



**Chaire de recherche  
sur la diversité sexuelle  
et la pluralité des genres**

FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES  
Université du Québec à Montréal

**L'intimidation et le harcèlement ciblant les personnes LGBTQ2+ :  
portrait et recommandations**

*Mémoire présenté en réponse à l'Appel de mémoires — Contrer l'intimidation et la  
cyberintimidation*

**Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres**

Université du Québec à Montréal

16 décembre 2024

## COORDONNÉES

**Martin Blais, Ph. D.** (sociologie), sexologue et professeur titulaire  
**Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres**  
**Université du Québec à Montréal**  
C.P. 8888, Succursale Centre-ville  
Montréal, H3C 3P8  
[blais.martin@uqam.ca](mailto:blais.martin@uqam.ca)  
[chaire.dspg@uqam.ca](mailto:chaire.dspg@uqam.ca)  
<https://chairespsg.uqam.ca/>

### **Pour citer ce document**

Blais, M., Dion, F. L., Caravecchia-Pelletier, Z. (2024). *L'intimidation et le harcèlement ciblant les personnes LGBTQ2+ : portrait et recommandations. Mémoire présenté dans le cadre de l'Appel de mémoires — Contre l'intimidation et la cyberintimidation*. Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres, Université du Québec à Montréal.

**Diffusion publique autorisée.**

## TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION : LA CHAIRE DE RECHERCHE SUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET LA PLURALITÉ DES GENRES (UQAM) .....	1
2. VISÉE ET STRUCTURE DU DOCUMENT.....	3
3. PRÉCISIONS TERMINOLOGIQUES.....	3
<i>L'intimidation et le harcèlement en personne et en ligne.....</i>	4
<i>Le caractère répété : définir les seuils minimaux.....</i>	4
4. INTIMIDATION, HARCÈLEMENT ET AGRESSION CHEZ LES PERSONNES LGBTQ+ .....	5
4.1. LES PERSONNES LGBTQ2+ : PLUS À RISQUE DE VIVRE DE L'INTIMIDATION ET DU HARCÈLEMENT, TOUS CONTEXTES CONFONDUS .....	5
4.2. INTIMIDATION EN CONTEXTE SCOLAIRE .....	6
<i>Intimidation discriminatoire en contexte scolaire.....</i>	6
<i>Comportements d'agression en contexte scolaire .....</i>	7
<i>Principaux auteur-trices identifié-es en contexte scolaire.....</i>	7
<i>Conséquences en contexte scolaire .....</i>	7
<i>Divulgence des situations d'intimidation en contexte scolaire et recherche d'aide .....</i>	7
4.3. HARCÈLEMENT EN CONTEXTE PROFESSIONNEL .....	8
<i>Harcèlement discriminatoire en contexte professionnel .....</i>	8
<i>Comportements d'agression en contexte professionnel.....</i>	8
<i>Principaux auteur-trices identifié-es en contexte professionnel .....</i>	9
<i>Conséquences en contexte professionnel : certains groupes plus touchés.....</i>	9
<i>Divulgence des situations de harcèlement en contexte professionnel et recherche d'aide .....</i>	9
4.4. INTIMIDATION ET HARCÈLEMENT DANS LES CONTEXTES AUTRES QUE SCOLAIRE OU PROFESSIONNEL .....	9
<i>Intimidation discriminatoire dans les contextes autres que scolaire ou professionnel.....</i>	9
<i>Comportements d'agression dans les contextes autres que scolaire ou professionnel.....</i>	10
<i>Principaux auteur-trices identifié-es dans les contextes autres que scolaire ou professionnel.....</i>	10
<i>Conséquences dans les contextes autres que scolaire ou professionnel : certains groupes plus touchés .....</i>	10
<i>Divulgence des situations d'intimidation et de harcèlement dans les contextes autres que scolaire ou professionnel et recherche d'aide .....</i>	10
4.5. DES SOUS-GROUPES LGBTQ+ PARTICULIÈREMENT VULNÉRABLES.....	11
5. LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	11
RÉFÉRENCES.....	15

## 1. PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION : LA CHAIRE DE RECHERCHE SUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET LA PLURALITÉ DES GENRES (UQAM)

La Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres (CR-DSPG ; précédemment, Chaire de recherche sur l'homophobie) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) est une infrastructure de recherche qui associe des partenaires gouvernementaux, communautaires et universitaires souhaitant contribuer à la reconnaissance des groupes minorisés en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité ou expression de genre (OSIEG) par la production et la mobilisation de connaissances nécessaires à l'élaboration et à l'implantation de mesures, de programmes et de politiques publiques pour lutter efficacement contre les discriminations et les différentes formes d'exclusion, de dévalorisation et d'infériorisation de ces groupes.

La CR-DSPG poursuit les objectifs suivants :

- favoriser la mobilisation des expertises scientifiques et partenariales dans la définition des besoins de connaissances et la production de nouveaux savoirs concernant les réalités des groupes minorisés en raison de leur OSIEG, les impacts des discriminations et des différentes formes d'exclusion, de dévalorisation et d'infériorisation de ces personnes, ainsi que les moyens de les contrer efficacement ;
- développer les partenariats de recherche dans les régions du Québec de même qu'à l'échelle nationale et internationale ;
- contribuer au transfert et à la mobilisation des connaissances auprès de la population, des institutions publiques et de publics ciblés des milieux éducatifs, du travail, de la santé et des services sociaux, professionnels, associatifs et communautaires, notamment par la conception et l'évaluation de mesures de sensibilisation et d'éducation ; et
- soutenir la formation de la relève pour maximiser les compétences ainsi que l'insertion professionnelle des nouvelles personnes chercheuses, étudiantes et intervenantes.

La CR-DSPG a été créée dans le cadre de la mesure 27 du *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016*. La Chaire répond aux souhaits — exprimés par les principaux acteurs institutionnels, communautaires et universitaires engagés dans la lutte contre l'homophobie et la transphobie au Québec — d'améliorer les connaissances sur les réalités des personnes de minorités sexuelles et de genre (personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, trans, bispirituelles et d'autres identités non hétérosexuelles ou non cisgenres [LGBTQ+]).

Depuis 2011, la CR-DSPG a participé à plus de 42 projets de recherche, dont certains ont été initiés et réalisés par la Chaire, tandis que d'autres ont été menés avec sa collaboration. Parmi les grands projets initiés et réalisés par la Chaire, mentionnons :

- ***Étude québécoise sur les relations sociales des personnes LGBTQ+ dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté (EQRS-LGBTQ+, CR-DSPG, 2023-2024)***

Financé par le Secrétariat à la condition féminine et le Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie, ce projet inclut la rédaction d'un rapport qui présente les données recueillies par enquête en ligne auprès de 1 115 personnes issues de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres dans le cadre d'une étude ciblée sur l'intimidation et la cyberintimidation. Le rapport s'inscrit dans le plan d'action du ministère de la Famille (2021), *S'engager collectivement pour une société sans intimidation*, dans la foulée de la publication du rapport de l'*Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022* (EQRS) de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) en mars 2024. L'objectif de l'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG,

2024) est de compléter le portrait brossé par l'EQRS (ISQ, 2024) en documentant plus spécifiquement les expériences d'intimidation, de cyberintimidation et de harcèlement vécu par les personnes LGBTQ2+ au Québec dans les trois mêmes grands types de contextes : scolaire, de travail et autres contextes confondus.

