des plateformes telles que Twitter, Facebook et YouTube, et par courriel, sous la forme de tentatives d'hameçonnage et de messages désobligeants ciblant une personne ou un groupe.

Daniel Thomas/CBC/Radio-Canada

La haine en ligne peut provenir aussi bien de représentants officiels et d'élus que d'acteurs privés, de robots ou de trolls. Elle peut être le fait d'un individu ou d'une campagne coordonnée. Il n'existe donc pas de stratégie universelle pour combattre la violence en ligne ni pour venir en aide aux personnes qui en sont victimes. Vu l'évolution rapide de ce fléau, une solution efficace aujourd'hui ne le sera peut-être plus demain.

Pour faire face à la haine en ligne, la combattre et en atténuer les conséquences, il importe de se rappeler que les victimes sont avant tout des êtres humains, qui ont besoin du soutien de leur entourage professionnel.

Ce qu’il faut savoir

Des situations différentes exigent des réponses différentes. Il est essentiel de savoir s’adapter. Les responsables de personnel journalistique doivent garder en tête ces quelques points :

- Toute l’organisation doit prendre le problème au sérieux, depuis les plus hauts échelons de la direction.
- Le personnel journalistique doit savoir que la haine en ligne est inadmissible et que l’organisation lutte contre ce problème. Il est important d’encourager vos équipes à signaler tout incident.
- Il faut savoir faire preuve d’empathie et garder à l’esprit que les victimes sont des êtres humains.
- La violence en ligne a des conséquences dans la vie réelle.
- Il faut se montrer bienveillant, écouter les victimes et bien leur faire comprendre qu’elles ne sont pas responsables de ce qui leur arrive et qu’elles peuvent compter sur la collaboration et le soutien de leur entourage professionnel.
- Les membres de vos équipes doivent savoir que la décision de témoigner de leur expérience ne compromettra pas leur carrière ni leur réputation.
- Les femmes, les personnes racisées et les personnes LGBTQ2S+ sont plus souvent ciblées et peuvent avoir besoin d’une aide particulière.

Les mesures à prendre en amont

#CestAssez

Evan Mitsui/CBC

Lorsque les journalistes doivent se rendre en milieu hostile, il est d'usage d'effectuer une évaluation des risques approuvée par les responsables appropriés, par exemple son gestionnaire ou les responsables de la sécurité. On peut appliquer cette même pratique aux milieux virtuels hostiles. Pour cela, il faut évaluer les risques auxquels la personne s'expose, l'environnement opérationnel et le système de soutien en place dans l'organisation. Il est aussi nécessaire d'identifier les risques qui peuvent être supprimés ou atténués, et déterminer les ressources nécessaires pour aider les personnes susceptibles d'être prises pour cibles.

- Démontrez clairement que la direction de l'organisation appuie les victimes de haine en ligne. Cet engagement doit émaner des plus hauts échelons et rallier l'ensemble du personnel. Les hauts responsables doivent diffuser leurs politiques en la matière et rappeler régulièrement leur soutien aux personnes touchées. Ils doivent aussi favoriser un climat de confiance et d'écoute dans lequel les journalistes se sentent à l'aise d'échanger sur leur expérience avec leur supérieur. Il est impossible de définir avec précision à partir de quel moment on doit signaler la haine en ligne, car son impact sur chaque personne varie. Encouragez les membres de vos équipes à faire un signalement lorsqu'ils en ressentent le besoin.

- Rappelez dans toutes les conversations sur la haine en ligne que ce problème est aussi lié à la question de l'équité et de l'inclusion, car les femmes, les personnes racisées et les personnes LGBTQ2S+ sont plus à risque d'être agressées.

- Envisagez les solutions technologiques existantes qui préviennent l'exposition à la haine en ligne. Par exemple, certaines plateformes sont capables de contrer les attaques grâce à l'intelligence artificielle. On peut aussi appliquer des filtres ou rediriger les messages vers une adresse courriel gérée par une équipe responsable de la sécurité.

