



**Confédération  
des syndicats nationaux**

Mémoire présenté par  
la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

au ministère de la Famille

sur la consultation publique sur la lutte contre l'intimidation

Le 28 novembre 2014

Confédération des syndicats nationaux  
1601, avenue De Lorimier  
Montréal (Québec) H2K 4M5  
Tél. : 514 598-2271  
Télec. : 514 598-2052  
[www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 2 000 syndicats. Elle regroupe plus de 325 000 travailleuses et travailleurs réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, principalement sur le territoire du Québec.

### ***Intimidation au travail***

Depuis plusieurs années déjà, la CSN se préoccupe de la violence et du harcèlement en milieu de travail. Que ce soit par des formations spécifiques, par l'organisation de colloques ou de rencontres diverses, par l'adoption de politiques-cadres ou par l'accompagnement des victimes de violence ou de harcèlement, nous poursuivons la bataille pour l'amélioration des conditions de travail. La prise en charge syndicale de cette question s'inscrit au cœur de notre mission.

En 2002, c'est sans équivoque que la CSN a soutenu l'adoption d'un mécanisme de recours contre le harcèlement psychologique prévu dans la Loi sur les normes du travail. Plusieurs outils de formation ont été développés pour assister nos syndicats, notamment le guide d'intervention « Agir avant la tempête - Une démarche de prévention de la violence et du harcèlement au travail ».

Le mécanisme de plainte ou de grief introduit par la Loi sur les normes du travail est certes un outil important. Toutefois, il peut entraîner une judiciarisation néfaste du problème du harcèlement. Les programmes de prévention et les comités de santé-sécurité permettraient de mieux répondre aux problèmes de harcèlement psychologique; malheureusement, la CSST et le gouvernement omettent, depuis plus de 30 ans, d'étendre la réglementation relative aux comités et aux programmes de prévention à tous les milieux de travail. Ces outils sont en effet, pour l'heure, réservés aux seules catégories d'emploi traditionnellement masculines (groupes I, II et III)<sup>1</sup>. Les femmes qui occupent majoritairement des emplois en enseignement, en santé et services sociaux, en finances et en assurances font partie du groupe VI, non visé par la réglementation. Les difficultés qu'elles vivent au travail sur le plan de l'intimidation, du harcèlement et de la santé psychologique échappent donc largement aux processus de santé-sécurité. Pourtant, comme l'affirme la professeure Anne-Marie Laflamme : « De tels programmes de prévention se révéleraient les instruments tout indiqués afin de favoriser la mise en œuvre de mesures d'intervention primaire, secondaire

---

<sup>1</sup> QUÉBEC. *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail* : RRQ, c. S-2.1, r. 6.1 et *Règlement sur le programme de prévention* : RRQ, c. S-2.1, r. 13.1. Le rapport du groupe de travail chargé de faire des recommandations concernant le régime québécois de santé et de sécurité au travail (rapport Camiré) indique de son côté : « Les règlements assujettissent certains secteurs d'activité économique aux mécanismes de prévention ». En effet, en 1980, dans le but d'appliquer progressivement ces mesures, les établissements ont été regroupés en six groupes, appelés « groupes prioritaires », subdivisés en 32 secteurs d'activité économique. Ce regroupement a été établi en fonction de divers paramètres, notamment la similitude de l'activité économique ainsi que la fréquence et la gravité des lésions professionnelles. En 2010, seuls les groupes I et II sont assujettis aux quatre mécanismes de prévention; le groupe III est assujetti au programme de prévention et au programme de santé. Les autres groupes ne sont assujettis à aucun de ces mécanismes de prévention.

et tertiaire applicables en matière de risques pour la santé mentale.<sup>2</sup> » Le plan d'action concertée de lutte contre l'intimidation devrait s'intéresser à cette question.

