

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*



Pour tout renseignement concernant l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et les données statistiques dont il dispose, s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5T4

Téléphone :
418 691-2401
1 800 463-4090 (Canada et États-Unis)

Site Web : statistique.quebec.ca

Ce document est disponible seulement en version électronique.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1^{er} trimestre 2024
ISBN 978-2-550-96698-2 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2024

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction

Janvier 2024

Avant-propos

L'intimidation et la cyberintimidation sont des problématiques répandues au Québec qui peuvent entraîner des répercussions importantes sur les personnes qui les vivent et sur leur entourage. Ces problématiques sont ainsi au cœur des préoccupations du gouvernement du Québec qui a lancé, en 2021, le Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation 2020-2025. Ce plan prévoit l'élaboration de diverses stratégies de prévention, de sensibilisation, d'intervention et de soutien.

L'Étude sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022 (EQRS), dont la réalisation a été confiée à l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) par le ministère de la Famille, constitue une première étape importante pour mieux saisir l'étendue de l'intimidation et de la cyberintimidation au Québec et leurs particularités dans les différents contextes où elles surviennent. Les données présentées dans ce rapport permettent aussi de connaître les caractéristiques des personnes les plus susceptibles de vivre de l'intimidation ou de la cyberintimidation.

Dans ce rapport, en plus de brosser un portrait de l'intimidation et de la cyberintimidation à l'école, au travail et ailleurs, on s'intéresse aux effets ressentis et aux ressources auxquelles peuvent faire appel les personnes touchées par ces problématiques.

Cette étude n'aurait pas pu être réalisée sans la participation des 21 845 personnes qui ont répondu au questionnaire de l'EQRS. Au nom de l'ISQ, je tiens à les remercier et à exprimer ma reconnaissance au ministère de la Famille pour sa collaboration et son soutien tout au long de ce projet.

Le statisticien en chef,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Simon Bergeron', written in a cursive style.

Simon Bergeron

Publication réalisée à l'Institut de la statistique du Québec par :	Daniela Aranibar Zeballos et Jesseca Paquette
Avec la collaboration de :	Valeriu Dumitru, Amélie Groleau et Amélie Ducharme
Sous la direction de :	Nathalie Audet
Révision linguistique et édition :	Direction de la diffusion et des communications
Comité de relecture interne :	Amélie Ducharme, Marie-Eve Tremblay, Oussama Dabdoubi, Nathalie Audet et Bertrand Perron
Comité d'orientation du projet :	Nathalie Audet, Marie Andrée Gravel, Marie-Eve Tremblay et Daniela Aranibar Zeballos Institut de la statistique du Québec Marilyne Brisebois, Karine Coenen et Mélanie Gagnon Ministère de la Famille Claire Beaumont Université Laval Martin Blais Université du Québec à Montréal Dominique Gagné et Nathalie Jauvin Institut national de santé publique du Québec
Enquête financée par :	Ministère de la Famille Institut de la statistique du Québec
Enquête sous la responsabilité de :	Direction des enquêtes et des indicateurs sociaux Institut de la statistique du Québec
Photo en couverture :	SDI Productions / iStock
Pour tout renseignement concernant le contenu de cette publication :	Institut de la statistique du Québec 200, chemin Sainte-Foy, 3 ^e étage Québec (Québec) G1R 5T4 Téléphone : 418 691-2401 1 800 463-4090 (Canada et États-Unis) Site Web : statistique.quebec.ca

Notice bibliographique suggérée

ARANIBAR ZEBALLOS, Daniela, et Jesseca PAQUETTE (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*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 166 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/intimidation-quebec-eqrs-2022.pdf].

Avertissements

En raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties. L'absence d'astérisque dans les tableaux ou figures signifie que toutes les estimations ont une bonne précision (coefficient de variation [CV] $\leq 15\%$).