- Encouragez les membres du personnel à signaler tout incident et faites leur bien comprendre que leur carrière ne sera pas compromise pour autant. On peut créer à cette fin une adresse courriel ou un portail destiné à recevoir les signalements, qui sera également utile à des fins de prévention. Certains sujets ou reportages sont plus susceptibles de générer des réactions haineuses. En créant une base de données sur les attaques commises, on peut mettre en évidence les enjeux récurrents – thèmes, sujets, cibles et sources de harcèlement – puis prévoir et planifier en conséquence.

- Offrez de la formation pertinente au personnel, par exemple sur les bonnes pratiques à adopter en ligne ou l'autodéfense virtuelle. Échangez avec vos équipes sur les répercussions de l'utilisation personnelle des médias sociaux sur leurs activités professionnelles sur ces mêmes plateformes, et offrez-leur des astuces pour renforcer leur sécurité. À noter qu'il faut également porter attention aux interactions passées.

- Établissez, si ce n'est déjà fait, des relations avec des personnes-ressources au sein des forces de l'ordre, des décideurs politiques et des plateformes de médias sociaux, afin d'y faire appel au besoin.

- Si les ressources le permettent, embauchez ou nommez une personne qui sera responsable de ce dossier. Au Royaume-Uni, le groupe Reach PLC s'est doté d'un chef de la sécurité en ligne. ABC Australia, de son côté, a désigné un responsable des médias sociaux et du bien-être en ligne. Ces personnes jouent un rôle bien défini et sont présentes auprès du personnel. Si l'organisation ne peut se permettre d'embaucher une personne à temps plein, elle peut désigner parmi les membres de son personnel un conseiller de confiance qui connaît bien le problème.

- Envisagez la mise en place d'un réseau d'entraide, où il est possible pour les individus de se soutenir les uns les autres et d'échanger sur les impacts physiques et émotifs de leurs expériences dans un espace interpersonnel sûr. Un tel réseau peut servir de ressource complémentaire aux programmes d'aide aux employés, lesquels offrent le soutien de professionnels de la santé ou d'experts.

- Constituez une équipe de cadres supérieurs, sous forme d'une cellule de crise ou d'un groupe de travail, à laquelle pourraient se greffer au besoin des collaborateurs apportant une certaine expertise (en matière de droit, de gestion des ressources humaines, de sécurité, de journalisme, etc.), et qui ferait régulièrement état de ses activités.

- Mettez en place un réseau de soutien dans lequel les victimes, pour éviter de voir les messages haineux, confieraient la gestion de leurs courriels ou de leurs comptes à des personnes de confiance. Il pourrait être opportun d'élargir ce réseau pour en faire un véritable système d'entraide entre pairs.

- Constituez une équipe de cadres supérieurs, sous forme d'une cellule de crise ou d'un groupe de travail, à laquelle pourraient se greffer au besoin des collaborateurs apportant une certaine expertise (en matière de droit, de gestion des ressources humaines, de sécurité, de journalisme, etc.), et qui ferait régulièrement état de ses activités.

- Mettez en place un réseau de soutien dans lequel les victimes, pour éviter de voir les messages haineux, confieraient la gestion de leurs courriels ou de leurs comptes à des personnes de confiance. Il pourrait être opportun d'élargir ce réseau pour en faire un véritable système d'entraide entre pairs.

- Lorsqu'ils doivent envoyer du personnel dans un milieu hostile, certains médias d'information utilisent le code de couleurs des feux de signalisation (rouge, jaune et vert) pour indiquer le niveau de risque du milieu en question. On peut appliquer cette même pratique aux milieux virtuels hostiles.

- Dans le cadre de la préparation des reportages, tenez compte dès le début des conséquences d'éventuelles attaques en ligne. Diversifiez les sujets attribués à un journaliste, pour éviter que cette personne soit cantonnée à un thème ou systématiquement la cible d'attaques.