- **Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ2+ (SAVIE-LGBTQ, 2016–2025)**  
Financé dans le cadre du programme *Partenariats* du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), SAVIE-LGBTQ est le plus grand projet de recherche jamais mené sur les communautés LGBTQ2+ au Québec. Ce projet vise à : 1) documenter les formes contemporaines d'inclusion et d'exclusion sociales des personnes LGBTQ+ vivant au Québec par l'entremise d'un questionnaire en ligne auprès d'environ 5 000 personnes ; 2) comprendre les parcours d'inclusion et d'exclusion sociales rapportés par des personnes LGBTQ+ de différents groupes d'âge à partir d'entrevues auprès de 137 personnes ; 3) réaliser une analyse critique des politiques publiques québécoises et canadiennes mises en place pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTQ+. Le projet rassemble 21 chercheur-es universitaires, 10 établissements de recherche, 33 chercheur-es de terrain, 48 organismes partenaires du Québec et 3 partenaires provenant de pays européens francophones (France, Belgique et Suisse). À ce jour, le projet a permis de produire des articles scientifiques, des fiches synthèses, des infographies, des communications ainsi que des publications sur des réseaux sociaux actifs comptant des milliers d'abonné-es. Le projet a également produit une [Ligne du temps des luttes et des droits LGBTQ+ au Québec](#) recensant près de 350 événements ayant ponctué l'histoire des communautés LGBTQ+, ainsi qu'un [Tableau de bord des indicateurs d'inclusion et d'exclusion sociales chez les personnes LGBTQ2+ du Québec](#) (CR-DSPG, 2019-2020a), soit un outil public de démocratisation et de diffusion des résultats donnant l'accès au grand public des résultats agrégés et anonymisés. Le projet SAVIE-LGBTQ a produit des connaissances riches, précises et actuelles pour mieux comprendre les formes, les sources et les effets de l'homophobie et de la transphobie au Québec.
- **Bien-être et Résilience devant l'Adversité (BRAV, 2017–2022)**  
Financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), ce projet regroupe neuf cochercheur-es à travers le Canada provenant de cinq provinces (Colombie-Britannique, Saskatchewan, Ontario, Québec et Nouvelle-Écosse). Cette enquête pancanadienne sur les expériences d'intimidation des jeunes LGBTQ2+ de 15 à 29 ans a colligé des données auprès de 2 400 répondant-es afin de mieux comprendre les facteurs qui influencent leur développement, leur bien-être, leur pouvoir d'agir, ainsi que leur participation sociale. Ce projet a également mené à la mise en ligne de données anonymisées dans le [Tableau de bord des données du projet pancanadien Bien-être et résilience devant l'adversité](#) (CR-DSPG, 2019-2020b), pour permettre la mobilisation des données par le grand public.

## 2. VISÉE ET STRUCTURE DU DOCUMENT

Ce document vise à transmettre à la ministre de la Famille, madame Suzanne Roy, les observations et les recommandations de la Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres de l'Université du Québec à Montréal sur l'intimidation et le harcèlement ciblant les personnes LGBTQ2+ en réponse à son Appel de mémoires — Contrer l'intimidation et la cyberintimidation pour guider ses réflexions sur les actions à entreprendre dans le cadre du prochain plan d'action concerté pour prévenir l'intimidation et la cyberintimidation du gouvernement du Québec. La suite du document est organisée en 3 sections principales :

- des précisions terminologiques pour orienter la lecture du présent document ;
- la présentation de données sur l'intimidation et le harcèlement vécus par les personnes LGBTQ2+ de façon globale (tous contextes confondus) et dans divers contextes (scolaire, de travail, et autres) ;
- des recommandations découlant de l'analyse des données.

## 3. PRÉCISIONS TERMINOLOGIQUES

Ce mémoire appréhende les phénomènes liés à l'intimidation et à la cyberintimidation à partir de trois concepts principaux : l'intimidation, le harcèlement et l'agression. Le concept d'intimidation désigne un type spécifique de comportement d'agression qui réfère à des comportements vexatoires et non désirés où une personne en blesse une autre ou porte atteinte à son intégrité physique ou psychologique de façon répétitive et délibérée alors que la personne ciblée ne peut se défendre (Olweus, 1994 [traduction libre]). Cette définition a été retenue par l'ISQ (2024) dans son *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022* (EQRS ; ISQ, 2024).

Trois éléments doivent donc être présents pour que l'intimidation soit considérée :

- **l'agressivité** des comportements ;
- le caractère **répétitif** (deux à trois fois par mois pour les situations d'intimidation en personne ou en ligne dites « directes » ; une fois pour les publications en ligne étant donné leur nature publique et leur possibilité d'être vues et repartagées par plusieurs) ;
- **l'incapacité à se défendre** de la personne vivant l'intimidation (étant donné la présence d'un rapport de force inégal avec la ou les personnes identifiées comme autrices) ; notons que les personnes appartenant à des groupes marginalisés ont souvent *de facto* moins de pouvoir social que celles des groupes majoritaires.

Ces trois éléments se trouvent d'ailleurs dans la *Loi sur l'instruction publique* adoptée par le gouvernement du Québec sur l'intimidation :

[T]out comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser. (Loi sur l'instruction publique. RLRQ c. I-13.3, art. 13[1,1°])

Pour souci d'uniformité terminologique avec le travail de l'ISQ (2024), nous allons retenir le terme (cyber)intimidation pour désigner les comportements négatifs survenant en contexte scolaire. Dans un

contexte de travail, le terme « (cyber)harcèlement » est préféré. Ces comportements sont encadrés par la *Loi sur les normes du travail*, qui définit le harcèlement psychologique ainsi :

[U]ne conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. [...] Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée. (Loi sur les normes du travail. RLRQ c. N-1.1, art. 81.18)

Ainsi, **l'intimidation et le harcèlement sont des comportements d'agression qui se produisent avec une certaine régularité**. Ces comportements d'agression visent à blesser, opprimer ou ostraciser la personne ciblée. Ils englobent les insultes de **nature discriminatoire** (visant la couleur de peau ou l'appartenance ethnoculturelle, l'orientation sexuelle réelle ou présumée, l'identité de genre affichée ou présumée) ou **non discriminatoire** (ne visant pas ces caractéristiques), ainsi que la propagation de rumeurs, les menaces, les atteintes à l'intégrité physique, l'exclusion, le vandalisme, les tentatives de faire faire des choses contre le gré des victimes ou des gestes ou paroles à caractère sexuel non désirés.

