

Rapport de recherche

**La gestion par les élus et élus municipaux des actes
et propos violents, haineux ou déplacés à leur égard**



Université du Québec
à Trois-Rivières

**Rapport adressé à madame Andrée Laforest, ministre des Affaires municipales (MAM)
du Québec**

Rédigé par :

Mireille Lalancette, Ph.D.

Professeure titulaire en communication politique, Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR)

Chercheure du Groupe de recherche en communication politique (GRCP) Chercheure du Centre d'études de la citoyenneté démocratique (CÉCD)

Membre du Laboratoire d'études féministes de l'UQTR

Membre du Réseau québécois d'études féministes (RéQEF)

Université du Québec à Trois-Rivières

3351 boul des Forges C.P.500

Trois-Rivières (Québec) G9A 5H7

(819) 376-5011 poste 3844

mireille.lalancette@uqtr.ca

Table des Matières

Table des Matières	3
Table des figures	6
Rappel du mandat	7
Faits saillants	9
Résumé des pistes d'action pertinentes	10
<i>Pistes d'action pertinentes en lien avec les formations et l'information</i>	10
<i>Pistes d'action pertinentes en lien avec le harcèlement en ligne et hors ligne</i>	10
Pour les élu·e·s et nouveaux.elles élu·e·s.....	10
<i>Pour changer la culture municipale</i>	11
<i>Pour le grand public</i>	11
Rapport	12
<i>Un sujet qui défraie la manchette</i>	12
Contexte et problématique	12
<i>Le harcèlement et le cyberharcèlement : définitions</i>	17
<i>Les études sur le harcèlement et le cyberharcèlement des élu·e·s</i>	19
Qui sont les personnes qui sont la cible du harcèlement et du cyberharcèlement?.....	19
Sondages sur le harcèlement au palier municipal	20
Le harcèlement des élu·e·s du palier fédéral	21
Le harcèlement étudié par l'Union interparlementaire	22
Le cyberharcèlement étudié par les universitaires	23
<i>Constats à la suite de la revue de littérature</i>	24

Méthodologie de la recherche	26
Entretiens semi-dirigés	27
Portrait des élu·e·s interrogé·e·s.....	28
Les principales raisons de faire de la politique municipale	28
Petites et grandes municipalités : des contextes différents	29
Résultats	30
Les formes de harcèlement	30
Qui sont les harceleur·euse·s et les cyberharceleur·euses?	30
Harcèlement : les expériences de conflictualité et de harcèlement	31
Campagne et précampagne électorale : début du salissage	31
Après la campagne : micro-agressions	33
« Je n’avais plus de nom » ou la déshumanisation.....	35
Mettre des bâtons dans les roues : les stratégies d’exclusion	36
Harcèlement généré	36
Crescendo dans les tactiques d’intimidation : cœur de chevreuil et vandalisme	37
Intimidation juridique	37
Le harcèlement au conseil et les menaces jusqu’au pas de la porte de la maison	38
Rôle d’amplification des conflits par les médias régionaux	38
Porter plainte ou non ?	39
Porter plainte devant la justice ou obtenir du soutien du MAMH : les défis du fardeau de la preuve et les difficultés de l’accompagnement	40
Cyberharcèlement : les expériences de conflictualité et de harcèlement en ligne	41
En ligne : vrais et faux comptes	42
Médias sociaux : vecteur de la rage en vie pandémique	43
Les réactions face aux actes décriés : De « Je n’ai pas besoin de ça » à « Je ne les laisserai pas gagner»	44
La peur	45
Peur des effets sur la famille	46

Sentiment d'impuissance	48
<i>Rester ou quitter : La persévérance en politique municipale des élu-e-s ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement</i>	50
<i>Conséquences du harcèlement</i>	51
Harcèlement: les réactions du milieu politique et de l'entourage	52
Appui de la famille et des ami-e-s.....	52
Le milieu politique : minimiser les actes de harcèlement.....	52
Des réactions individuelles	55
Aller chercher de l'aide et travailler sur soi-même	55
Se retourner vers ceux qui font du bien, travailler en équipe, trouver des allié-e-s	57
Crainte des effets sur la démocratie et la participation politique	57
<i>Perception des élu-e-s interrogé-e-s du soutien et des formations offerts</i>	58
<i>Pistes d'action pertinentes en lien avec les formations et l'information offertes</i>	59
<i>Pistes d'action pertinentes en lien avec le harcèlement en ligne et hors ligne</i>	60
Pour les élu-e-s et nouveaux-elles élu-e-s.....	60
Pour changer la culture municipale	62
Pour le grand public	63
Conclusion	64
Références	66
Références textes médiatiques :	68
ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTRETIEN ET DOCUMENTS LIÉS AUX ENTREVUES	71

Table des figures

Figure 1 : Le conseil de ville de Louiseville en Mauricie (photo : M. Lalancette)	15
Figure 2 : Une voiture de la ville de Louiseville avec son message de respect (photo : M. Lalancette).....	15
Figure 3 : Le maire de Louiseville, Yvon Deshaies, avec la pancarte portant sur le respect qui est dans son bureau de la ville (photo : M. Lalancette).....	16

Rappel du mandat

Cette étude vise à dresser un portrait qualitatif des expériences vécues par des élues et élus municipaux, au regard des propos violents, haineux et déplacés à leur égard, afin de mettre en évidence les éléments contextuels pertinents.

Plus précisément, l'étude vise à :

- approfondir les connaissances sur les actes et propos violents, haineux ou déplacés subis par les élues et élus municipaux de municipalités de tailles différentes par l'obtention de données variées (selon le sexe, la taille de la municipalité et les autres caractéristiques retenues dans l'échantillon);
- obtenir de l'information détaillée sur le climat de travail avec des élues et élus au sein des conseils et avec leur administration et les citoyens;
- connaître les réactions des élues et élus face à une de ces situations problématiques:
 - les conséquences des actes subis par des élues et élus municipaux sur leur engagement politique;
 - les modes de gestion individuelle des élues et élus (démarches entreprises par élue et élu, ex. : porter plainte) ou institutionnelle (ex. : adopter une résolution du conseil dénonçant les propos haineux) pour pallier ces situations;
 - les initiatives ou les propositions des élues et élus pour lutter contre ces situations problématiques.
- recueillir l'avis des élues et élus sur les ressources disponibles pour pallier ces situations;
- dégager des pistes d'action pertinentes pour lutter contre les actes et propos violents subis par les élues et élus municipaux répondant aux situations étudiées.

Faits saillants

Au cours des dernières années, le sujet de l'intimidation à l'égard des élu·e·s municipaux·ales a fait l'objet d'attention médiatique. Nos analyses des textes médiatiques révèlent que ces derniers brossent un portrait sombre et décrivent de nombreuses situations difficiles qui compliquent le travail des personnes élues, en plus d'avoir des impacts sur le fonctionnement de l'appareil décisionnel. La revue de littérature a, quant à elle, permis de constater qu'il existe peu de recherches sur le vécu des élu·es. Celles existantes se basent souvent sur des sondages ne permettant pas d'accéder au vécu des personnes élues. Ce rapport offre donc une contribution importante permettant : 1) de mieux comprendre le vécu des élu·e·s ayant vécu du harcèlement en ligne et hors ligne; 2) de documenter les effets du harcèlement sur les élu·es et leur entourage; 3) d'identifier des pistes de solutions.

Dans le cadre de l'étude, 32 élu·e·s municipaux·ales ont été interviewé·e·s entre février 2022 et avril 2022. Ces élu·e·s, femmes et hommes, provenaient de petites et grandes municipalités du Québec, soit respectivement celles de moins de 5 000 habitants et de 5 000 habitants ou plus, représentaient les groupes d'âge de 30 à 80 ans et avaient été ou étaient encore conseiller·ère·s municipaux·ales, maires ou mairesses. Les entrevues (d'une durée moyenne de 45 minutes) ont eu lieu par téléphone ou sur Zoom.

Cette étude a permis d'identifier deux grandes formes de harcèlement réalisé en ligne ou hors ligne. Le harcèlement peut être indirect et prendre la forme d'insinuations par exemple. Il peut aussi être direct et être réalisé via des insultes, des menaces, de l'intimidation et de l'humiliation. Les élu·e·s peuvent aussi être discrédité·e·s et dénigré·e·s. On peut divulguer leurs informations personnelles (doxing). Enfin, ces personnes peuvent être agressées physiquement.

En ligne et hors ligne, les agresseur·euses peuvent être des citoyen·ne·s, des collègues élu·e·s, soit des maires, mairesses et conseiller·ère·s, ou bien des membres de l'appareil municipal, fonctionnaires ou directeur·trice général·e. Les trolls sont aussi présents au sein des médias sociaux sous la forme de faux comptes qui interagissent via des pages SpottedVille ou bien d'autres pages de style « J'aime cette Ville » ou « Citoyen·ne·s de Ville ».

Le harcèlement débute souvent avant même l'élection sous forme de campagnes de salissage. Une fois élues, les personnes vivent vite un « cauchemar » ou « enfer » (pour reprendre leurs mots). Le harcèlement va souvent de manière croissante jusqu'à créer un grand stress pour les personnes qui le subissent, et ce, que le harcèlement soit en ligne ou hors ligne. Les femmes sont plus nombreuses à vivre du harcèlement et à avoir voulu témoigner, selon la littérature consultée et selon notre échantillon de personnes interrogées. Le harcèlement qu'elles ont vécu était plus souvent genré et portait notamment sur leur apparence et leurs compétences. Certaines ont aussi vécu du harcèlement sexuel et des avances non sollicitées de la part de collègues.

Rappelons que le harcèlement et le cyberharcèlement constituent des agressions qui visent à perturber la personne qui en est l'objet. Selon la littérature recensée, un de ses premiers effets est psychologique. Le harcèlement déstabilise, ébranle et joue sur la confiance des personnes visées. Il peut éventuellement avoir des impacts importants sur le monde politique, notamment l'autocensure face à des sujets controversés, l'abandon des

fonctions politiques, le changement d'avis sur le désir de faire de la politique, la fermeture des comptes des médias sociaux. Les personnes visées peuvent aussi avoir peur que ces menaces se transforment dans la vie réelle en violences physiques, viols, attaques contre des membres de leur famille. Elles peuvent aussi craindre la perte de leur réputation ou de leur travail.

Les personnes interviewées ont vécu de la colère, de la tristesse, se sont senties seules, impuissantes et incroyables face à ce qui leur arrivait. Certaines personnes ont dû consulter un-e professionnel-le de la santé – médecin, psychologue, travailleur-euse social-e. D'autres ont fait un épuisement professionnel et ont dû arrêter de travailler pendant un moment. Plusieurs ont pris des médicaments – antidépresseurs et médicaments pour dormir. Le stress post-traumatique a été évoqué à plusieurs reprises par les élu-e-s interrogé-e-s.

Là où les élu-e-s décrochent, c'est quand le harcèlement rejoint leur famille et leurs êtres chers et qu'il a des effets sur ces derniers. Les élu-e-s interrogé-e-s mettent cette limite : « j'ai choisi de faire ce travail et de me faire critiquer : pas eux ». C'est souvent quand cette limite est franchie que les élu-e-s décident de réorienter leur carrière, selon les personnes interrogées.

Des élu-e-s interviewé-e-s sont resté-e-s en poste alors que d'autres ont choisi de quitter afin de ne pas mettre davantage leur santé physique et mentale en danger. Ces élu-e-s ont eu l'appui de leur famille – conjoint-e-s et enfants – et de certains ami-e-s. Les élus masculins et les maires en particulier ont eu tendance à garder ce harcèlement pour eux.

Du côté de l'entourage politique, le harcèlement a été minimisé et normalisé. Les élu-e-s ont souvent été encouragé-e-s à s'endurcir et à relativiser la nature des agressions vécues. Ils-elles ont aussi développé toute une série de réflexes et réalisé un travail sur elles-eux-mêmes afin de pouvoir faire face à ce harcèlement : méditation, yoga, dédramatisation, mise à distance.

En somme, le harcèlement et cyberharcèlement vécus ont des conséquences bien réelles autant sur les personnes visées que sur leur entourage – famille, enfants et équipe de travail. Ces agressions amènent certain-e-s élu-e-s à se retirer de la politique, ce qui peut avoir un effet délétère sur la démocratie en tant que telle.

Plus largement, le harcèlement a des effets sur la démocratie et sur la vie en société. Il peut entraîner le retrait de la vie publique et politique ou le fait de ne pas se présenter comme candidat-e de peur d'être victime d'attaques ou de violence en ligne. Il peut aussi engendrer des effets de « silençage » (silencing effect), d'assignation au silence des personnes visées, voire d'autocensure des propos afin de ne pas être visé par les attaques. Enfin, le harcèlement et le cyberharcèlement peuvent amener la remise en question de la participation politique en raison des attaques et de leur effet dissuasif sur l'implication et la volonté s'exprimer dans l'espace public et dans les médias sociaux.

Résumé des pistes d'action pertinentes

Pistes d'action pertinentes en lien avec les formations et l'information

- 1.** Créer un aide-mémoire d'une page sur les rôles et responsabilités des élu-e-s municipaux-ales.
- 2.** Modifier le moment et la forme des formations afin que les élu-e-s se sentent mieux outillé-e-s.
- 3.** Travailler la formation éthique en la rendant moins générale et en utilisant des études de cas.
- 4.** Former et éduquer au rôle d'élu-e-s.
- 5.** Mieux faire connaître l'offre d'accompagnement du MAMH et la bonifier.
- 6.** Bonifier les outils de sensibilisation et mieux expliciter le processus visant à désamorcer une situation problématique ou porter plainte.

Pistes d'action pertinentes en lien avec le harcèlement en ligne et hors ligne

Pour les élu-e-s et nouveaux.elles élu-e-s

- 1.** Adopter une politique de tolérance zéro harcèlement et mettre en place d'un code de conduite.
- 2.** Création d'un programme de mentorat entre élu-e-s,
- 3.** Instauration d'un régime obligatoire de protection pour les élu-e-s à même le budget des municipalités.
- 4.** Créer des fonds d'aide pour les élu-e-s afin qu'ils-elles puissent avoir accès à de l'aide juridique.

- 5.** Sensibiliser les élu·e·s à la gestion des médias sociaux et inciter les municipalités à octroyer des budgets afin d'engager des gestionnaires de médias sociaux.
- 6.** Créer des formations sensibilisant à une politique plus inclusive.
- 7.** Faire preuve de plus de transparence et organiser plus de rencontres publiques ou filmées/diffusées.
- 8.** Offrir plus de soutien juridique pour contrer le cyberharcèlement

Pour changer la culture municipale

- 1.** Modifier la rémunération des personnes élues afin de la moduler en fonction de leur charge de travail réelle et de leur permettre de se dégager du temps à consacrer à leur rôle d'él·u·e·s.
- 2.** Étudier les meilleures pratiques afin d'améliorer la culture politique municipale et de créer des environnements de travail sécuritaires et favorables à l'exercice de la démocratie.

Pour le grand public

- 1.** Développer des campagnes de sensibilisation et d'éducation au rôle des élu·e·s dans une municipalité.
- 2.** Développer des campagnes de sensibilisation et de réglementation des médias sociaux.

Rapport



C'est comme du bullying là comme dans une cour d'école où je me sens piégée et qu'il y avait aucun mécanisme pour me sortir de là, pour m'aider (Sylvie, mairesse d'une petite municipalité)

Dès mon élection, ils ont voulu avoir ma tête (Myriam, mairesse d'une petite municipalité)



Imaginez que vous vous lancez en politique municipale pour servir et faire avancer votre communauté, imaginez être élue après avoir fait du porte-à-porte et avoir convaincu les électeur-trice-s que vous alliez travailler pour eux-elles. Imaginez toutefois que, dès votre entrée en poste, c'est une tout autre réalité qui vous attend : critiques, agressions, sous-entendus malicieux, courriels haineux, salissage de la réputation dans les médias sociaux, remises en question de votre légitimité, fausses rumeurs au sujet de votre honnêteté et de votre droiture, accusations directes et indirectes, intimidation constante, menaces à votre sécurité et celle de vos proches, vandalisme de vos biens que ce soit votre maison, votre voiture, votre bureau, ou vos pancartes électorales. Des agressions répétées qui peuvent venir de différentes personnes : fonctionnaires de la municipalité, y compris le-la directeur-trice général-e, autres élu-e-s – conseiller-ère-s municipaux-ales et maire ou mairesse – ou citoyen-ne-s. C'est pourtant le lot quasi quotidien de plusieurs élu-e-s municipaux-ales du Québec qui ont accepté de participer à cette recherche. Retenons que nous avons récolté leurs expériences et perceptions de la situation et que celles-ci pourraient être différentes pour d'autres acteurs ou actrices.

Un sujet qui défraie la manchette

Contexte et problématique

Au cours des dernières années, le sujet de l'intimidation à l'égard des élu-e-s municipaux-ales a fait l'objet d'attention médiatique. On y dépeint des situations difficiles qui compliquent le travail des personnes élues, en plus d'avoir des impacts sur le fonctionnement de l'appareil décisionnel. Une revue médiatique réalisée à partir d'une recherche par mots-clés¹ dans la base de données médiatique Eureka et dans Google News, a permis de constater de nombreux cas publics de harcèlement. Entre 2019 et 2021, nous avons recensé plus de 60 articles médiatiques qui évoquent ce phénomène. Ainsi, dans le cadre de leurs fonctions, les membres des conseils municipaux peuvent être confrontés à un climat politique tendu et vivre des situations humaines difficiles. Les élu-e-s municipaux-ales sont régulièrement ciblé-e-s par des actes et des propos violents, haineux ou déplacés. Les gestes d'intimidation, de harcèlement psychologique, de discrimination, les menaces ou les voies de fait sont parmi les nombreux exemples de situations inadmissibles vécues par les élu-e-s. Ces actes les affectent personnellement et peuvent avoir un impact direct sur le fonctionnement de la municipalité. Ces situations sont de plus en plus dénoncées publiquement par les représentant-e-s municipaux-ales, et se retrouvent notamment dans les médias. Soulignons toutefois que ces méfaits semblent rester – pour la plupart – sous silence. Ils peuvent émaner d'un-e ou de plusieurs membres du conseil, de l'administration

1. Les mots clés étaient : harcèlement élus municipaux, intimidation élus municipaux, cyberharcèlement des élus.

de la municipalité ou de la population.

La violence vécue par les hommes – et plus particulièrement – les femmes politiques au Québec est un sujet médiatisé (Dorais, 2019 ; La Tribune, 2019 ; Leblanc, 2021). Le compte rendu médiatique fait état de l'intimidation des élu-e-s, un enjeu récent qui influencerait l'image de l'environnement politique au niveau municipal (Pénélope, 2021 ; Radio-Canada, 2021a ; Saint-Arnaud, 2021 ; TVA Nouvelles, 2021). Lorsque les médias abordent la question du harcèlement des élu-e-s, il est notamment question des enjeux entourant la cyberintimidation. Celle-ci est présentée comme devenant de plus en plus fréquente en raison de la montée de l'usage des médias sociaux par les citoyen-ne-s et par les élu-e-s municipaux-ales. On parle entre autres des sentiments et des frustrations des élu-e-s vis-à-vis de la situation qu'ils-elles vivent et de leur décision de ne plus se représenter (Lafrenière, 2021 ; Lavallée, 2021 ; Mercille, 2021 ; Radio-Canada, 2021a). C'est notamment le cas de Réjean Porlier, maire de Sept-Îles, de Jérôme Landry, son homologue de Matane et de Sylvain Hudon à La Pocatière (Radio-Canada, 2021a).

Les médias rapportent aussi que d'autres élu-e-s avouaient avoir quitté en raison du harcèlement qu'ils-elles avaient subi au cours de leur mandat (Corriveau, 2022). Des maires et mairesses ont quitté leurs fonctions peu de temps après avoir été élu-e-s en 2021. C'est notamment le cas de Roger Leblanc, élu maire de St-Félix-de-Kinsey, qui a quitté en janvier 2022 (Demers, 2022) alléguant un climat malsain, des entorses au code d'éthique des élu-e-s et de l'ingérence de ceux-elles-ci dans les décisions administratives. Avant d'en arriver à démissionner, le maire Leblanc affirme avoir tenté de redresser le tir et de trouver des solutions. Un mandat avait même été donné à une firme de consultants afin d'améliorer les relations de travail (Demers, 2022). Ces articles ne rendent bien entendu pas compte de toutes les nuances et défis liés au rôle d'élu-e dans une municipalité. Néanmoins, la question du harcèlement est rapportée fréquemment dans les médias locaux ou nationaux.

Un climat malsain a aussi donné lieu, selon le journal l'Étincelle de la MRC des Sources, à la démission de la mairesse d'Ulverton, France Bouthillette, en février 2022. La mairesse expliquait dans sa lettre aux citoyen-ne-s :

Depuis les élections du 7 novembre 2021, il y avait un climat malsain qui se créait au sein du conseil. Ça ne correspondait pas à mes valeurs et à mes convictions. Dans un tel contexte, je n'avais aucun intérêt à poursuivre. Oui, j'avais de l'ambition pour Ulverton. Oui, j'avais des idées que je n'ai malheureusement pas pu partager. On m'a suggéré d'attendre pour les communiquer à la population et je cherche toujours le pourquoi de cette suggestion .

Toujours selon le journal de la MRC des Sources, le conseiller Jacques Poliquin a quitté son poste pour les mêmes raisons alors que la conseillère Lynda Tétreault a démissionné pour se présenter à la mairie d'Ulverton (Allard, 2022).

Que se passe-t-il dans les municipalités pour que le climat soit si malsain au sein des certains conseils municipaux ? Il semble important de se pencher sur la question.

Au-delà du harcèlement vécu à l'intérieur des instances municipales, les actes et propos violents, haineux ou déplacés peuvent également venir des citoyen-ne-s. Ces dernier-ère-s peuvent aussi rendre la vie dure aux élu-e-s que ce soit de manière directe ou indirecte. La proximité à l'intérieur d'une ville ou d'une municipalité fait en sorte que les membres

des conseils municipaux peuvent être exposés au harcèlement dans les commerces et endroits publics de la municipalité ou bien directement à leurs domiciles. Les élu-e-s peuvent alors être insultés, intimidés, importunés et tourmentés. Ces méfaits peuvent arriver lorsqu'ils-elles sont seul-e-s ou bien en présence de leur famille – parents, conjoint-e ou enfants. Les élu-e-s peuvent aussi être tourmenté.e.s en ligne par courriels ou via leurs plateformes de médias sociaux numériques.

À titre d'exemple, la ville de Shawinigan a éprouvé, en 2021, des problèmes avec son usine de filtration des eaux amenant un avis d'ébullition qui s'est prolongé sur une longue période. Cette situation, couplée à la pandémie de la COVID-19, a généré des tensions dans la municipalité. Le maire Angers, maire d'une grande municipalité, ainsi que certains conseiller-ère.s, ont alors été blâmé-e-s par des citoyen-ne-s (Houle, 2022).

Le nouveau maire de la ville de Québec, Bruno Marchand, aurait, lui aussi, reçu des menaces sérieuses dès son entrée en poste (Pelletier, 2022). Les menaces et le harcèlement peuvent aller loin et même mener à des plaintes formelles de la part des élu-e-s et de leur équipe ainsi qu'à la judiciarisation. À titre d'exemple, Radio-Canada rapportait qu'un individu de 43 ans était reconnu coupable de menaces de mort à l'endroit de Régis Labeaume alors qu'il était maire de la ville de Québec (Bergeron, 2018). Le maire de Louiseville, Yvon Deshaies, (Massicotte, 2021) a, pour sa part, intenté des poursuites pour faire cesser le harcèlement à son endroit et aussi envers sa conjointe.

Comme les élu-e-s ne sont pas des employé-e-s des municipalités, ils-elles échappent aux règlements sur le harcèlement au travail mis en place par les municipalités pour protéger leurs fonctionnaires des citoyen-ne-s et conserver un climat respectueux. Qu'à cela ne tienne, en lien avec des expériences négatives/désastreuses, certaines municipalités ont réglementé sur le sujet. C'est le cas de la Ville de Sherbrooke où toute personne qui injure un-e élu-e est passible de recevoir une amende de 1 000 \$ (Custeau, 2020b²). La Ville de Louiseville a également modifié ses règlements municipaux en ce sens. Toute personne qui visite l'hôtel de ville, se présente à la salle du conseil, ou rencontre un véhicule de la ville se voit rappeler l'importance du respect envers les employés municipaux, y compris les élu-e-s (figures 1, 2 et 3).

2. Ainsi que la ville de St-Jean-sur-le-Richelieu, qui a modifié sa réglementation à la suite d'attaques répétées de la part de neuf (9) citoyens. Plus de détails ici : <https://sjsr.ca/communiques-2020/la-ville-de-saint-jean-sur-richelieu-agit-contre-le-harcelement-et-lintimidation/>



Figure 1 : Le conseil de ville de Louiseville en Mauricie (photo : M. Lalancette).



Figure 2 : Une voiture de la ville de Louiseville avec son message de respect (photo : M. Lalancette).



Figure 3 : Le maire de Louiseville, Yvon Deshaies, avec la pancarte portant sur le respect qui est dans son bureau de la ville (photo : M. Lalancette).

Lorsqu'il est question de harcèlement, les médias évoquent aussi des solutions proposées par les élu-e-s victimes de harcèlement, dont le cas de la conseillère municipale dans le Canton de Bedford, Pierrette Messier-Peet, qui a documenté et rédigé un code de civilité qu'elle aurait voulu voir adopter par l'Assemblée nationale, dans le cadre de l'étude du projet de loi 49 (Martel, 2021). Les médias ont documenté les actions menées par l'Union des municipalités du Québec (UMQ) pour contrer l'intimidation envers les élu-e-s municipaux-ales, notamment la campagne « La démocratie dans le respect, par respect pour la démocratie de l'Union des municipalités du Québec (UMQ) », réalisée par plusieurs municipalités telles que Gatineau (Asselin, 2021; Mercille, 2021; Radio-Canada, 2021b).

En somme, le harcèlement défraie la manchette et la situation est présentée comme problématique par plusieurs médias. Des solutions ont été trouvées par certaines municipalités, mais il semble important de poursuivre la réflexion à ce sujet de manière plus systématique.

Dans la lignée de ces constats, il y a lieu de se poser des questions sur la nature de ces agressions, leur fréquence et surtout leurs potentiels effets sur ces élu-e-s et sur les pratiques démocratiques dans leur ensemble. Plus encore, il y a lieu de se demander : comment les élu-e-s elles-eux-mêmes vivent avec ces différentes formes d'incivilités et, plus spécialement, comment font-ils-elles face à ces agressions ? Dans un premier temps,

avant de répondre à ces questions, il semble important de définir ce qu'est le harcèlement et le cyberharcèlement. Dans un second temps, nous nous tournerons du côté des études sur le sujet et de la littérature scientifique afin de voir comment le harcèlement et le cyberharcèlement ont été étudiés jusqu'à maintenant.

