

Montréal, le 29 novembre 2024

Suzanne Roy

Ministre de la Famille

intimidation@mfa.gouv.qc.ca

Objet : Lettre-mémoire de la FTQ présentée dans le cadre de l'appel à mémoire pour contrer l'intimidation et la cyberintimidation

Suzanne Roy,

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la plus grande centrale syndicale du Québec représentant plus de 600 000 membres à travers toutes les régions et secteurs économiques, est fermement engagée à promouvoir des milieux de travail exempts d'intimidation et de cyberintimidation. Qu'il s'agisse de comportements flagrants tels que les insultes, menaces ou humiliations, ou de manifestations plus subtiles comme les microagressions, l'exclusion ou le harcèlement en ligne, ces phénomènes portent gravement atteinte à la dignité des personnes, fragilisent la solidarité entre collègues et détériorent la qualité de vie professionnelle. Les répercussions sur la santé mentale et physique des travailleuses et travailleurs sont profondes et appellent des actions concertées pour assurer des environnements respectueux et sécuritaires.

La FTQ estime essentiel que le nouveau plan gouvernemental continue de reconnaître la diversité des rôles des personnes impliquées dans ces situations : victimes, témoins ou encore auteurs. Toutes et tous ont une part de responsabilité pour faire cesser ces comportements. Nous croyons également que chaque acteur, à tous les niveaux, doit s'engager en prévention et en intervention. À cet égard, le gouvernement peut compter sur la FTQ pour continuer à promouvoir des milieux de travail respectueux, inclusifs et sécuritaires.

Les syndicats jouent un rôle essentiel pour identifier et contrer ces comportements, en protégeant les droits des travailleuses et travailleurs, particulièrement celles et ceux à l'intersection de multiples discriminations. Les femmes, les personnes 2SLGBTQIA+, autochtones, racisées ou en situation de handicap, ainsi que les jeunes, sont souvent ciblés de manière disproportionnée par des formes d'intimidation, incluant marginalisation sociale, stéréotypes et atteintes à la réputation professionnelle.

Dans cette lettre-mémoire, la FTQ se concentre sur l'intimidation et la cyberintimidation vécues en milieu de travail. Nos recommandations s'articulent autour des pistes de réflexion proposées dans le document ministériel, tout en offrant une perspective syndicale forte ancrée dans les réalités vécues sur le terrain.

PISTES DE RÉFLEXION SOULEVÉES PAR LE MINISTÈRE

1. À votre avis, est-ce que des mesures du plan d'action actuel devraient être reconduites ? Si oui, lesquelles et pourquoi ?

La FTQ recommande de reconduire plusieurs mesures, notamment celles axées sur la sensibilisation, la formation et les enquêtes populationnelles. Ces mesures permettent de mieux comprendre les dynamiques d'intimidation et de cyberintimidation en milieu de travail. Ces initiatives fournissent des outils adaptés aux besoins des partenaires du milieu du travail pour prévenir et agir face à ces comportements nuisibles.

La FTQ souligne également l'importance de consolider les mécanismes de soutien pour les victimes, les témoins et les auteurs, en veillant à ce qu'ils soient accessibles et répondent à la diversité des besoins. Les partenariats intersectoriels doivent être maintenus et renforcés. En réunissant syndicats, employeurs, organismes communautaires, experts en santé mentale et acteurs gouvernementaux, ces collaborations permettent de concevoir des programmes adaptés, d'offrir un soutien psychologique et d'harmoniser les politiques publiques. Ils favorisent également le développement d'outils transférables entre les milieux scolaire, communautaire et professionnel, tout en renforçant l'impact des initiatives. La FTQ recommande également le maintien du Comité interministériel sur l'intimidation afin de garantir une action concertée et coordonnée du gouvernement.

2. Dans votre milieu, quelles sont les actions prioritaires qui devraient être mises en place pour contrer l'intimidation et la cyberintimidation

Dans les milieux de travail, les gestes d'intimidation et de cyberintimidation constituent des risques psychosociaux. La prévention efficace de l'intimidation passe par une forte participation des travailleurs et travailleuses aux différents mécanismes de prévention qui sont encadrés par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Le gouvernement doit continuer d'encourager les employeurs à mettre en place les conditions facilitantes à la participation des personnes salariées dans la prévention des gestes d'intimidation et de cyberintimidation.

Pour contrer efficacement l'intimidation et la cyberintimidation en milieu de travail, la FTQ estime que le gouvernement doit continuer de réunir tous les ministères concernés et maintenir une forte collaboration avec la CNESST afin de :

- i. **Renforcer les politiques internes** en matière de prévention de l'intimidation, avec des guides clairs et des mécanismes de signalement accessibles et confidentiels;
- ii. **Développer ou consolider des outils spécifiques** pour les milieux de travail, comme des formations adaptées et des campagnes de sensibilisation pour les travailleuses et travailleurs;
- iii. **Mettre en place des ressources spécialisées** pour accompagner les victimes, témoins et auteurs d'intimidation;
- iv. **Favoriser l'engagement des travailleurs et travailleuses** dans la prévention des gestes d'intimidation.