En contexte communautaire plus large (c'est-à-dire, dans tout autre contexte que scolaire ou professionnel), l'expression « intimidation et harcèlement » est utilisée de manière inclusive, tout en reconnaissant que la terminologie la plus appropriée est souvent spécifique à des champs disciplinaires ou des domaines d'intervention (par ex., négligence, maltraitance).

Pour décrire l'exposition à des comportements d'agression sans égard à leur caractère répété, nous utilisons, comme l'ISQ (2024), le terme d'« agression » ou de « comportements d'agression ».

### ***L'intimidation et le harcèlement en personne et en ligne***

La distinction entre les situations d'intimidation et de harcèlement ayant lieu en personne ou en ligne se base, elle aussi, sur la définition de la cyberintimidation de l'EQRS (ISQ, 2024). Les situations en ligne réfèrent aux « comportements survenus via les technologies de l'information comme l'envoi de messages directs, de vidéos, de photos, de courriels ou de messages textes » (ISQ, 2024, p. 17). En raison des caractéristiques propres aux plateformes, la cyberintimidation et le cyberharcèlement représentent des formes spécifiques d'intimidation et de harcèlement en ligne. Comme dans l'EQRS (ISQ, 2024), les formes de cyberagression mesurées dans l'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024) étaient : les propos méchants ou blessants ou les menaces par courriel, message texte ou toute application de messagerie directe ; diverses publications en ligne (de commentaires méchants ou blessants à l'égard d'autrui ; de photos méchantes ou blessantes d'autrui ; de vidéos méchantes ou blessantes à l'égard d'autrui ; de rumeurs sur autrui ; de menaces adressées à autrui) ; et se faire passer pour autrui en ligne et agir de façon méchante et blessante.

### ***Le caractère répété : définir les seuils minimaux***

L'EQRS (ISQ, 2024) établit le critère de répétition minimale à une base mensuelle pour considérer les comportements d'agression en personne comme de l'intimidation ou du harcèlement. En ligne, l'aspect répétitif de la cyberagression dépend du potentiel de viralité et du caractère public du comportement. Considérant leur nature publique et la possibilité de (re)diffusion et de partage des publications en ligne, ces comportements de cyberagression représentent de la cyberintimidation ou du cyberharcèlement dès

leur première occurrence. Les autres comportements de cyberagression reposent sur la base mensuelle pour représenter de la cyberintimidation ou du cyberharcèlement au même titre que les comportements d'agression.

#### **4. INTIMIDATION, HARCÈLEMENT ET AGRESSION CHEZ LES PERSONNES LGBTQ+**

Les travaux de la CR-DSPG, comme ceux de l'ISQ (2024), convergent vers le constat que **les personnes LGBTQ+ sont plus susceptibles d'être exposées aux comportements d'agression que la population générale et d'y être exposées de manière répétée (intimidation ou harcèlement)**. C'est le cas dans tous les contextes, en l'occurrence le **contexte scolaire**, le **contexte professionnel**, dans le contexte plus général de **la communauté** (tout contexte autre que scolaire ou professionnel, incluant les activités de loisir, sportives ou culturelles), comme dans **tous les contextes confondus**. Dans la prochaine section, nous présentons les données de l'ISQ (2024) et celles colligées par la CR-DSPG qui nous paraissent les plus éclairantes pour établir la vulnérabilité spécifique des personnes LGBTQ+ à l'intimidation et au harcèlement dans ces contextes.

##### **4.1. Les personnes LGBTQ2+ : plus à risque de vivre de l'intimidation et du harcèlement, tous contextes confondus**

Les personnes LGBTQ+ du Québec sont exposées de manière significativement plus élevée que la population générale à l'intimidation et au harcèlement en ligne ou en personne, tous contextes confondus. Ainsi, les données de l'EQRS révèlent que **28 % des personnes de minorités sexuelles** et **34 % des personnes de minorités de genre** ont vécu de telles situations d'intimidation, contre 12 % pour la population générale (ISQ, 2024).

Dans l'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024), **33 % des répondant-es (tous.tes LGBTQ2+) ont vécu de l'intimidation ou du harcèlement, en personne ou en ligne, dans au moins un des trois contextes à l'étude** (scolaire, professionnel, ou autres). **La proportion de personnes de minorités de genre ayant vécu de l'intimidation ou du harcèlement, en personne ou en ligne, dans au moins un contexte, s'élève pour sa part à 42 % (c. 16 % des personnes de minorités sexuelles cisgenres)**, ce qui illustre leur surexposition.

Toujours dans l'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024), **la proportion des répondant-es ayant vécu de l'intimidation ou du harcèlement à caractère discriminatoire (c.-à-d., ciblant l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, ou encore la couleur de peau ou l'ethnicité) dans au moins un des trois contextes est de 17 %**. **Chez les personnes de minorités de genre, cette proportion augmente à 33 % (c. 9 % des personnes de minorités sexuelles cisgenres)**.

Notons qu'indépendamment du caractère répété ou non des comportements d'agression, **77 % des répondant-es de l'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024) ont rapporté avoir vécu au moins un comportement d'agression**, tous contextes confondus, dans les 12 mois précédant l'étude. Dans la population générale, l'EQRS (ISQ, 2024) estime ce taux à 37 %, avec encore une fois **une surreprésentation des personnes de minorités sexuelles (62 %) et des personnes de minorités de genre (62 %)**.

**En somme, les personnes LGBTQ+ se caractérisent par une probabilité d'exposition globale à l'intimidation et au harcèlement significativement plus élevée que la population générale**. La suite présente ces expériences dans les contextes spécifiques de l'école, du milieu de travail et des autres contextes (autres que scolaires et professionnels).



## 4.2. Intimidation en contexte scolaire

Le contexte scolaire représente un espace important pour les jeunes, tant du point de vue de leur socialisation que de leur réussite professionnelle future. En plus d'y passer la majorité de leur temps, c'est à l'intérieur de ces environnements que les identités sociales et les relations extrafamiliales des élèves et étudiant·es se forment, particulièrement à l'adolescence (Collins & Steinberg, 2008). Le contexte scolaire réfère aux expériences vécues dans le cadre des activités d'éducation, peu importe le niveau de scolarité des répondant·es. Ce contexte inclut donc les écoles secondaires, les écoles de métiers et de formation professionnelle, les cégeps et les universités et englobe à la fois les expériences vécues sur les campus des établissements scolaires, lors d'activités organisées par l'établissement ou lors des déplacements.