Le harcèlement et le cyberharcèlement : définitions

Qu'est-ce que le harcèlement et le cyberharcèlement? **Le harcèlement est l'action d'attaquer verbalement, psychologiquement ou physiquement et d'ainsi tourmenter une autre personne de manière répétée.** Il a comme conséquence de rendre le climat, notamment celui du travail, malsain³. Dans le cas des élu-e-s, le milieu de travail comprend le caucus, le conseil municipal, les différents comités liés à la gouvernance de la municipalité, les interactions avec les fonctionnaires et le ou la directeur-trice général-e de la municipalité, les fonctionnaires du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH), la représentation au sein d'organisations externes comme la MRC ou des organismes à but non lucratif, ainsi que les citoyen-ne-s de la municipalité qu'ils-elle-s représentent. Le travail d'élu-e implique donc des interactions avec une variété d'individus et la prise de décisions politiques, décisions qui peuvent mécontenter certain-e-s et réjouir d'autres.

Le cyberharcèlement est une forme de harcèlement psychologique via des commentaires haineux répétés ou de menaces dirigées envers une personne, ou un groupe, au moyen des réseaux sociaux, par le biais des courriels ou bien de la messagerie instantanée. Contrairement au harcèlement en personne, le cyberharcèlement ne connaît pas de barrières de temps ou d'espace. Les cyberintimidateur.trice.s peuvent se cacher sous un voile d'anonymat facilitant leurs attaques, lesquelles peuvent provenir de n'importe quel lieu et être réalisées à n'importe quel moment du jour (Sabella et al. 2013). Aux mots peuvent aussi s'ajouter des images, des sons, des photos trafiquées, des montages vidéo.

Le harcèlement et le cyberharcèlement peuvent débuter par un simple commentaire en apparence anodin pour se transformer, dans les cas plus graves, en agressions répétées, constantes, voire quotidiennes. Certaines menaces peuvent être jugées assez sérieuses pour être dénoncées et rapportées aux corps policiers (ceux des municipalités ou de la Sûreté du Québec selon les régions). Ainsi, même s'il est souvent minimisé, le cyberharcèlement peut avoir des conséquences réelles (Sabella et al. 2013). Des études ont notamment montré que la cyberintimidation, notamment chez les adolescent.e.s, est associée à des émotions négatives telles que la tristesse, la colère, la frustration, l'embarras ou la peur (Hinduja et Patchin, 2007 ; Patchin et Hinduja, 2011 ; Ybarra et Mitchell, 2007 ; Sabella et al. 2013).

Ces formes d'abus dans les médias sociaux restent relativement nouvelles comme les plateformes demeurent jeunes. Néanmoins, les développements récents des technologies numériques ont facilité l'apparition des trolls et du **trolling**. Ce terme **est utilisé pour référer aux comportements abusifs, provocateurs ou agressifs visant à contrarier ou à harceler une personne** (Akhtar et Morrison, 2019). Ainsi, les plateformes comme Twitter, Facebook, Instagram, Reddit, TikTok, qui sont très accessibles, peuvent être utilisées sur une variété de supports – cellulaires, tablettes, ordinateurs – facilitant le cyberharcèlement. Comme ces plateformes permettent une forme d'anonymat, ainsi

3. Cette définition est inspirée de celle de la CNESST : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail>

qu'un certain détachement face aux propos et gestes posés, elles constituent un lieu privilégié pour interagir, tant de façon positive que négative, avec d'autres individus et avec les différents acteur-trice-s du monde municipal. Soulignons, comme le remarquent également Akhtar et Morrison (2019), ainsi que Sobieraj (2020), qu'il existe à ce jour peu d'études qui documentent le phénomène de cyberharcèlement et ses différentes formes (trolling, doxing, intimidation en ligne, insultes, rumeurs). Dans ses travaux à propos du cyberharcèlement, Jane (2014a, 2014b) avance qu'il est important de faire du cyberharcèlement un champ d'études en soi. Cela permettrait de réaliser davantage d'études universitaires sur le sujet. Plus encore, les études recensées n'ont été publiées qu'en anglais. Il existe donc encore moins de recherches publiées en français qui documentent le cyberharcèlement des élu-e-s. Que sait-on toutefois sur le sujet ?

Les rares recherches montrent que le harcèlement et le cyberharcèlement⁴ peuvent prendre diverses formes⁵ :

1. L'intimidation peut se faire sous forme de regards ou de paroles déplacées à propos de la personne et de son rôle en politique. Il peut s'agir de chantage sur la participation à un comité ou bien de rapprochements physiques qui pourraient mettre mal à l'aise la personne intimidée. Avertir la personne qu'elle pourrait vivre des conséquences nommées ou sous-entendues à ses actions ou choix politiques est aussi une autre manière d'intimider. L'intimidation peut aussi prendre la forme de rumeurs ou de mensonges à propos de la personne élue. Dans des cas plus flagrants, il peut être question de menaces de mort, de viol, d'enlèvement des enfants ou des membres de la famille. La personne qui harcèle peut aussi indiquer qu'elle sait où l'élu-e et sa famille habitent, engendrant ainsi un sentiment de vulnérabilité chez la personne qui craint alors pour sa sécurité physique à l'intérieur même de son lieu de vie ou de travail. L'intimidation peut également consister à jouer sur la peur de la violence physique et sexuelle.

2. L'humiliation (shaming en anglais) : jeu sur les insultes et le mépris dans le but d'abaisser ou de vexer. Il peut s'agir de critiquer le corps de la personne ou son apparence physique ou son intelligence. On peut condamner ses propos, ses réalisations. Ce sont là des stratégies propres à l'humiliation. Il peut également s'agir de partager des images dégradantes de la personne ou des images à connotation sexuelle.

3. Le discrédit ou le dénigrement : attaquer la réputation de la personne, sa légitimité, son influence ou ses intentions. Parmi les différentes formes, on retrouve : remettre en question des raisons de faire de la politique, critiquer la validité de ses actions et de ses choix antérieurs ou actuels, faire l'objet de fausses rumeurs visant à délégitimer la personne élue. Il peut aussi être question d'utiliser des sobriquets négatifs pour critiquer la personne comme gold-digger, social justice warrior, feminazi, par exemple. Quand l'intimidation, l'humiliation et le discrédit font équipe, cela contribue à dévaloriser les connaissances, les opinions et les expériences des élu-e-s.

4. Ces définitions sont similaires à celles présentées dans le feuillet sur le harcèlement auquel l'auteurice de ce rapport avait contribué.

5. Cette typologie est également inspirée par les travaux de Sobieraj (2018).

4. La divulgation d'informations privées (doxxing) : mettre sur le web et les médias sociaux les coordonnées personnelles de la personne que l'on attaque. Partager son adresse personnelle ou professionnelle, son courriel, le plan de sa maison ou de l'édifice où se trouve le bureau, des photos de sa voiture et de sa plaque d'immatriculation sont des stratégies de doxxing. Le doxxing vise à encourager les autres attaquants à mettre en action les tactiques d'intimidation. Le doxxing dévoile aussi des informations habituellement privées ou anonymes. Il peut mener à de réelles visites sur place. Il prend la forme par exemple de manifestations devant la résidence de certains politiciens ou de personnalités publiques (ce fut le cas pour le Dr. Arruda pendant la pandémie et pour certains maires et mairesses des grandes municipalités) et, dans certains cas, cela peut mener à du vandalisme de leurs biens personnels (voiture, terrain, maison, par exemple).

5. L'agression physique est également une forme de harcèlement. Elle peut prendre la forme d'attouchements, de violence physique ou bien d'actes de vandalisme à leur bureau ou leur domicile. L'agression physique peut aussi avoir une **dimension sexuelle** alors que le corps de la personne, et plus spécifiquement celui des femmes, est au cœur de l'agression. Ce harcèlement appelé « harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou workplace sexual harassment (WSH) » s'inscrit dans un « continuum allant des remarques, insinuations aux comportements sexistes, en passant par les agressions sexuelles, la violence symbolique (la sexualisation du corps des femmes par exemple), la violence psychologique (menaces de mort, de viol ou d'enlèvement ou railleries), la violence économique (restriction de l'accès économique des femmes aux ressources) et le harcèlement sexuel ou sexiste » (Collier et Raney, 2018a, p. 797, notre traduction). Dans ce cas, l'accent est mis sur la dimension genrée du harcèlement.

Cette section du rapport a présenté les définitions de harcèlement et de cyberharcèlement. Il a été question de ses différentes formes : intimidation, humiliation, discrédit, doxxing et agressions physiques ou sexuelles. Tournons-nous maintenant sur les études qui ont tenté de documenter ces phénomènes.

Les études sur le harcèlement et le cyberharcèlement des élu-e-s

Il existe somme toute peu d'études documentant le harcèlement des élu-e-s, et ce, à tous les paliers gouvernementaux (fédéral, provincial et municipal). Néanmoins, cette recension des écrits permet de cibler les éléments qui ont été moins explorés et permettent d'orienter cette recherche. Soulignons aussi que le palier municipal est souvent celui qui est le plus négligé par les chercheur-e-s autant en science politique qu'en communication (voir à ce sujet Brady, 2019).

Qui sont les personnes qui sont la cible du harcèlement et du cyberharcèlement?

Tous et toutes peuvent devenir la cible de harcèlement ou de cyberharcèlement. Comme il sera possible de le constater dans la section présentant le portrait des élu-e-s interviewé.e.s,

les témoignages proviennent autant d'hommes que de femmes. Néanmoins, le vécu des femmes politiques semblait marqué par plus de violence, d'intimidation et de menaces. Celles-ci semblaient également plus marquées psychologiquement par ce qu'elles ont expérimenté au cours de leurs mandats en politique municipale. Cela rejoint les propos des chercheurs sur le sujet pour qui le harcèlement et le cyberharcèlement constituent des formes de résistance envers le pouvoir. Ils visent souvent plus spécifiquement les figures publiques que celles qui ne sont pas sous les projecteurs (Hoffmann et Sheridan, 2008a, 2008b). Parmi ces figures publiques, les politicien-ne-s reçoivent plus d'attention et sont l'objet de plus de comportements agressifs en ligne (James, Farnham et Wilson, 20130, James et al. 2009). Les recherches illustrent aussi que les femmes gravitant dans l'espace public, et plus spécifiquement encore, les femmes qui s'impliquent dans le domaine non traditionnel de la politique, seraient plus susceptibles d'être sexualisées et menacées de viol (Sorbieraj, 2020 ; FNCC-CSN 2022).

Retenons que **les femmes les plus souvent visées sont** : les jeunes femmes, celles appartenant à un groupe minoritaire, celles qui prennent la parole en public, celles qui évoluent dans des milieux masculins, celles qui sont perçues comme féministes, celles qui ne respectent pas les normes de genre, ou celles qui prennent la parole pour les femmes ou à propos de sujets controversés dans l'espace public (Sobieraj, 2020, des constats similaires ont été faits par Equal Voice, 2022 et ONU Femmes, 2021).

Sondages sur le harcèlement au palier municipal

Au Québec, le Secrétariat à la condition féminine (SCF) a réalisé une étude via Léger Marketing, en 2012, visant à documenter les problèmes de discrimination des femmes élues. Cette étude a rejoint 535 élues municipales qui ont complété le sondage en ligne, et 3 par téléphone. Soulignons que 75% des répondantes provenaient de municipalités de moins de 5 000 habitants. Cette étude met de l'avant que 30% ont déjà vécu au moins une situation impliquant de la discrimination, du harcèlement ou de l'intimidation lorsqu'elles exerçaient leurs fonctions. Les mairesses (52%) sont davantage touchées que les conseillères (28%). Peu de femmes portent plainte (15%). En effet, ce sont souvent les proches qui recueillent les confidences de ces élues (70%). Soulignons que, par peur de représailles, plusieurs d'entre elles se sont suicidées (13%). Le SCF souligne qu'« il n'y a actuellement pas de ressource officielle pour les élues qui voudraient porter plainte ou obtenir du soutien » (p. 13). Le rapport souligne également : « [...] plusieurs des pistes de solutions proposées par les femmes traitent de la responsabilisation de l'élue elle-même et l'affirmation de soi. Ceci étant, on peut craindre une banalisation du phénomène. Une ressource dédiée pour recueillir les témoignages permettrait de circonscrire davantage le problème et d'identifier plus précisément les pistes de solutions » (p. 14).

Quelques années plus tard, en 2017, la Fédération québécoise des municipalités (FQM) a également tenté de mieux comprendre la réalité des femmes élues dans les petites municipalités du Québec. Elle a alors commandité une étude réalisée par Eugénie Dostie-Goulet, professeure de science politique à l'Université de Sherbrooke, Solange Masson et Sarah-Claude Trahan-Joncas, assistantes de recherche. Dans le cadre de cette recherche, les 679 personnes élues (maires et mairesses, conseillers et conseillères) ont répondu au sondage qui portait sur quatre grands défis de leur implication en politique municipale : les difficultés à concilier famille et travail, les doutes quant à la capacité à bien faire son travail d'élu ou d'élue, l'aspect conflictuel de la politique, la discrimination et autres types de

violence psychologique ou physique. Les enjeux de harcèlement et d'intimidation étaient aussi abordés. Ce sont ces deux derniers éléments qui attirent notre attention.

Ainsi, il ressort, selon les autrices de l'étude, que la situation est préoccupante alors que 43% des femmes et 34% des hommes rapportent avoir vécu de la discrimination et de la violence physique ou psychologique., tandis que 53% des mairesses et 34% des maires relatent avoir vécu du harcèlement et de l'intimidation. Le rapport aborde aussi les effets du harcèlement et de l'intimidation sur leur travail. Ainsi, « parmi ceux qui ont vécu une telle situation, près de 40% disent que cela a affecté leur participation aux réunions du conseil municipal, la participation des hommes étant un peu plus affectée que celle des femmes. Plus encore, 51% des hommes et 44% des femmes ayant été victimes ont même déjà pensé à quitter leurs fonctions » (p. 30). Peu de personnes ont porté plainte. Parmi les effets mentionnés, nous retrouvons « une perte de motivation, un stress accru, ou encore un retrait volontaire des débats pour ne pas exacerber la situation » (p. 30).

Le harcèlement des élu-e-s du palier fédéral

Du point de vue du harcèlement, au Canada, Adams et al. (2009) ont sondé 484 élu-e-s provinciaux-ales et fédéraux-ales en fonction en mars 1998. De ce nombre, 41% avaient été l'objet de harcèlement de la part des citoyen-ne-s. Ces événements se sont tenus sur leurs lieux de travail, à leur résidence ou bien dans des lieux publics où les politicien-ne-s ont été interpellé.e.s directement ou bien suivi.e.s. Certain-e-s ont été menacé.e.s par téléphone ou par la poste, et plus souvent à leur maison ou dans leur bureau de circonscription. Soulignons qu'au moment où Adams et ses collègues ont mené leur étude, les médias socionumériques en étaient à leurs balbutiements. Wagner (2022) a, quant à elle, interviewé 101 personnes de sexe, d'identité raciale/ethnique, d'orientation sexuelle et d'appartenance partisane différentes, lesquelles ont fait campagne, envisagent de se présenter, ou refusent de le faire, le tout afin de récolter leurs perceptions du harcèlement en ligne. Il ressort de sa recherche que le harcèlement reste un phénomène genré qui touche surtout les femmes. Ce cyberharcèlement a aussi un effet d'autocensure chez les femmes touchées qui modifient leurs discours ou quittent tout simplement la vie publique afin d'éviter d'être l'objet d'attention et de harcèlement. Le cyberharcèlement a donc un impact sur la participation politique souligne la chercheure.

D'autres chercheures canadiennes, Cheryl N. Collier, Tracey Raney (2018a, 2018b), ont aussi abordé la question du harcèlement en politique. Elles ont, pour leur part, porté leur attention sur le harcèlement sexuel au Canada, mais aussi en Australie et au Royaume-Uni. Il ressort de leurs analyses des incidents de harcèlement et d'agressions déclarés dans ces trois pays que le harcèlement est souvent minimisé et normalisé (comme faisant partie des pratiques politiques). De plus, la norme qui met l'accent sur l'adversité et la combativité à l'intérieur des parlements favorise des comportements hypermasculins comme les cris, les hurlements, les dénigrements, les railleries, les chahuts et la provocation (p. 444). Collier et Raney envisagent le sexisme et le harcèlement sexuel comme des outils permettant de renforcer le système patriarcal. Cette vision s'insère à l'intérieur de leur approche analytique inspirée du féminisme institutionnel⁶. Selon les chercheures, le système politique de Westminster⁷ est dit « neutre », mais il favorise la politique d'opposition et d'affrontement

6. Cette approche leur permet de « se concentrer sur les normes, valeurs et règles sexospécifiques qui façonnent et limitent les comportements et les structures de pouvoir au sein des législatures parlementaires, plutôt que sur les actions des membres individuels de ces législatures en dehors des constructions institutionnelles » (Collier et Raney 2018b p, 434, notre traduction).

7. Le système politique de Westminster est un système parlementaire inspiré par le Royaume-

et une **culture de l'intimidation et du harcèlement**. Plus encore, « [l']hypothèse selon laquelle la politique est un domaine impitoyable et difficile, et que les politiciens doivent avoir la "peau dure" (thick skin) pour survivre, peut être interprétée comme un code pour les femmes et les minorités racialisées les incitant à garder le silence lorsqu'elles sont traitées injustement ou victimes de discrimination. [...] En conséquence, les femmes parlementaires continuent de subir des violences sur les lieux de travail où elles ont été élues démocratiquement » (Collier et Raney 2018b p, 449, notre traduction).

L'organisme faisant la promotion de la parité Equal Voice/À voix égales⁸⁸(2022) a également fait un partenariat de recherche avec ces chercheuses qui ont rédigé le rapport au nom de l'organisme afin de documenter le phénomène de harcèlement sexuel dans les législatures provinciales et au niveau fédéral. Il est notamment souligné, dans ce rapport, que les supérieurs des personnes harcelées ne sont pas nécessairement ouverts à discuter du problème et que les personnes aux prises avec le harcèlement ainsi que celles témoins de celui-ci ont peur des conséquences potentiellement négatives que pourrait avoir un signalement ou une dénonciation sur leur carrière politique.

Le harcèlement étudié par l'Union interparlementaire

Enfin, une étude menée par l'Union interparlementaire (UIP), et publiée en 2016, propose des constats similaires. Cette étude visait à mieux comprendre l'expérience des femmes parlementaires. Un sondage qualitatif et quantitatif a été réalisé auprès de 55 femmes volontaires. Celles-ci provenaient de 39 pays et étaient réparties de cette manière : 18 venaient d'Afrique, 15 d'Europe, 10 d'Asie-Pacifique, 8 des Amériques et 4 du monde arabe. Toutes les classes d'âge étaient représentées. La répartition entre parti au pouvoir et parti d'opposition était de 58% versus 42%.

Que révèle cette étude ? Presque toutes les femmes (81,8%) avaient subi de la violence psychologique et, de ce nombre, la moitié avait reçu des menaces de mort. Les remarques sexuelles étaient aussi nombreuses : 65,5 % des élues en avaient fait l'objet. Les femmes expliquent que « [d]es propos grossiers et misogynes sur leur corps et leur apparence remettent en question leur légitimité et leur compétence » (UIP, 2016, p. 4). Les médias perpétuent aussi les rumeurs à leur sujet. Les femmes racontent vivre un sexisme latent et de constantes remises en question de leur place au parlement. L'étude révèle des effets négatifs sur leur vie personnelle et professionnelle. En effet, selon le sondage, 66,7% ont vu ce harcèlement bouleverser leur vie et 46,7% d'entre elles ont eu peur pour leur sécurité personnelle et celle de leurs proches. Les femmes ont partagé que ce harcèlement ne leur empêchait pas d'accomplir leur mission de servir en tant qu'élues. Toutefois, tel que le précise le rapport,

[i]l faut également considérer que l'impact de cette violence va bien au-delà pour celles qui sont directement touchées et affecte négativement l'envie et le désir des femmes en général de s'engager en politique. Quand les femmes estiment que le risque

8. Cette étude a été rendue possible grâce à un financement de Justice Canada. Equal Voices /À voix égales a réalisé un projet de recherche s'étalant sur trois années. Ce projet visait à mieux comprendre et à combattre le harcèlement sexuel dans les assemblées législatives provinciales et territoriales du Canada. Equal Voices/À voix égales est une organisation multipartite bilingue qui se consacre à l'élection et au soutien des femmes et des candidats de sexe différent à tous les niveaux de la fonction politique. Ce rapport est le résultat de la première phase de ce projet : la recherche. Il utilise des données recueillies à partir d'une enquête, d'entrevues, de recherches juridiques et de recherches secondaires.

est trop important et compromet leur sécurité et celle leur famille, c'est la participation des femmes en politique, la représentativité et tout le processus démocratique qui en souffrent (UIP, 2016, p. 8).

Le rapport souligne aussi l'importance de ne pas accepter cette violence et ce harcèlement envers les femmes politiques. « Non - cela ne fait pas partie de la culture politique ! » (UIP, 2016, p. 8), peut-on y lire. Les auteur.trice.s suggèrent qu'il est important de reconnaître le problème et de le rendre visible et d'en parler. Ils proposent également de légiférer afin d'éviter le harcèlement et la violence politiques visant les femmes et de trouver des manières de contrer la cyberviolence.

Le cyberharcèlement étudié par les universitaires

Du côté du cyberharcèlement des politicien-ne-s, des travaux pionniers ont été réalisés ailleurs dans le monde, notamment par James et ses collègues (2015). Leur étude portait sur les comportements agressifs/intrusifs, le harcèlement et le stalking chez les députés britanniques. Ils ont abordé le tout non pas sur les sources du cyberharcèlement, mais sur l'importance du phénomène par le biais d'un sondage auprès des parlementaires. Près de 81% des élus sondés disaient avoir été l'objet d'abus de différents types. Près de 53% avaient été harcelés en ligne, 18% attaqués tandis que 42% avaient été menacés. Enfin, 22 % des élus sondés ont rapporté avoir subi des dommages réels à leurs biens matériels.

À la suite de leur étude portant sur les député.e.s britanniques, ils ont étendu la portée de leur étude à d'autres parlements (Queensland, Nouvelle-Zélande et Norvège)(James et al. 2016). Cette fois, le sondage était doublé d'entrevues qualitatives (semi-dirigées) avec les parlementaires. Des 239 député-e-s sondé-e-s, 80% (soit 192 personnes) avaient été l'objet de comportements agressifs ou intrusifs de la part des électeurs-rices. Ces agressions allaient de la violence verbale à la violence physique en passant par les menaces, le vandalisme et le cyberharcèlement. Ces personnes élues rapportaient avoir eu peur à la suite de ces expériences.

« Un point de vue récurrent s'est dégagé. Il existe des lignes de démarcation claires entre ce qui est raisonnable et fait partie du travail et ce qui ne l'est pas. La première ligne est celle où il commence à y avoir un élément de menace. Les membres ont déclaré que le fait d'être agressif est d'une nature différente de celle d'une menace : les communications agressives sont celles où l'on " met à la poubelle " ou on appuie sur " delete " : les menaces suscitent une réponse émotionnelle différente. La deuxième limite est celle où les communications ou les comportements commencent à impliquer la famille du député. Ce qu'ils étaient prêts à tolérer si cela ne concernait qu'eux devenait intolérable si cela menaçait ou impliquait leur famille » (James et al. 2016, p. 190, notre traduction).

Les auteur.e.s soulèvent les dangers pour la démocratie que représente de tels comportements. Dans la lignée de cette recherche, Akhtar et Morrison (2019) ont tenté de mieux comprendre l'importance du trolling ou ce qu'ils appellent le « *Online social media abuse* », et que nous pourrions appeler cyberharcèlement en français, au sein des différentes plateformes de médias sociaux numériques des parlementaires de Grande-Bretagne. Ici encore, c'est la méthode du sondage qui a été privilégiée. Un total de 181 parlementaires sur 650 ont complété le sondage (taux de réponse de 28 %). La totalité (100%) des élu-e-s qui ont répondu au sondage avait vécu au moins une forme d'abus ou de menace en ligne

durant leur mandat comme député.e. Soulignons que le sondage était représentatif du point de vue de la proportion des élu-e-s masculins et féminins interrogé-e-s versus ceux qui siègent au parlement. Du point de vue de la fréquence, 53% vivaient du harcèlement quotidien, tandis que 38% ont indiqué en vivre de manière hebdomadaire. Seulement 6% en ont fait l'expérience mensuellement et 2% plusieurs fois par année. C'est donc dire que le phénomène est important et récurrent. De plus, 75% des député.e.s rapportaient que le cyberharcèlement avait augmenté au cours des deux dernières années en ce qui a trait à la quantité. Qui étaient les abuseurs ? Les abus étaient dans 43,6% des cas réalisés par des personnes anonymes, tandis que 52,7% l'étaient à visage découvert. Ces menaces étaient envoyées par des hommes dans presque tous les cas (p. 325). Par ailleurs, 92% des député.e.s sondé.e-s ont pris des dispositions à la suite des cyberagressions. Celle qui était la plus populaire était **l'augmentation des mesures de sécurité à la maison et au travail**.

Du point de vue des effets du **cyberharcèlement, le stress mental et émotionnel** était important et touchait 46% des hommes et 79% des femmes. Celles-ci indiquaient aussi, dans une proportion de 59%, que le cyberharcèlement leur avait causé des problèmes au travail. Les élu-e-s avaient aussi peur que le harcèlement en ligne nuise à leur réputation. C'était le cas pour 50% des hommes et 66% des femmes interrogé-e-s.

Akhtar et Morrison (2019) font valoir que « les menaces dirigées contre les femmes parlementaires sont liées à des tentatives de délégitimer les femmes politiques, de restreindre leur droit de communiquer et de les empêcher de prendre une part active dans l'arène politique » (p. 326, notre traduction). Leur étude a aussi révélé que « les femmes parlementaires subissaient davantage de stress émotionnel et d'atteinte à leur réputation » (p. 326, notre traduction). Cette recherche est notamment l'une des premières à illustrer la différence genrée du point de vue des effets du cyberharcèlement, les femmes étant plus touchées que les hommes par le phénomène et plus affectées par les menaces du point de vue affectif et intellectuel.

D'autres études ont également fait des constats similaires. Elles ont montré l'importance plus grande du cyberharcèlement envers les femmes politiques notamment aux États-Unis, en Australie et au Royaume-Uni. Ainsi, Hillary Clinton a reçu deux fois plus de tweets contenant insultes et injures que Bernie Sanders pendant la campagne pour l'investiture du Parti démocrate (Hunt, Evershed et Liu, 2016).