3. Comment inciter les acteurs des différents milieux (sport et loisir, centres d'hébergement, etc.) à se doter de règles de vie misant sur le respect et l'ouverture à la différence pour offrir des milieux sécuritaires et inclusifs ?

Pour inciter les acteurs de différents milieux à adopter des règles favorisant des environnements inclusifs et sécuritaires, il est crucial de s'appuyer à la fois sur une démarche volontaire et sur des obligations légales existantes. En milieu de travail, les obligations en santé et sécurité au travail (SST) exigent des employeurs qu'ils assurent un environnement exempt de comportements nuisibles, y compris les actes d'intimidation et de harcèlement psychologique. Le gouvernement, en collaboration avec la CNESST, devrait rappeler ces responsabilités aux employeurs à travers des campagnes de communication et des outils éducatifs ciblés. Par ailleurs, des incitatifs, tels que des subventions ou des reconnaissances publiques, pourraient également encourager l'adoption et le maintien de pratiques et de politiques inclusives.

4. Comment sensibiliser la population à la citoyenneté numérique ?

Sensibiliser la population à la citoyenneté numérique passe par l'intégration de modules éducatifs dans les formations professionnelles et scolaires, abordant respect, responsabilité, éthique en ligne, principe d'équité, diversité, inclusion (EDI), et discrimination. Des campagnes publiques pourraient également cibler jeunes et adultes pour illustrer les conséquences de la cyberintimidation et promouvoir des comportements numériques responsables. En milieu de travail, la collaboration avec les syndicats et les employeurs est essentielle pour encourager l'adoption de pratiques numériques sécuritaires et respectueuses.

5. Quelles actions faut-il envisager pour soutenir davantage les personnes les plus vulnérables à l'intimidation et à la cyberintimidation ?

Pour soutenir les personnes les plus vulnérables, comme les femmes, les personnes 2SLGBTQIA+, les autochtones, les personnes racisées et celles en situation de handicap, il est essentiel de développer des approches inclusives adaptées à leurs réalités. Ces groupes sont souvent confrontés à des formes d'intimidation intersectionnelles, incluant microagressions et marginalisation. La FTQ recommande de concevoir des ressources spécifiques pour ces populations, telles que des guides pratiques, des outils éducatifs et des plateformes d'aide accessibles (multilingues et adaptées aux personnes ayant des incapacités ou des limitations visuelles, auditives ou cognitives). En misant sur l'éducation et l'inclusion, le plan d'action contribuerait non seulement à réduire les comportements nuisibles, mais aussi à bâtir des environnements de travail durables et respectueux.

L'éducation populaire et le partage de meilleures pratiques sont des leviers puissants pour renforcer les capacités des milieux à créer des environnements respectueux et inclusifs. Offrir des outils clés en main, tels que des formations, des trousseaux d'accompagnement ou des activités de sensibilisation, pourrait permettre aux partenaires du milieu de travail de bien comprendre et intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans leurs pratiques quotidiennes. En favorisant une meilleure appropriation de ces principes par les milieux de travail, il serait possible de réduire les risques psychosociaux, incluant les incivilités, le harcèlement et, ultimement, l'intimidation et la cyberintimidation.

Le gouvernement pourrait également soutenir financièrement des projets portés par des organismes communautaires, des associations d'employeurs ou des syndicats pour développer des initiatives de prévention, comme des campagnes de sensibilisation ou des programmes éducatifs. Un fonds administré par la CNESST pourrait faciliter la mise en œuvre de ces projets.

6. Quelles actions faut-il privilégier pour prévenir l'intimidation et la cyberintimidation chez les jeunes (12-24 ans), qui constituent le groupe le plus vulnérable selon l'EQRS ?

Les jeunes de 12 à 24 ans constituent un groupe particulièrement vulnérable à l'intimidation et à la cyberintimidation, y compris dans le cadre de leurs premières expériences professionnelles. La FTQ est particulièrement sensibilisée à cette réalité, car elle accompagne de nombreux jeunes travailleurs et travailleuses qui entrent sur le marché du travail. Ces premières expériences sont cruciales : un environnement de travail respectueux et sécuritaire dans un premier emploi peut avoir un effet durable sur la perception qu'un ou une jeune a de sa place au sein du marché du travail et sur sa capacité à s'y épanouir.