- Choisissez soigneusement la date de diffusion d'un reportage susceptible de déclencher des réactions haineuses, et établissez des structures de soutien pour en atténuer les répercussions. Tenez compte de l'impact anticipé de la publication sur les journalistes. Une solution possible pourrait être d'encourager les journalistes à se déconnecter lorsqu'ils ne sont pas au travail, pour qu'ils n'aient pas à subir les attaques.

- Assurez-vous que les responsables de personnel journalistique sont eux aussi sensibilisés à la haine en ligne, savent en reconnaître les manifestations et comprennent ses conséquences sur les personnes visées. Bon nombre d'entre eux se sentent mal préparés à aborder cet enjeu. Une formation les aidera à le faire, à pratiquer l'écoute active et dénuée de tout jugement et à aborder des sujets délicats, comme les menaces de nature sexuelle. Dans les communications au sujet de la haine en ligne, il importe de parler de ses conséquences sur la santé mentale des victimes et de briser les vieux stéréotypes disant qu'il faut « s'endurcir » ou se « faire une carapace ».

Les mesures à prendre en cas d’incident

#CestAssez

Derek Hooper/CBC

Les motivations des harceleurs et l'ampleur des attaques ont beaucoup changé dans la dernière décennie. Il n'existe pas de solution universelle; il faut continuellement adapter les méthodes d'intervention. Des relations étroites entre les victimes de la haine en ligne et leur employeur sont essentielles pour répondre à la menace de manière appropriée, utile et empathique. Les journalistes doivent ressentir qu'ils ont le soutien de leurs gestionnaires, qu'ils ne sont pas responsables de ce qui leur arrive et que les mesures nécessaires seront prises avec leur accord.

Jusqu'ici, on recommandait souvent de ne pas alimenter les trolls en les ignorant, mais on estime aujourd'hui que cette tactique n'est pas toujours efficace. En effet, la motivation du troll est de réduire sa cible au silence, et les personnes les plus visées par ces attaques sont déjà marginalisées dans les médias traditionnels et la société en général. Il est parfois préférable que la victime ou son organisation réponde aux propos haineux.

Lorsqu'un journaliste est la cible de haine en ligne, ses supérieurs devraient appliquer les mesures ci-dessous.

- Créez un climat d'écoute active dénuée de tout jugement.

- Manifestez de l'empathie et rappelez au journaliste que le fait de parler de ce qui lui arrive n'aura aucune conséquence sur sa carrière. Encouragez vos collègues à signaler tout incident, indépendamment de l'importance qu'ils peuvent personnellement y accorder.

- Veillez à ce que la personne ait le sentiment de pouvoir changer les choses, sans toutefois se sentir obligée de trouver l'ensemble des solutions et d'intervenir elle-même. Discutez avec elle de l'approche et du moment proposés pour effectuer un suivi et alléger son fardeau.

- Si elle en a besoin, dirigez la personne vers des ressources d'aide, par exemple un spécialiste du programme d'aide aux employés ou un psychologue.

- Si l'incident est signalé aux forces de l'ordre, veillez à ce que la victime ait le soutien nécessaire lors des démarches, par exemple en confiant les preuves des attaques à un collègue pour lui éviter un traumatisme.

- Encouragez la victime à prendre soin d'elle et à prendre du recul si elle en sent le besoin. Il faut savoir que les journalistes peuvent se montrer réticents à faire une pause de leur travail et des médias sociaux, notamment parce qu'ils s'investissent beaucoup dans ce qu'ils font.

- Envisagez de modifier, sur une base temporaire, les tâches assignées à la personne touchée par la haine en ligne. Encouragez-la à se concentrer sur des sujets moins risqués, en prenant bien soin d'indiquer que cette affectation n'est pas une mesure punitive et vise au contraire à la soutenir.