Constats à la suite de la revue de littérature

Hormis les études présentées dans cette section du rapport, il existe très peu de recherches approfondies (ex. : des enquêtes qualitatives de type entretiens semi-dirigés) qui rapportent le témoignage des personnes élues (actuelles ou retraitées de la politique) en lien avec les actes et les propos violents, haineux ou déplacés qu'elles ont subis.

À la lumière des différentes recherches présentées ci-devant, il est possible de faire ressortir certains constats. Dans un premier temps, **il existe peu d'études qui documentent le harcèlement des élu-e-s, qu'il soit vécu en ligne ou hors ligne**. Dans un second temps, les quelques recherches réalisées illustrent que les femmes sont plus touchées que les hommes par le harcèlement, que soit en ligne ou en personne. Le fait que ceux et celles qui ont voulu participer à la présente recherche soient en plus large proportion des femmes laisse croire que la réalité vécue par celles-ci se rapproche de ce qui ressort des études à ce sujet. Dans un troisième temps, il n'existe pas d'étude qui porte

plus spécifiquement sur les élu·e·s municipaux·ales, hormis les deux sondages réalisés par la FQM et par le Secrétariat à la condition féminine du Québec. Dans un quatrième temps, à notre connaissance, aucune étude universitaire n'a été réalisée sur le sujet, ce qui fait en sorte qu'il n'y a pas de connaissances scientifiques sur le sujet. Dans un cinquième temps, du point de vue des méthodes mobilisées, le sondage est la méthode la plus souvent utilisée pour essayer de documenter le phénomène du harcèlement et du cyberharcèlement. Quoiqu'utile pour récolter des données quantitatives, le sondage ne permet pas d'explorer en détail l'expérience des personnes interrogées. Ce constat est également partagé par Faith et Fraser (2018) qui soulignent aussi que la plupart des enquêtes institutionnelles existantes s'appuient sur des sondages électroniques.

Ces cinq constats permettent d'identifier plusieurs lacunes du point de vue des connaissances de la réalité du monde municipal. Il semble donc important :

- d'approfondir les connaissances sur les actes et propos violents, haineux ou déplacés subis par les élu·e·s municipaux·ales par l'obtention de données variées (selon le sexe, la taille de la municipalité et les autres caractéristiques retenues dans l'échantillon) sur la question. Si les études réalisées par la FQM et le SCF ont permis de recueillir de l'information spécifique sur leurs publics cibles, notamment les femmes et les municipalités de moins de 5 000 habitants, la présente étude permettra d'obtenir de l'information sur les actes et propos violents, haineux ou déplacés subis par les élu·e·s municipaux·ales issus de municipalités de tailles variées;
- d'obtenir de l'information détaillée sur le climat de travail des élu·e·s au sein des conseils et avec leur administration et les citoyens;
- de connaître les réactions des élu·e·s face à une de ces situations problématiques :
 - les conséquences des actes subis par élu·e·s municipaux·ales sur leur engagement politique;
 - les modes de gestion individuelle des élu·e·s (démarches entreprises par élu·e et élu, ex. : porter plainte) ou institutionnelle (ex. : adopter une résolution du conseil dénonçant les propos haineux) pour pallier ces situations;
 - les initiatives ou les propositions des élu·e·s pour lutter contre ces situations problématiques.
- de recueillir l'avis des élu·e·s sur les ressources disponibles pour pallier ces situations;
- de dégager des pistes d'action pertinentes pour lutter contre les actes et propos violents subis par les élu·e·s municipaux·ales répondant aux situations.

Cette étude vise ainsi de permettre au ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH) de mieux comprendre ce phénomène et d'envisager des pistes d'action.

Méthodologie de la recherche

Dans le cadre de cette étude, nous avons recueilli les témoignages d'élue-s municipaux-ales afin de produire une analyse plus approfondie des contextes dans lesquels le harcèlement envers les élu-e-s se produit. L'utilisation d'une approche dite « qualitative » par le biais d'entrevues semi-dirigées a été privilégiée, car elle favorise l'analyse de « situations de changement ». Autrement dit, cette approche permet de mieux comprendre comment on peut aboutir à une situation donnée (ex. : comprendre les raisons du passage d'une situation de travail apaisée à un climat conflictuel).

Afin de répondre à ces objectifs, nous avons réalisé 32 entrevues avec des élu-e-s et ancien-ne-s élu-e-s municipaux-ales. Ceux-celles-ci ont été sollicité-e-s de différentes manières. Dans un premier temps, des informations à propos du projet ont été publiées par des partenaires du MAMH, soit la Fédération québécoise des municipalités (FQM), le Groupe femmes, politique et démocratie (GFPD) ainsi que l'Union des municipalités du Québec (UMQ). Ces publications invitaient les élu-e-s ou ancien-ne-s élu-e-s à rejoindre la chercheure par courriel afin de pouvoir participer à la recherche. La Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie ainsi que le Groupe de recherche en communication politique ont aussi diffusé l'information via leurs listes de diffusion et leurs plateformes de médias sociaux. Ces informations ont donc circulé et ont été relayées dans différents réseaux. Des courriels ont aussi été envoyés aux maires des grandes villes du Québec ainsi qu'à certain-e-s élu-e-s identifié.e.s grâce à une revue de presse portant sur le harcèlement et le cyberharcèlement des élu-e-s. La chercheure a, dans ce cas, écrit à différent-e-s élu-e-s via la section « écrire au maire ou à la mairesse » des grandes villes du Québec afin de les informer de cette recherche et de les inviter à y participer. Dans tous les cas, nos échanges visaient à identifier des volontaires/participant.e.s et à inviter des élu-e-s et ancien-ne-s élu-e-s à partager leur expérience et participer à la recherche.

Le fait que les personnes interrogées soient des volontaires représente une des limites de l'étude. En effet, ce type d'échantillonnage fait en sorte que seules les personnes qui se sentent concernées par le sujet, en l'occurrence ici le harcèlement en politique, ont accepté de participer à la recherche. L'échantillonnage à participation volontaire ne permet pas de généraliser à une population complète. Il vise à offrir le portrait de la situation vécue par les personnes interrogées. Néanmoins, on peut supposer que le fait d'avoir obtenu 32 volontaires nous amène à avoir une saturation théorique, c'est-à-dire que réaliser des entrevues supplémentaires ne nous apporterait pas un éclairage nouveau sur la situation du harcèlement politique dans les municipalités du Québec.

Soulignons que ce projet a fait l'objet d'une approbation éthique de la part de l'Université du Québec à Trois-Rivières et qu'il a été aussi examiné par Comité sur l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels du MAMH. Le guide d'entrevue, le formulaire de consentement ainsi que les informations relatives au projet envoyées aux personnes interrogées se trouvent en annexe du présent rapport.

À noter que nous avons donné des pseudonymes aux personnes interviewées afin de préserver leur anonymat et de les préserver de représailles éventuelles de la part de leur harceleur ou harceleuse. De plus, leur titre (conseiller, conseillère, maire ou mairesse) ainsi que la grandeur de la municipalité (grande ou petite) sont identifiés. La transcription a été adaptée à un registre de langue écrite afin d'assurer une plus grande lisibilité, tout en respectant la manière de s'exprimer des élu-e-s interrogé-e-s qui proviennent d'une variété d'horizons.

Entretiens semi-dirigés

Quelle est l'utilité des entretiens semi-dirigés dans le cadre du projet avec des personnes élues ou anciennement élues ? L'entretien individuel est un procédé scientifique de collecte d'informations qui se situe dans une relation d'échange entre l'intervieweur et l'interviewé-e à travers la communication verbale (Boutin, 2019). Selon Gérald Boutin (2019), il est toujours mieux d'entrer en contact direct avec les acteur-trice-s pour trouver des données surtout quand le procédé d'observation sur le terrain n'est pas possible, comme dans ce cas-ci. Il ajoute également que « la relation interpersonnelle est indispensable pour accéder à certaines connaissances » (Boutin, 2019, introduction). Ce procédé, selon Baribeau et Royer (2012), plus que tout autre dispositif, « permet de saisir, au travers de l'interaction entre un chercheur et un sujet, le point de vue des individus, leur compréhension d'une expérience particulière, leur vision du monde, en vue de les rendre explicites, de les comprendre en profondeur ou encore d'en apprendre davantage sur un objet donné » (p. 26). L'entrevue vise, en posant des questions aux participant-e-s, à mieux comprendre leur vécu (Guillemette et al., 2021). Ainsi, précisons que nous avons recueilli le vécu des personnes et que, ce faisant, celui-ci pourrait être différent pour d'autres personnes ayant assisté aux événements mentionnés.

Pour ce projet de recherche, l'usage de l'entretien se justifiait par deux arguments : éthique et politique ; méthodologique (Poupart, 1997, dans Baribeau et Royer, 2012, p. 25).

Éthique et politique : il nous a ouvert un espace à la compréhension des différents enjeux et dilemmes autour du harcèlement hors ligne et en ligne auxquels les élu-e-s municipaux-ales font face.

Méthodologique : les rencontres avec ces dernier-e-s nous ont donné accès à l'expérience tant à ce qui a trait aux émotions et aux perceptions qu'au vécu des participant-e-s par rapport à ce phénomène, grâce à leurs témoignages. L'entretien présente aussi l'avantage de donner un espace sécuritaire et confidentiel aux participants ce qui permet d'obtenir un témoignage sans crainte ou menace.

Enfin, nous avons joué un rôle actif en interagissant continuellement avec les participant-e-s afin de mieux approfondir les thèmes abordés lors des rencontres et, en ce sens, engager des réflexions et pistes d'action pertinentes plus poussées dans le cadre de cette étude.

Les entrevues d'une durée moyenne de 45 minutes ont été menées par la chercheuse principale de la recherche laquelle est rompue à l'exercice de recueillir des témoignages dans le cadre d'une recherche. Son expérience, sa connaissance du sujet ainsi que sa capacité d'écoute, de reformulation et de relance ont permis de rapidement mettre en confiance les personnes interviewé-e-s, lesquelles ont rapidement été en mesure de se livrer et de partager des expériences parfois difficiles, voire traumatiques pour certain-e-s. D'ailleurs, plusieurs personnes ont fait des suivis de la situation, à la suite des entrevues. Pour les interviewé-e-s, notamment plusieurs femmes, c'était la première fois qu'ils-elles pouvaient se confier à propos de la situation vécue. Certain-e-s ont d'ailleurs mentionné lors de l'entrevue que cela faisait du bien de parler de la situation vécue.

Portrait des élu·e·s interrogé·e·s

Certaines des personnes interrogé·e·s ont voulu participer au projet en raison du caractère vraiment toxique de leur expérience. D'autres ont participé au projet et avaient des témoignages moins dramatiques, tout en ayant vécu du harcèlement et du cyberharcèlement au cours de leur mandat.

Nous avons interviewé 32 élu·e·s ou ex-élu·e·s. Voici un aperçu de leur parcours, en fonction du type de municipalité (grande ou petite), du genre, de l'âge et du type de harcèlement vécu (en ligne ou hors ligne). Parmi ces élu·e·s nous retrouvons 24 femmes et 8 hommes dans les groupes d'âge de 30 à 80 ans qui avaient été ou étaient encore, au moment de l'entretien, conseiller·ère.s municipaux·ales, maires ou mairesses.

Les principales raisons de faire de la politique municipale

Ce qui caractérise les personnes interrogées est leur désir de bien faire les choses, d'être honnêtes et rigoureuses et de servir les citoyen·ne·s de manière adéquate. Il existerait une raison commune de faire de la politique qui transcende les entrevues avec les personnes interrogées : mieux favoriser la démocratie. Les élu·e·s ont mentionné qu'ils-elles veulent servir avant tout et veulent faire la différence. Ils-elles font ça pour offrir un environnement propice à leurs enfants, mais aussi pour traiter des enjeux qui les touchent personnellement par exemple la famille, les taxes, la fluoruration de l'eau potable. Ils-elles se sont impliqué·e·s pour mettre à profit leurs compétences et expériences professionnelles. Les personnes interrogées se démarquaient par leur passion de la politique (au sens noble) et aussi par leur désir de servir et de faire une différence dans le monde.

Les entrevues ont permis de faire ressortir du parcours des élus interrogés trois grandes raisons les ayant amenés à faire de la politique municipale :

- 1) les liens familiaux; il existe au Québec des familles qui ont fait de la politique de génération en génération notamment au niveau municipal;**
- 2) l'appartenance à un parti politique qui milite pour des enjeux spécifiques;**
- 3) la volonté d'apporter de nouvelles idées et le soutien de la communauté ou de connaissances au sein de la municipalité. Les élu·e·s interrogé·e·s se situent surtout dans la troisième catégorie. Ils-elles ont milité, été impliqué·e·s socialement et, de fil en aiguille, ils-elles ont été invité·e·s à en faire plus en se présentant en politique. La filière d'entrée reste le rôle de conseiller·ère municipal·e. Certain·e·s ont ensuite brigué le poste de maire ou mairesse.**

Petites et grandes municipalités : des contextes différents

Dans les petites municipalités, je dis que moi versus Valérie Plante il y a un monde qui nous sépare. Nous ici on est connus, ma famille est connue, tout le monde se connaît, fait que pour moi au niveau population ça se passe super bien (Brigitte, mairesse d'une petite municipalité).

Par ailleurs, avant d'aller plus loin, il est important de souligner qu'à la lumière des entrevues réalisées, la gestion et le contexte de harcèlement et d'intimidation dans les petites et grandes municipalités sont différents.

Dans les **petites municipalités**, soit celles de moins de 5 000 habitants, il existe une proximité avec les citoyens : tout le monde se connaît, les personnes peuvent cogner chez l'élu-e ou l'appeler si besoin pour discuter. Néanmoins, cette proximité, dans le cas d'une situation de harcèlement, peut être dangereuse. Elle peut mener à des menaces à visage découvert. Elle peut causer de l'insécurité à la maison. Dans les petites municipalités, les personnes interrogées sentaient une pression à se conformer au grand nombre, tout en se questionnant sur les effets pervers que cette approche pouvait avoir sur la possibilité de débattre et les pratiques démocratiques. Les relations de pouvoir avec les anciens élus des municipalités qui veulent garder leur monopole ou un certain contrôle causent parfois des tensions et des questionnements de la part des nouvelles personnes élues.

Dans un petit village, c'est différent que dans une grande ville, dans le sens que dans une grande ville, il y a des partis politiques, il y a des gens contre et d'autres pour, mais dans un petit village, la majorité des conseillers ni le maire ne comprennent pas que c'est normal d'être contre quelque chose, sinon il n'y a aucune raison d'être 6 s'il faut toujours être d'accord sur tout. J'ai l'impression que c'est un des problèmes graves là (Fernand, conseiller d'une petite municipalité)

Ma famille, mon conjoint, il n'y a pas grand monde à qui on parle de [harcèlement] puis tu ne sais jamais à qui tu as affaire, tu n'en parles pas pour éviter qu'il y ait de l'escalade (Brigitte, mairesse d'une petite municipalité).

À cet égard-là, au niveau de la population je sens qu'on a emmené des projets, qu'on a fait évoluer la municipalité, qu'on est très bien positionné présentement. On fait preuve d'ouverture, de transparence jusqu'à maintenant, quelqu'un qui est très ouvert, on n'hésite pas à consulter, il faut consulter. Je vais voir les gens. Comme je vous le dis, mon téléphone personnel, mon téléphone cellulaire est accessible à la population. Je n'hésite jamais quand quelqu'un sonne à n'importe quelle heure, quand je ne pourrai plus répondre aux gens, ou vouloir me rendre disponible, je vais probablement arrêter de faire de la politique. Fait que ça c'est dans mes gênes, dans mon ADN, très disponible, très près des gens et je pense que les gens avec le temps l'apprécient et on est capable de prendre des enjeux importants, de livrer des batailles, des combats et de répondre aux attentes pour plaire à l'ensemble, on en est conscients, mais notre but c'est de plaire à une majorité (Pascal, maire d'une petite municipalité).

Dans les **grandes municipalités**, soit celles de 5 000 habitants ou plus, il y a toute la question de l'usage des médias sociaux pour créer et maintenir une interaction et une proximité avec les citoyen-n-es, mais aussi une confrontation avec des trolls. Il y a aussi la présence de partis politiques et des possibilités de conflit entre certains élu-e-s et

leurs opposants au sein de la municipalité . Nous reviendrons sur ces distinctions dans la prochaine section du rapport qui fait état de manière plus détaillée de l'expérience de conflictualité et de harcèlement des élu-e-s interrogé-e-s.

Résultats

Les prochaines sections du rapport sont consacrées à la présentation des résultats qui émergent de l'analyse des entrevues avec les élu-e-s et ancien.ne.s élu-e-s. Les thématiques suivantes seront tour à tour abordées : les formes de harcèlement, qui sont les personnes harcelées, qui sont les harceleur.euse.s, le vécu des personnes harcelées, les effets de ce harcèlement et les solutions envisagées.

Les formes de harcèlement

Il est possible d'identifier deux grandes formes de harcèlement : le harcèlement **direct** (ex : insultes) ou **indirect** (ex : insinuations). Ce harcèlement suit la typologie présentée précédemment dans la section intitulée « qu'est-ce que le harcèlement et le cyberharcèlement ? ». Il peut avoir lieu en face à face, via des personnes interposées ou bien en ligne par le biais des plateformes de médias sociaux numériques (plusieurs municipalités ont des groupes Facebook où des citoyen-ne-s échangent à propos de différents sujets et des comptes SpottedVILLE existent aussi). Nos entretiens permettent de constater que le cyberharcèlement est souvent accompagné d'autres formes de harcèlement et provient, selon les personnes interrogées, des mêmes personnes qui les agressent directement ou indirectement.

Le harcèlement direct semble le plus répandu. En effet, les personnes rencontrées ont vécu plus d'agressions directes et indirectes que de cyberattaques contre leur personne et leur réputation. Cela ne veut pas nécessairement dire que le cyberharcèlement doit être minimisé ou bien envisagé comme étant moins important. Il faisait partie du répertoire des formes d'agressions utilisées par les harceleur.euse.s. Nous reviendrons sur ces différentes formes dans la section intitulée « expériences du harcèlement » du présent rapport.

Qui sont les harceleur.euse.s et les cyberharceleur.euses?

Notre recherche a montré que le harcèlement pouvait provenir de diverses personnes : les maires et autres conseiller-ère-s de la municipalité, les fonctionnaires et le.la directeur-trice général-e de la municipalité, les opposant-e-s politiques, ainsi que des citoyen-ne-s de la municipalité et parfois d'autres personnes qui habitaient à l'extérieur de la municipalité.

Le cyberharcèlement est souvent réalisé par ce qu'on appelle des trolls qui, rappelons-le, ont des comportements répétés et abusifs. Dans le cas qui nous intéresse, ces trolls faisaient souvent partie de groupes ou groupuscules ralliés par un leader – conseiller-ère, citoyen.ne, mairesse ou maire – qui s'opposaient, pour différentes raisons à la personne qu'ils-elles harcèlent.

Harcèlement : les expériences de conflictualité et de harcèlement

Il faut que ça soit dit, il faut que ça soit dit que le harcèlement ce n'est pas juste une claque sur une fesse là, c'est toujours plus subtil (Rachèle, conseillère d'une grande municipalité)

Comme on le voit dans cet extrait, et comme il a été possible de le lire dans la section définissant le harcèlement et le cyberharcèlement, il existe plusieurs formes de harcèlement. C'est pourquoi il est important, dans la prochaine partie de ce rapport, d'en décrire les différentes formes. Pour ce faire, nous citerons de nombreux extraits des entrevues réalisées afin de bien illustrer la nature du harcèlement, le vécu des personnes interrogées et aussi les effets de ce harcèlement sur leur vie politique et personnelle. Ces extraits permettent de donner et surtout redonner une voix aux élu-e-s interrogé-es qui ont souvent perdu la leur au cours des épisodes de harcèlement et cyberharcèlement.

Tel que nous le verrons dans cette section, les élu-e-s interrogé-e-s ont vécu de l'intimidation, des menaces et de l'humiliation. Ils-elles ont été discrédité-e-s et dénigré-e-s. Elles ont été humiliées, menacées et trollées par des adversaires ou des citoyen-ne-s. Elles ont même été agressées physiquement ou sexuellement. Certains ont vécu du vandalisme. Nous prendrons appui sur les témoignages récoltés pour illustrer ces différentes formes de harcèlement. Et, tel que nous le verrons ci-après, le harcèlement est souvent l'objet d'un crescendo qui débute subtilement et qui devient de plus en plus toxique.

Campagne et précampagne électorale : début du salissage

Les personnes interrogées expliquent qu'avant même qu'elles ne soient élues conseiller-ère.s, maires ou mairesses, le harcèlement a débuté. Ce harcèlement prenait **la forme de fausses accusations et de rumeurs propagées en ligne ou hors ligne** afin de salir la réputation de ces personnes et d'ainsi éviter qu'elles soient élues. Ces campagnes débutent souvent un peu avant les élections comme témoigne une personne interrogée.

Ça [le harcèlement] a commencé, un peu avant l'élection. L'exemple le plus probant là c'est qu'on était des corrompus, c'est qu'on acceptait des pots-de-vin, ce qu'on faisait c'est se tenir en poste tranquille, qu'on était paresseux, qu'on était des suiveurs qui disaient oui, qui ne disaient jamais le contraire, qui ne posaient jamais de questions (Richard, conseiller d'une grande municipalité).

Une autre ex-élue partage :

Ce qui est particulier avec moi c'est que ma cyberintimidation venait des personnes qui travaillaient avec moi. C'était moins évident parce que je les côtoyais, puis après ils me salissaient sur Facebook [...] Je disais à mon équipe qui me rapportait leurs propos : « votre rôle c'est de me protéger de ça parce que je ne peux pas passer mon temps à penser à ce qui est négatif sur moi ». C'était une campagne de salissage... (Mathilde, conseillère d'une grande municipalité).

Le procédé est donc celui de **débuter par des insinuations et de propager des rumeurs à propos des personnes candidates ou bien nouvellement élues**. Une ex-élue partageait en entrevue qu'au début du mandat, une pétition a circulé dans le village pour réclamer sa démission.

Par ailleurs, la rivalité s'installe souvent avant les élections. Les gens vont alors vite **mettre des bâtons dans les roues de leurs adversaires potentiels**.

Lorsque j'étais conseillère, un an avant que je me présente comme mairesse, le maire en poste a senti que j'avais du potentiel. Comme on avait une vision différente de faire les choses et de gérer la ville, il coupait mon micro. Ou bien, il me disait devant tout le monde à une séance publique : « contenez-vous madame ! ». Pourtant, j'expliquais mon point de vue de manière polie et bien articulée. Dans les médias, il m'appelait : « une conseillère quelconque ou madame quelque chose, madame quelque part ». Je n'avais jamais de nom. Quand mes collègues parlaient, il y en a qui parlaient pendant 15 minutes et le maire n'avait pas de problème. Mais moi, dès que je posais une deuxième question, j'avais droit à des commentaires comme : « vous ne compreniez pas ? » Il me faisait sentir que j'étais conne parce que je posais des questions. Mais, moi je me disais, mais c'est mon rôle de poser des questions (Mathilde, conseillère d'une grande municipalité).

On retrouve dans l'extrait précédent différents procédés utilisés pour intimider : isoler, assigner au silence et ridiculiser la personne qui pose des questions. À force de se faire rabrouer et de voir le double standard entre ses interventions et celles d'autres collègues, la personne finit parfois par baisser les bras et se taire. Les procédés ont alors atteint l'objectif d'isoler la personne élue et de lui faire perdre ses moyens.

En ligne, les rumeurs prenaient la forme d'attaques et d'amalgames entre les aspirant-e-s maires ou mairesses et des personnages connus comme Hitler ou Vladimir Poutine. Il y a eu également des comparaisons avec la maladie (gangrène) ou bien des accusations d'inaction au cours des huit dernières années à la mairie. Les deux extraits suivants témoignent de ce type d'accusations :

Moi, tu sais mon adversaire politique a même osé me comparer à Vladimir Poutine qui tue des femmes, des enfants, des civils avec photos à l'appui nous comparant tous les deux (Julien, maire d'une grande municipalité).

La personne contre moi disait tout le temps : « il y a rien eu pendant huit ans, ils n'ont rien fait », aussitôt qu'il y avait des affaires qui ne convenaient pas. Ça allait aussi sur les réseaux sociaux. C'était des gens qui ne sont pas au courant de certains dossiers qui ne se sont jamais présentés à la Ville et qui disaient n'importe quoi. Je me souviens d'un commentaire sur le Spotted. Un citoyen qui dit : c'est la gangrène. C'est un gang de collègues incompetents, de bons à rien. Mais il n'était même pas au courant de rien. Et, je me dis : est-ce que mes enfants vont voir ça ? Mes ami-e-s ? Mes ami-e-s ont trouvé difficile que les médias disent des choses dures contre moi là parce que ces gens-là te connaissent et ils savent que je ne suis pas la personne qu'ils décrivent (Sophie, conseillère d'une petite municipalité).

Ainsi, c'est en accusant directement ou à demi-mot que le harcèlement débute et que les futur-e-s élu-e-s se livrent des batailles qui mettent en doute la réputation de leurs adversaires. Néanmoins, les stratégies peuvent être questionnables quand il est question de diffuser de fausses rumeurs ou d'attaquer directement son opposant-e en critiquant son bilan ou en le comparant à des dictateurs connus. Pour ce faire, les montages photo peuvent alors être utilisés et diffusés dans les médias sociaux.

Que se passe-t-il une fois les élections terminées et les gens en poste ? Souvent, les micro-agressions débutent. C'est ce dont il sera question dans la prochaine section du rapport.

Après la campagne : micro-agressions

Selon nos entrevues, **le harcèlement débute fréquemment par des insinuations**. Par exemple, on peut laisser sous-entendre que la personne élue n'est pas appréciée ou que ses comportements sont questionnables ou bien encore que des collègues ne se sentent pas bien au contact de la personne ou ne l'aiment tout simplement pas. Il s'agit là de l'une des tactiques pour isoler la personne, pour l'humilier et l'intimider. Cette approche, selon les personnes interrogées, **crée un doute** sur ses propres comportements lors des réunions et des séances du conseil. Ces insinuations les amènent à se censurer. Bref, **cela amène la personne à se remettre en question et ensuite à se taire**. Les autres collègues ont alors le champ libre pour faire avancer leurs agendas et mettre en place leurs politiques ou projets.