Les données de l'EQRS (ISQ, 2024) montrent que 13 % des personnes de 12 ans et plus de la population générale ayant fréquenté un établissement scolaire rapportent y avoir vécu de l'intimidation. **Ces taux sont significativement plus élevés chez les jeunes de minorités sexuelles (26 %) et de minorités de genre (34 %) dans la même enquête.**

Dans l'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024), **19 % des répondant·es de 14 ans et plus fréquentant un établissement scolaire ont été exposé·es à de l'intimidation en contexte scolaire**, en ligne ou en personne. **Les personnes de minorités de genre y sont surexposées dans cet échantillon aussi (29 % c. 12 % des personnes de minorités sexuelles cisgenres).** Les comportements les plus souvent identifiés par les répondant·es ayant vécu de l'intimidation en contexte scolaire sont : les insultes stigmatisant l'orientation sexuelle réelle ou présumée (p. ex., traiter quelqu'un·e de « fif » ou de « gouine », prétendre avoir « cassé » son poignet ; 41 %) ou l'identité de genre affichée ou présumée (37 %) ; les insultes non discriminatoires (36 %) ; et les gestes ou paroles non désirés à connotation sexuelle (36 %).

Ces données font écho à celles du projet *Bien-être et résilience devant l'adversité* (BRAV ; CR-DSPG, 2019-2023). Parmi les jeunes trans et non-binaires de 15 à 29 ans inscrit·es à l'école, le tiers (33 %) avait subi de l'intimidation en milieu scolaire (Jacques et al., 2024). Ces incidents prenaient de multiples formes : l'expression de mépris et de stéréotypes, l'exclusion sociale, la violence verbale, l'atteinte à la réputation, le vandalisme et la violence physique. Les jeunes trans et non-binaires racisé·e·s (42 %) et autochtones (53 %) rapportaient des taux d'intimidation encore plus élevés (Jacques et al., 2024). De même, les jeunes LGBTQ2+ en situation de handicap étaient deux fois plus exposé·es à l'intimidation que les jeunes LGBTQ2+ capacités (41 % c. 20 %) — et toutes les formes d'intimidation en milieu scolaire étaient plus fréquentes chez les jeunes en situation de handicap (Blais et al., à paraître). **Certains facteurs identitaires ou sociaux semblent donc particulièrement ciblés dans les situations d'intimidation en milieu scolaire, comme l'orientation sexuelle ; l'identité ou l'expression de genre ; la couleur de la peau ou l'ethnicité ; la présence de handicap ou de limitations fonctionnelles.**

### *Intimidation discriminatoire en contexte scolaire*

De même, selon l'EQRS (ISQ, 2024), la proportion de personnes ayant subi de l'intimidation à caractère discriminatoire en contexte scolaire est de 3,9 %, quoiqu'elle soit **plus élevée chez les personnes de minorités sexuelles (10 %) et de genre (23 %)** que chez les personnes hétérosexuelles (2,9 %) ou cisgenres (3,5 %). Ces données font écho à celles de l'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024), où l'intimidation à caractère discriminatoire en milieu scolaire **touchait 14 % des répondant·es LGBTQ2+, un taux s'élevant à 21 % des personnes de minorités de genre (c. 7 % des personnes de minorités sexuelles cisgenres).**

### ***Comportements d'agression en contexte scolaire***

En ce qui concerne les comportements d'agression (indépendamment de leur répétition ou de leur potentielle viralité), l'EQRS (ISQ, 2024) estime que 39 % des personnes ayant fréquenté un établissement scolaire rapportent y avoir subi au moins un comportement d'agression, alors que ces taux augmentent respectivement à **57 % et 59 % chez les personnes de minorités sexuelles et de genre** (c. 36 % des personnes hétérosexuelles et 29 % des personnes cisgenres). Ces résultats convergent avec ceux de l'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024) qui suggèrent **que 62 % des répondant-es ont vécu au moins un comportement d'agression en contexte scolaire dans les 12 mois précédant l'étude**. À nouveau, les personnes de minorités de genre sont plus souvent touchées par ces comportements, toutes proportions gardées (71 % c. 55 % des personnes de minorités sexuelles cisgenres). Bien que fréquentes dans tous les milieux d'enseignement, les agressions s'avèrent plus nombreuses dans les établissements du secondaire que dans les établissements postsecondaires (81 % c. 77 % en formation professionnelle, 63 % au cégep et 58 % à l'université).

### ***Principaux auteur-trices identifiées en contexte scolaire***

En ce qui concerne les auteur-trices des comportements d'intimidation en contexte scolaire, les répondant-es de l'EQRS-LGBTQ+ identifiaient majoritairement d'autres élèves (92 %), mais aussi, pour le tiers, le personnel enseignant (33 %), alors que 25 % des répondant-es ayant vécu de l'intimidation identifiaient à la fois d'autres élèves et du personnel scolaire.

### ***Conséquences en contexte scolaire***

Toujours en contexte scolaire, **80 % des répondant-es de l'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024) ayant vécu de l'intimidation rapportent au moins un effet négatif de l'intimidation**, par exemple sur leur travail scolaire (59 %) ou leur santé physique (44 %). Les effets négatifs sont davantage rapportés par certains groupes de répondant-es, telles que les personnes fréquentant une université ou une école secondaire (respectivement 87 % et 82 % c. 67 % à 71 % dans les autres types d'établissements) ; celles étant nées à l'extérieur du Canada (87 % c. 78 %) ; et celles vivant avec limitations fonctionnelles (85 % c. 76 %). Il est notable que non seulement l'exposition à l'intimidation varie entre différents groupes sociaux, mais que ses conséquences aussi, suggérant potentiellement un accès différentiel aux ressources susceptibles de prévenir l'exposition ou d'en contrer les effets.

### ***Divulgence des situations d'intimidation en contexte scolaire et recherche d'aide***

L'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024) révèle que parmi les personnes ayant vécu de l'intimidation en contexte scolaire, 80 % en ont parlé à au moins une personne et 90 % ont entrepris au moins une démarche pour y mettre fin ; **66 % considéraient les démarches entreprises comme ayant été efficaces**. Si presque toutes les personnes ayant dévoilé la situation l'ont fait à un-e ami-e (96 %), seulement 49 % ont avisé le personnel scolaire. Chez les personnes n'ayant pas effectué de dévoilement, les raisons les plus souvent nommées sont l'idée que cela ne réglerait pas la situation (94 %), la peur d'être jugé-e ou accusé-e (82 %) et les craintes de représailles (80 %) ou de n'être pas pris-e au sérieux (80 %).

### 4.3. Harcèlement en contexte professionnel

Le contexte de travail représente un espace de socialisation et d'interaction sociale majeur qui prend une importance grandissante dans le passage vers l'âge adulte. Les adultes occupant un emploi y passent en effet approximativement le tiers de leur temps, de sorte que l'environnement de travail occupe un rôle central dans le bien-être (Ahmad, 2013).

En contexte de travail, l'EQRS (ISQ, 2024) estime que 8 % des employé·es de la population générale y ont vécu du harcèlement, soit en personne ou en ligne. **Les proportions des répondant·es de minorités sexuelles (16 %) et de genre (23 %) ayant vécu du harcèlement au travail durant la même période étaient significativement plus élevées** (c. respectivement 7 % des personnes hétérosexuelles et 8 % des personnes cisgenres) selon la même enquête (ISQ, 2024).