- Sachez dans quelles circonstances faire appel à un supérieur et qui contacter, y compris en dehors des heures normales de travail et les week-ends. Le recours à un supérieur peut être nécessaire dans bien des cas, notamment si la personne a reçu des menaces de violence physique ou si elle a besoin d'une aide psychologique spécialisée.

- Encouragez la victime à accepter l'aide de ses collègues, par exemple en lui proposant de confier temporairement à un collègue la surveillance de ses comptes de médias sociaux, pour éviter de s'exposer au harcèlement.

- Pour la santé mentale de la personne touchée, il est essentiel de reconnaître l'excellence et l'importance de son travail, tout en lui assurant que vous êtes là pour la soutenir.

- Le harcèlement peut miner les capacités du journaliste, en rendant son travail difficile ou plus intense. Surveillez les signes de fatigue et offrez le soutien nécessaire.

- Les harceleurs profèrent souvent des menaces et des propos offensants, dont il peut être difficile de parler. Il est important de savoir utiliser les bons mots pour parler des menaces de violence sexiste, comme le viol.

- En présence d'un troll, déterminez s'il est préférable de demander au journaliste de ne pas l'alimenter, en sachant que le silence peut lui donner un sentiment d'impuissance. Y a-t-il moyen de répondre de manière respectueuse en rétablissant les faits, sans que la tâche soit trop lourde et sans risque de déclencher des réactions négatives comme du harcèlement groupé, ou vaut-il mieux bloquer ou ignorer le troll?

- Déterminez s’il est souhaitable que l’organisation réagisse publiquement à l’incident et manifeste sa solidarité envers le journaliste visé. Elle peut le faire de différentes manières, par exemple en diffusant un communiqué émanant de la haute direction ou en invitant des collègues à publier des messages de soutien sur le fil d’actualité de la personne concernée (le cas échéant, vérifiez s’il existe des politiques et/ou des consignes à cet égard).

Daniel Thomas/CBC/Radio-Canada

Les mesures à prendre après un incident

#CestAssez

Ben Nelms/CBC

À son retour d'une affectation difficile en milieu hostile, le journaliste se voit généralement offrir une période de décompression pour qu'il se repose, sachant que ses collègues le soutiennent et qu'il peut compter sur des services d'aide. De même, lorsqu'un journaliste vient de terminer un reportage éprouvant, l'organisa-tion peut l'affecter à un sujet plus facile à traiter ou comportant moins de risques. Ces mêmes pratiques peuvent être appliquées après une exposition à un milieu virtuel hostile. Il arrive que des journalistes refusent d'être mis à l'écart. Pourtant, une période de repos est importante pour leur rétablissement, leur résilience et leur santé mentale, afin qu'ils puissent reprendre le travail dans les meilleures conditions. Dans une telle situation, la relation entre le journaliste et son supérieur prend une importance cruciale.

- Après une affectation difficile, proposez au journaliste d'en parler avec des collègues qui ont vécu une situation semblable.

- Après une exposition à un milieu virtuel hostile, dressez un bilan avec le journaliste. L'avantage d'une telle rencontre est double : elle donne au journaliste l'occasion de parler de ce qu'il a vécu, tout en fournissant à son supérieur des informations utiles sur l'environnement en question, qu'il pourra transmettre aux personnes appelées à travailler dans des circonstances semblables.

- Soulignez la valeur du travail des journalistes. Il peut être utile de contextualiser les attaques en rappelant au journaliste ciblé que celles-ci ne sont pas dirigées contre lui personnellement, mais comme représentant d'un média d'information. Très souvent, le harceleur ne sait pas de quoi il parle; selon une étude, dans 59 % des cas, la personne qui partage un article sur Facebook ne l'a même pas lu[1].

- Après des attaques, envisagez l'organisation de séances de discussion et la création de groupes d'écoute afin que les victimes puissent s'exprimer librement et en toute confiance.