Par exemple, une élue témoigne que ses collègues ont laissé sous-entendre qu'elle n'était pas appréciée par ses collègues conseiller·ère·s et qu'ils-elles ne l'aimaient pas et n'appréciaient pas la manière dont elle s'exprimait en public. Elle partageait en entrevue :

J'ai trouvé ça extrêmement violent. Je peux tout à fait comprendre que même si ce n'était pas une vraie agression, cette série de microagressions peut être bouleversante [...] l'intention était de me déstabiliser, de me blesser puis de me rendre suffisamment mal à l'aise pour que j'arrête de m'exprimer finalement (Rachèle, conseillère d'une grande municipalité).

Dans un esprit apparenté, les personnes qui posent des questions, qui sont curieuses et qui veulent comprendre le fonctionnement des assemblées délibératives et de la manière de prendre des décisions sont souvent prises en grippe et mises de côté. Une conseillère nous racontait que, dès son entrée en poste, elle a posé des questions et le maire lui a dit : « tu vas passer un très long quatre ans ». Ainsi, se faire questionner, pour certains maires (ce sont surtout les hommes qui ont agi de la sorte) et leurs partisan·ne·s, équivaut à remettre en question leur autorité ou leur manière de faire les choses. Pourtant, les personnes interrogées ne voulaient que bien faire leur travail et jouer leur rôle de conseiller·ère·s avec soin et rigueur.

Le fait que je pose des questions, que je suis curieuse ça les a fait essayer par tous les moyens de me discriminer. Ils ont raconté plein de mensonges à mon sujet, que je me présentais contre le maire, ils ont confronté tout le monde ensemble, ils sont unis eux autres, et je sais pertinemment qu'il y en a qui ont subi ce que je subis avant que j'arrive là (Stéphanie, conseillère d'une petite municipalité).

Quand certaines personnes sont curieuses et veulent intervenir, la stratégie est double, soit de noyer leur intervention et leurs questions à travers d'autres points comme il est possible de le constater dans le premier extrait ci-dessous.

Probablement que ça [le harcèlement] a commencé parce que je posais beaucoup de questions et je demandais des documents, parce que je voulais savoir des détails, parce qu'il faut prendre des décisions puis des fois qu'il faut avoir le portrait du problème puis ce qui arrivait souvent et j'appelle ça de l'intimidation. J'envoyais une liste de questions par courriel, un jour d'avance. Mais rendues dans l'ordre du jour, les questions se retrouvaient tout le temps en dernier dans les affaires nouvelles. Puis, quand on arrivait au caucus avec cet ordre du jour là, étrangement au début, il y a le DG puis d'autres conseillers qui se permettaient d'ajouter des

points, aux bons endroits, dans la bonne rubrique. Puis moi, j'étais obligé de dire pouvez-vous changer mes points d'endroit ? Parce que le problème c'est que quand ça fait 2 heures qu'on est en réunion puis il y a quatre points qu'on trouve importants, puis on sent que les autres commencent à être tannés... Donc, à plusieurs reprises j'ai décidé de renoncer à mes points parce que je trouvais que ça fait 2h30 qu'on est en réunion là, et ça a pris au moins six mois avant que ça s'ajuste ça et mes points étaient tout le temps dans les derniers points des ordres du jour (Fernand, conseiller d'une petite municipalité).

Dans un esprit apparenté, une conseillère raconte comment le maire essayait de contourner le conseil.

Sa stratégie [celle du maire] c'est qu'il a l'air d'un homme intelligent et gentil, mais il est stratégique. Sa stratégie est de mener des dossiers, les rendre publics et nous mettre devant les faits accomplis. On a dénoncé ça au conseil. On est beaucoup intervenu sur le fonctionnement sans que rien ne change. Et à chaque fois que j'ouvre la bouche, c'est : « Ben voyons, Danielle, si tu penses à ça je ne sais pas d'où tu prends ça ». Je suis constamment obligée d'esquiver ses propos, de tenir mon regard sur mon dossier [...] Leur stratégie c'est d'aller vite, de faire comme s'il y a des accords, alors qu'il n'y a pas d'accord du conseil sur différents dossiers, puis de prendre les devants en faisant une résolution omnibus. Ça ne m'était jamais arrivé de vivre de harcèlement à ce point-là. On est quatre femmes au conseil. Il y a plusieurs éléments qui sont heurtants et qui demandent de l'affirmation (Danielle, conseillère d'une petite municipalité).

Les extraits précédents illustrent comment il est possible d'isoler une personne afin qu'elle ne puisse réagir. C'est ce qu'il est aussi possible de constater ci-dessous.

En plus, toujours le même genre de problème, très souvent c'est le maire qui présidait les séances et les caucus et très souvent là, il sautait mes points. Supposons qu'il y avait des points, A B C, moi j'étais B, il sautait de A à C, j'étais obligé de dire monsieur le maire, il y a le point B, c'est moi; pouvez-vous le remettre à l'ordre du jour? [...] Aussi, il discutait souvent de la pertinence de mes points, de la quantité de mes points, et j'ai eu beaucoup de misère avec cette partie-là de ... euh il y a même eu une fois durant une séance, mes points étaient en dernier et quand il était arrivé à mes points, il a annulé la séance sans trop de raisons [...] C'était une forme d'intimidation parce que ça m'empêchait de travailler (Fernand, conseiller d'une petite municipalité).

L'intimidation peut donc provenir des collègues membres du conseil. Elle peut aussi venir de citoyen-ne-s s'opposant à la personne élue qui viennent perturber les séances du conseil.

Les problèmes que j'ai eus sont surtout en lien avec la clique locale qui m'a harcelée à chaque assemblée du conseil. Ils étaient là en gang. Ils prenaient les premières rangées. Je ne pouvais pas les empêcher de parler évidemment, mais j'ai même dû à un moment donné exclure quelqu'un de la salle. Dans les premières assemblées, la police venait parce que j'avais reçu des menaces. Ils [les opposants] étaient vraiment montés. Ils ne lâchaient pas. Ce n'était pas possible de tenir une période de questions qui avait du bon sens. Alors au lieu de faire venir la police, j'ai fait quelque chose que je détestais faire, j'ai dit aux citoyens ce n'est pas une période de

commentaires alors vous posez vos questions. Les commentaires, je n'y répondrai pas. Mais c'est une chose que je n'aime pas faire parce que c'est contraire à la démocratie (Caroline, mairesse d'une petite municipalité).

[Dès mon arrivée], ça été particulier, je me suis fait accueillir par le maire en place avec des commentaires du genre : « Vous avec les grands habits ! », « Vous la snob ! ». C'était la méthode du maire. On l'a très bien documenté durant les conseils au niveau des périodes des questions ou au niveau des séances publiques. Sa méthode : il t'attaquait quand ça ne faisait pas son affaire. Je vous dirais : en séance pré-conseil devant les conseillères et conseillers, je me suis fait ramasser vraiment souvent. Et ça s'est passé comme ça dans les quatre années qui ont suivi. Et effectivement, à chaque conseil j'étais la plupart du temps attaquée. Par contre, en public, c'était rarement le maire qui m'attaquait. C'était, je vous dirais, ses disciples. Et à un moment donné dans un conseil j'avais dit : « j'ai l'impression de m'acheter des billets pour un mauvais spectacle et c'est ça. Je m'assois puis je disais d'où ça va venir ce soir » (Amélie, conseillère puis mairesse d'une grande municipalité).

Ce poids du nombre a été souligné à plusieurs reprises par les personnes interviewées. Plusieurs mentionnaient d'ailleurs le sentiment de peur et d'appréhension qu'elles avaient avant les séances du conseil. Pour les femmes élues, leur conjoint insistait parfois pour venir à la séance afin d'offrir une présence rassurante et d'envoyer un message de protection aux personnes qui intimidaient.

« Je n'avais plus de nom » ou la déshumanisation

Une autre forme d'intimidation consiste à ignorer la personne et ainsi la déshumaniser. Cette personne n'a alors plus de nom ou bien plus de place dans le conseil ou bien sur l'échiquier politique. Le procédé est décrit dans les deux extraits qui suivent :

À l'interne, à un moment donné, j'avais plus de nom, on m'appelait avant Mathilde maintenant c'était madame, même les conseillers et le maire actuel le faisaient. Je vivais ça pendant 1 an, j'avais vraiment besoin de cette pause-là, ça prend du temps de justement me remettre (Mathilde, conseillère d'une grande municipalité).

Jamais personne ne dit mon nom, jamais personne ne reconnaît que c'est moi qui ai amené l'idée. J'avais alors un feeling d'exclusion. Ces gens ne vont jamais nous donner raison. Ils vont voler nos idées et dire que ce sont les leurs. Sinon [les agressions étaient celles de] se faire couper la parole, d'avoir de la difficulté à s'exprimer notamment dans les rencontres à huis clos (Fannie, conseillère puis mairesse grande municipalité).

Plusieurs personnes ont souligné le défi de participer aux séances du conseil et autres réunions de comité dans ces circonstances. Une élue parle de « calvaire » et partage les souffrances qu'elle a vécues. Elle raconte :

J'ai eu des soirées de calvaire. Ce n'était pas agréable la façon dont on me parlait. Je suis toujours restée calme, mais une fois je me suis emportée. Et puis après, je me suis excusée. À un moment donné on est humains. On en a marre de se faire taper la tête. Moi, ça ne fait pas longtemps que je suis là. **Ils ont fini par me mettre en tête que je suis une incompétente, puis que je ne suis pas bonne.** Heureusement,

il y avait mon bénévolat qui m'aidait à me remonter le moral. Je pouvais alors me dire : « tu n'es pas si conne que ça Stéphanie quand tu poses des questions ». [Ce qui a aussi aidé ce sont] toutes les formations que j'ai suivies pendant la pandémie. J'ai vu que c'était normal de poser des questions (Stéphanie, conseillère dans une petite municipalité).

Dans une logique apparentée, le maire refuse qu'elle participe aux événements organisés par la municipalité.

Pendant les six premiers mois, j'ai quand même vite compris que je n'étais peut-être pas nécessairement la bienvenue dans cette équipe-là. On m'a dit des choses comme : « Tais-toi ! » « Habille-toi correctement ». Puis, « on ne veut pas que tu te formes ». « On ne veut pas que tu ailles non plus dans les événements de Ville ». Je disais que vous deviez être fiers qu'une nouvelle élue veuille se former ou bien qu'elle aille sur le terrain, c'est là qu'on entend les besoins de la population (Stéphanie, conseillère dans une petite municipalité).

Dans la lignée des micro-agressions présentées précédemment, d'autres limites sont franchies par les collègues ou bien les citoyen-ne-s. En gardant les personnes dans l'ignorance ou en les empêchant de s'exprimer ou de participer à la vie démocratique, ces personnes reçoivent le message qu'elles ne sont pas les bienvenues en politique. Bref, la politique, plutôt que d'être un lieu d'épanouissement et de mise à profit de leurs talents et compétences, devient un lieu où la confiance est fragilisée et où les personnes sont rabaisées et isolées. Rapidement, les personnes élues, notamment les femmes, se taisent et s'autocensurent ou ne prennent seulement que des risques calculés lorsqu'elles s'expriment. Ces effets du harcèlement rejoignent les travaux de Sobieraj (2018) présentés précédemment.

Mettre des bâtons dans les roues : les stratégies d'exclusion

Je suis une personne capable de me débrouiller dans l'adversité. Mais honnêtement, même moi qui suis très solide mentalement, il n'y a aucune personne qui est faite pour vivre autant d'exclusion à ce point-là (Fannie, conseillère puis mairesse grande municipalité).

Ces stratégies d'exclusion s'ajoutent à d'autres, comme celle d'entraver le travail et le bien-être de la personne élue. Les élu-e-s mentionnent différents stratagèmes utilisés, allant de l'octroi d'un bureau dans un endroit reculé de la ville à l'interdiction de pouvoir être accompagné-e-s par leur équipe lors de différents événements. Ainsi, plusieurs élu-e-s rencontré-e-s ont partagé la difficulté à faire leur travail et le fait qu'on leur a mis des bâtons dans les roues de différentes manières. Il pouvait s'agir du personnel autorisé, des formations offertes, des comités où siéger ou bien de la participation aux événements de la municipalité. Le message était celui-ci : il vaut mieux que tu entres dans le rang ou bien que tu fasses les choses autrement.

Harcèlement genré

Le harcèlement prenait aussi une forme genrée où les femmes ont vu leur apparence, leur corps ou bien leurs vêtements être critiqués.

J'ai vu passer des commentaires qui me disaient que ma place est dans une cuisine. Il y a même un monsieur lors du porte-à-porte qui m'a dit : « c'est mieux de rester conseillère parce qu'un maire c'est la place d'un homme » (Mathilde, conseillère d'une grande municipalité).

Ici, les citoyens, qui entouraient le principal conseiller, le seul qui est associé à lui là, disaient que : je n'étais pas fine, je n'étais pas belle, j'étais vieille, je devais changer ma coupe de cheveux ... des affaires ridicules qui ne me touchaient pas du tout. Que j'étais une bonne à rien, il y en a une qui a dit, je suis une fraudeuse. J'ai dit ça, ça ne passe pas, elle a eu une mise en demeure et il fallait qu'elle s'excuse publiquement. Le reste, ça ne me touchait pas du tout. Ce qui me faisait mal, c'est le côté judiciairisé qui est arrivé dans la ville, avec l'administration, la Ville et la Commission municipale qui a participé tout à ce jeu-là (Nancy, mairesse d'une petite municipalité).

Les hommes interrogés n'ont pas fait état de ces formes de harcèlement axées sur le genre. Certaines élues ont aussi vécu du **harcèlement sexuel** de nature variée, soit par des attouchements de leurs corps, cheveux, fesses, bas du dos ou bien par des insinuations à caractère sexuel. Une élue raconte un événement :

Par exemple, dans une cage d'escalier en descendant vers une salle de réunion. Je me fais dire qu'une dame qu'on allait rencontrer mériterait d'être violée, parce que clairement (et je m'excuse je vais utiliser des mots qu'il a utilisés), mais parce qu'elle a un balai dans le cul. Puis moi je lui dis : mais voyons qu'est-ce que tu dis là c'est grave ! Et il me répond : mais quoi toi aussi tu en voudrais... (Julianne, conseillère dans une grande municipalité).

Il existe aussi une gradation dans les tactiques d'intimidation au fil du mandat, tel qu'il sera possible de le constater dans la prochaine partie du rapport.

Crescendo dans les tactiques d'intimidation : cœur de chevreuil et vandalisme

Au cours de leur mandat, les élu-e-s vivent différentes formes de harcèlement, des insinuations aux fausses rumeurs. Le harcèlement va parfois en s'intensifiant jusqu'à l'intimidation juridique et au vandalisme.

Intimidation juridique

Il semble, selon les perceptions des personnes interrogées, qu'un moyen pour « écarter » les élu-e-s, les éclabousser et nuire à leur réputation est celui de les accuser de harcèlement. Cela semble une manière de « tasser » les gens. Leur réputation est entachée et ils-elles doivent attendre qu'une enquête soit réalisée avant de pouvoir continuer leur travail. Pendant cette enquête, les personnes sont alors complètement exclues du processus. Les entrevues ne nous permettaient pas de faire une évaluation complète de la situation, mais cette approche semble être présente dans plusieurs municipalités. Une élue explique : « Ce qui me faisait mal, c'est le côté judiciairisé qui est arrivé dans la Ville et avec l'administration ». (Nancy, mairesse d'une petite municipalité).

Le harcèlement au conseil et les menaces jusqu'au pas de la porte de la maison

Les élu-e-s vivent du harcèlement au conseil et aussi à l'extérieur de celui-ci. Certain-e-s ont vu leurs biens vandalisés.

À un moment donné je me suis levée le matin puis l'auto de mon fils avait été peinturée. Il y avait un graffiti avec un écrit « suce salope ». J'ai pris une photo et j'ai mis sur les médias sociaux et j'ai confronté l'autre équipe (Ophélie, conseillère d'une grande municipalité).

Ben je dirai, tant qu'il y a des méfaits qui étaient sur les bâtiments publics, ce sont des choses publiques malgré que ce n'était pas directement la personne. Là c'était plus à la municipalité, à l'organisation municipale, malgré que certains messages ciblaient peut-être la direction générale ou le maire. Mais quand c'est arrivé chez nous, c'est différent. Tu sors le matin, tu regardes ton auto, puis il y a eu du vandalisme dessus. Toute la peinture coule sur le char et tout le plastique se défait et puis ça fait fondre toute la porte du garage. En tout cas, c'est connu dans le milieu, c'est très facile. Mais quand tu es rendu que les gens viennent sur ta propriété privée pour des méfaits, là ça atteint je dirai encore une fois... Comme individu qui a accepté là d'être maire ça c'est une chose, mais là ça touche à tes proches, c'est tes enfants, c'est ton épouse... Là il y a toute une suite de choses qui se passent dans ta tête. Et tu te demandes : « la prochaine étape, ça va être quoi ? » (Pascal, maire d'une petite municipalité).

Dans ce cas, le harcèlement de la part du citoyen était tel que le maire a dû faire appel à la police plusieurs fois et demander un mandat restreignant les contacts avec la personne. Malgré cela, le harcèlement s'est poursuivi.

Bref, l'amplification du harcèlement ajoute une couche de stress et demande aux personnes concernées de devoir faire appel à de l'aide extérieure qu'elle provienne de la police ou de la justice. Le stress atteint alors des sommets. Ce stress est couplé d'un questionnement et des inquiétudes à propos des prochaines étapes du harcèlement et du danger de celles-ci pour eux-mêmes et leurs familles.

Rôle d'amplification des conflits par les médias régionaux

Les personnes interrogées ont mis de l'avant le rôle d'amplificateur joué par les médias régionaux. La perception de ces derniers était que les médias étaient de connivence avec les élus en place et rapportaient des rumeurs et des faussetés, ou bien mettaient l'accent sur les conflits entre les personnes membres du conseil. Selon les personnes interrogées, cette situation a nui à la réputation. Elle pourrait aussi ajouter au cynisme envers les acteurs politiques.

Dans ma propre ville, j'ai toujours eu une bonne perception de la part des citoyens et citoyennes. La campagne électorale arrive, on décide de jouer en bas de la ceinture de façon régulière et les médias traditionnels se sont fait un plaisir d'embarquer dans la mêlée et de dire qu'à [la ville] ça se chicane. Je n'ai jamais rien dit de désagréable envers l'adversaire ni quoi que ce soit contre l'autre, mais les médias embarquent dans l'aventure et veulent s'assurer qu'il y a quelque chose à écrire et tout, c'est

croustillant c'est ça. Comme on a de la difficulté comme politiciens de garder cette notoriété, le cynisme s'installe du côté des citoyens et des citoyennes. Et quand le cynisme s'installe, c'est là qu'on arrive à avoir des commentaires désobligeants (Julien, maire d'une grande municipalité).

Quand j'ai vu votre message, ça m'a rejoint beaucoup parce que j'étais en plein dedans. Ce n'est pas juste quand tu es en place, mais quand tu te présentes aussi. Je me suis fait rentrer dedans par un média qui avait décidé qu'il prenait parti de l'autre personne. C'est difficile, même quand tu es fort. C'est toute la famille que ça touche aussi. Ça, j'ai trouvé ça vraiment difficile. Il ne m'avait même pas rencontrée. Il ne m'avait jamais parlé, puis il me descendait publiquement dans les radios. Je me suis demandé : est-ce que j'ai le droit de les poursuivre ou pas ? Puis ben non, comme c'est une radio d'opinion. C'est ce qu'on me dit. Mais à un moment donné, il y a quand même une limite à se faire traiter de pas bonne, ou bien, ah ! mon dieu lui c'est un homme d'affaires, elle voyons... ! C'est difficile de faire descendre le travail que j'ai fait pendant huit ans alors que j'étais impliquée partout. Lorsque je suis entrée comme conseillère on n'avait pas de politique familiale, des aînés, d'accueil des nouveaux arrivants, et quand j'ai quitté, tout ça était en place. Je me faisais dire : tu n'as rien fait pendant huit ans. Je disais, mais si moi je n'ai rien fait, je vous invite à ne rien faire aussi ... (Sophie, conseillère d'une petite municipalité).

Ainsi, le harcèlement à l'interne du conseil de ville se répercutait dans les médias régionaux et prenait plus d'ampleur. Les élu-e-s doivent alors revivre les attaques et aussi se défendre devant les journalistes ou animateurs qui les prennent à parti. Les citoyen-ne-s ont aussi alors écho de ce qui se passe au conseil et se forment des opinions du travail réalisé. Si la rumeur n'est pas vraie, il est cependant difficile de la contrer comme les médias n'accordent pas toujours un droit de parole aux personnes visées.

Porter plainte ou non ?

Plusieurs des personnes interrogées ont longtemps hésité avant de porter plainte. Certaines ont avoué manquer de courage pour le faire, d'autres manquer d'appuis ou de connaissances sur le processus judiciaire ou bien celui de la Commission municipale du Québec. Plus encore, certaines étaient découragées par des collègues, voire par des avocats, de porter plainte. Enfin, celles qui ont porté plainte ont dit avoir trouvé le processus difficile, confrontant et pénible. Particulièrement quand ces personnes n'ont jamais obtenu de réponse à la suite de leur plainte; cela leur a laissé l'impression d'un manque d'écoute à leur endroit.

Pour ce qui est des élu-e-s et des dénigrements, j'ai fait un signalement à la Commission des affaires municipales [sic] et je n'ai jamais eu de nouvelles (Mathilde, conseillère d'une grande municipalité).

Dans la lignée de cette citation, plusieurs personnes interrogées ont dit ne pas avoir eu d'écoute ou bien de retour à la suite de leurs plaintes. Ces personnes se sentaient alors encore plus désemparées et seules alors que leur appel à l'aide n'a pas été entendu. Plusieurs ont fait de nombreuses démarches afin de faire cesser le harcèlement. En voici un exemple :

Ils ont essayé de me faire démissionner, mais ça n'a pas marché. [Je me demandais :] « jusqu'où je vais me rendre et je vais souffrir comme ça ? C'est quoi les risques que je vais rencontrer ? » [...] J'ai parlé avec les femmes du Groupe femmes, politique et démocratie. J'ai contacté le MAMH. Je suis allée rencontrer le ministère des Affaires municipales à leurs bureaux. J'ai envoyé un document complet sur le harcèlement que j'ai subi. J'ai envoyé aussi une plainte à la police (Patricia, mairesse d'une petite municipalité).

Porter plainte devant la justice ou obtenir du soutien du MAMH : les défis du fardeau de la preuve et les difficultés de l'accompagnement

Dans une optique apparentée, certaines personnes interrogées ont souligné le côté problématique du processus de plainte d'une part, et celui du soutien du MAMH, d'autre part. Ce sont elles qui ont porté plainte ou rapporté la situation problématique, mais elles ont eu l'impression de devoir se défendre ou s'expliquer. C'est ce qu'une élue partage ci-dessous :

Le Ministère, c'est dans leur mandat. Je comprends tu es élu-e et les autres aussi sont élu-e-s. Les autres ont autant d'importance que toi. Par contre, ce que je trouve plate, c'est que, quand j'ai déposé le dossier pour expliquer ce qui se passait, jamais ils ne m'ont dit : on a appelé la DG pour corriger la situation. Ils auraient pu me dire s'ils ont fait ça. Ils ont dit : on va passer chez vous, puis on va rencontrer les élu-e-s. On va les rencontrer sans vous puis avec vous. Parfait. Ça n'a pas été correct, moi j'arrive et puis là ils racontent c'est quoi les rôles et les responsabilités des élu-e-s, puis les obligations. Après ça, ils disent : madame Patricia qu'est-ce que vous avez pour votre défense. Ils [les gens du Ministère] m'ont mise sur le banc des accusés carrément ! (Patricia, mairesse d'une petite municipalité).

Notons que le MAMH, par le biais de ses directions régionales, peut offrir de l'accompagnement aux municipalités lorsqu'une situation nuit à la capacité du conseil de poursuivre efficacement ses activités. Dans une situation conflictuelle, les directions régionales peuvent utiliser une approche inspirée de la médiation⁹⁹. Le MAMH n'a toutefois pas pour rôle d'intervenir de façon individuelle auprès des élus. Les témoignages permettent donc de constater que les limites du champ d'intervention du MAMH sont parfois mal comprises de la part des élu.e.s.

D'autres personnes ont aussi souligné la difficulté de porter plainte devant la justice ou à la Commission municipale du Québec pour intimidation ou harcèlement. Plusieurs disaient aux élu-e-s : allez porter plainte ! Comme une élue raconte cependant :

Porter plainte pour intimidation, c'est très difficile. Je me souviens à un moment donné, je me dis : mais, je pense, je vais me filmer là tout le temps et puis tu ne sais pas nécessairement à quel moment ça va se produire. Je me disais : il y a des chances que je le croise avant telle réunion. Mais il y a d'autres moments tu sais, on est dans le même bâtiment, la journée est longue, la semaine est longue... On vit dans le même quartier. On participe aux mêmes événements. Puis c'est dur ! Puis c'est ça je me dis : mais je vais me filmer tout le temps-là, je ne sais pas de quelle autre façon je vais avoir comme preuve... (Julianne, conseillère dans une grande municipalité).

9. Voir à cet effet le document [Aide et soutien aux municipalités en gestion municipale : cadre d'intervention](#).

Certain·e·s élu·e·s ont finalement porté plainte. Jules, maire d'une petite municipalité, est l'un de ceux qui ont fait le processus judiciaire jusqu'au bout après plusieurs années de harcèlement de la part d'un citoyen. Après de l'intimidation sérieuse et du harcèlement répété de la part de cette personne, dont la menace de défigurer son épouse, la situation était allée trop loin au point où le maire et sa conjointe ont pensé à déménager. Il a aussi pensé à mettre fin à son mandat. Son dossier a été pris en main avec soin par la police de la municipalité qui les a soutenus et encouragés à porter plainte. Il partage :

J'ai porté plainte, mais la justice est quand même lente. C'est bien fait, mais lent et aller jusqu'au bout c'est quelque chose. Il faut des preuves. Il faut monter un dossier, puis des fois elle [la conjointe du maire] a craqué parce que c'est tellement de choses. Ça prend ci, ça. On nous dit : préparez-vous à l'affronter. **Tu es atteint. Tu portes plainte. Il faut aller jusqu'au bout. En politique, il faut être fort** (Jules, maire d'une petite municipalité).

Même ce maire réputé pour sa personnalité colorée et ses coups de gueule avouait : « C'était extrêmement dur, ça été le moment le plus difficile de ma vie politique » (Jules, maire d'une petite municipalité).

Dans d'autres cas, faute de preuves, la plainte reste lettre morte. C'est ce que nous raconte une élue.