### ***Intimidation à l'école***

Le fait de pouvoir bénéficier d'un environnement sain, sécuritaire, exempt de violence, et qui assure le plein épanouissement de l'individu est une condition essentielle à la réussite scolaire. L'intimidation est un fléau qui compromet le projet éducatif. C'est dans cet esprit que la CSN soumettait, en 2012, un mémoire sur le projet de loi n° 56, Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école. Rappelons que selon cette Loi, tout membre du personnel « doit collaborer à la mise en œuvre du plan de lutte contre l'intimidation et la violence et veiller à ce qu'aucun élève de l'école à laquelle il est affecté ne soit victime d'intimidation ou de violence ». Il s'agit d'une grande responsabilité que le personnel est prêt à assumer; mais sa tâche est déjà lourde. Il doit composer avec des élèves aux besoins variés, dont plusieurs ont des problèmes d'adaptation ou d'apprentissage.

Déjà, en 2012, nous signalions que les nombreuses compressions budgétaires imposées au réseau de l'éducation ces dernières années avaient entraîné un sous-financement des services aux élèves, notamment les services professionnels. Nous critiquions aussi le fait qu'aucune ressource additionnelle n'ait été prévue pour assurer la mise en œuvre du projet de loi, particulièrement en ce qui touche la formation. Deux ans plus tard, force est de constater que nous avons raison de nous inquiéter. En effet, les compressions récentes imposées par votre gouvernement ont forcé des commissions scolaires à sabrer les sommes déjà minimales consacrées à la lutte contre l'intimidation au point qu'on peut douter de la volonté gouvernementale d'endiguer réellement l'intimidation à l'école. Certes, le succès d'une politique contre le harcèlement ne se résume pas à l'argent investi; mais l'encombrement des salles de classe, leur délabrement, le manque de soutien psychologique pour les élèves, les surcharges de travail du personnel qui laissent peu de temps pour l'écoute active et le manque de formation en matière de harcèlement sont autant de facteurs qui influent sur le climat scolaire.

### ***Homophobie et transphobie***

L'intimidation à l'école, au travail et sur les réseaux sociaux est trop souvent le fruit de préjugés et de l'ignorance, particulièrement à l'endroit des lesbiennes, des gais, des bisexuelles et des transidentitaires (LGBT). Au travail, un quart des travailleuses et des travailleurs LGBT taisent leur orientation sexuelle. Un tiers des jeunes qui ont subi de l'intimidation sur le Web souffrent de symptômes de dépression. Les jeunes LGBT signalent de la cyberintimidation et de l'intimidation à l'école deux fois plus que les jeunes hétérosexuels. Cela démontre l'urgence d'agir et la nécessité de mener des campagnes de sensibilisation auprès du public.

---

<sup>2</sup> LAFLAMME, Anne-Marie. *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail. Chapitre - La protection de la santé mentale : une question de santé et de sécurité au travail ?* 2008, Volume 284, Éditions Yvon Blais, p.109-136, p. 132.

On doit saluer à cet égard la campagne publicitaire télévisée, lancée par le ministère de la Justice, en mars 2013, et qui devait s'échelonner sur cinq ans. Le bilan fait de celle-ci révèle que « parmi les Québécois exposés à la campagne, environ un sur cinq affirme que les publicités l'ont poussé à réfléchir à ses propres attitudes concernant la diversité sexuelle, rejoignant ainsi tout à fait l'objectif fixé. Plus du tiers des Québécois ont d'ailleurs discuté des publicités avec leurs proches ou leurs collègues de travail. Par ailleurs, 4% des Québécois exposés à la campagne disent avoir changé d'opinion à l'égard de l'homosexualité après avoir vu les publicités ».<sup>3</sup> Ce bilan fort positif démontre l'utilité de telles campagnes. Or, le 2 octobre dernier, soit le jour même du Forum sur la lutte contre l'intimidation, on apprenait que la campagne 2014-2015 avait été supprimée dans la foulée des mesures d'austérité. Ces compressions sont inacceptables et démontrent une insensibilité troublante relativement au phénomène de l'homophobie et de la transphobie. Le gouvernement doit faire marche arrière et rétablir le financement de cette campagne sans quoi on pourra douter du sérieux de sa démarche en matière de lutte contre l'intimidation.

---

<sup>3</sup> Le rapport d'évaluation de la campagne est disponible en ligne : [www.justice.gouv.qc.ca/homophobie](http://www.justice.gouv.qc.ca/homophobie).