Signes conventionnels

*	Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
**	Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
CV	Coefficient de variation
Pe	Population estimée
x	Donnée confidentielle ; donnée présentant un risque de divulgation de renseignements.
%	Pourcentage

Sigles et acronymes

AEC	Attestation d'études collégiales
AEP	Attestation d'études professionnelles
ASP	Attestation de spécialisation professionnelle
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
DEC	Diplôme d'études collégiales
DEP	Diplôme d'études professionnelles
DES	Diplôme d'études secondaires
EQRS	Enquête québécoise sur les rapports sociaux
FIPA	Fichier d'inscription des personnes assurées
LGB+	Personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles ou d'une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle
MFR	Mesure du faible revenu
RAMQ	Régie de l'assurance maladie du Québec
RH	Ressources humaines
RSS	Région sociosanitaire

Table des matières

Faits saillants	11
Introduction	15
Méthodologie en bref	25
1 Ampleur de l'intimidation et de la cyberintimidation	29
1.1 Intimidation et cyberintimidation en contexte scolaire	32
1.1.1 Ampleur de l'intimidation et de la cyberintimidation en contexte scolaire	32
1.1.2 Caractéristiques des personnes ayant vécu de l'intimidation et de la cyberintimidation	33
1.1.3 Comportements d'intimidation et de cyberintimidation le plus répandus en contexte scolaire	35
1.2 Harcèlement et cyberharcèlement au travail	37
1.2.1 Ampleur du harcèlement et du cyberharcèlement au travail	37
1.2.2 Caractéristiques des personnes ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail	38
1.2.3 Comportements de harcèlement et de cyberharcèlement le plus répandus en contexte de travail	41
1.3 Intimidation et cyberintimidation hors des contextes scolaire et de travail	43
1.3.1 Ampleur de l'intimidation et de la cyberintimidation hors des contextes scolaire et de travail	43
1.3.2 Caractéristiques des personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation	44
1.3.3 Comportements d'intimidation et de cyberintimidation le plus répandus hors des contextes scolaire et de travail	47
1.4 Intimidation et cyberintimidation pour l'ensemble des contextes	49
1.4.1 Ampleur de l'intimidation et de la cyberintimidation pour l'ensemble des contextes	49
1.4.2 Caractéristiques des personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans au moins un des trois contextes	50
1.5 Informations complémentaires	54

2	Ressources d'aide et démarches entreprises pour mettre fin à l'intimidation et la cyberintimidation vécue	57
2.1	Perception de la prévention à l'école et au travail	58
2.2	Ressources d'aide et démarches entreprises en contexte scolaire	59
2.2.1	Avoir parlé ou non de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue	60
2.2.2	Ressources d'aide	62
2.2.3	Réactions du personnel scolaire	65
2.2.4	Démarches entreprises pour mettre fin à l'intimidation ou à la cyberintimidation	69
2.3	Ressources d'aide et démarches entreprises en contexte de travail	74
2.3.1	Avoir parlé ou non du harcèlement ou du cyberharcèlement vécu	74
2.3.2	Ressources d'aide	77
2.3.3	Démarches entreprises pour mettre fin au harcèlement et au cyberharcèlement	83
2.4	Ressources d'aide et démarches entreprises hors des contextes scolaire et de travail	87
2.4.1	Avoir parlé ou non de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue	87
2.4.2	Ressources d'aide	89
2.4.3	Démarches entreprises pour mettre fin à l'intimidation ou à la cyberintimidation	96
3	Effets de l'intimidation et de la cyberintimidation	101
3.1	Effets de l'intimidation et de la cyberintimidation en contexte scolaire	102
3.1.1	Effets négatifs ressentis	102
3.1.2	Nombre d'effets négatifs ressentis	103
3.1.3	Caractéristiques des personnes ayant ressenti des effets négatifs	104
3.1.4	Nombre d'effets négatifs ressentis selon certaines caractéristiques	105
3.2	Effets du harcèlement et du cyberharcèlement en contexte de travail	107
3.2.1	Effets négatifs ressentis	107
3.2.2	Nombre d'effets négatifs ressentis	108
3.2.3	Caractéristiques des personnes ayant ressenti des effets négatifs	108
3.2.4	Nombre d'effets négatifs ressentis selon certaines caractéristiques	110
3.3	Effets de l'intimidation et de la cyberintimidation hors des contextes scolaire et de travail	112
3.3.1	Effets négatifs ressentis	112
3.3.2	Nombre d'effets négatifs ressentis	112
3.3.3	Caractéristiques des personnes ayant ressenti des effets négatifs	113
3.3.4	Nombre d'effets négatifs ressentis selon certaines caractéristiques	115