Moi, j'ai subi du harcèlement. Je vais voir la police et ce qu'elle me répond c'est : on a fait notre enquête. On n'a pas de preuve. Il y aurait une preuve qui aurait été intéressante pour le cœur de chevreuil déposé sur mon perron, comme mon voisin il a une caméra de surveillance, mais ils n'ont rien vu (Patricia, mairesse d'une petite municipalité).

Bref, pour les plaintes devant la justice, le fardeau de la preuve reste celui des victimes qui doivent être en mesure de corroborer matériellement qu'elles ont été harcelées et intimidées. C'est ce que les personnes interrogées trouvent très difficile : le fait de ne pas avoir de réel recours lorsqu'elles sont harcelées.

En dehors du processus de plainte, Bien que certaines des personnes interrogées ont reçu certaines formes d'appui du MAMH, dans le cadre de ses interventions auprès des municipalités, elles ont quand même senti que cet appui était incomplet, insuffisant ou ne répondait pas à leurs besoins. Dans cette même lignée, la portée et les limites des services offerts par le MAMH ne semblaient pas très bien connus des élu·e·s.

Enfin, les formations offertes ont aussi été jugées inadéquates, parcellaires et dans un ton qui n'aidait pas les élu·e·s (nous reviendrons sur la question des formations un peu plus loin dans ce rapport).

Cyberharcèlement : les expériences de conflictualité et de harcèlement en ligne

Parmi les formes de harcèlement, on retrouve le cyberharcèlement qui fait le pont entre le harcèlement de personne à personne et se transpose en ligne. Nous verrons dans la prochaine section de ce rapport les différentes formes de cyberharcèlement vécues par les personnes interviewées.

En ligne : vrais et faux comptes

Les menaces, l'intimidation et le harcèlement par le biais des médias sociaux numériques se réalisent de différentes manières. Le harcèlement se fait parfois à visage découvert et parfois grâce à de faux comptes. Plusieurs personnes interrogées remarquaient que les personnes derrière le clavier ne se soucient même plus de créer un faux compte : elles distribuaient leur hargne à même leurs comptes personnels.

Une élue remarque l'évolution au cours des dernières années du harcèlement en ligne :

Il y a quatre ans versus cette année, c'est différent. Il y a quatre ans, c'était beaucoup plus à visage caché et là c'était beaucoup plus à visage découvert pour le même type de commentaires, déplacés, haineux, agressifs. Avant, on les appelait des trolls. Mais là, c'est des gens du quartier, mais qui osent. Qui n'osent pas juste dire leur opinion, mais qui sont vraiment méchants à outrance (Julianne, conseillère dans une grande municipalité).

Oui c'est ça, c'est ce qu'on voit, il y a de moins en moins de trolls, les gens font ça à visage découvert là. Tu vois là une belle photo de famille avec leur chien et ils viennent te traiter de salope là. Puis je pense que la pandémie là, ça n'a pas aidé, il y a beaucoup de détresse, il y a beaucoup de problèmes de santé mentale et il y a beaucoup de gens qui ont eu de la difficulté avec le fait de ne pas socialiser, de passer beaucoup plus de temps devant les écrans et ça a juste amplifié le phénomène. Et c'est toujours la faute des élus ! (Christine, mairesse d'une petite municipalité).

Dans d'autres cas, le harcèlement provenait de faux comptes. Les personnes interrogées expliquaient qu'il était alors difficile de savoir qui se cachait derrière ces comptes. Les sites de style SpottedVille et des sites extérieurs à la municipalité avec parfois beaucoup d'abonné-e-s (jusqu'à 20 000 selon une des personnes interrogées) servent d'exutoire pour les personnes frustrées. Elles y déversent leur fiel sans égard à la vérité et aux effets possibles sur la vie des personnes élues et de leurs familles.

Il y avait beaucoup de trolls. Je recevais une lettre, je ne savais pas d'où ça venait. Un troll sur les médias sociaux qu'on n'est pas capable d'identifier ne devrait pas avoir le droit d'exister. C'est une aberration qu'une personne sans identité puisse insulter les gens. Et là, je ne parle pas juste au niveau municipal, je parle sur la planète. Malheureusement, ce sont des gens qui ont des intérêts pécuniaires qui vont parler pour quelqu'un, puis on ne sait pas à qui on parle (Amélie, conseillère puis mairesse d'une grande municipalité).

Une mairesse avait ce même problème dans une ville. Le problème a duré près de trois ans avec un site SpottedVille et de faux comptes qui l'alimentaient.

Les médias sociaux devenaient épouvantables, puis moi j'ai trois enfants, j'ai neuf petits-enfants et l'impact que ça avait sur les membres de ma famille, sur mes proches, c'était effrayant là. Je me couchais le soir et j'avais mon cellulaire à côté de moi puis je regardais puis je me disais s'il y a des choses qu'il faut que je corrige faut que je les fasse rapidement. Mais en même temps ça faisait en sorte qu'on n'a plus de qualité de vie. Donc, ça a duré pendant trois ans, de 2016 jusqu'en septembre 2019. Je vais vous dire à quel point c'était abominable... J'ai une de mes

sœurs qui est décédée de cancer. Ils ont ouvert un faux compte au nom de ma sœur pour me « basher ». Ça vous donne une idée à quel niveau ça allait (Jade, mairesse d'une petite municipalité).

La mairesse a finalement vu un article d'avocat qui disait avoir trouvé une solution pour savoir qui se cachait sous les faux comptes. Ils ont pris contact avec cet avocat. Le conseil de Ville a octroyé un mandat à cette firme pour qu'elle vienne les aider à trouver qui se cache derrière les faux comptes. Ils ont réussi à les faire fermer.

Que se font dire les élu-e-s dans les médias sociaux ? Il y a beaucoup d'insultes et de rumeurs qui y sont propagées. Une élue a partagé certaines de ces insultes :

« Espèce de chienne, rentre chez vous va-t'en chez vous ! Tu es une pute ! Tu es juste une ci ! Tu es juste une ça ! » Ce n'est pas vraiment mon genre de vocabulaire, mais comprenez que ça essaie d'attaquer des femmes et il y a des choses où on est allés jusqu'à la police et on leur a demandé d'avoir un œil dessus parce qu'il y avait des menaces carrément. Je peux vous dire que mon chum, il est allé voir dans son contrat d'assurance pour voir ce qui était couvert ou pas dans la maison parce qu'il ne sait pas à quoi s'attendre de la part de ces gens-là (Amélie, conseillère puis mairesse d'une grande municipalité).

Dans une optique apparentée, la conjointe d'un élu a reçu une lettre accusant son mari d'adultère. La lettre disait : votre mari a dit qu'il était à tel endroit, mais il était en fait avec sa maîtresse... L'objectif était de jouer dans la tête des gens (Pascal, maire d'une petite municipalité).

Les élu-e-s partagent leur détresse et leur désarroi devant tant de hargne à leur endroit. Ils-elles parlent de mois de calvaire, de difficultés à vivre dans un climat malsain et avec des gens anonymes qui les poursuivent sur internet. Dans certains cas, les élu-e-s devaient aller jusqu'à **envoyer une mise en demeure afin de faire cesser le harcèlement** et les informations fausses propagées à leur sujet dans les médias sociaux. Ils doivent alors assumer personnellement les frais d'avocats. Soulignons que ces mises en demeure ne sont possibles que si les personnes font leurs accusations à visage découvert. La violence des propos est aussi à souligner ainsi que le côté misogyne et genré. Les hommes interrogés n'ont pas parlé d'attaques de la même nature. Lors des entrevues, ceux-ci ont surtout évoqué le harcèlement par les trolls qui contestaient leurs compétences et qui remettaient en question leur travail comme maires. Ces constats rejoignent les travaux de Sobieraj (2018) qui démontrent que les femmes reçoivent des attaques différentes de celles des hommes. L'hostilité à leur endroit prenait des formes plus agressives et genrées.

Médias sociaux : vecteur de la rage en vie pandémique

Les gens ont été polis, mais la pandémie a vraiment exacerbé quelque chose (Danica, mairesse d'une petite municipalité)

Certains événements provoquent la rage des citoyen-ne-s et le harcèlement numérique. Par exemple, il peut s'agir de réactions en lien avec des décisions et la mise en place de politiques comme Vision zéro ou la fluoration de l'eau, le changement de statut du corps de police ou bien la création de parcs. Les critiques venaient parfois des citoyen-ne-s de la municipalité, mais aussi de l'extérieur de celle-ci, notamment en lien avec certains dossiers plus polarisants et médiatisés. Plusieurs élu-e-s interrogé-e-s ont souligné qu'ils-elles ont

vu, avec la pandémie, la rage des citoyen-ne-s prendre des proportions inhabituelles. Les politicien-ne-s étaient présenté-e-s comme les coupables de la situation, explique un élu interrogé.

Beaucoup anonymes, beaucoup à visage découvert, je dirais probablement à 50/50. Par contre pour ce phénomène, il y a beaucoup de l'extérieur du Québec voire même de l'extérieur du Canada [...] Les gens m'écrivaient qu'ils souhaitaient que je meure. Ils disaient que comme je voulais tuer des chevreuils, je méritais le même sort. Ils disaient que j'avais du sang sur les mains. On me comparerait à Cruella. Et on m'a envoyé des montages photo avec moi... Je trouvais toutes les insultes un peu méchantes, mais les souhaits de mort sont probablement les pires (Diane, mairesse grande municipalité).

Les citoyen-ne-s. et opposant.e.s peuvent tout dire, mais les élu-e-s interviewé-e-s disaient trouver difficile de ne pouvoir répondre pour rectifier les faits. **Les élu-e-s racontaient en entrevues se sentir paralysé-e-s par leur rôle.** Cet extrait tiré d'une entrevue explique bien le double standard avec lequel les élu-e-s doivent vivre :

Quand tu es conseiller municipal, tu ne peux pas répliquer aux citoyens. Parce que si tu répliques, tu peux perdre ton poste et de ne plus être conseiller municipal. Parce que tu n'as pas le droit de répliquer, alors ça vient te chercher. Tu ne peux pas rétablir certains faits parce que tu as peur que ça dérape (Sophie, conseillère d'une petite municipalité).

Cette incapacité à pouvoir répondre donne du fil à retordre aux élu-e-s. « en politique, un mensonge non nié devient une vérité. Alors on m'accusait de harcèlement, je ne disais rien, bang j'étais coupable. J'étais humiliée sur la place publique et lynchée (Myriam, mairesse d'une petite municipalité). Une autre élue tenait des propos similaires. Elle s'était vue accoler de fausses étiquettes à répétition par ses adversaires : « Quand on dit, un mensonge répété 100 fois ça devient une vérité. Moi j'ai été associée aux conflits à maintes reprises, sans pouvoir répliquer » (Fannie, conseillère puis mairesse grande municipalité).

Dans une optique apparentée, une élue soulevait que le fait d'être une femme nuisait à la possibilité de répondre avec autant de hargne que ses collègues masculins lorsqu'elle était attaquée. « C'était frustrant, ça venait me chercher, puis comme je t'ai dit aussitôt que je levais le ton, alors on disait : "là, Mathilde tu es folle ou quoi, tu cries !" Les femmes qui haussent le ton, elles crient, mais un homme qui hausse le ton alors là il s'affirme » (Mathilde, conseillère d'une grande municipalité). Il y avait donc un double standard dans les réactions des comportements des élu-e-s masculins ou féminins dans les médias sociaux.

Les réactions face aux actes décriés : De « Je n'ai pas besoin de ça » à « Je ne les laisserai pas gagner »

Ça reste que c'est un traumatisme (Jules, maire d'une petite municipalité ayant porté plainte contre son agresseur)

Comment les élu-e-s réagissent-ils-elles au harcèlement? Au fil des entrevues, nous avons identifié plusieurs manières de réagir face aux différentes formes de harcèlement vécues par les élu-e-s. Nous verrons dans la prochaine section de ce rapport que les élu-e-s ont tour à tour peur, se sentent impuissant-e-s et se remettent en question. Dans la durée, plusieurs ont évoqué le burnout, la perte de sommeil et des symptômes post-traumatiques.

La peur

Undes premiers effets du harcèlement est la peur. On la retrouve comme une appréhension de ce qui se passera au conseil ou bien une peur de ce qui pourrait arriver, notamment à la suite de plaintes. La peur est aussi celle de se retrouver devant son harceleur. Les élu-e-s développent alors des stratégies d'évitement : « quand il était au dépanneur, j'attendais pour rentrer. Je l'évitais. Au marché quand il était là et que je voyais son camion, j'attendais avant d'y aller. J'étais rendu là... » (Jules, maire d'une petite municipalité).

La peur reste donc un effet important du harcèlement. Une mairesse a dû porter plainte à la suite de menaces de mort de la part d'un citoyen mécontent. Elle raconte que par la suite :

cette peur était à un point tel que mon air climatisé est dans ma chambre et ça fait du bruit. Alors, tout l'été je ne m'en suis pas servi la nuit parce que je me disais : si jamais quelqu'un vient, je ne l'entendrai pas. Donc, c'était quand même à ce point-là. J'ai aussi réfléchi à m'installer un système d'alarme. Je n'en ai jamais eu besoin. Ce sont des préoccupations qu'on n'a pas puis, à un moment donné, ça devient présent (Danica, mairesse d'une petite municipalité).

Plusieurs ont évoqué l'importance de **renforcer la sécurité** au bureau et à la maison. Ils racontent l'ajout de systèmes d'alarme et d'éclairage autour de leurs maisons ainsi que des mesures pour ne pas se retrouver seul-e-s et vulnérables. Une élue explique : « On prenait des mesures de précautions de plus quand on savait que j'allais à x, y, z évènement et qu'il serait probablement présent. Dans le passé, j'y allais seule, mais là on s'assurait toujours qu'il y avait quelqu'un avec moi qui était au courant de la situation, donc qui pourrait m'aider à intervenir si besoin (Julianne, conseillère dans une grande municipalité). Ce constat rejoint les études sur le sujet notamment celles de l'Union interparlementaire (2016).

Une élue racontait qu'à la suite des menaces rapportées à la police, celle-ci a pris le dossier en main.

La police m'a demandé les adresses où j'étais souvent puis à un moment quand ton chum qui regarde par la fenêtre voit toute la patrouille devant puis se demande : est-ce qu'il y a une menace aujourd'hui ? [...] Bien sûr, le voisinage se pose des questions. Ce n'est pas agréable, mais en même temps, je trouvais ça bien que les menaces aient été prises au sérieux. Autant je me sentais en sécurité, d'un côté, mais de l'autre, c'est quand même particulier de devoir vivre ça dans le cadre de son travail là. C'est inacceptable ! (Diane, mairesse d'une grande municipalité).

Les femmes notamment s'organisent rapidement en réseau et essaient de ne pas se retrouver dans une position de vulnérabilité : seule avec le collègue harceleur ou bien dans un stationnement tard le soir. C'est ce qu'explique une élue ci-dessous :


Je vous dirais que quand on sortait de l'hôtel de ville, le DG et moi, on sortait toujours en même temps. Quand j'arrivais chez moi, ma résidence est très bien éclairée à l'extérieur. On a installé des caméras parce que justement on voulait s'assurer, que je sois là ou pas, qu'il n'y ait pas de dommages pour personne ni à ma propriété. Oui, on s'est équipé, puis j'allais toujours accompagnée d'un membre du conseil ou d'un ami, ou d'un fonctionnaire. C'est sûr que ça emmène une crainte, ça bouleverse une vie honnêtement (Jade, mairesse d'une petite municipalité).

Ce bouleversement de la vie perdure même souvent après avoir quitté la politique, tel que l'explique une ex-élue :


Quand j'ai perdu mes élections, les mois qui ont suivi m'ont permis de faire une bonne désintoxication. Puis, j'ai réalisé que j'avais développé une réelle peur de cette personne-là. Puis, tu sais, même encore aujourd'hui dans le quartier, ça peut même arriver que je le croise et ça me dérange. Mais la distance, ça fait du bien. Je veux dire que je n'ai pas la même peur que les mois qui ont suivi la campagne. En toute franchise, il y a toujours quelque chose en moi qui est resté lié avec tout ça. Puis, je me souviens durant la campagne j'avais cette pensée-là : « si je gagne va-t-il s'en prendre à moi ? » (Julianne, conseillère dans une grande municipalité).

Cette modification des pratiques rejoint les travaux de Adams (2009) sur le harcèlement politique. Cette chercheuse constatait en effet que de nombreux politiciennes et politiciens avaient changé leur mode de vie, leurs routines, leurs activités et même leur image professionnelle. « Une femme adepte de la course à pied a modifié fréquemment son parcours d'entraînement et a cessé de courir après la tombée de la nuit. Une autre [...] a modifié son comportement ou son attitude en public pour paraître plus "cool" afin que "l'amabilité naturelle ne soit pas mal interprétée" » (p. 810, nous traduisons).

Peur des effets sur la famille



C'est une chose moi de me mettre à risque, de décider que je fais un saut, mais j'ai senti que je n'arriverais pas à protéger mes enfants. Ils n'étaient pas rendus à une période de leur vie [ils ont 6 et 9 ans] où ils pouvaient faire face à ça (Julianne, conseillère dans une grande municipalité).



Parmi la peur et les effets les plus indésirables mentionnés par les élu·e·s interrogé·e·s, on retrouve ceux sur leur famille : conjoint·e, parents, frères et sœurs, enfants et petits-enfants. C'est souvent quand ces personnes sont impliquées que l'élu·e a la plus forte réaction. Bref, quand ça dépasse leur propre personne et que ça implique et impacte les sien·ne·s, l'élu·e vit un sentiment d'urgence et se dit : « c'est une chose que je sois attaquée parce que je fais de la politique, mais ma famille ne devrait pas en subir des conséquences négatives de cette sorte ». Les élu·e·s déplorent aussi le fait que leurs enfants aient à assister aux campagnes publiques de salissage. Une élue racontait à ce sujet :

Mon plus jeune à l'époque quand j'ai commencé avait 19 ans. Lui, il était un peu plus : « je vais te défendre » ou bien disait : « j'aimerais leur péter la gueule ». C'est sûr que dans certains dossiers il y avait énormément de débats. Mes enfants disaient : « mais maman si je ne te connaissais pas là je dirais que tu es la plus conne, quelqu'un qui ne sait pas où elle s'en va puis qui ne vit pas sur le plancher des vaches » (Amélie, conseillère puis mairesse d'une grande municipalité).

Les élu·e·s trouvent ça difficile que leur famille ait à voir les attaques relayées par les médias traditionnels et sociaux. Plusieurs avaient peur que cela affecte leur famille et leurs enfants. Ils-elles leur demandaient de ne pas lire ce qui était écrit à leur égard dans les médias sociaux et traditionnels.

Il y a eu une campagne électorale cette année, et à 70% de la décision de ne pas me représenter cette année a été basée sur le fait que je ne serais pas capable de protéger mes enfants de cette agressivité-là et de cette haine-là. Et là je deviens

émotive quand je vous parle de ça. Ça a fait partie d'une grosse conversation avec mon chum parce que ce n'est pas que je n'avais pas le goût d'y retourner (Julianne, conseillère dans une grande municipalité).

La crainte des effets sur la famille est ce que les élu-e-s trouvent le plus difficile. Ils-elles racontent :

Ils [les membres de la famille] n'ont pas choisi la politique. Nous [les politiciens] on a choisi [ce métier] par goût, par passion, mais ces gens-là n'ont pas choisi. C'est sûr que nos enfants, ils ont 35 ans, ils sont à l'âge des médias sociaux et ils voient ce qui se passe. Ils sont toujours très inquiets de cette situation-là. C'est injuste ! Imaginez-vous la conjointe qui lit tout ça, j'en suis rendu à dire à ma conjointe de pas regarder les nouvelles et les médias sociaux (Julien, maire d'une grande municipalité).

J'ai eu des menaces personnelles, mais ça, ça ne me dérange pas ça. Peut-être à cause de mon passé [de militaire]. C'est frustrant, mais quand tu attaques ma famille, là, ça devient personnel. À ce moment-là, je suis un peu plus agressif, parce que vous attaquez les valeurs de ma famille. Moi, comme individu, si vous attaquez le titre ce n'est pas moi, c'est juste le titre, ce n'est pas la personne en arrière du titre. Mais, il y en a qui ne savent pas la différence entre le titre d'une personne et la personne (Robert, maire d'une petite municipalité).

Comment se protéger ? Comment protéger sa famille ? Surtout la famille, je dirais. On appelle souvent ça « les dommages collatéraux ». Mais ce n'est pas eux autres qui ont choisi d'avoir une vie publique. Mais ils subissent souvent les conséquences de notre métier (Christine, mairesse d'une petite municipalité).

On peut bien voir dans les trois extraits précédents que **les élu-e-s** craignent certes les effets sur leur propre réputation, mais ils-elles **s'inquiètent davantage des effets de ce harcèlement et de ce salissage de réputation pour leurs proches**. Ces derniers n'ayant pas choisi d'exercer le métier politique.

Dans une optique similaire, une élue parle de « souffrir en silence » et du fait de ne pouvoir partager avec ses proches ce qu'elle vivait.

Écoutez, mes enfants ont souffert beaucoup. Mais, entre nous, on n'en parlait pas vraiment. Ils voyaient que c'était difficile pour moi. Ils respectaient mon silence. Et d'ailleurs, en politique, j'ai toujours été comme une tombe, pour respecter la confidentialité de ma charge. Mes enfants ont beaucoup souffert de ça parce que quand on voit sa mère traînée comme ça dans la boue, quand on voit qu'elle est traitée d'harcéleuse, c'est épouvantable dans le fond. Alors, ils ont souffert. Mon mari se sentait impuissant, lui aussi était malheureux et autre chose ben c'est toute ma réputation dans toute la province qui était ruinée (Myriam, mairesse d'une petite municipalité).

Cette citation permet de mettre en lumière un constat : les maires et mairesses se sentent plus seul-e-s que les conseillers et conseillères devant le harcèlement, et ce, autant du point de vue des hommes que des femmes. Dans la citation précédente, il est question d'être une tombe quand il s'agit des dossiers municipaux. Une autre élue expliquait :

Ce qui vient avec la responsabilité d'un maire ou mairesse d'une ville c'est que tu ne peux pas montrer que tu es atteint là. Publiquement de dire, je suis plus capable là, tu ne peux pas faire ça. Mais tout le monde est affecté là. Mes équipes politique et administrative sont affectées et si je montre que je suis affaiblie par ça, alors l'impact, c'est que les membres de l'équipe se demandent «qu'est-ce qui va nous arriver si notre leader n'est plus là?». Ils me disent encore, wow votre force de caractère fait en sorte qu'on se sent en sécurité. Mais j'ai cette responsabilité-là que je ne peux pas publiquement dire que j'en peux plus là (Jade, mairesse d'une petite municipalité).

Tandis qu'un élu racontait qu'il ne parlait pas de son travail à sa conjointe :

Je vous avoue que je suis plutôt solitaire sur cette question-là. Je parle très peu sinon pas du tout, même pas chez moi, rien ni quoi que ce soit. C'est une bonne façon à moi de séparer l'un et l'autre. Je ne parlerai pas de choses qui peuvent affecter mes enfants, ma conjointe... faut qu'ils les lisent eux-mêmes. Moi, je ne rapporte pas d'articles de journaux ou des choses comme ça à la maison. Moi, je gère assez bien. Je vais partager évidemment avec mon directeur des communications, mon DG, les gens du conseil. On est une belle famille ici, on s'entend bien. Les débats sont corsés, mais on s'entend bien et on se parle. Je suis beaucoup plus une oreille qui écoute (Julien, maire d'une grande municipalité).

Les maires et mairesses harcelé·e·s sont donc plus susceptibles de vivre le sentiment d'impuissance dont il est question dans la prochaine section de ce rapport.

Sentiment d'impuissance

La peur, qui reste là même après les événements, est aussi assortie d'un sentiment d'impuissance. Une élue explique :

À partir du moment où c'est rendu sur les réseaux sociaux, on n'a plus le contrôle, c'est sûr qu'on exige le respect, à partir du moment où ils sont dans la salle du conseil ils ne peuvent pas dire n'importe quoi, on a le droit de les sortir, mais en dehors de ce contexte-là, tu deviens vulnérable. Ce n'est pas normal de ne pas pouvoir rien faire. Il n'y a pas personne qui a le droit de harceler une personne puis on dirait que quand tu es en politique, municipale ou autre, on dirait que c'est accepté que ça soit comme ça, ce n'est pas normal (Sophie, conseillère d'une petite municipalité).

Je me sens impuissante, mais ça ne me fera pas lâcher. On a notre vision. On va aller de l'avant avec notre programme électoral. Les gens nous ont élus pour ça et je vais respecter ce programme-là. Je me suis dit : « ça va faire son temps ça va se calmer. Mais, ça ne se calme pas. Et là, ça va faire 5 mois » (Béatrice, mairesse d'une petite municipalité).

C'est comme si un élu était un intouchable. S'il avait été un employé de la Ville, il y en a plein d'outils (Julianne, conseillère dans une grande municipalité).

Lorsqu'on leur demande : qu'est-ce que vous faites ? Qu'est-ce qui peut être fait ? Les réponses des élu·e·s témoignent de leur impuissance.

Tu ne fais rien. Tu attends que ça passe, tu fais ta job, mais si elle n'était pas partie

on aurait enduré ça jusqu'à la fin, pas le choix. Je ne pouvais pas la jeter dehors, je ne peux pas lui faire ça, je veux dire personne ne voulait avoir du trouble avec elle, c'est vraiment problématique. Il n'y a rien qu'on peut faire à moins que tout le monde se mobilise pour qu'ils fassent un vote de confiance, je pense, mais je n'ai pas lu là-dessus, mais en même temps on endure (Brigitte, mairesse d'une petite municipalité).

Clairement, il n'y avait pas grand-chose à faire. On a regardé où on pouvait porter plainte ailleurs. Il n'y avait pas vraiment d'instances. Puis il y avait l'option d'aller parler à l'autre parti et de le convaincre de gérer l'élu, mais ça ne donnait pas grand-chose. Nous n'avons pas eu de réponse au rendez-vous non plus (Julianne, conseillère dans une grande municipalité).

Pas de capacité de régler les choses parce qu'il [un conseiller] voulait ma tête et ils étaient quatre, puis normalement on nommait les pro-maires aux huit mois pour que tout le monde aille de l'expérience, mais lui il s'était fait nommer pour quatre ans. Un bourreau ! Il est terrible. Il écrivait des choses sur moi sur Facebook. Quand les gens disaient des conneries sur moi, il mettait des bonhommes qui riaient beaucoup. Il se faisait dire : c'est toi le meilleur maire ! Il envoyait des pouces en l'air (Nancy, mairesse d'une petite municipalité).