Dans l'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024), **18 % des répondant·es ont été exposé·es au harcèlement au travail** en personne ou en ligne. **Les personnes de minorités de genre rapportent en plus grande proportion avoir vécu du harcèlement au travail (28 % c. 13 % des personnes de minorités sexuelles cisgenres)**. Les comportements les plus souvent rapportés par les personnes ayant vécu du harcèlement au travail sont : la violence verbale (27 %) ; des comportements humiliants (23 %) ; les insultes stigmatisant l'orientation sexuelle (réelle ou présumée ; 22 %) ou l'identité genre (affichée ou présumée ; 20 %) et le harcèlement sexuel (19 %) (CR-DSPG, 2023-2024).

Ces données font écho à celles d'autres études sur le harcèlement au travail vécu par les personnes LGBTQ2+. Entre autres, les résultats de l'enquête BRAV sur le harcèlement au travail indiquent que **23 % des jeunes LGBTQ2+ de 15 à 29 ans rapportent y avoir été exposé·es**, et que les personnes trans et non-binaires ainsi que celles vivant avec limitations fonctionnelles sont particulièrement à risque de vivre des formes de harcèlement plus fréquentes et englobant plus souvent des atteintes à l'intégrité physique telles que les violences physiques ou le vandalisme (Dion *et al.*, 2024).

#### ***Harcèlement discriminatoire en contexte professionnel***

Si 2,0 % des employé·es québécois·es ont été la cible de harcèlement discriminatoire au travail selon l'EQRS (ISQ, 2024), **les personnes de minorités sexuelles et de minorités de genre sont plus souvent touchées (6 % et 9 %, respectivement)** que les personnes hétérosexuelles (1,6 %) et que les personnes cisgenres (1,9 %). L'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024) pose des constats similaires, **8 % des répondant·es LGBTQ2+ ayant vécu du harcèlement à caractère discriminatoire au cours des 12 mois précédant l'étude**. Ici encore, **les personnes de minorités de genre sont plus ciblées (16 % c. 3 % des personnes de minorités sexuelles cisgenres)**.

#### ***Comportements d'agression en contexte professionnel***

En ce qui concerne les comportements d'agression (indépendamment de leur répétition ou de leur potentielle viralité), l'EQRS (ISQ, 2024) estime qu'ils sont vécus par 26 % de l'ensemble des employé·es sur une période de 12 mois et qu'ils cibleraient plus particulièrement les personnes des minorités sexuelles (42 % c. 25 % des personnes hétérosexuelles) et de genre (44 % c. 26 % des personnes cisgenres). Ces taux étaient encore plus élevés dans l'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024), où **50 % des répondant·es ont rapporté au moins un comportement d'agression les ayant ciblé·es au cours des 12 mois précédant l'étude, un taux qui s'élève à 59 % des personnes de minorités de genre (c. 45 % des personnes de minorités sexuelles cisgenres)**.

### ***Principaux auteur-trices identifiées en contexte professionnel***

L'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024) révèle que les personnes les plus souvent identifiées comme auteur-trices par les répondant-es ayant vécu du harcèlement en personne au travail sont **les utilisateur-trices des services (70 %), des collègues (61 %) et des supérieur-es hiérarchiques (41 %)**. Pour **52 % des répondant-es ayant vécu du harcèlement en personne au travail, ces comportements provenaient de plus d'un type d'auteur-trices**.

### ***Conséquences en contexte professionnel : certains groupes plus touchés***

En contexte de travail, **83 % des personnes LGBTQ2+ ayant vécu du harcèlement ou des comportements d'agression rapportent au moins un effet négatif du harcèlement**, notamment leur travail (74 %) ou leur santé physique (50 %) (EQRS-LGBTQ+, CR-DSPG, 2023-2024). Certains groupes comptent une proportion plus élevée de personnes rapportant au moins un effet négatif : les adultes de 25 ans et plus (85 % à 100 % c. 67 % à 79 % chez les 14–24 ans) et les personnes racisées ou ethnicisées (90 % c. 82 %).

### ***Divulgence des situations de harcèlement en contexte professionnel et recherche d'aide***

Parmi les personnes ayant vécu du harcèlement ou des comportements d'agression (en personne ou en ligne) au travail, **86 % ont parlé de la situation à au moins une personne et 61 % ont entrepris au moins une démarche pour y mettre fin**, ces démarches étant considérées efficaces par près des deux tiers d'entre elles (EQRS-LGBTQ+, CR-DSPG, 2023-2024). Chez les personnes qui ont parlé de leur exposition à d'autres, le dévoilement était le plus fréquemment fait à quelqu'un-e du cercle social personnel (hors travail ; 91 %) ou à un-e collègue (87 %). Une majorité en a parlé à un-e supérieur-e hiérarchique (66 %) ou à un-e professionnel-le de la santé ou des services sociaux (53 %). Seule une minorité de répondant-es LGBTQ2+ a avisé le service des ressources humaines (36 %) ou un syndicat (18 %). Chez les personnes n'ayant pas divulgué la situation, les raisons les plus souvent nommées sont l'idée que cela ne réglerait pas la situation (77 %), la peur d'être jugé-e ou accusé-e (76 %) ou de ne pas être pris-e au sérieux (64 %) ou, encore, de ne pas savoir à qui en parler (68 %).

## **4.4. Intimidation et harcèlement dans les contextes autres que scolaire ou professionnel**

L'intimidation et le harcèlement peuvent se manifester dans la communauté en général, par exemple lors d'activités de loisir, sportives ou culturelles. L'EQRS (ISQ, 2024) estime la prévalence d'intimidation hors des contextes scolaire et professionnel à 7 % de la population générale. Ici encore, **les personnes de minorités sexuelles et de minorités de genre rapportent des taux plus élevés d'intimidation ou de harcèlement (respectivement 18 % et 21 %) dans cette étude (ISQ, 2024)**.

Les résultats de l'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024) indiquent que **24 % des personnes de minorités sexuelles ont vécu de l'intimidation dans ces autres contextes, soit en ligne ou en personne, et que ce taux augmente à 39 % des personnes de minorités de genre (c. 15 % des personnes de minorités sexuelles cisgenres)**. Les comportements les plus souvent rapportés par les personnes ayant été ciblées par l'intimidation ou le harcèlement dans les autres contextes sont : les insultes stigmatisant l'orientation sexuelle (réelle ou présumée ; 42 %) ou l'identité de genre (affichée ou présumée ; 32 %) ; les insultes non discriminatoires (39 %) ; et les gestes et les mots non désirés à connotation sexuelle (37 %).