4	Auteurs et autrices d'intimidation ou de cyberintimidation	117
4.1	Auteurs et autrices d'intimidation ou de cyberintimidation en contexte scolaire	118
4.2	Auteurs et autrices de harcèlement et de cyberharcèlement en contexte de travail	119
4.2.1	Auteurs et autrices de harcèlement	119
4.2.2	Auteurs et autrices de cyberharcèlement	120
4.3	Auteurs et autrices d'intimidation ou de cyberintimidation hors des contextes scolaire et de travail	121
4.3.1	Auteurs et autrices d'intimidation	122
4.3.2	Auteurs et autrices de cyberintimidation	122
5	Comportements d'agression	125
5.1	Comportements d'agression en contexte scolaire	127
5.2	Comportements d'agression en contexte de travail	129
5.3	Comportements d'agression hors des contextes scolaire et de travail	131
5.4	Comportements d'agression dans au moins un des trois contextes	133
5.5	Informations complémentaires	135
	Conclusion	137
	Annexe 1 – Comportements d'agression de l'EQRS	147
	Annexe 2 – Portrait des populations visées par l'étude	149
	Bibliographie	155
	Glossaire	161

Faits saillants

L'Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022 (EQRS) porte sur l'intimidation et la cyberintimidation vécues par les personnes âgées de 12 ans et plus dans divers contextes au Québec. Plus précisément, des renseignements ont été recueillis auprès de 21 845 personnes sur l'intimidation, la cyberintimidation, le harcèlement et le cyberharcèlement¹ au travail vécus dans les 12 mois précédant l'étude. Ces renseignements comprennent notamment les formes de soutien utilisées par les personnes qui ont vécu ces problématiques, les démarches qu'elles ont entreprises pour y mettre fin, les effets qu'elles ont ressentis et des informations au sujet des personnes autrices de ces actes.

Le rapport statistique brosse un portrait détaillé de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue en contexte scolaire et en dehors des contextes scolaire et de travail, et du harcèlement ou cyberharcèlement vécu en contexte de travail. Il présente également les résultats d'analyses bivariées portant sur les principaux indicateurs mentionnés ci-dessus et certaines variables sociodémographiques.

Notons que les résultats présentés font toujours référence aux personnes de 12 ans et plus au Québec ainsi qu'à la période de 12 mois précédant l'étude, dont la collecte a eu lieu à l'automne 2022 et à l'hiver 2023.

Portrait de l'intimidation et de la cyberintimidation au Québec

- ▶ Tous contextes confondus, les résultats de l'EQRS indiquent qu'environ 12 % des personnes de 12 ans et plus au Québec ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation au cours des 12 mois précédant l'étude.
- ▶ En contexte scolaire, environ 13 % des personnes qui ont suivi un ou des cours dans un établissement scolaire ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation. On remarque une proportion statistiquement plus élevée de personnes qui ont vécu ces problématiques chez les personnes de 12 à 17 ans que chez celles âgées de 18 à 24 ans et celles âgées de 25 à 44 ans (27 % c. 3,9 %* à 8 %). C'est également le cas chez :
 - les personnes au primaire ou au secondaire (28 % c. 3,4 %* à 8 %*);
 - les personnes nées au Canada (14 % c. 10 %);
 - les personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles ou d'une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle (personnes LGBTQ+) (26 % c. 11 %);
 - les personnes transgenres ou non binaires (34 %* c. 13 %);
 - les personnes qui ont une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (23 % c. 11 %).

1. Dans l'EQRS, ces problématiques sont définies comme étant des actes blessants ou agressifs qui ont pour effet de nuire à la personne visée, qui sont répétitifs et qui surviennent dans un contexte d'inégalité des rapports de force entre la personne visée et la personne autrice de ces actes.

- ▶ En contexte de travail, environ 8 % des personnes qui occupaient un emploi ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement. La proportion de personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail est plus élevée chez les personnes âgées de 18 à 24 ans que chez celles d'autres groupes d'âge (12 % c. 3,9 %* à 9 %). C'est aussi le cas parmi :
 - les femmes (10 % c. 7 %);
 - les personnes LGBTQ+ (16 % c. 7 %);
 - les personnes transgenres ou non binaires (23 % c. 8 %);
 - les personnes autochtones vivant hors communauté ou appartenant à une minorité visible (respectivement 13 %* et 11 % c. 7 % à 8 %);
 - les personnes qui ont une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (17 % c. 7 %);
 - les personnes dont le niveau de revenu du ménage est faible (11 % c. 7 % à 8 %).
- ▶ Hors des contextes scolaire et de travail (activités sportives ou de loisir, voisinage, etc.), environ 7 % des personnes de 12 ans et plus ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation. On constate qu'il y a une proportion significativement plus élevée de personnes qui ont vécu l'une ou l'autre de ces problématiques parmi les personnes âgées de 12 à 17 ans que parmi celles d'autres groupes d'âge (14 % c. 2,5 % à 12 %). C'est aussi le cas chez :
 - les femmes (7 % c. 6 %);
 - les personnes LGBTQ+ (18 % c. 6 %);
 - les personnes transgenres ou non binaires (21 %* c. 6 %);
 - les personnes autochtones vivant hors communauté ou appartenant à une minorité visible (respectivement 13 % et 9 % c. 6 % à 7 %);
 - les personnes qui ont une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (13 % c. 5 %);
 - les personnes ayant un niveau de revenu de ménage faible (9 % c. 6 %).