Plusieurs des élu-e-s interrogé-e-s vivaient aussi avec **un sentiment d'injustice** face à ce qui leur arrivait. La phrase « je ne méritais pas ce qui m'arrivait » a été répétée par de nombreuses personnes. Ce sentiment d'injustice est aussi assorti de **remises en question et d'une perte de confiance en soi, envers les collègues et les institutions** (ceux-ci étant incapables de les protéger des prédateurs, terme utilisé par plusieurs personnes lors des entrevues). Ainsi, les élu-e-s disent : « à un moment, je me suis mis à douter ». Et parlent de la manière dont le harcèlement a affecté leur vie.

Ça affecte votre vie personnelle, ça affecte vos amitiés, ça affecte votre désir de fierté, votre goût de vous déplacer dans la ville, de continuer de vous impliquer, ça vous affecte à un point que vous vous dites ben moi je vends mon chalet je vais m'en aller de là ... (Élisabeth, mairesse d'une petite municipalité)

Plusieurs parlent de ce moment comme d'un moment très sombre utilisant des termes comme « enfer », « supplice », « calvaire ». Une élue dira : « **C'était un cauchemar**, deux ans de ma vie... » (Julie, mairesse d'une grande municipalité).

Cette personne-là ça a vraiment été l'enfer. Du coup, qu'elle soit partie là, c'était un soulagement pour toute l'équipe. À chaque fois qu'elle rentrait, il y avait une lourdeur incroyable. Elle est partie par elle-même on était chanceux, sinon ça aurait été l'enfer. Puis on n'est pas payé cher. On le fait pour l'implication sociale puis pour le bien commun. On n'est pas parfait, mais on fait du mieux qu'on peut avec toutes les connaissances qu'on a (Brigitte, mairesse d'une petite municipalité).

Cette période difficile a mené les élu-e-s à consulter divers professionnel-le-s de la santé – psychologues, médecins, travailleur-euse social-e, notamment (nous y reviendrons également plus loin). À certains moments, les élu-e-s ont évoqué leur **dépression** et leur **burnout**. La difficulté à dormir était répandue et la prise de médicaments également. Plusieurs se sont fait dire qu'ils-elles avaient des symptômes de stress post-traumatique. C'est dire à quel point la situation était grave et a eu des effets délétères sur leur santé

physique et mentale. Pendant des périodes, ils ont **perdu le goût au travail**. Ce constat rejoint celui d'Adams (2009) qui constatait que « les expériences de harcèlement les plus graves entraînent un stress mental et émotionnel » (p. 810, notre traduction).

Enfin, plusieurs des élu-e-s ressortent de ces différents épisodes avec une vision totalement différente de la politique. Certain-e-s en sortent frustré-e-s, échaudé-e-s et certainement désabusé-e-s. Comme nous le verrons plus loin, certain-e-s décident quand même de rester en politique et de se battre comme ils-elles croient encore à l'implication politique, à ses effets positifs et à la démocratie plus largement. Tandis que d'autres choisissent d'aller investir leurs énergies ailleurs. Ils-elles quittent alors leurs fonctions au terme de leur mandat ou bien avant la fin de celui-ci. Les raisons de quitter ou de persévérer malgré l'adversité seront présentées dans la prochaine section de ce rapport.

Rester ou quitter : La persévérance en politique municipale des élu-e-s ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement

Si certain-e-s élu-e-s restent coûte que coûte, d'autres décident d'aller investir leurs énergies ailleurs. Quelles sont les raisons évoquées pour rester ou partir ? La démocratie est un aspect clé, le service aux citoyens également. La conviction de faire quelque chose d'important et aussi la nécessité de ne pas laisser la méchanceté gagner sont également des raisons évoquées par les personnes interrogées. Ce qui leur permet de continuer réside aussi en le soutien qu'ils-elles reçoivent de leur équipe; cet appui leur donne la force de continuer. Une élue dira :

Et si on baisse les bras devant des gens de mauvaise foi comme eux, ça va faire en sorte que notre milieu politique va devenir quelque chose qu'on ne veut pas. Je me suis dit : il faut que tu restes là parce que c'est pour tes citoyens que tu es là. Et puis, tes citoyens te disent que c'est ça qu'ils veulent (Jade, mairesse d'une petite municipalité).

Une autre élue racontait :

Il y a des citoyens à qui j'en parlais puis me disaient : « Stéphanie : c'est malsain ne retourne pas là-dedans ». À un moment donné, je me suis réveillée un matin et je me suis dit : j'y retourne parce que je crois à la démocratie et je suis persuadée que la démocratie est en jeu et un jour il va falloir faire de quoi pour que ça cesse. [...] Je me suis dit j'ai cette force-là et qu'ils ne m'atteindraient plus comme avant, mais je l'avoue là je suis stressée, l'heure avant la rencontre avec eux autres je fais le point encore. Ça va partir peut-être avec le temps, mais je persévère parce que je suis une fille comme ça. J'ai trop à cœur la démocratie. Les citoyens sont en droit de savoir et d'être informés et je me suis donnée ça comme mission pour les quatre prochaines années et de montrer un peu plus ce qu'est le rôle d'un-e élu-e (Stéphanie, conseillère dans une petite municipalité).

Ainsi, en inscrivant leur rôle et la raison de s'impliquer en politique dans un but plus grand – la démocratie, le service aux citoyens – cela donne, à certain-e-s élu-e-s, la force de continuer.

Par ailleurs, une autre raison pour rester et se battre malgré l'adversité était celle de **ne pas donner raison à la personne, ou aux personnes, qui harcèlent et intimident**. Quand nous

avons demandé à une élue si elle avait le goût de faire autre chose, elle a répondu avec force : « Non jamais ! J'ai trouvé ça dur, mais est-ce que j'ai pensé tout lâcher, non ! Parce que je me suis dit ça va lui donner raison, elle aura eu ce qu'elle voulait » (Brigitte, mairesse d'une petite municipalité). Une autre élue expliquait que plusieurs personnes l'ont invitée à démissionner. Et elle se disait : « ça va être terrible. Ils vont dire qu'ils avaient raison » (Nancy, mairesse d'une petite municipalité).

Certain·e·s élu·e·s qui reçoivent aussi du soutien de la part des membres de leur équipe ou parti politique ont partagé que c'est ce qui leur permettait de persévérer. « Mon équipe a vraiment fait une différence », partage une élue. D'autres ont choisi leurs batailles et aussi leur santé, c'est le cas pour une élue qui témoigne :

Tu sais comme maire on a le devoir de surveillance et j'étais incapable de le faire. Chacun réagit à sa façon là, j'ai vu des maires se battre contre d'autres, mais j'ai dit non moi je n'irais pas me battre devant la place publique contre tout le monde, je me suis retirée tranquillement. Quand la DG m'a dit qu'elle ne veut pas travailler avec moi, j'avais mon bureau en Ville, mais j'ai commencé à travailler de la maison. Je me suis dit c'est mieux comme ça, puis le Comité consultatif d'urbanisme (CCU) c'était la même chose (Patricia, mairesse d'une petite municipalité).

Une autre élue souligne : « Je pense, si ça [le harcèlement], un moment donné, ça te rend malade, il faut partir. On n'est pas assez outillé. Il n'y a pas de conséquences pour les gens qui font ce harcèlement-là. Tu n'as pas le choix. C'est ta santé. C'est ta vie... » (Sophie, conseillère d'une petite municipalité).

Conséquences du harcèlement

En plus des effets émotionnels sur la vie des élu·e·s, il y a d'autres conséquences. Parmi celles-ci, on retrouve **la perte de temps à gérer cette situation**. Cette situation accapare les élu·e·s. Le temps pour trouver des solutions, pour se refaire une santé, pour s'informer sur ses recours, n'est pas consacré à faire de la politique et à évoluer positivement.

Qu'il s'agisse de harcèlement en ligne ou hors ligne, porter plainte est long et coûteux. Les élu·e·s interrogé·e·s ne l'ont fait qu'en dernier recours. La démarche intrinsèque a été un long chemin difficile et émotif.

Donc, comme cet avocat travaille avec une firme d'enquêteurs, on a emmené en cour Facebook avec une injonction pour qu'ils nous identifient les fournisseurs des faux comptes, ça a été fait. Par la suite, on a emmené en cour Videotron et Telus par injonction, pour qu'ils nous identifient les clients qui avaient les adresses IP. Donc, on a découvert qui se cachait derrière les faux comptes et c'est effectivement l'opposition politique qui était derrière les faux comptes et maintenant on est en cour pour diffamation avec les personnes concernées. Depuis septembre 2019, les faux comptes se sont fermés, le Spotted Ville s'est fermé aussi et le calme est revenu (Jade, mairesse d'une petite municipalité).

Ici, le résultat a été positif, mais ce ne fut pas le cas pour toutes les personnes interrogées qui ont porté plainte, tel que nous l'avons vu plus tôt dans le rapport. Soulignons également que ces moyens ne sont pas à la portée de toutes les municipalités en raison des budgets qu'elles ont, notamment dans le cas des petites municipalités. Par ailleurs, tous-toutes n'ont pas des connaissances en termes de droit ou bien d'informatique.

Harcèlement: les réactions du milieu politique et de l'entourage

Que se passe-t-il quand une personne élue partage qu'elle a été harcelée ? Cet aveu engendre plusieurs réactions de la part du milieu politique et aussi de l'entourage. Les collègues du milieu politique peuvent être à l'écoute, d'autres non. Ces derniers minimisent alors la situation, comme nous le verrons dans cette section du rapport.

Appui de la famille et des ami-e-s

La famille est souvent un appui, notamment pour les femmes qui évoluent en politique. Les ami-e-s aussi offrent leurs encouragements aux élu-e-s harcelé-e-s. Les hommes, particulièrement les maires, ont tendance à garder les événements négatifs pour eux afin de ne pas perturber leur conjointe et leurs enfants. Ils se retrouvent alors bien seuls à faire face à la situation, comme nous le verrons dans la prochaine section de ce rapport.

Mon mari était incroyable, et mon avocat il a été mon psychologue aussi parce que je l'ai appelé plusieurs fois en disant que je ne peux plus alors c'est trop difficile et il m'a dit, Julie si tu quittes, les terroristes gagnent, so keep going, keep going. Et il a dit je te jure, un jour tu vas dire à tout le monde, I told you so. Je te l'avais dit (Julie, mairesse d'une grande municipalité).

Les femmes soulignent l'appui important de leur conjoint lors des épisodes de harcèlement, à l'image de l'extrait précédent.

Le milieu politique : minimiser les actes de harcèlement

Si les politicien-ne-s interrogé-e-s ont souligné l'appui de leurs conjoint-e-s au moment où ils-elles vivaient du harcèlement et du cyberharcèlement, la réaction de leurs collègues était toute autre. La réaction habituelle est celle de **minimiser de manière quasi systématique les actes violents et de réitérer l'importance d'avoir la couenne dure en politique**.

En anglais, il y a une expression qui va comme suit : « if you can't stand the heat, get out of the kitchen » ou bien « you need to develop a thick skin ». Les différentes personnes interrogées ont souvent évoqué ces idées reçues qui normalisent la violence et l'intimidation en politique.

En effet, les réactions et questionnements sont souvent vus comme un signe de faiblesse. Les collègues et l'entourage ont une image de ce que c'est d'être un.e élu.e. Pour eux, il faut s'attendre à être intimidé.e. Il y a ainsi une **minimisation des impacts du harcèlement sur les élu-e-s et une normalisation du phénomène**. Une élue témoigne : « Les gens m'ont toujours dit c'est ça la politique alors vis avec ». Cette élue nuance toutefois :

« Oui on est des personnalités publiques là, mais on n'est pas des *punching-bags*. On est des gens. Oui, je suis mairesse, mais derrière ce poste, j'ai des enfants, j'ai un conjoint et je suis une personne humaine. On n'est pas des poubelles là. On ne ferait pas ça à un chien » (Amélie, conseillère puis mairesse d'une grande municipalité).

Ça m'est arrivé à mon premier conseil municipal, il y a eu un scandale parce que le maire en place a essayé de mettre des gens dans la salle pour venir me planter en période de questions puis quand ça été dénoncé publiquement, il y a des élus

qui ont dit ben c'est ça la politique (Fannie, conseillère puis mairesse d'une grande municipalité)

Je dirais que notre position comme élue nous positionne dans une catégorie où c'est normal que ça arrive. Ça fait partie de la game. Puis excusez, je vais utiliser un terme que moi je n'utiliserai pas pour qualifier les termes que j'ai entendus à maintes reprises, qui était : il ne faut pas être faible. Il faut avoir une carapace. Il faut être capable de l'encaisser. Puis de l'autre côté, il y a des citoyens qui perdent confiance en leur démocratie parce qu'ils ont l'impression que c'est une game politique et que le but c'est juste de nuire à l'autre parti (Julianne, conseillère dans une grande municipalité).

Ces différents actes de dédramatisation de la violence sont aussi assortis d'une **minimisation des actes de la personne qui agresse** et où on s'inquiète des effets possibles d'une réaction. C'est ce qu'il est possible de voir ci-dessous :

Le directeur général avait quand même des outils pour interagir, mais il ne l'a pas fait. Il disait : ouais, on va lui laisser une chance. Il faut accepter que les personnalités ne soient pas toutes les mêmes. Ça risque de faire beaucoup de bruit... On ne va pas lui donner trop d'attention. Ça va passer (Julianne, conseillère dans une grande municipalité).

Ainsi, les élu·e·s interrogé·e·s n'ont pas senti qu'ils-elles étaient appuyé·e·s dans leur démarche pour obtenir de l'appui, des conseils ou pour porter plainte.

Je me retrouvais encerclée, et j'en ai parlé à la direction générale de la municipalité, et j'ai envoyé un courriel à monsieur le maire et à la direction générale en disant : je viens juste de recevoir une lettre de quatre pages disant des choses affreuses à mon sujet et propageant des rumeurs également. Selon moi, c'est de l'intimidation. Et je pense que les élus ont une protection contre ça qu'est-ce que je dois faire. La direction générale me répond que d'une façon confidentielle tu peux me le transmettre puis je vais en parler à notre avocat puis on verra s'il y a lieu de faire des choses. Et donc l'avocat de la municipalité est revenu avec un courriel qu'il ne voyait pas que c'était du harcèlement puis me rappelle que **quand on est élu on est supposé savoir qu'on porte davantage flanc à la critique et que finalement ça fait partie de cette zone-là et comme élu tu dois t'attendre à vivre ça**. Et c'est resté une lettre morte donc là ça a fait que si je peux partager mon vécu là, En quelques mois seulement, j'ai pensé à plusieurs reprises à démissionner (Sylvie, conseillère d'une petite municipalité).

J'ai senti que certaines personnes n'étaient pas au rendez-vous [...] je ne sentais pas qu'il y avait de la place pour parler de ça [du harcèlement]. Je ne suis pas quelqu'un qui tient des propos partisans, mais tout de même j'ai senti que ce n'était pas la place. J'ai aussi senti que quelques acteurs influents autour du maire ou autour de moi qui n'étaient ni d'un bord ni de l'autre au niveau politique, qui me rendaient responsable en disant : Julianne tu le motives ! (Julianne, conseillère dans une grande municipalité).

Il y a donc normalisation et minimisation des actions posées envers les élu·e·s. Il y a aussi une tendance à attribuer aux élu·e·s une certaine responsabilité dans ce qui leur arrive. Le fait de prendre la parole dans l'espace public étant considéré comme un élément prêtant le flanc à la critique. Mais comme le dit une autre élue :

Personne n'a signé pour ça puis malheureusement. On mélange les débats et les chicanes. Je n'ai pas de problèmes avec un bon débat. Arrive avec des questions sur le dossier, je vais t'expliquer ma position. Mais arrive-moi pas en m'attaquant et me faisant passer pour une espèce de folle. Tu ne peux commencer en disant que je n'ai pas la poigne assez dure pour prendre ce genre de choses. En fait, vous n'êtes pas supposés me parler comme ça, soyez un peu plus polis (Amélie, conseillère puis mairesse d'une grande municipalité).

Plus largement, il y a **normalisation de la culture politique hypermasculine et agressive**. Ici, la politique hypermasculine est centrée sur les affrontements, la valorisation des insultes, des débats houleux et de l'agressivité dans les interactions entre les élu-e-s et, dans certains cas, avec les citoyen-ne-s et les médias. Il y a toutefois lieu de se demander pourquoi la politique devrait nécessairement être un calvaire.

Comme il est possible de le voir dans les extraits précédents, les élu-e-s, surtout les femmes, se font dire : c'est normal ! Les hommes semblent, quant à eux, avoir tellement intériorisé le fait que les attaques et la critique étaient normales en politique qu'ils disent ne pas s'en faire avec ça. C'est comme ça la politique. Il faut t'y faire. Il y a donc, dans plusieurs cas, une **déresponsabilisation des agresseurs par rapport à leurs actes et aussi une minimisation de ceux-ci**. Peu d'actions sont entreprises pour que le climat et la culture politique changent. En fait, les élues sont invitées à changer comme l'expliquait une élue :

Moi je viens avec une lecture féministe en disant que ça vient vraiment m'affecter dans mon identité de femme puis tous ces petits commentaires là indépendants, mais qui s'accumulent : de ne pas en faire trop, de ne pas faire sa superwoman, de ne pas prendre les gens de haut, de ne pas faire une [nom d'une conseillère] de toi. Je ne sais pas exactement comment elle avait été, mais elle a laissé sa marque en tout cas (Rachèle, conseillère d'une grande municipalité).

Cette citation permet de faire le lien avec les manières de réagir au harcèlement. Nous verrons notamment comment la culture toxique est intériorisée à un point tel que les réactions des personnes élues sont de trouver des solutions personnelles dont celle de travailler sur elles-mêmes, de relativiser, de mettre en perspective ce harcèlement pour mieux y faire face. Dans le cadre de leurs travaux respectifs, Sobieraj (2018, 2020) et Collier et Raney (2018a, 2018b) ont également constaté que **minimiser et normaliser les agressions constitue une réaction courante aux situations de harcèlement**. En normalisant les discours haineux et agressifs, la réalisation de grands idéaux, tels le discours civil, l'inclusion sociale et l'engagement démocratique, est alors menacée (Jane, 2014a). Plus encore, ces constats font échos aux travaux de Wagner (2022) cités plus tôt dans ce rapport. La chercheuse explique en effet que le cyberharcèlement pourrait nuire à la participation politique notamment celle des personnes faisant partie de groupes minoritaires (par exemple, les personnes racisées ou faisant partie de la communauté LGBTQ+). En effet, il ressort de sa recherche que le harcèlement, puisqu'il crée un environnement hostile, amène du stress, des remises en question pour les élu-e-s et fait en sorte que certain-e-s décident d'écourter leur passage en politique afin de s'extirper de ces situations difficiles à vivre. D'autres décident tout simplement d'abandonner leur rêve de faire de la politique en raison du contexte toxique.

Des réactions individuelles

Comment les élu-e-s réagissent-ils-elles au harcèlement ? Quelles solutions trouvent-ils-elles pour réussir à vivre et à passer à travers ces événements ? Ce qui ressort de leurs propos est la rationalisation et une manière individualisée de réagir à la situation. Ne pouvant pas changer le système ou la situation, les personnes interrogées essaient plutôt de travailler sur elles-mêmes afin d'être en mesure de faire face à la situation et de ne pas sombrer.

Aller chercher de l'aide et travailler sur soi-même

Les élu-e-s interrogé-e-s ont eu le réflexe d'aller chercher de l'aide afin de pouvoir faire face à la situation. Plusieurs ont consulté des psychologues et des professionnel-le-s de la santé – thérapeutes, psychiatres, médecins, physiothérapeutes, notamment – comme on le constate dans les trois extraits suivants :

On n'accuse jamais [celui/ceux] qui fait [font] de l'intimidation, mais c'est à toi de changer. Il y en a beaucoup qui ont intériorisé ça. Je prends sur moi. Je suis allée voir un psychologue (Mathilde, conseillère d'une grande municipalité).

J'ai consulté aussi une femme en psychologie. Elle m'a donné des balises, mais je fais beaucoup de méditation. Alors la méditation, vraiment, ça m'a sauvée. Je ne vous dis pas que je n'ai pas pleuré souvent, après des réunions de bêtises. Ça été une terrible expérience les quatre dernières années (Nancy, mairesse d'une petite municipalité).

Mon outil, c'est continuer mon travail sur moi-même et d'en parler en thérapie avec la psychologue quand je la vois. Ce que je me rends compte par rapport à moi, il y a 10 ans là j'aurais été affectée encore plus gravement de tout ça. Où je suis aujourd'hui ça me permet de mieux traverser ça. Donc, j' imagine déjà plus jeune peut-être, des gens qui ont vécu des expériences de vie se lasser en politique municipale... Vous l'avez dit en début, c'est une des raisons que ça arrive c'est le fait d'apparaître et de s'exposer. Si tu prends la parole, si tu remets en question des choses, c'est là que tu te rends plus vulnérable et tu risques d'être remis à ta place (Rachèle, conseillère d'une grande municipalité).

D'autres ont parlé de **travailler les émotions et la maîtrise de soi** avant les rencontres ou bien lorsqu'ils-elles voient des commentaires dans les médias sociaux. C'est ce que racontent deux élues :

Je dirai c'est plus un contrôle émotif interne. Je ne pourrais pas tant le décrire, mais avec le temps je suis arrivée à moins m'en faire à ce genre de commentaires là puis de faire la différence entre le virtuel et le réel aussi (Diane, mairesse grande municipalité).

L'exercice que je fais d'abord avant toutes les réunions, je me prépare plus qu'il ne le faut et j'envoie des questions par écrit qui ne sont pas toujours répondues. Après les réunions s'il y a des éléments qui me dérangent, je vais réécrire. Le faire par écrit c'est plus facile pour la maîtrise de soi. Et j'essaie de faire l'exercice que je ne suis pas dans l'erreur. J'exerce mon rôle en fonction de mon expérience et que je suis une bonne gestionnaire. [...] ce que j'ai fait c'est aussi de me retirer de certains

comités. Au départ, il [le maire] voulait que je sois dans trois comités puis voyant comment ça allait, j'ai décidé de participer à un comité à la fois. Pour ne pas me brûler et puis garder d'autres activités et ne pas avoir une pensée constante envers la municipalité (Danielle, conseillère d'une petite municipalité).

D'autres essaient de prendre de la distance, de ne pas réagir et de ne pas se sentir personnellement visé-e-s par les commentaires, comme il est possible de le voir dans les extraits ci-dessous :

Je me dis toujours : laisse couler, parce qu'à un moment donné ça devient difficile de se faire attaquer. Tu sais, c'est comme quelqu'un te donne une tape sur une joue puis te tend l'autre côté tu sais pour l'autre. Peu importe ce que je vais partager sur le site de la ville, je partage ces belles communications à l'ensemble des citoyens et il faut qu'il y ait cette clique-là qui voit et je me fais frapper. Puis ils vont sur le site de la ville et ils vont salir l'équipe ou moi aussi (Béatrice, mairesse d'une petite municipalité).

Je ne peux pas dire que ça m'atteint puis c'est très bien comme ça parce que quand je me suis présentée à la mairie on me disait comment c'était dur et je me suis astreinte à me dire : là Élodie, faut que tu ne prennes rien personnel, il n'y a rien contre toi personnellement. C'est contre la fonction, c'est contre ce que tu dis, ou contre la situation. Puis jusqu'ici ça fonctionne, cette espèce de lâcher-prise qui permet une distanciation)(Élodie, mairesse d'une grande municipalité).

Bref, cette stratégie, de garder son sang-froid et de mettre les choses en perspective, est revenue plus souvent chez les femmes que les hommes. C'est aussi ce qui ressort des extraits ci-dessous où il est question de **dédramatiser la situation, de relativiser et voir plus loin et aussi en quelque sorte de serrer des dents et de se distancer**. Les procédés sont alors ceux de s'imaginer qu'on est dans un mauvais film et se dire : quel est le show qui aura lieu ce soir?

Moi quand je me couche le soir, je suis satisfaite de ce que j'ai fait, je me dis est-ce que les citoyens étaient contents de ce que je peux avoir fait ou dit, si la réponse est oui, même si je suis une dure en partant, mais ça m'atteint plus quand je suis fatiguée. Qu'est-ce que j'aurais à dire à une personne qui vit ça ? Mon directeur général me dit toujours : Brigitte la terre est ronde, le chevreuil va repasser. Il y avait un autre monsieur qui disait laisse pisser le mouton, tout ça pour dire que ça va revenir puis ça va être son tour (Brigitte, mairesse d'une petite municipalité).

Les élues sentaient aussi le besoin de ne pas se placer en victime ; elles avaient peur des effets d'une dénonciation du harcèlement sur la perception que les citoyen-ne-s et collègues élu-e-s auraient d'elles.

Puis, je crois également que **moi-même étant à l'époque jeune femme élue, je pense que je ne voulais pas me placer en victime**. Donc, à un moment donné, j'essayais aussi de prendre un peu sur moi, puis là regarde ça fait partie de la game même si je n'étais pas en accord avec ce qui se passait (Julianne, conseillère dans une grande municipalité).

Même si c'était difficile, je continuais parce que c'était important pour moi de prouver qu'on peut faire la différence. Mais à un moment donné, j'étais vraiment fatiguée. C'est sournois du harcèlement... (Mathilde, conseillère d'une grande municipalité).

Il ressort néanmoins des propos des personnes interrogées, et comme en témoignent les extraits ci-dessus, que ce travail de discipline des sentiments et des réactions demande beaucoup d'énergie et amène parfois les élu·e·s à un épuisement professionnel (comme nous l'avons vu plus tôt dans le texte).

Se retourner vers ceux qui font du bien, travailler en équipe, trouver des allié·e·s

Parmi les autres stratégies pour faire face au harcèlement, on retrouve la création d'un réseau composé d'autres élu·e·s qui vivent parfois des choses similaires ou bien qui peuvent encourager les personnes à persévérer et à ne pas lâcher.

En tout cas ce que je vis là ça ne me ramène pas à remettre en question mon rôle, mais c'est vrai que c'est très désagréable. Sur le long terme, je ne sais pas si à un moment donné je vais trouver ça trop désagréable. Pour le moment c'est aussi d'avoir l'appui d'autres conseiller·ère·s qui peuvent vivre aussi la même chose puis qui m'offrent leur soutien. Je ne me sens pas isolée là-dedans vu qu'il y a d'autres conseiller·ère·s qui peuvent observer ce genre de situation. Puis ensuite, on puisse échanger ensemble à ce sujet-là. Encore une fois, c'est de voir ce qui relève d'une plainte, jusqu'où on accumule ? Et le danger, à un moment donné, c'est que tu as tellement accumulé et ta limite est dépassée... (Rachèle, conseillère d'une grande municipalité).