Un climat de travail sain dès le départ contribue à renforcer la confiance des jeunes, leur sentiment d'appartenance et leur engagement professionnel. À l'inverse, un environnement marqué par l'intimidation ou l'exclusion peut nuire à leur développement professionnel et personnel. Le gouvernement doit collaborer avec les partenaires du marché du travail pour garantir que ces jeunes puissent s'épanouir dans des environnements inclusifs, posant ainsi des bases solides pour leur avenir.

8. Quelles actions faut-il envisager pour mieux accompagner les personnes qui vivent de l'intimidation et de la cyberintimidation, que ce soit les victimes, les témoins ou les personnes qui posent des gestes d'intimidation ou de cyberintimidation ?

Pour mieux accompagner les personnes touchées par l'intimidation et la cyberintimidation — qu'il s'agisse des victimes, des témoins ou des auteurs — la FTQ invite le gouvernement à explorer l'intégration des principes de justice réparatrice dans les modalités de médiation. Cette approche, axée sur la reconnaissance des torts, la responsabilisation et la réparation, pourrait offrir une alternative ou un complément aux mécanismes actuels. Elle permettrait notamment de créer un espace de dialogue sécuritaire où les victimes peuvent être entendues, obtenir des réparations qui répondent à leurs besoins et restaurer leur dignité. De plus, les témoins, souvent oubliés, pourraient jouer un rôle actif en partageant leur perspective, tandis que les auteurs seraient amenés à comprendre les impacts de leurs actes et à s'engager dans un processus de réhabilitation.

Sur la base des constats issus de ses réflexions sur le harcèlement et la violence en milieu de travail¹, la FTQ invite le gouvernement à considérer les conditions essentielles à la réussite d'une démarche de justice réparatrice. Cela inclut la garantie de la confidentialité, l'équilibre des rapports de force entre les parties

¹ Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), (2022), « Mémoire sur le harcèlement, les agressions et la violence sexuelle en milieu de travail ». En ligne : <https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/04/M%C3%A9moireFTQ_Comit%C3%A9_Harc%C3%A8lement-et-violences_04-03-2022.pdf>.

et la mise en œuvre rigoureuse des ententes issues de la médiation. De plus, il est crucial que ces démarches reposent sur le consentement volontaire des parties, un accompagnement approprié et une approche centrée sur le bien-être des personnes victimes. En milieu de travail, où les relations doivent souvent se poursuivre, ces principes sont particulièrement importants pour rétablir un climat de respect et de collaboration tout en prévenant les récidives.

Pour soutenir cette réflexion, le gouvernement pourrait travailler en collaboration avec des partenaires spécialisés, tels qu'Équijustice ou le Centre de services de justice réparatrice, afin d'identifier les meilleures pratiques et d'assurer que cette approche puisse répondre aux enjeux spécifiques de l'intimidation et de la cyberintimidation. Cette exploration offrirait une voie prometteuse pour mieux soutenir toutes les personnes concernées tout en renforçant la prévention et la réparation des torts dans divers milieux, contribuant ainsi à des environnements plus respectueux et inclusifs.

9. Quels moyens devraient être mis en place ou plus largement répandus pour faciliter la dénonciation des actes d'intimidation et de cyberintimidation ?

La dénonciation des actes d'intimidation est un enjeu central pour assurer une intervention rapide et efficace. Il est essentiel de mettre en place des mécanismes de signalement anonymes et sécurisés, accessibles à la fois en ligne et en personne. Ces mécanismes, actuellement prévus pour les milieux de travail, devraient être renforcés pour garantir leur efficacité et inspirer confiance, tout en étant élargis pour inclure l'intimidation qui survient dans d'autres contextes, tels que les milieux communautaires, scolaires ou associatifs.

Pour protéger les dénonciateurs, il est également crucial de renforcer les mesures juridiques et professionnelles contre les représailles. Cela constitue une condition essentielle pour encourager les personnes touchées, qu'elles soient victimes ou témoins, à signaler les actes d'intimidation sans crainte de conséquences négatives.

10. Quelles actions faut-il prioriser pour accroître l'utilisation des ressources d'aide et faciliter les démarches par les victimes, les témoins et les personnes qui posent des gestes d'intimidation ou de cyberintimidation ?

Pour accroître l'utilisation des ressources d'aide, celles-ci doivent être largement promues et facilement accessibles. Le gouvernement, en partenariat avec la CNESST, pourrait lancer des campagnes d'information pour sensibiliser les milieux de travail à ces ressources. Les outils numériques doivent être conviviaux et adaptés à la diversité des besoins (langues, capacités physiques et cognitives).

11. Quels sont les principaux défis auxquels font face les différentes organisations lorsqu'il s'agit de prévenir et de contrer l'intimidation et la cyberintimidation ? Quelles actions faut-il envisager pour les surmonter ?