### ***Intimidation discriminatoire dans les contextes autres que scolaire ou professionnel***

Selon l'EQRS-ISQ (ISQ, 2024), si l'intimidation à caractère discriminatoire touche 1,3 % de la population générale, **6 % des personnes de minorités sexuelles et 11 % des personnes de minorités de genre y sont exposées**, alors que les taux rapportés par les personnes hétérosexuelles (0,9 %) et les personnes cisgenres (1,2 %) restent beaucoup plus faibles. De façon similaire, les résultats de l'EQRS-LGBTQ+ (CR-

DSPG, 2023-2024) démontrent que **12 % des répondant·es rapportent avoir vécu de l'intimidation ou du harcèlement à caractère discriminatoire** dans ces autres contextes (EQRS-LGBTQ+, CR-DSPG, 2023-2024). **Les personnes de minorités de genre sont surreprésentées parmi les personnes ciblées (22 %) comparativement aux personnes de minorités sexuelles cisgenres (6 %).**

### ***Comportements d'agression dans les contextes autres que scolaire ou professionnel***

Dans le même ordre d'idées, les données de l'EQRS (ISQ, 2024) révèlent que si 29 % de la population générale rapportent avoir subi des comportements d'agression dans ces autres contextes, **52 % des personnes de minorités sexuelles et 53 % des personnes de minorités de genre en ont vécu** au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête (c. 28 % des personnes hétérosexuelles et 29 % des personnes cisgenres). Pour leur part, **69 % des répondant·es LGBTQ2+ de l'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024) ont rapporté une exposition à au moins un comportement d'agression** dans les 12 mois précédant l'étude. **Les personnes de minorités de genre étant davantage touchées (82 % c. 61 % des personnes de minorités sexuelles cisgenres), tout comme les personnes vivant avec limitations fonctionnelles (80 % c. 60 %).**

### ***Principaux auteur·trices identifié·es dans les contextes autres que scolaire ou professionnel***

Hors des contextes scolaire et de travail, les personnes les plus souvent identifiées comme auteur·trices par celles ayant vécu de l'intimidation en personne sont des inconnu·es (92 %), d'autres personnes participant aux activités (28 %) ou des frères ou sœurs (26 %) selon les données de l'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024). **Pour 38 % des personnes exposées en personne, ces comportements provenaient de plus d'un types de personnes.**

### ***Conséquences dans les contextes autres que scolaire ou professionnel : certains groupes plus touchés***

De plus, les résultats de l'EQRS-LGBTQ+ suggèrent qu'au sein de ces contextes, **76 % des personnes ayant vécu de l'intimidation ou du harcèlement rapportent au moins un effet négatif en découlant**, par exemple sur la façon dont elles se perçoivent (71 %) ou leur santé physique (43 %) (CR-DSPG, 2023-2024). Les effets négatifs sont particulièrement rapportés par les personnes vivant avec limitations fonctionnelles (82 % c. 66 %) dans l'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024).

### ***Divulgence des situations d'intimidation et de harcèlement dans les contextes autres que scolaire ou professionnel et recherche d'aide***

Parmi les personnes ayant vécu de l'intimidation ou du harcèlement (en personne ou en ligne) hors des contextes scolaire ou de travail, **76 % ont parlé de la situation à au moins une personne et 86 % ont entrepris au moins une démarche pour y mettre fin** (EQRS-LGBTQ+, CR-DSPG, 2023-2024). Des personnes ayant entrepris ces démarches, 64 % les considéraient efficaces. Chez les personnes qui ont dévoilé leur exposition à autrui, presque toutes l'ont fait à un·e ami·e (97 %) et environ la moitié en ont parlé à leur famille (54 %), à un·e professionnel·le de la santé ou des services sociaux (55 %) ou à une autre personne ayant participé à l'activité (43 %). Chez les personnes n'ayant pas effectué de dévoilement, les raisons les plus souvent endossées sont l'idée que cela ne réglerait pas la situation (76 %), la peur de ne pas être pris·e au sérieux (67 %) ou le fait de ne pas savoir à qui en parler (60 %).

#### 4.5. Des sous-groupes LGBTQ+ particulièrement vulnérables

Certains sous-groupes parmi les personnes LGBTQ2+ du Québec sont plus susceptibles d'être exposés à l'intimidation et au harcèlement que d'autres. Les données des enquêtes récentes comme l'EQRS (ISQ, 2024), l'EQRS-LGBTQ+ (CR-DSPG, 2023-2024) ou BRAV (Blais et al., sous presse ; Dion et al., 2024 ; Jacques et al., 2024) révèlent qu'il s'agit des personnes :

- **plus jeunes**, qui peuvent être plus vulnérables en raison d'un manque de soutien, notamment familial (Blais, Coutu et al., 2022) ou scolaire (Blais et al., sous presse ; Jacques et al., 2024), combiné à des environnements et des périodes développementales où l'hostilité à l'égard des différences, comme les présentations de genre atypiques, est plus présente et particulièrement délétère sur le bien-être psychologique (D'Augelli *et al.*, 2006) ;
- **trans et non-binaires** (Dion et al., 2024 ; Jacques et al., 2024), qui présentent des identités encore largement incomprises et marginalisées dans la société, en plus d'être de plus en plus la cible de discours haineux ;
- **asexuelles, plurisexuelles ou queers**, des orientations sexuelles qui, longtemps invisibles et gagnant seulement depuis récemment en visibilité, restent source d'incompréhension et de stigmatisation (Burke et LaFrance, 2016 ; Prior, 2021) ;
- **racisées ou ethnicisées**, qui sont confrontées au racisme tant dans les communautés LGBTQ+ que dans la société en général ;
- **vivant avec limitations fonctionnelles ou en situation de handicap**, des différences qui sont encore largement stigmatisées autant dans la population générale que dans les communautés LGBTQ+ (Dion *et al.*, 2024 ; Jacques et al., 2024) ;
- **dans un ménage à faible revenu**, qui peut être un indicateur du type d'environnement social dans lequel les personnes évoluent ou des ressources auxquelles elles ont accès.

Cette liste souligne des intersections importantes entre les facteurs identitaires et sociaux qui accroissent les risques de stigmatisation et de marginalisation pour certains sous-groupes de personnes LGBTQ2+ au Québec. Ces facteurs recourent aussi des inégalités systémiques qui s'entrecroisent de manière complexe, amplifiant les vulnérabilités face à l'intimidation et au harcèlement de ces sous-groupes. Ces constats appellent à des interventions intersectionnelles, ciblant à la fois les facteurs sociaux, culturels et économiques pour réduire la stigmatisation et protéger ces populations vulnérables.