La plupart des personnes interrogées ont partagé que le soutien de leur famille et celui d'un réseau de collègues aidaient à passer à travers les épisodes de harcèlement. Ces collègues permettent de briser l'isolement et offrent de l'appui et des conseils.

Crainte des effets sur la démocratie et la participation politique

Ce qui ressort aussi des entrevues, c'est que le harcèlement en ligne et hors ligne inquiète les élu·e·s. Ces dernier·ère·s ont peur que cela amène leurs collègues à ne pas rester en poste ou bien de potentiel·le·s candidat·e·s de qualité à ne pas se présenter en politique.

Il y a de nouveaux projets qui me motivent, mais les nouveaux élu·e·s de ma gang que moi j'ai convaincu·e·s à venir se présenter, c'est presque toutes des femmes... Il y a des filles qui disent : je ne suis pas sûre que j'aime ça... Puis je sais que c'est à cause de la méchanceté, puis de l'hypocrisie ambiante. Elles le disent elles-mêmes... (Fannie, conseillère puis mairesse d'une grande municipalité)

Ma plus grande crainte c'est que des hommes et des femmes avec beaucoup de potentiel et d'expérience pertinente ne se présenteront jamais en politique. [...] Vous ne pouvez pas savoir le nombre de fois où on m'a dit : jamais, je ne ferai pas ta job, de la part de femmes et d'hommes de grande qualité qui pourraient faire des choses fantastiques (Julien, maire d'une grande municipalité).

Ainsi, selon certaines personnes interrogées, il existe un danger bien réel à ce que le harcèlement en ligne ou hors ligne soit un des facteurs qui amène les gens à se désengager de la politique, mais aussi à ne pas se présenter du tout.

Perception des élu·e·s interrogé·e·s du soutien et des formations offerts

Dans un premier temps, les personnes interrogées ont souligné plusieurs éléments en lien avec les séances d'informations offertes par le MAMH. Les élu·e·s interrogé·e·s ne faisaient pas toujours la différence, du moins lors des entrevues, entre ces séances d'information et les formations offertes par l'UMQ et la FMQ. Il est ici important de mentionner que la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale prévoit une formation obligatoire en éthique et déontologie. La loi établit le contenu de la formation. La FQM et l'UMQ offrent par ailleurs cette formation parmi plusieurs autres portant sur divers sujets.

Voici un résumé des principaux constats. Dans un premier temps, les personnes élues trouvent les formations utiles, peu importe qu'elles soient nouvellement élues ou bien élues de longue date. Par contre, plusieurs ont souligné que la formation sur l'éthique et la déontologie pour les élu·e·s municipaux¹⁰ se donnait au tout début du mandat, à un moment où ils elles doivent suivre plusieurs formations. Ces formations arrivent aussi avant qu'ils elles aient acquis de l'expérience terrain. Les questions éthiques apparaissent alors décontextualisées et abstraites. Une fois qu'ils-elles ont été en poste pendant plusieurs mois, les personnes élues voient apparaître des enjeux de conflits d'intérêts par exemple. La forme des formations a également été critiquée. Les élu·e·s ont alors dit qu'ils-elles étaient automatiquement présenté·e·s comme étant coupables et que les formations les infantilisaient au lieu de les aider à bien faire leur travail en leur donnant des balises constructives à l'intérieur desquelles évoluer.

Dans un second temps, tel qu'il a été possible de le constater dans les sections précédentes du rapport, les élu·e·s interrogé·e·s n'ont pas senti qu'ils-elles avaient eu de l'appui du MAMH lorsqu'ils-elles ont interpellé ses fonctionnaires afin de les aider à trouver des pistes de solution, des appuis ou du soutien en lien avec les différentes situations de harcèlement qu'elles ont vécues.

Par ailleurs, les personnes qui ont porté plainte n'ont, la plupart du temps, pas eu de retour en lien avec leurs demandes et/ou ont été elles-mêmes mises sur la touche et se sont alors senties accusées alors qu'elles portaient plainte. Enfin, selon les analyses des entrevues, les personnes interrogées ne semblent pas non plus avoir reçu du soutien de leurs associations.

En lien avec ces constats, des suggestions seront faites à la fin de cette section du rapport. Bref, les élu·e·s ont l'impression qu'ils-elles ont peu de soutien. Les témoignages des élus pourraient laisser penser que l'offre de soutien n'existe tout simplement pas, ce qui n'est pas le cas. L'offre d'accompagnement du MAMH serait plutôt méconnue, mal valorisée ou pas déployée de la façon souhaitée par les élu·e·s. Il est alors possible de croire, basé sur cette impression, que le Ministère n'en fait peut-être pas assez la promotion et que la façon de faire du MAMH ne répond pas complètement aux besoins manifestés par les élu·e·s rencontré·e·s.

Plusieurs ont aussi souligné que les élu·e·s devaient être mieux formé·e·s à leurs rôles et responsabilités, et notamment au fait de ne pas tolérer le harcèlement s'ils-elles en sont témoin. Sensibiliser au rôle de témoin actif (active bystander) pourrait aussi contribuer à faire comprendre que la tolérance zéro en termes de harcèlement est l'affaire de tous

10. Soulignons que la formation en éthique ne peut être dispensée que par les personnes autorisées par la Commission municipale du Québec.

et toutes. Plusieurs ont critiqué le fait que parfois certain-e-s élu-e-s avaient l'impression qu'ils-elles avaient plus de pouvoir qu'ils-elles en ont en réalité. Le flou juridique à propos des pouvoirs et privilèges de l'élu-e au conseil municipal (les élu-e-s ne sont pas des employé-e-s de la municipalité donc n'ont pas droit à un-e avocat-e ou aux conseils de celui ou celle de la municipalité) semble aggraver cette situation et ajouter au sentiment d'isolement des élu-e-s.

Pistes d'action pertinentes en lien avec les formations et l'information offertes

Dans la lignée de ces constats, voici quelques pistes d'action pertinentes afin de mieux accompagner les élu-e-s dans leurs rôles et aussi dans leurs responsabilités.

- 1. Créer un aide-mémoire d'une page, sur les rôles et responsabilités des élu-e-s municipaux-ales.** Cet aide-mémoire pourrait être utile tout près du bureau afin de se remémorer les rôles clés des élu-e-s. Comme plusieurs élu-e-s ne connaissent pas toujours le fonctionnement des municipalités avant leur élection, cet aide-mémoire permettrait d'expliquer la nature de leur rôle et pourrait servir de complément aux séances d'information et au guide d'accueil et de référence pour les élus municipaux.
- 2. Modifier le moment et la forme des formations afin que les élus se sentent mieux outillés.** Comme les élu-e-s suivent plusieurs formations¹¹¹ et séances d'information au début de leur mandat, en plus d'apprendre leur nouveau rôle d'élu-e-s, il serait peut-être judicieux d'offrir les formations et séances d'information un peu plus tard dans leur mandat. Cela permettrait notamment de partir de cas concrets liés à l'éthique et d'ainsi mieux accompagner les élu-e-s dans leur travail.
- 3. Travailler la formation éthique en la rendant moins générale.** Les élu-e-s interrogé-e-s trouvaient que la formation gagnerait à être basée sur des cas plus concrets de manière à mieux orienter les élu-e-s. Des études de cas concrètes ont été suggérées comme solutions pour pallier au côté abstrait des formations.
- 4. Former et éduquer au rôle d'élu-e-s.** Au-delà des livres offerts aux élu-e-s, il serait peut-être utile de créer des formations asynchrones accessibles et gratuites afin que les nouveaux élu-e-s puissent mieux comprendre leur travail et en connaître les limites (ce qui relève de l'appareil municipal et ce qui relève du conseil). Des entrevues avec d'ancien-ne-s maires et mairesses et conseiller-ère-s pourraient servir de base afin d'illustrer les limites des responsabilités et de donner des modèles auxquels aspirer au cours de leur mandat.

- 5. Mieux faire connaître l'offre d'accompagnement du MAMH et la bonifier** au fil

11. À noter que les élu-e-s n'ont qu'une seule formation obligatoire à suivre, mais peuvent en suivre plusieurs autres.

de leur mandat, les élu·e·s voient poindre des enjeux ou se posent des questions. En créant une offre d'accompagnement périodique, ces élu·e·s pourraient poser leurs questions tout au long de leur mandat et ainsi obtenir des réponses à leurs interrogations qui émanent du terrain et aussi des situations vécues lors des séances du conseil et des rencontres d'autres comités.

- 6. Bonifier les outils de sensibilisation et mieux expliciter le processus visant à désamorcer une situation problématique ou porter plainte.** Le processus afin de porter plainte reste très flou selon plusieurs des personnes rencontrées. En précisant les étapes, peut-être dans les formations ou via un document, les élu·e·s se sentiraient mieux accompagné·e·s. Les élu·e·s sont conscient·e·s qu'ils-elles manquent de soutien et d'outils autant dans le suivi des formations, mais aussi de la part des instances concernées dans la gestion des formes d'intimidation et de harcèlement qu'ils-elles vivent. Hors ligne, beaucoup d'élu·e·s ont mentionné le besoin d'être mieux outillé et guidé notamment dans la démarche en cas de harcèlements ou d'intimidation : quoi faire, qui contacter, où aller, etc. Ils-elles mentionnent aussi l'importance de faire appliquer la règle ou la démarche de protection offerte aux employés de la Ville au niveau des élu·e·s également. Autrement dit, il semblerait important de réfléchir à la bonification des outils sur les rôles et responsabilités des élu·e·s, qu'il s'agisse de la création de guides de prévention et de reconnaissance du harcèlement et de l'intimidation ou de sections dans ces guides ou sur des sites Web présentant un processus pour tenter de désamorcer une situation problématique et finalement, les ressources et possibilités pour porter plainte.

Pistes d'action pertinentes en lien avec le harcèlement en ligne et hors ligne

Pour les élu·e·s et nouveaux·elles élu·e·s

Apprendre le métier et développer des outils

- 1. Adopter une politique de tolérance zéro harcèlement et mettre en place un code de conduite** pour les élu·e·s, les fonctionnaires, y compris les DG, et les citoyen·ne·s. Ce code de conduite pourrait se situer en complémentarité avec le code d'éthique existant ou prendre une autre forme selon les possibilités et documents disponibles.

À noter que des politiques de ce type sont déjà en place dans d'autres paliers de gouvernement¹².

- 2. Créer un programme de mentorat entre élu·e·s** afin de briser l'isolement et d'avoir des appuis externes. Il existe différentes formes de mentorat. Parmi celles-ci, le mentorat entre experts et novices et le mentorat entre pairs. Selon les besoins des

12. <http://www.assnat.qc.ca/fr/actualites-salle-presse/communiqués/CommuniquePresse-5833.html>

élu-e-s et le moment de leur carrière, voire leur genre ou le type de municipalités à laquelle ils siègent, il serait possible d'imaginer différentes formes de mentorat qui permettraient de briser l'isolement, de cheminer avec un regard éclairé d'un pair ou d'un-e élu-e rompu-e à l'exercice politique et pouvant offrir des conseils bienveillants et éclairés face à certaines situations.

- 3. Instaurer un régime obligatoire de protection pour les élu-e-s à même le budget des municipalités.** Améliorer la protection juridique des élu-e-s afin qu'ils-elles puissent avoir accès à des services juridiques ou autres (psychologiques, par exemple) lorsqu'une situation problématique survient.

et/ou

- 4. Créer des fonds d'aide** pour les élu-e-s afin qu'ils-elles puissent avoir accès à de l'aide juridique ou autre en cas de problème avec des citoyen-ne-s, d'autres élu-e-s ou bien des employé-e-s de l'appareil municipal. En tant qu'élus, les membres du conseil municipal n'ont pas accès aux mêmes services que les employé-e-s de la municipalité, ce qui cause parfois des soucis, notamment financiers, pour les personnes élues.

- 5. Sensibiliser les élu-e-s à la gestion des médias sociaux et inciter les municipalités à octroyer des budgets afin d'engager des gestionnaires de médias sociaux.** La littératie numérique reste un enjeu ; des formations ou informations sur les meilleures pratiques pourraient aider les élu-e-s à y voir plus clair dans les usages des médias sionumériques et dans les réactions des citoyen-ne-s sur les plateformes numériques. Alors que les grandes municipalités ont souvent quelqu'un qui aura comme travail uniquement la gestion de la communauté en ligne, ce n'est pas le cas pour les plus petites communautés. Pour celles-ci, c'est directement l'élu-e qui gère sa page politique. Cela s'avère chronophage et aussi lourd lorsque les élu-e-s reçoivent des commentaires haineux, sont intimidé-e-s ou harcelé-e-s.

De leur propre chef, des élu-e-s vont chercher des formations afin de les aider à gérer leurs médias sociaux et aussi à faire face à l'adversité et à la hargne qu'on y retrouve. Plusieurs recommandent justement qu'il y ait plus de formations offertes pour les élu-e-s et aussi que des ressources soient allouées pour les aider à gérer leurs médias sociaux. Créer des publications et gérer les citoyen-ne-s qui leur écrivent sur ces plateformes reste une activité chronophage. Les médias sociaux sont maintenant incontournables et sont un endroit privilégié pour rejoindre les citoyen-ne-s.

- 6. Créer des formations** sensibilisant à une politique plus inclusive afin de sortir de la dynamique du boy's club évoquée par plusieurs.

7. Faire preuve de plus de transparence et organiser plus de rencontres publiques ou filmées/diffusées. Les élu-e-s interrogé-e-s ont plaidé pour plus de rencontres publiques et moins de rencontres à huis clos, comme ce sont souvent lors de ces rencontres que le harcèlement a lieu.

8. À la lumière de ce qui a été fait dans une municipalité sur le plan juridique pour débusquer les faux comptes, **offrir plus de soutien juridique pour contrer le cyberharcèlement.** Et plus largement, offrir du soutien pour les personnes qui auraient des questions sur les recours et les processus juridiques.

Pour changer la culture municipale

1. Modifier la rémunération des personnes élues afin de la moduler en fonction de leur charge de travail réelle et de leur permettre de se dégager du temps à consacrer à leur rôle d'élue-s. Les personnes interrogées ont souligné l'important investissement de temps, d'énergie et de préparation relié à leurs fonctions au conseil municipal. Pour certain-e-s cela les amène à travailler fort et à s'impliquer dans leurs dossiers avec beaucoup de minutie. Pour d'autres, la rétribution et rémunération des élu-e-s étant insuffisante, ils-elles préfèrent faire le strict minimum et s'attirent ainsi des critiques de la part des citoyen-ne-s, d'autres membres du conseil ou bien des administrateur-trice-s et fonctionnaires des municipalités. La question de la rémunération semble encore plus criante dans certaines petites municipalités, alors que les fonctions sont cumulées avec un autre travail à temps plein ou partiel. Le ratio heures/travail/compensation est jugé insuffisant pour plusieurs. Ces personnes aimeraient un salaire plus généreux puisque leur implication dépasse largement le nombre d'heures qu'elles devraient en principe faire.

L'augmentation du salaire des personnes élues au conseil municipal, notamment dans les petites municipalités, permettrait une aux maires, mairesses, conseillères et conseillers de se consacrer entièrement à leur poste d'élue-s au lieu de combiner plusieurs emplois. Cela attirerait aussi des personnes plus jeunes (qui ont le temps de s'impliquer en politique même si elles ne sont pas à la retraite) et aussi de montrer que ce rôle est important et valorisé. Autrement dit, cela permettrait aux personnes élu-e-s de mieux jouer leur rôle et de diminuer ainsi les critiques et le harcèlement lié à la gestion des dossiers municipaux.

2. Étudier les meilleures pratiques afin d'améliorer la culture politique municipale et de créer des environnements de travail sécuritaires et favorables à l'exercice de la démocratie. Cette recommandation appelle à une réflexion en profondeur en lien avec le travail des élu-e-s et la démocratie municipale. Il semble que sans cette réflexion plus large, il y aura de moins en moins de personnes qui se sentiront interpellées par le rôle d'élue-s. Il s'agirait d'étudier les meilleures pratiques en termes de communication entre élu-e-s et avec les élu-e-s afin de créer un climat de travail agréable, respectueux et adéquat. Trouver des manières d'éviter que la

violence et les propos haineux soient normalisés et banalisés comme nous l'avons vu dans notre étude. Travailler sur le code de conduite, le décorum, la manière de communiquer entre élu·e·s et avec les élu·e·s (respect et vouvoiement, par exemple) pourrait sans doute aider à modifier la culture municipale et faire en sorte que ce milieu en soit un où il fait bon s'impliquer. Cette approche renouvelée de la politique pourrait aussi permettre un recrutement chez des segments autres de la population : jeunes, personnes racisées, femmes, par exemple. Des inspirations sont sans doute possibles du côté de l'Assemblée nationale qui a adopté une politique zéro harcèlement en 2020¹³.

Pour le grand public

- 1. Développer des campagnes de sensibilisation et d'éducation au rôle des élu·e·s** dans une municipalité. En effet, en prenant davantage conscience du travail et des responsabilités d'élu·e, cela pourrait favoriser un plus grand respect citoyen à l'égard de leurs représentant·e·s.
- 2. Développer des campagnes de sensibilisation et de réglementation des médias sociaux** envers les élu·e·s à l'image de ce qu'avait fait l'Union des municipalités du Québec en 2021.

13. <http://www.assnat.qc.ca/fr/actualites-salle-presse/communiqués/CommuniquePresse-3511.html>

Conclusion

À la lumière de nos analyses et de la revue de presse, il semblerait que, d'une part, le climat politique dans les municipalités semble difficile et que, d'autre part, les élu-e-s sont aussi sous tension en raison du harcèlement en ligne et hors ligne qu'ils-elles reçoivent des citoyen-ne-s (qui parfois ne proviennent même pas de leur municipalité). Ainsi, les élu-e-s font face à différentes formes de harcèlement qui vont de l'intimidation au doxxing¹⁴ en passant par les menaces formelles nécessitant de porter plainte à la police ou de porter leur cause en justice.

Ces différentes formes de harcèlement ont des coûts démocratiques importants allant de la non-participation, au fait de modifier ou de minorer son discours ou bien à la démission des élu-e-s ou à la réorientation de leur carrière dans d'autres sphères d'activités. Soulignons que la médiatisation de ces attaques peut alarmer les un-e-s et décourager les autres ou bien tout simplement alimenter le cynisme envers les acteurs et actrices politiques. Il ne serait pas étonnant de voir un-e jeune fille ou garçon intéressé-e a priori par le métier politique s'en détourner de peur d'être l'objet d'un traitement similaire.

Dans le cadre de l'étude 32 élu-e-s municipaux ont été interviewés entre février 2022 et avril 2022 afin 1) de mieux comprendre la réalité et les perceptions des élu-e-s ayant vécu du harcèlement en ligne et hors ligne, 2) de documenter les effets du harcèlement sur les élu-e-s et leur entourage, 3) d'identifier des pistes de solutions. Ces élu-e-s femmes et hommes provenaient de petites et grandes municipalités québécoises, soit, respectivement, celles de moins de 5 000 habitants et celles de plus de 5 000 habitants, représentaient les groupes d'âges de 30 à 80 ans et avaient été ou étaient encore conseiller-ère-s municipaux, maires ou mairesses. Les entrevues d'une durée moyenne de 45 minutes ont eu lieu par téléphone ou sur Zoom.

Il pourrait être tentant d'associer les phénomènes de harcèlement en ligne et hors ligne à des personnalités problématiques et à la facilité d'insulter les gens sur les médias sociaux. L'étude illustre toutefois que ce harcèlement est minimisé autant par les pairs que sur la place publique. Il y a donc lieu de réfléchir plus largement à la culture politique et à ce qu'elle induit comme comportements : de l'agression, à l'insulte en passant par le fait de rendre les victimes responsables de leur situation et la minimisation des comportements de harcèlement. Le fameux dicton anglophone : « if you can't stand the heat get out of the kitchen » est malheureusement trop souvent servi aux victimes de harcèlement alors que les harceleur-euse-s continuent de diffuser leur fiel en ligne et hors ligne. À ce sujet, plusieurs pistes d'action pertinentes ont été formulées. Celles-ci abordent le travail des élus, la sensibilisation des citoyen-ne-s et aussi la culture municipale. Elles s'adressent autant aux élu-e-s qu'aux municipalités ainsi qu'au MAMH.

Tel que nous l'avons souligné au début de ce rapport, les élu-e-s interviewé-e-s aimaient particulièrement leur travail et avaient décidé de s'impliquer en politique pour faire la différence et servir leur communauté. Il n'est donc pas étonnant que plusieurs des élu-e-s interrogé-e-s aient senti le besoin de terminer l'entrevue sur une note positive. Ils-elles ont alors mis en perspective le harcèlement et expliqué qu'il y avait beaucoup de beau aussi dans leur travail.

14. Voir définition à la page 15.

C'est sûr que si on parle toujours des obstacles, des enjeux, des défis, de discrimination, de sexisme, de propos haineux, moi non plus ça ne me tenterait pas tellement là. Je trouve qu'on ne parle pas beaucoup du plaisir, de la solidarité, de l'intensité, de la gratitude aussi parce que les gens sont bien plus nombreux à être gentils, fiers de leur maire ou mairesse. Moi, je ne savais pas que les gens étaient si attachés à leur maire ou mairesse puis moi ça me fascine et puis je trouve qu'on devrait avoir tout un chapitre sur le plaisir de faire de la politique et ça je trouve qu'on ne le dit pas assez (Danica, mairesse d'une petite municipalité).

Mais j'aimerais ça quand même dire que j'ai beaucoup aimé mon mandat. Avec du recul si je regarde cette période-là, à 85% c'est que du positif (Julianne, conseillère dans une grande municipalité).

Je crois qu'il faut terminer avec une touche d'espoir, de dire comme il y a des choses négatives, mais que les choses vont vraiment changer s'il y a une majorité de gens qui sont sensibles à ça. On est en transition, mais on va faire mieux. Ce serait le fun si le gouvernement nous aidait à aller plus vite et mieux (Fannie, conseillère puis mairesse grande municipalité).

C'est quand même de belles choses, ce n'est pas tout le monde qui va dire des bêtises, mais qu'est ce qui arrive, ceux qui sont positifs, ils ne parlent pas. Les négatifs, ils vont dire je suis comme une batterie il y a deux poteaux le positif et le négatif. Mais le positif il va te rencontrer et te dire bravo ça va bien merci, bonjour. Le négatif lui il va te prendre dans un coin quand tu vas faire ton marché, il va te ramasser et c'est surtout ces gens-là qui vont sortir le plus. Avec la pandémie, c'est encore pire ! (Jules, maire d'une petite municipalité).

Et que dire des médias sociaux ? Plusieurs ont aussi trouvé important de souligner leur côté positif pour communiquer avec les citoyen-ne-s, notamment pour prendre le pouls de la population.

Les médias sociaux c'est aussi un moyen formidable pour être en contact avec la population puis pour recueillir de l'information. Et moi, ça j'y tiens beaucoup. Je tiens à ce qu'on surveille nos réseaux pas parce que j'ai peur qu'il y ait des affaires qui se disent, mais parce que s'il y a des éléments qui se pointent, je veux qu'on soit au courant et qu'on puisse intervenir (Danica, mairesse d'une petite municipalité).

Dans ce rapport, nous avons laissé parler les personnes élues qui ont accepté de répondre à nos questions. Cela semblait d'autant plus important comme elles n'ont souvent pas eu voix au chapitre lorsqu'elles ont vécu du harcèlement. Nous les remercions sincèrement pour leur temps et leur générosité.

Au final, le harcèlement en ligne et hors ligne mérite l'attention de tous et toutes comme il affecte le travail des personnes élues, des fonctionnaires des municipalités et aussi la perception des citoyens et citoyennes de la fonction politique lorsque ce harcèlement est médiatisé. Il importe de ne pas le minimiser et d'en prendre la pleine mesure afin de trouver des solutions pour le contrer et faire en sorte que le bassin d'élu-e-s reste riche et pour que la démocratie perdure.

Références

Adams, S. J., Hazelwood, T. E., Pitre, N. L., Bedard, T. E., & Landry, S. D. (2009). Harassment of Members of Parliament and the Legislative Assemblies in Canada by individuals believed to be mentally disordered. *Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 20(6), 801-814. <https://doi.org/10.1080/14789940903174063>

Akhtar, S., & Morrison, C. M. (2019). The prevalence and impact of online trolling of UK members of parliament. *Computers in Human Behavior*, 99, 322-327. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.05.015>

Baribeau, C., & Royer, C. (2012). L'entretien individuel en recherche qualitative : Usages et modes de présentation dans la Revue des sciences de l'éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 38(1), 23-45. <https://doi.org/10.7202/1016748ar>

Boutin, G. (2019) L'entretien de recherche qualitatif, 2^e édition: Théorie et pratique. PUQ.

Brady, J.P. (2019) Introduction à la vie politique municipale québécoise. Québec : Presses Université du Québec.

Collier, C. N., & Raney, T. (2018a). Canada's Member-to-Member Code of Conduct on Sexual Harassment in the House of Commons : Progress or Regress? *Canadian Journal of Political Science*, 51(4), 795-815. <https://doi.org/10.1017/S000842391800032X>

Collier, C. N., & Raney, T. (2018b). Understanding Sexism and Sexual Harassment in Politics : A Comparison of Westminster Parliaments in Australia, the United Kingdom, and Canada. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 25(3), 432-455. <https://doi.org/10.1093/sp/jxy024>

Equal Voice. (2022) Combatting Sexual Harassment in Canada's Legislatures: Key Findings.

Faith, B. et Fraser E. (2018) Digital Harassment of Women Leaders: A review of the evidence, United Kingdom Department of International Development.

Fédération québécoise des municipalités (FQM) (étude réalisée par E. Dostie-Goulet, professeure de science politique à l'Université de Sherbrooke et S. Masson et S.-C. Trahan-Joncas (2017) Les préoccupations des élues et élus au sein de la Fédération québécoise des municipalités, rapport de recherche.