Les organisations font face à plusieurs défis majeurs dans la prévention et la gestion de l'intimidation et de la cyberintimidation. Parmi les principaux obstacles, on note le **manque de sensibilisation** sur les

impacts de ces comportements, tant sur les individus que sur la dynamique organisationnelle. Ce déficit peut entraîner une minimisation des enjeux, voire une tolérance implicite des comportements nuisibles.

Par ailleurs, la **résistance au changement** constitue un autre défi important, en particulier dans des environnements où les pratiques organisationnelles sont enracinées ou dans des environnements où les relations de pouvoir rendent difficile l'introduction de nouvelles politiques.

Pour surmonter ces défis, il est essentiel d'adopter une approche proactive, qui va au-delà des simples mécanismes réactifs de gestion des plaintes. **Des campagnes de sensibilisation continues et adaptées aux différents milieux** doivent être mises en place pour éduquer les parties prenantes sur les comportements respectueux, les impacts des microagressions et les dynamiques d'intimidation. Ces campagnes devraient inclure des exemples concrets et des outils pratiques, comme des scénarios interactifs ou des vidéos explicatives, pour aider les individus à identifier les comportements problématiques et à intervenir.

L'**implication des syndicats** dès la conception des politiques est également essentielle pour garantir leur acceptation et leur mise en œuvre efficace. Les syndicats, qui connaissent les réalités du terrain, peuvent jouer un rôle de médiateurs en sensibilisant les membres et en promouvant les bonnes pratiques. Cette collaboration permet également de renforcer la légitimité des politiques auprès des travailleuses et travailleurs, en montrant qu'elles ne sont pas imposées de manière unilatérale.

12. Quels sont les sujets qui devraient faire l'objet de recherche et d'analyse pour améliorer la compréhension des enjeux et l'identification de pistes d'action en matière d'intimidation et de cyberintimidation ?

Plusieurs sujets méritent d'être explorés dans le cadre de recherches et d'analyses afin de mieux comprendre les enjeux et d'élaborer des solutions efficaces. Parmi ceux-ci, il est crucial d'étudier les **impacts économiques de l'intimidation en milieu de travail**. Cela inclut l'analyse des coûts liés à l'absentéisme, au roulement de personnel, à la baisse de productivité et aux répercussions sur la santé mentale des travailleurs et travailleuses. Une telle étude permettrait de démontrer clairement aux employeurs l'importance d'investir dans des initiatives de prévention et de soutien.

Les **dynamiques spécifiques aux microagressions intersectionnelles** représentent un autre axe de recherche essentiel. Ces comportements, souvent subtils, affectent particulièrement les individus situés à l'intersection de plusieurs formes de discrimination (ex. : genre, origine ethnique, orientation sexuelle). Mieux comprendre le caractère systémique et institutionnalisé de ces microagressions et quels en sont les impacts spécifiques sur différents individus et groupes permettrait de développer des outils mieux adaptés pour contrer l'intimidation, en ligne et hors ligne.

Il serait aussi bénéfique d'analyser les **différences sectorielles et contextuelles** dans la manière dont l'intimidation se manifeste et est perçue. Par exemple, les dynamiques en milieu de travail industriel peuvent différer de celles dans les secteurs de la santé ou de l'éducation. Comprendre ces nuances permettrait de concevoir des interventions sur mesure pour chaque milieu.

Un autre sujet à explorer concerne les **stratégies d'intervention numérique**. Avec la montée de la cyberintimidation, il devient crucial d'étudier comment les plateformes en ligne, les outils numériques et les campagnes éducatives peuvent être utilisés pour prévenir ces comportements et soutenir les personnes touchées.

Les axes de recherche proposés ci-haut explorent les dimensions économiques, sociales et comportementales de l'intimidation et de la cyberintimidation permettant ainsi de fournir des données solides pour orienter les politiques publiques et renforcer les mesures de prévention dans les milieux de travail et ailleurs.

CONCLUSION

En conclusion, la FTQ se réjouit que le gouvernement poursuive ses efforts pour raffiner et renforcer ses moyens de lutte contre l'intimidation et la cyberintimidation. Nous réaffirmons notre volonté de demeurer des partenaires actifs dans cette démarche, en apportant notre expertise pour contribuer à des solutions adaptées et concrètes. Bien que ces phénomènes ne puissent être totalement éliminés, un plan d'action ambitieux et concerté peut avoir un impact significatif et durable pour assainir les milieux de travail et promouvoir des environnements respectueux et inclusifs pour toutes et tous.

Veuillez recevoir, Suzanne Roy, nos salutations distinguées,

La présidente de la FTQ

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Magali Picard'.

Magali Picard

Le secrétaire général de la FTQ

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Denis Bolduc'.

Denis Bolduc

JON
SEPB 574
20 241 123