#### 5. LISTE DES RECOMMANDATIONS

Les données disponibles révèlent que toutes les personnes et groupes sociaux ne présentent pas la même probabilité d'être exposés à l'intimidation, au harcèlement et aux comportements d'agression. Étant donné la mission de la CR-DSPG, nous nous sommes intéressé·es dans ce mémoire aux données portant sur les personnes LGBTQ+, qui montrent non seulement leur exposition particulière comme groupe, mais aussi sa variabilité en fonction de facteurs identitaires et sociaux particuliers qui sont l'objet de rapport de pouvoir spécifique comme le cissexisme, le capacitisme ou le racisme. **Les constats posés ici suggèrent que les mesures actuellement en place ne suffisent pas à faire cesser l'intimidation, le harcèlement et les comportements d'agression ciblant les personnes LGBTQ+ au Québec.** Si ces mesures y suffisaient, alors les personnes LGBTQ+ seraient exposées à des taux égaux à ceux observés dans la population générale. Ainsi, soit ces mesures sont insuffisantes, soit elles sont mal adaptées pour assurer des environnements d'études, de travail ou de loisir, notamment, exempts de violence interpersonnelle pour les personnes LGBTQ+. De plus, elles ne protègent pas adéquatement certains sous-groupes — notamment les personnes trans et non-binaires, asexuelles et plurisexuelles, racisées ou ethnicisées ou encore vivant avec limitations fonctionnelles. Pourtant, ces caractéristiques sont des motifs interdits de

discrimination en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et de la Charte canadienne des droits et libertés.

Dans cette dernière section, nous proposons des recommandations spécifiques à la lueur des données québécoises sur l'intimidation, le harcèlement et les comportements d'agression vécus par les personnes LGBTQ2+. Elles visent une approche globale, articulée autour de 5 axes : renforcer les cadres normatifs et institutionnels ; former et sensibiliser ; implanter des mécanismes de soutien ; mettre en place des espaces inclusifs et des partenariats ; évaluer en continu et améliorer les pratiques. Elles accordent une attention particulière à une approche ancrée dans l'analyse différenciée selon les sexes et les genres et intersectionnelle (ADS+). L'objectif est de créer un environnement social, éducatif, professionnel et communautaire plus inclusif, sécuritaire et respectueux, favorisant le bien-être et la pleine participation de l'ensemble des personnes LGBTQ2+ au Québec.

### **5.1. Renforcer les cadres normatifs et institutionnels**

- 5.1.1. **Inscrire explicitement les motifs LGBTQ2+ dans les politiques et règlements.** Les données révèlent que les personnes LGBTQ2+ subissent davantage d'intimidation, de harcèlement et d'agressions que la population générale, tous contextes confondus. L'inscription explicite de l'orientation sexuelle ainsi que de l'identité et de l'expression de genre dans les politiques permet de reconnaître les vulnérabilités de certains groupes, de renforcer l'applicabilité des dispositions législatives et de souligner l'importance de la prévention des violences homophobes et transphobes pour favoriser la sécurité et l'épanouissement des personnes LGBTQ2+ dans leurs différents milieux de vie.
- 5.1.2. **Développer des protocoles clairs et opérationnels pour intervenir rapidement.** L'adoption de protocoles précisant les étapes à suivre dès la première manifestation de comportements hostiles peut faciliter une intervention cohérente et soutenue, en milieu scolaire ou professionnel, afin d'augmenter l'efficacité perçue de ces démarches par les personnes victimes.
- 5.1.3. **Rendre les politiques et protocoles visibles et accessibles.** La diffusion claire et accessible des politiques et des protocoles, à travers des affichages visibles, des formations et des communications régulières, peut accroître la confiance des victimes potentielles dans les mécanismes de recours et encourage les témoins et alliés à soutenir les démarches de dénonciation.
- 5.1.4. **Adapter les cadres normatifs aux espaces numériques.** L'adaptation des règlements internes aux réalités numériques est nécessaire afin de couvrir la cyberintimidation et le cyberharcèlement et de renforcer la capacité des institutions à réguler et sanctionner rapidement ces violences dans les environnements virtuels.
- 5.1.5. **Encadrer la lutte contre les discours haineux anti-LGBTQ2+ par la régulation gouvernementale des plateformes numériques.** Les données invitent à une intervention gouvernementale renforcée en matière de cyberintimidation, de cyberharcèlement et de cyberagression. La mise en place de mesures législatives et réglementaires, associées à des partenariats avec les grandes plateformes numériques, devrait contraindre ces dernières à détecter, modérer et retirer rapidement les discours haineux anti-LGBTQ2+. Des normes claires, des contrôles réguliers, des sanctions dissuasives, ainsi que la promotion de mécanismes de signalement simplifiés par les plateformes pourraient contribuer, entre autres, à réduire la diffusion de contenus discriminatoires, à responsabiliser les entreprises du numérique et à protéger la sécurité et le bien-être des personnes LGBTQ2+ dans l'espace virtuel.

## 5.2. Former et sensibiliser

- 5.2.1. **Offrir une formation obligatoire, continue et financée à l'ensemble du personnel des réseaux publics.** Les données révèlent la nécessité de former le personnel scolaire, professionnel, communautaire, sportif et culturel à tous les niveaux (formation de base et formation continue).
- 5.2.2. **Renforcer les obligations des employeur.es en matière de formation contre l'intimidation, le harcèlement et l'agression.** Des formations gratuites — et, surtout, obligatoires — sur les réalités LGBTQ2+ soutiendraient la prévention ainsi que le repérage plus efficacement des situations problématiques et l'intervention plus adaptée.
- 5.2.3. **Intégrer une approche intersectionnelle dans les formations.** Des modules de formation dédiés aux réalités intersectionnelles pourraient garantir une sensibilisation aux discriminations croisées et l'acquisition de compétences inclusives face à elles.
- 5.2.4. **Sensibiliser le grand public par des campagnes ciblées.** Les données suggèrent l'existence de préjugés persistants dans la société. Des campagnes d'éducation et de sensibilisation pourraient réduire les stéréotypes négatifs et soutenir la construction de normes sociales valorisant l'inclusion.
- 5.2.5. **Appuyer les initiatives communautaires.** Les organismes LGBTQ2+ jouent un rôle crucial dans la prévention, la sensibilisation et l'éducation, mais manquent souvent de ressources. Le soutien, tant financier que logistique, des pouvoirs publics permet le développement d'outils pédagogiques, de formations spécialisées et de services de proximité, renforçant ainsi la capacité de ces organismes à œuvrer contre la violence envers les personnes LGBTQ2+.

## 5.3. Implanter des mécanismes de soutien, d'intervention et de régulation

- 5.3.1. **Établir des canaux de plainte confidentiels et accessibles.** Le renforcement des recours, en ligne ou en personne, pourrait favoriser la divulgation, protéger contre les représailles et augmenter la probabilité d'interventions rapides.
- 5.3.2. **Offrir des ressources internes et externes spécialisées.** Le renforcement des ressources internes (cellules de soutien, référent-es formé-es) et des partenariats avec des organismes communautaires LGBTQ2+ pourrait améliorer l'accompagnement, augmenter la confiance des victimes dans les interventions et diversifier les modalités d'aide pour augmenter le bénéfice des personnes qui n'en tirent pas actuellement satisfaction.
- 5.3.3. **Développer des guides et outils pour les intervenant-es.** La création de guides standardisés, de protocoles d'intervention et de formations approfondies pour les professionnel·les de la santé, des services sociaux, des milieux scolaire et professionnel pourrait maximiser une prise en charge compétente, bienveillante et adaptée aux besoins spécifiques des victimes LGBTQ2+.
- 5.3.4. **Intervenir auprès des auteur-es de violences.** L'efficacité à long terme des interventions dépend non seulement de la protection des victimes, mais aussi d'une approche éducative envers les auteur-es. Les données soulignant la fréquence et la récurrence des agressions justifient un suivi auprès des personnes impliquées, incluant des sanctions réparatrices, de la sensibilisation aux réalités LGBTQ2+ et des approches de responsabilisation, afin de prévenir la récidive.