Guillemette, F., Luckerhoff, J., Plouffe, M.-J. et Fall, O. T. (2021). La recherche qualitative: une analyse du vécu humain. Clarification conceptuelle à partir de nos recherches avec des personnes marginalisées. *Enjeux et société*, 8(1), 10-35. <https://doi.org/10.7202/1076534ar>

Hinduja, S., & Patchin, J. W. (2007). Offline Consequences of Online Victimization : School Violence and Delinquency. *Journal of School Violence*, 6(3), 89-112. https://doi.org/10.1300/J202v06n03_06

Hoffmann, J., & Sheridan, L. (2008a). Stalking, Threatening, and Attacking Corporate Figures. Dans J. R. Meloy, L. Sheridan, & J. Hoffmann (Éds.), *Stalking, Threatening, and Attacking Public Figures* (p. 123-142). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/med:psych/9780195326383.003.0006>

Hoffmann, J., & Sheridan, L. (2008b). Celebrities as Victims of Stalking. Dans J. R. Meloy, L. Sheridan, & J. Hoffmann (Éds.), *Stalking, Threatening, and Attacking Public Figures* (p. 195-214). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/med:psych/9780195326383.003.0009>

Hunt, E., Evershed, N., & Liu, R. (2016). From *Julia Gillard to Hillary Clinton : Online abuse of politicians around the world*. The Guardian. Consulté 28 juin 2022, à l'adresse <http://www.theguardian.com/technology/datablog/ng-interactive/2016/jun/27/from-julia-gillard-to-hillary-clinton-online-abuse-of-politicians-around-the-world>

James, D. V., Sukhwai, S., Farnham, F. R., Evans, J., Barrie, C., Taylor, A., & Wilson, S. P. (2016). Harassment and stalking of Members of the United Kingdom Parliament : Associations and consequences. *The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 27(3), 309-330. <https://doi.org/10.1080/14789949.2015.1124909>

James, D. V., Farnham, F. R., Sukhwai, S., Jones, K., Carlisle, J., & Henley, S. (2016). Aggressive/intrusive behaviours, harassment and stalking of members of the United Kingdom parliament : A prevalence study and cross-national comparison. *The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 27(2), 177-197. <https://doi.org/10.1080/14789949.2015.1124908>

James, D. V., Farnham, F. R., & Wilson, S. P. (s. d.). The Fixated Threat Assessment Centre : Implementing a joint policing and psychiatric approach to risk assessment and management in public figure threat cases. Dans J. R. Meloy & J. Hoffman, *International Handbook of Threat Assessment*. (Oxford University Press, p. 29). Oxford University Press.

Jane, E. A. (2014a). "Your a Ugly, Whorish, Slut" : Understanding E-bile. *Feminist Media Studies*, 14(4), 531-546. <https://doi.org/10.1080/14680777.2012.741073>

Jane, E. A. (2014b). 'Back to the kitchen, cunt' : Speaking the unspeakable about online misogyny. *Continuum*, 28(4), 558-570. <https://doi.org/10.1080/10304312.2014.924479>

Lawless, J. L., & Fox, R. L. (2010). *It still takes a candidate : Why women don't run for office*. Cambridge University Press.

Mullen, P. E., James, D. V., Meloy, J. R., Pathé, M. T., Farnham, F. R., Preston, L., Darnley, B., & Berman, J. (2009). The fixated and the pursuit of public figures. *Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 20(1), 33-47. <https://doi.org/10.1080/14789940802197074>

ONU Femmes. (2021) Note d'orientation. Prévention des violences à l'égard des femmes en politique.

Patchin, J. W., & Hinduja, S. (2011). Traditional and Nontraditional Bullying Among Youth : A Test of General Strain Theory. *Youth & Society*, 43(2), 727-751. <https://doi.org/10.1177/0044118X10366951>

Sabella, R. A., Patchin, J. W., & Hinduja, S. (2013). Cyberbullying myths and realities. *Computers in Human Behavior*, 29(6), 2703-2711. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.06.040>

Schoeneman-Morris, K. A., Scalora, M. J., Chang, G. H., Zimmerman, W. J., & Garner, Y. (2007). A Comparison of Email Versus Letter Threat Contacts toward Members of the United States Congress*. *Journal of Forensic Sciences*, 52(5), 1142-1147. <https://doi.org/10.1111/j.1556-4029.2007.00538.x>

Secrétariat à la condition féminine. (2012) Étude sur le problème de discrimination chez les femmes élues Rapport d'analyse (réalisé par Léger Marketing).

Sobieraj, S. (2018). Bitch, slut, skank, cunt : Patterned resistance to women's visibility in digital publics. *Information, Communication & Society*, 21(11), 1700-1714. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1348535>

Sobieraj, S. (2019). *Credible threat: Attacks against women online and the future of democracy*. Oxford University Press.

Union interparlementaire. (2016) Sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes parlementaires, Bulletin thématique.

Villeneuve, S., Bisailon, J. et Bellavance, F. (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).

Wagner, A. (2022). Tolerating the trolls? Gendered perceptions of online harassment of politicians in Canada. *Feminist Media Studies*, 22(1), 32-47. <https://doi.org/10.1080/14680777.2020.1749691>

Ybarra, M. L., & Mitchell, K. J. (2007). Prevalence and Frequency of Internet Harassment Instigation : Implications for Adolescent Health. *Journal of Adolescent Health*, 41(2), 189-195. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2007.03.005>

Références textes médiatiques :

Allard, G. (2022, février 16). Ulverton : La mairesse et deux conseillers démissionnent. *Actualités - L'Étincelle - MRC Des Sources - Val Saint-François*. Consulté 28 juin 2022, à l'adresse <https://www.letincelle.qc.ca/actualites/municipal/452415/ulverton-la-mairesse-et-deux-conseillers-demissionnent>

Crépault, S. (2018, janvier 30). *Coupable d'avoir menacé de mort Régis Labeaume*. Ici Québec; Radio-Canada.ca. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1081163/menaces-mort-maire-quebec-labeaume-crepeault>

Corriveau, J. (2022, mars 2). La vie après la politique selon 9 ex-élus montréalais. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/politique/montreal/680712/montreal-la-vie-apres-la-politique-selon-9-ex-elus-montrealais>

Custeau, J. (2020a, mars 6). La dénonciation de Christine Labrie. *La Tribune*. <https://www.latribune.ca/2020/03/07/la-denonciation-de-christine-labrie-d00c0612341deed76a8e7d94fa48e267>

Custeau, J. (2020b, mars 6). « Ça fait partie de la game » pour les politiciens. *La Tribune*. <https://www.latribune.ca/2020/03/07/-ca-fait-partie-de-la-game-pour-les-politiciens-084243c39d9fcfc69a29e3bf0fe15bd5>

Demers, M. (2022, janvier 26). Le maire de Saint-Félix-de-Kingsey démissionne. *L'Express*. <http://www.journalexpress.ca/2022/01/26/le-maire-de-saint-felix-de-kingsey-roger-leblanc-demissionne/>

Dorais, I. (2019, janvier 28). Cyberintimidation : Une conseillère municipale témoigne. *Le Journal de Montréal*. <https://www.journaldemontreal.com/2019/11/28/cyberintimidation-une-conseillere-municipale-temoigne>

Houle, S. (2022, mars 15). Distribution d'eau potable : La ministre interpelle le maire Angers. *Le Nouvelliste*. <https://www.lenouvelliste.ca/2022/03/15/distribution-deau-potable-la-ministre-interpelle-le-maire-angers-c76156460a2f4b1cfc05053ccfc3fc93>

La Presse Canadienne. (2019, novembre 28). Christine Labrie dénonce l'intimidation envers les femmes à l'Assemblée nationale. *Radio-Canada.ca*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1408714/christine-labrie-intimidation-femme-assemblee-nationale-deputee-sherbrooke-quebec-solidaire>

Lavallée, J.-L. (2021, septembre 26). Des élus qui en ont ras le bol d'être menacés et intimidés | JDQ. *Le Journal de Montréal*. <https://www.journaldequebec.com/2021/09/26/des-elus-qui-en-ont-ras-le-bol-detre-menaces-et-intimides>

Lafrenière, M. (2021, septembre 23). Josée Magny laisse la politique municipale : « J'ai décidé de me choisir ». *Le Nouvelliste*. <https://www.lenouvelliste.ca/2021/09/23/josee-magny-laisse-la-politique-municipale-jai-decide-de-me-choisir-510289bc8fcc126525bfd887ccd82cc2>

Leblanc, J. (2021, novembre 10). Insultes et intimidation : Le prix de la politique au féminin. *Radio-Canada.ca*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1838713/femmes-politique-janice-savoie-catherinemckenna-jenica-atwin>

Massicotte, N. (2021, février 12). Harcèlement contre le maire Deshaies et sa conjointe : Michel Lacoursière déclaré coupable. *Le Nouvelliste*. <https://www.lenouvelliste.ca/2021/02/12/harcèlement-contre-le-maire-deshaiet-et-sa-conjointe-michel-lacoursiere-declare-coupable-170ffcc1175852f7f283bb1bbb277fe0>

Martel, M.-È. (2021, avril 17). Quand des élus prennent les choses en main. *La Tribune*. <https://www.latribune.ca/2021/04/17/quand-des-elus-prennent-les-choses-en-main-c6fae47ec761e3c7936e19775b77bef0>

Mercille, C. (2021, mai 8). Comment protéger les élus des propos haineux en ligne? *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/600146/comment-protoger-les-elus>

Parent, S., & Descheneaux, É. (2021, mars 29). *Quand le harcèlement dissuade les élus de faire de la politique municipale* (P. McQuade) [Interview]. Consulté 28 juin 2022, à l'adresse <https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/penelope/segments/entrevue/349127/intimidation-mairie-elections-sylvie-parent-eric-deschesneaux>

Pelletier, É. (2022, février 22). Le maire Bruno Marchand menacé sur les réseaux sociaux. *Le Soleil*. <https://www.lesoleil.com/2022/02/22/le-maire-bruno-marchand-menace-sur-les-reseaux-sociaux-bdb99cee55457fc451acbd94dacfe426>

ICI.Radio-Canada.ca. (2021, juin 5). Insultes et intimidation, sources de plusieurs départs d'élus municipaux. *Radio-Canada.ca*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1799175/conseil-municipal-politique-respect-troll-internet-bas-saint-laurent>

ICI.Radio-Canada.ca. (2021, janvier 19). Gatineau en campagne contre l'intimidation des élus. *Radio-Canada.ca*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1764239/umq-municipalite-campagne-intimidation-democratie-respect>

Richer, J. (2017, décembre 7). Harcèlement et intimidation, le lot des mairesses. *La Tribune*. <https://www.lesoleil.com/2017/12/08/harcelement-et-intimidation-le-lot-des-mairesses-8ef6f4e7257ec9ac05a6784ec8eeec1d>

Saint-Arnaud, P. (2021, octobre 18). Le désintérêt pour la politique municipale plus que jamais manifeste. *Le Soleil*. <https://www.lesoleil.com/2021/10/18/le-desinteret-pour-la-politique-municipale-plus-que-jamais-manifeste-d97ceb97fdab514a6ba023f8666b5865>

TVA Nouvelle. (2021, septembre 29). «J'ai eu trois menaces de mort dans la même année». *TVA Nouvelles*. <https://www.tvanouvelles.ca/2021/09/26/des-consequences-a-lintimidation-des-elus-sur-les-medias-sociaux>

ANNEXE I : GUIDE D'ENTRETIEN ET DOCUMENTS LIÉS AUX ENTREVUES

GUIDE D'ENTRETIEN

THÈME 1 : QUESTIONS PRÉALABLES À L'ENTRETIEN

- Avez-vous reçu des informations générales sur cette étude?
- Savez-vous que vous pouvez vous retirer jusqu'à 60 jours après l'entretien et que vous n'êtes pas obligé(e) de répondre à l'une ou à toutes les questions?
- Y a-t-il autre chose que vous aimeriez savoir au sujet de cette étude avant de débiter?
- Avez-vous rempli le formulaire de consentement, ou devrions-nous le revoir verbalement maintenant?

THÈME 2 : UN OUVRAGE RÉFLEXIF SUR LE HARCÈLEMENT EN POLITIQUE

- Supposons que vous ramassez en librairie un livre sur le harcèlement en ligne et hors ligne des élu(e)s et élus municipaux du Québec.
- Que pensez-vous que ce livre devrait contenir? De quoi ce livre devrait-il parler?

THÈME 3 : PROFIL DE L'ÉLUE/ÉLU ET CLIMAT DE TRAVAIL

- Pouvez-vous brièvement vous présenter?
- Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous?
- Quelle est la formation qui vous a amené à vous lancer en politique?
- Quel emploi occupiez-vous avant d'entamer ce mandat?

Ou

- Quel emploi occupez-vous à présent en addition à votre charge électorale?

- Parlez-moi de votre dernière campagne électorale?
- Racontez-moi votre rôle d'élue ou d'élus municipal?
- Au cours de votre mandat, comment jugeriez-vous vos relations avec les autres membres du conseil/l'administration/les citoyennes et citoyens?
- À l'exception des séances du conseil, avez-vous accès à des espaces de discussion ou d'expression libre offerts par votre municipalité pour les autres membres du conseil, de l'administration et des citoyennes et citoyens?

THÈME 4 : EXPÉRIENCES ET OPINIONS GÉNÉRALES DE LA CONFLICTUALITÉ

- De manière générale, quelle est votre perception des actes ou propos violents, haineux ou déplacés envers les élu(e)s et élus(e)s municipaux?
- Depuis que vous évoluez en politique avez-vous été l'objet de critiques et de menaces en ligne ou hors-ligne (ex. : dans les médias sociaux ou par courriel)? Le cas échéant : Ramenez-moi au moment où vous recevez un message ou une attaque haineuse ou menaçante.
- Pouvez-vous décrire les actes ou les propos violents, haineux ou déplacés dont vous avez été victime?
- D'où provenait ce harcèlement ou ces propos haineux? Est-ce que ces propos ont été tenus à travers les médias sociaux?
- Était-ce le travail d'un seul individu ou de plusieurs personnes?
- Était-ce des propos anonymes ou bien à visage découvert?

THÈME 5 : RÉACTIONS INDIVIDUELLES ET INSTITUTIONNELLES FACE AUX ACTES DÉCRIÉS

- À la suite de cet événement ou ces événements, quelle a été votre réaction immédiate?
- Que ressentez-vous?
- Que faites-vous?
- À qui vous confiez-vous?
- Quelles questions vous êtes-vous posées?
- Quelles ont été vos réactions? Celles de votre équipe? De votre parti? De vos proches?
- Décrivez-moi quelle forme a pris ce harcèlement. Est-ce que vous avez reçu des menaces concernant votre travail? Votre vie personnelle?

- En avez-vous parlé à quelqu'un? Si oui, vous êtes-vous senti écouté ou soutenu par cette personne ou l'institution tierce?
- Vous êtes-vous senti personnellement suffisamment outillé pour faire face à de tels incidents?
- Comment avez-vous réussi à surmonter cet événement ou ces événements? Cet événement ou ces événements ont-ils eu des répercussions sur votre vie?

THÈME 6 : CONNAISSANCE ET ÉVALUATION DES RESSOURCES EXTERNES ET PROPOSITIONS

- La formation en éthique que vous avez suivie comportait-elle un volet spécifique sur les violences et l'intimidation?
- Si oui, l'avez-vous trouvée utile pour la résolution de l'événement ou des événements que vous avez subis?
- Est-ce que vous avez connaissance des outils qui ont été mis en place par le MAMH et les associations municipales au cours des ans pour vous soutenir les élèves et élus qui vivent ce type de situation?
- Si oui, lesquels? Ont-ils été utiles pour la résolution de l'événement ou des événements que vous avez subis?
- Sinon, quel type d'outils ou d'accompagnement souhaiteriez-vous que le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation ou les associations municipales mettent à votre disposition?
- Connaissez-vous un ou plusieurs des dispositifs présentés? Quelles actions avez-vous mises en place (ou préconiserez-vous) pour prévenir ou sanctionner les actes et propos violents, haineux ou déplacés par les élus et élus municipaux?

THÈME 6 : SOLUTIONS ET CONSEILS

- D'après vous, qu'est-ce qui pourrait être fait pour éviter le harcèlement des élèves et élus?
- Que recommanderiez-vous à un élu ou une élue qui a vécu ou qui vit du harcèlement, en ligne ou non?
- Quels sont les autres aspects du phénomène que nous pouvons aborder aujourd'hui, mais dont nous n'avons pas discuté?

THÈME 7 : Conclusion

- Si nous revenons au livre dont nous avons discuté en début d'entrevue, maintenant que nous avons eu cette discussion, quelles sont les informations que vous ajouteriez?

Déclaration de consentement à l'entrevue

Veillez remplir ce formulaire et le renvoyer à Mireille Lalancette, à mireille.lalancette@uqtr.ca. Vous pouvez également en discuter par téléphone, en personne et/ou par courriel. Nous vous encourageons à en conserver une copie.

1. Autorisez-vous la professeure Mireille Lalancette à faire un enregistrement audio de l'entrevue aux fins de la recherche universitaire mentionnée? Le fichier audio et les retranscriptions seront conservés sur un ordinateur avec un mot de passe sécurisé et seront détruits une fois le projet de recherche approuvé par la Ministre. *[Cochez une case]*
 - Oui : j'autorise Mireille Lalancette à faire un enregistrement audio de l'entrevue.
 - Oui : je consens à l'enregistrement audio et souhaite recevoir le fichier audio.
 - Non : je refuse que l'entrevue soit enregistrée. *[Passez à la question 4]*
2. *Si le consentement à l'enregistrement audio est accordé* : est-ce que Mireille Lalancette peut fournir le fichier numérique sans votre nom à un service de transcription qui sera chargé de préparer une transcription? *[Cochez une case]*
 - Oui : je consens à ce qu'une transcription de l'entrevue soit préparée.
 - Non : je refuse qu'une transcription de l'entrevue soit préparée.*[Passez à la question 4]*
3. *Si le consentement à la transcription est accordé* : souhaitez-vous examiner la transcription pour déceler toute erreur, offrir des éclaircissements et/ou vous retirer de la recherche?
 - Oui : j'aimerais que Mireille Lalancette me communique la transcription de l'entrevue.
 - Non : je ne souhaite pas recevoir la transcription de l'entrevue.
4. Autorisez-vous la professeure Mireille Lalancette à vous nommer comme source d'information dans les publications?
 - Oui : j'autorise Mireille Lalancette à lier mon nom à certaines informations ou citations qui pourraient être utilisées pour alimenter la recherche ou illustrer des propos.
 - Peut-être : je prendrai une décision lorsque j'aurai examiné l'ébauche du contenu avant sa publication.
 - Non : je refuse que mon nom soit lié à certaines informations ou citations.

[facultatif – nous pouvons aussi discuter des éléments susmentionnés de vive voix]

Votre signature :

Nom (en caractères d'imprimerie) : _____

Signature : _____ Date : _____

Adresse électronique permanente (facultatif) : _____

Signature de la chercheure

J'ai expliqué cette étude au mieux de mes capacités. J'ai invité la participante ou le participant à poser des questions et j'ai répondu aux questions. La participante ou le participant comprend les objectifs du projet de recherche et a librement choisi de participer au projet.

Signature de la chercheure

Date

CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ

Recherche concernant la gestion par les élu·es et élu·es municipaux municipaux des actes et propos violents, haineux ou déplacés à leur égard

Chercheure : Mireille Lalancette, professeure titulaire, UQTR

Courriel/téléphone : mireille.lalancette@uqtr.ca, 819 376-5011 poste 3844,
cell. : 819 374-6013

Vous êtes invitée, invité à participer à un projet de recherche portant sur le harcèlement des élu·es et élu·es municipaux du Québec. Le présent formulaire vise à vous donner une idée générale de la nature de ce projet de recherche et des aspects liés à votre participation, tout en énonçant clairement votre droit de vous retirer de l'étude : il s'agit d'un processus de consentement éclairé. De plus, avant de décider de participer ou non à ce projet de recherche, vous devez bien comprendre les risques et les avantages qui en découlent. Veuillez prendre le temps de lire ce document attentivement et d'examiner l'information qui vous est fournie. N'hésitez pas à communiquer avec la chercheuse si vous avez des questions au sujet de l'étude ou si vous aimeriez obtenir davantage de renseignements avant de donner votre consentement.

La décision de participer ou non à ce projet de recherche vous revient entièrement. Votre décision de ne pas participer à ce projet de recherche ou de vous retirer du projet une fois celui-ci entamé n'entraînera aucune conséquence négative.

Objectif de l'étude

Dans le cadre de leurs fonctions, les membres des conseils municipaux peuvent être confrontés à un climat politique sous tension et vivre des situations difficiles. Les élu·es et élu·es municipaux sont régulièrement ciblés par des actes et des propos violents, haineux ou déplacés. Les actes d'intimidation, de harcèlement psychologique, de discrimination, les menaces ou les voies de fait sont parmi les nombreux exemples de situations inadmissibles auxquelles les élu·es et élu·es doivent faire face. Ces actes les affectent personnellement ou ont un impact direct sur le fonctionnement de la municipalité. Il existe très peu de recherches approfondies (ex. : des enquêtes qualitatives de type entretiens semi-dirigé) qui rapportent le témoignage des élu·es et des élus (ou d'anciennes élu·es et d'anciens élus) sur les actes et les propos violents, haineux ou déplacés qu'elles ou ils ont subis.

L'étude vise donc à approfondir les connaissances sur les actes et propos violents, haineux ou déplacés subis par les élu·es et élu·es municipaux et de dégager des pistes de solutions pertinentes pour lutter contre ces actes et propos.

Ce projet de recherche est financé par le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation.

Équipe de recherche

L'équipe de recherche est composée de M^{me} Mireille Lalancette, professeure de communication politique à l'Université du Québec à Trois-Rivières et d'assistants étudiants.

Nature de votre participation

Vous êtes invité, invitée à participer à une entrevue pour partager vos expériences sur les activités de harcèlement en ligne.

Durée

L'entrevue devrait durer environ de 30 à 60 minutes.

Date et heure de l'entrevue

L'entrevue aura lieu à un moment qui vous convient. Les entrevues seront réalisées par téléphone ou au moyen de Zoom ou de Teams, ou toute autre plateforme selon les préférences.

Changement de la date et de l'heure de l'entrevue

Si votre horaire chargé se libère de façon inattendue, n'hésitez pas à nous téléphoner. À l'inverse, s'il est nécessaire de reporter l'entrevue, veuillez nous proposer une date et une heure qui vous conviendraient.

Avantages possibles

Les avantages potentiels associés à votre participation comprennent : la possibilité de partager vos expériences particulières concernant le harcèlement en ligne et hors ligne; la possibilité de faire la connaissance d'une chercheuse universitaire qui se spécialise dans la communication politique; la possibilité de discuter de vos expériences politiques personnelles sur le sujet; la possibilité d'aider ceux et celles qui souhaitent comprendre le vécu d'une élue ou d'un élu et la manière dont les médias en ligne façonnent selon notre système démocratique; et la possibilité d'orienter les politiques publiques relatives au cyberharcèlement en politique et de manière plus générale.

Risques possibles

Il n'y a pas de risque à participer à ce projet de recherche. L'entrevue réalisée dans le cadre de ce projet demeurera confidentielle, et l'information communiquée sera utilisée exclusivement aux fins de la rédaction du projet de recherche commandé par la Ministre et les différents produits qui pourraient en découler ainsi que dans le cadre de recherches universitaires subséquentes, incluant la participation à des forums universitaires.

Confidentialité

Votre identité et les renseignements que vous fournirez seront protégés conformément aux préférences que vous aurez indiquées dans le formulaire de consentement éclairé.

Anonymat

Les personnalités publiques pourraient être identifiées par certains lecteurs ou lectrices en fonction de ce qui sera dit, particulièrement si des citations textuelles sont utilisées, mais tous les efforts raisonnables seront déployés pour assurer votre anonymat, à moins que vous n'indiquiez clairement que vous préférez être identifié, identifiée. Votre identité ne sera pas dévoilée dans les publications sans votre autorisation explicite.

Enregistrement des données

Si vous leur en donnez l'autorisation sur le formulaire de consentement, la chercheuse conservera un enregistrement audio de l'entrevue et pourrait coordonner la préparation d'une transcription à des fins de recherche seulement.

Examen de la transcription

Si vous consentez à la transcription de l'entrevue et indiquez que vous souhaitez examiner celle-ci, vous disposerez d'au moins 30 jours pour nous transmettre vos commentaires.

Utilisation, accès, propriété et stockage des données

Les fichiers audio et les transcriptions seront chiffrés et protégés par mot de passe, et seront conservés sur un ordinateur situé dans un bureau verrouillé de l'université. Les formulaires de consentement seront conservés dans un classeur verrouillé situé dans ce même bureau.

L'entrevue devrait durer environ de 30 à 60 minutes.

Date et heure de l'entrevue

L'entrevue aura lieu à un moment qui vous convient. Les entrevues seront réalisées par téléphone ou au moyen de Zoom ou de Teams, ou toute autre plateforme selon les préférences.

Changement de la date et de l'heure de l'entrevue

Si votre horaire chargé se libère de façon inattendue, n'hésitez pas à nous téléphoner. À l'inverse, s'il est nécessaire de reporter l'entrevue, veuillez nous proposer une date et une heure qui vous conviendraient.

Avantages possibles

Les avantages potentiels associés à votre participation comprennent : la possibilité de partager vos expériences particulières concernant le harcèlement en ligne et hors ligne; la possibilité de faire la connaissance d'une chercheuse universitaire qui se spécialise dans la communication politique; la possibilité de discuter de vos expériences politiques personnelles sur le sujet; la possibilité d'aider ceux et celles qui souhaitent comprendre le vécu d'une élue ou d'un élu et la manière dont les médias en ligne façonnent selon notre système démocratique; et la possibilité d'orienter les politiques publiques relatives au cyberharcèlement en politique et de manière plus générale.

Risques possibles

Il n'y a pas de risque à participer à ce projet de recherche. L'entrevue réalisée dans le cadre de ce projet demeurera confidentielle, et l'information communiquée sera utilisée exclusivement aux fins de la rédaction du projet de recherche commandé par la Ministre et les différents produits qui pourraient en découler ainsi que dans le cadre de recherches universitaires subséquentes, incluant la participation à des forums universitaires.

Confidentialité

Votre identité et les renseignements que vous fournirez seront protégés conformément aux préférences que vous aurez indiquées dans le formulaire de consentement éclairé.

Anonymat

Les personnalités publiques pourraient être identifiées par certains lecteurs ou lectrices en fonction de ce qui sera dit, particulièrement si des citations textuelles sont utilisées, mais tous les efforts raisonnables seront déployés pour assurer votre anonymat, à moins que vous n'indiquiez clairement que vous préférez être identifié, identifiée. Votre identité ne sera pas dévoilée dans les publications sans votre autorisation explicite.

Enregistrement des données

Si vous leur en donnez l'autorisation sur le formulaire de consentement, la chercheuse conservera un enregistrement audio de l'entrevue et pourrait coordonner la préparation d'une transcription à des fins de recherche seulement.

Examen de la transcription

Si vous consentez à la transcription de l'entrevue et indiquez que vous souhaitez examiner celle-ci, vous disposerez d'au moins 30 jours pour nous transmettre vos commentaires.

Utilisation, accès, propriété et stockage des données

Les fichiers audio et les transcriptions seront chiffrés et protégés par mot de passe, et seront conservés sur un ordinateur situé dans un bureau verrouillé de l'université. Les formulaires de consentement seront conservés dans un classeur verrouillé situé dans ce même bureau.