Ressources d'aide et démarches entreprises

- ▶ En contexte scolaire, parmi les personnes qui ont subi de l'intimidation ou de la cyberintimidation, l'étude révèle que 60 % ont parlé de la situation vécue à quelqu'un et que 83 % ont entrepris au moins une démarche pour y mettre fin.
- ▶ En contexte de travail, environ 78 % des personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement ont parlé de ces comportements vécus à une ressource d'aide, et 68 % ont entrepris une ou plusieurs démarches pour que ces problématiques prennent fin.
- ▶ En dehors de ces deux contextes, environ 61 % des personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation se sont confiées à quelqu'un, et 81 % ont entrepris au moins une démarche pour y mettre fin.
- ▶ Pour ces trois contextes, parmi les principales raisons évoquées pour ne pas avoir parlé des expériences vécues à quelqu'un, on note le fait de ne pas en avoir ressenti le besoin d'en parler, d'avoir pensé que le fait d'en parler ne réglerait pas la situation ou d'avoir craint que la situation ne soit pas prise au sérieux.

Effets ressentis

- ▶ En contexte scolaire, environ 63 % des personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation ont ressenti au moins un effet négatif sur leur travail scolaire, leur estime de soi, leur santé ou leur vie personnelle. On constate qu'il y a une proportion significativement plus élevée de personnes qui ressentent au moins un effet négatif chez les femmes que chez les hommes (73 % c. 54 %), ainsi que parmi :
 - les personnes LGBTQ+ (77 % c. 60 %);
 - les personnes ayant une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (80 % c. 58 %).
- ▶ En contexte de travail, environ 72 % des personnes ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement ont ressenti au moins un effet négatif sur leur travail, leur estime de soi, leur santé ou leur vie personnelle. Les résultats indiquent qu'il y a une proportion plus élevée de personnes qui ont ressenti au moins un effet négatif parmi les femmes que parmi les hommes (77 % c. 66 %). C'est également le cas chez :
 - les personnes ayant une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (85 % c. 68 %);
 - les personnes dont le niveau de revenu du ménage est faible, moyen-faible ou moyen-élevé que chez celles dont le niveau de revenu du ménage est élevé (75 % à 77 % c. 63 %).
- ▶ Hors des contextes scolaire et de travail, environ 52 % des personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation ont ressenti au moins un effet négatif sur leur estime de soi, leur santé ou leur vie personnelle. On observe une proportion plus élevée de personnes qui ont ressenti au moins un effet négatif parmi les personnes de 64 ans et moins que parmi celles âgées de 65 ans et plus (52 % à 59 % c. 37 %). C'est aussi le cas chez :
 - les femmes (58 % c. 46 %);
 - les personnes LGBTQ+ (63 % c. 48 %);
 - les personnes transgenres ou non binaires (81 % c. 51 %);
 - les personnes ayant une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (64 % c. 47 %).

Auteurs ou autrices des comportements à l'étude

- ▶ En contexte scolaire, pour environ 97 % des personnes qui ont suivi un ou des cours dans un établissement scolaire et qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation, les auteurs ou autrices de ces actes étaient des élèves ou des étudiants et étudiantes. Pour 18 %, il s'agissait de professeurs ou professeures. Notons qu'il pouvait y avoir plus d'un type d'auteur ou autrice identifié.
- ▶ En contexte de travail, pour près de 58 % des personnes qui ont vécu du harcèlement au travail et pour 50 % de celles qui ont vécu du cyberharcèlement, ce sont des utilisateurs ou utilisatrices de service qui en étaient les auteurs ou autrices. Pour 52 % des personnes qui ont subi du harcèlement et pour 50 % de celles qui ont subi du cyberharcèlement, ce sont des collègues.
- ▶ En dehors de ces deux contextes, pour environ 82 % des personnes qui ont vécu de l'intimidation et 87 % de celles qui ont vécu de la cyberintimidation, ce sont des inconnus ou inconnues qui ont commis ces actes.