#### 5.4. Mettre en place des espaces inclusifs et des partenariats

- 5.4.1. **Créer et maintenir des alliances, comités et groupes de soutien internes.** Soutenir la création d’alliances pour le genre et la sexualité dans les écoles, milieux de travail, associations sportives et culturelles peut améliorer le climat et la visibilité de la diversité, en particulier dans les régions moins desservies en organisations communautaires.
- 5.4.2. **Favoriser les partenariats intersectoriels et communautaires.** Les organismes LGBTQ2+, associations sportives, culturelles et éducatives, et instances gouvernementales peuvent agir plus efficacement en collaborant. Les données démontrant la multiplicité des contextes de victimisation (intimidation à l’école, au travail, dans les loisirs, en ligne) légitiment l’importance de synergies et d’échanges de bonnes pratiques entre différents secteurs.
- 5.4.3. **Assurer des espaces physiques, sociaux et numériques inclusifs.** Aménager des espaces sécuritaires, accessibles, respectueux des identités, tant physiquement (vestiaires et toilettes universels, par exemple) qu’en ligne (via la modération des contenus), pourrait diminuer l’exposition des personnes LGBTQ2+ à l’intimidation, au harcèlement et aux comportements d’agression.
- 5.4.4. **Financer adéquatement les organismes LGBTQ2+.** Un soutien financier renforcé pour les organismes impliqués dans la prévention de l’intimidation et du harcèlement pourrait les aider à stabiliser leur personnel et renforcer sa compétence, à développer des programmes novateurs, à mieux accompagner les victimes et à intervenir dans les environnements peu desservis.

#### 5.5. Évaluer en continu et améliorer les pratiques

- 5.5.1. **Colliger régulièrement des données et assurer un suivi intersectionnel.** La réalisation régulière d’enquêtes, intégrant une analyse intersectionnelle (identité de genre, orientation sexuelle, origine ethnique, handicap), permettra d’affiner la compréhension des vulnérabilités, d’orienter les politiques et d’ajuster les interventions.
- 5.5.2. **Promouvoir la recherche intersectorielle, collaborative et participative.** Impliquer directement les communautés LGBTQ2+ dans la recherche et le développement d’outils d’intervention augmente la pertinence et la légitimité des solutions mises en place. Les données soulignant la diversité des vécus au sein des groupes LGBTQ2+ justifient le recours à des approches participatives, afin de mieux répondre aux besoins des sous-groupes les plus exposés à l’intimidation et au harcèlement.
- 5.5.3. **Diffuser et visibiliser les résultats, partager les pratiques exemplaires et ajuster les actions.** Le soutien à la diffusion des résultats d’enquêtes, à l’échange de bonnes pratiques entre milieux scolaires, professionnels et communautaires, et à la mise à jour continue des formations et protocoles est essentiel pour améliorer en continu les réponses apportées à l’intimidation et au harcèlement. Ces données indiquent les domaines prioritaires pour concentrer les efforts, améliorer les interventions et évaluer l’efficacité des actions menées.

## Références

- Ahmad, S. (2013). Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73–82.
- Baiocco, M., Blais, M., Samoilenko, M., Chamberland, L. et Côté, I. (2023). Élaboration d'un indice composite de qualité de l'emploi des travailleurs et travailleuses LGBTQ+ du Québec (Canada). *Revue internationale du Travail*, 162(2), 361–388.
- Blais, M., Jacques, R. et Samoilenko, M. (sous presses). L'intimidation scolaire ciblant les jeunes 2ELGBTQNB+ en situations de handicap au Canada : une approche intersectionnelle. *Revue Jeunes et Société*.
- Burke, S. E. et LaFrance, M. (2016). Lay conceptions of sexual minority groups. *Archives of Sexual Behavior*, 45(3), 635–650. <https://doi.org/10.1007/s10508-015-0655-5>
- Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres. (2019-2020a). Enquête *Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ+ (SAVIE-LGBTQ) 2019-2020* [Tableau de bord des données]. Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres. <https://shiny.initiativesnumeriques.org/savie-dashboard/>
- Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres. (2019-2020b). Enquête *Bien-être et résilience devant l'adversité (BRAV) 2019-2020* [Tableau de bord des données]. Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres. <https://shiny.initiativesnumeriques.org/brav-dashboard/fr/>
- Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres (2023-2024). *Étude québécoise sur les relations sociales des personnes LGBTQ+ dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2023-2024* [Jeu de données].
- Collins, W. A. et Steinberg, L. (2008). Adolescent development in interpersonal context. In W. Damon & R. M. Lerner (Eds.), *Child and adolescent development: An advanced course* (pp. 551–590), John Wiley & Sons, Inc.
- D'Augelli, A. R., Grossman, A. H. et Starks, M. T. (2006). Childhood gender atypicality, victimization, and PTSD among lesbian, gay, and bisexual youth. *Journal of Interpersonal Violence*, 21(11), 1462–1482.
- Dion, F. L., Baiocco, M., Blais, M., Boislard, M. A., Philibert, M., et l'équipe de recherche BRAV. (2024). Harcèlement au travail chez les jeunes de minorités sexuelles et de genre : une analyse de profils latents. *Revue Jeunes et Société*, 7(2), 58–80.
- Institut de la statistique du Québec (2024). *L'intimidation et la cyberintimidation au Québec : Portrait à partir de l'Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*. Institut de la statistique du Québec, 166 p.
- Jacques, R., Blais, M. et Galantino, G. J. (2024). Le bien-être des jeunes trans et non-binaires face à l'intimidation en contexte scolaire : un portrait intersectionnel. Dans J. Cotton, A. Pullen Sansfaçon et N. Courcy (dir.), *Pratiques psychoéducatives auprès des jeunes trans et non-binaires* (p. 137–166). Presses de l'Université du Québec.
- Loi sur l'instruction publique. RLRQ c. I -13.3, art. 13(1,1°)  
<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/i-13.3#se:13>
- Loi sur les normes du travail. RLRQ c. N-1.1, art. 81.18.  
[https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1#se:81\\_18](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1#se:81_18)
- Olweus, D. (1994). Bullying at School. Dans Huesmann, L.R. (dir.), *Aggressive Behavior: Current Perspectives* (p. 97–130). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4757-9116-7\\_5](https://doi.org/10.1007/978-1-4757-9116-7_5)
- Prior, E. E. (2021). Navigating Genders and Orientations. Dans *The Routledge International Handbook of Social Work and Sexualities* (1<sup>e</sup> éd., p. 56–66). Routledge.