- Rappelez aux membres du personnel l'existence de ressources en santé mentale et de structures de soutien, comme le programme d'aide aux employés, les services de soutien et les programmes d'entraide. Faites bien comprendre à tous qu'il est normal de demander de l'aide après une expérience éprouvante, que la confidentialité est assurée et qu'il n'y aura aucune conséquence sur la carrière de la personne concernée.

- Menez des enquêtes journalistiques sur la violence en ligne. C'est un moyen de sensibiliser le grand public au problème et à ses conséquences, et de tenir les agresseurs responsables de leurs actes. Par exemple, Marianna Spring, journaliste à la BBC, a affronté l'un de ses trolls et réussi à obtenir ses excuses[2]. De telles pratiques pourraient mobiliser plusieurs acteurs du milieu de l'information, à l'instar du projet Daphne[3]. Ce projet avait été mis sur pied après l'assassinat de la journaliste maltaise Daphne Caruana Galizia qui avait reçu des menaces en ligne.

- Veillez à ce que la victime de haine en ligne se sente soutenue et ne soit pas surmenée. Les deux dernières années ont été très éprouvantes pour les journalistes. Ce sont des humains et non des machines; ils et elles ont besoin de souffler.

- Enfin, les responsables de personnel journalistique doivent eux aussi prendre soin d'eux-mêmes, comme ils le demandent aux membres de leurs équipes.

1. The Chilling: Global trends in online violence against women journalists, UNESCO (en anglais seulement)
2. Postcard: Marianna Spring—Academy Events (bbc.co.uk)
3. The Daphne Project—OCCRP

Références

#CestAssez

Recherche

- The Chilling: Global trends in online violence against women journalists, UNESCO.
- ‘A modern-day equivalent of the Wild West’: Preparing journalism students to be safe online, Journalism Education.
- Not Their Fault, but Their Problem": Organizational Responses to the Online Harassment of Journalists, Journalism Practice.
- The Human Side of News Engagement Emotion Platform and Individual Agency, Avery Holton, Valerie Belaire-Gagnon et Cindy Royal, Digital Journalism.
- Attacks and Harassment, Trollbusters et l’International Women’s Media Foundation.

Ressources

- A Twitter Tightrope Without a Net: Journalists’ Reactions to Newsroom Social Media Policies, The Tow Center for Digital Journalism.
- Six perspectives on newsroom social media policies, The Tow Center for Digital Journalism.
- Speak Up & Stay Safe(r): A Guide to Protecting Yourself From Online Harassment, Feminist Frequency.
- Vita Activa – Línea de Ayuda | +52155-8171-1117 | (vita-activa.org).
- Towards an Early Warning System for Violence Against Women Journalists, International Center for Journalists.
- Coalition Against Online Violence
- TrollBusters
- OnTheLine, International Press Institute.
- Manuel de défense contre le cyberharcèlement, PEN America.
- Harcèlement en ligne des journalistes : quand les trolls lancent l’assaut, Reporters sans frontières.
- Google is releasing an open source harassment filter for journalists, The Verge.

Lectures complémentaires

- This is what it’s like to be a media company’s first-ever online safety editor, Hanaa’ Tameez, NiemanLab.
- Gender-based online violence spikes after prominent media attacks, Megan Brown, Zeve Sanderson et, and Maria Alejandra Silva Ortega, TechStream.
- The fight to stop online abuse against women | The Guardian Members.
- Indian journalist Rana Ayyub receives rape, death threats, Committee to Protect Journalists.
- I’ve lost track of how many threats I’ve received. That’s how common online hate is, Joanna Chiu, Tthe Toronto Star.
- Social media moderators are like the paramedics of the internet – and they're right in the firing line of trolls, Nicolle White, ABC News.

#CestAssez

Défendons le journalisme et la démocratie

Guide d'intervention contre la haine en ligne

Hannah Storm, consultante en médias et experte-conseil en sécurité du journalisme

26 mai 2022