Introduction

Contexte et objectifs de l'EQRS

En 2015, le gouvernement du Québec a lancé son premier Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation – *Ensemble contre l'intimidation, une responsabilité partagée* (Ministère de la Famille 2015). Les cinq grandes orientations de ce plan d'action visent entre autres à sensibiliser la population, à prévenir l'intimidation, à fournir un soutien aux personnes ayant subi de l'intimidation et aux intervenants et intervenantes, et à planifier des interventions appuyées sur des données probantes.

Depuis le lancement de ce plan d'action, la plupart des mesures ont été réalisées. Par contre, les résultats des actions demeurent difficiles à mesurer en raison de l'absence de données précises sur l'ampleur de l'intimidation dans l'ensemble de la population québécoise. En effet, ce concept a surtout fait l'objet de recherches auprès des jeunes, en particulier dans le milieu scolaire.

En 2021, le gouvernement a lancé son deuxième plan d'action concerté en la matière, *S'engager collectivement pour une société sans intimidation* (Ministère de la Famille 2021). La réalisation d'un portrait statistique global de l'intimidation et de la cyberintimidation est une mesure centrale de ce nouveau plan d'action. Pour ce faire, le ministère de la Famille a confié à l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) le développement et la réalisation d'une première enquête¹ populationnelle sur l'intimidation dans tous les contextes auprès de la population de 12 ans et plus au Québec. L'ISQ a donc mené l'*Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022* (EQRS), à savoir la première enquête populationnelle sur l'intimidation réalisée auprès de personnes âgées de 12 ans et plus.

Dans la présente étude, l'objectif est de dresser un portrait de l'intimidation selon certains contextes et de connaître son ampleur pour certaines sous-populations. Plus précisément, l'étude permet de :

- décrire l'intimidation et la cyberintimidation ;
- mesurer ces problématiques dans trois contextes (le contexte scolaire, de travail² et ailleurs) ;
- broser un portrait des caractéristiques des personnes qui subissent de l'intimidation et de la cyberintimidation ;
- détailler les moyens utilisés pour éviter des situations d'intimidation et de cyberintimidation ou y mettre fin ;
- se pencher sur les formes de soutien utilisées par les personnes qui ont subi de l'intimidation et de la cyberintimidation et sur leur utilité pour améliorer la situation.

1. Notons que le terme « étude » est utilisé dans le titre du projet et à plusieurs reprises dans ce rapport d'analyse pour assurer l'uniformité entre celui-ci et le questionnaire de l'EQRS.

2. En contexte de travail, les termes « harcèlement » et « cyberharcèlement » seront utilisés pour décrire les concepts mesurés.

Qu'est-ce que l'intimidation ?

L'intimidation est définie de différentes façons dans la littérature scientifique. D'une part, pour plusieurs chercheuses et chercheurs ou organismes, l'intimidation est un concept initialement développé pour décrire une problématique en milieu scolaire et se limite aux enfants ou aux jeunes (Olweus 1994 ; Agence de la santé publique du Canada 2016 ; Centers for Disease Control and Prevention 2020). D'autre part, pour d'autres instances telles que le gouvernement du Québec, l'intimidation a un sens plus large, c'est-à-dire que ce terme est utilisé pour décrire une problématique qui se produit dans tous les milieux et à tous âges.

Malgré les variations existantes, la définition de l'intimidation développée par le psychologue Dan Olweus demeure une référence dont les éléments principaux sont repris par plusieurs équipes de recherche et organismes :

Bullying is a specific type of aggressive behaviour that involves unwanted, negative actions in which someone intentionally and repeatedly harms and discomforts another person who has difficulty defending himself or herself.

(Olweus, 1994)

Selon cette définition, pour qu'il y ait intimidation, trois éléments essentiels sont à prendre en compte :

- le caractère agressif des comportements (dans le but de blesser ou de nuire) ;
- le caractère répétitif ;
- le fait que la personne vivant de l'intimidation ne soit pas en mesure de se défendre.

Ces trois éléments sont repris dans la définition d'intimidation adoptée par le gouvernement du Québec dans la Loi sur l'instruction publique (RLRQ c I-13.3, art 13) :

« tout 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. »

Pour faire état de l'intimidation et de la cyberintimidation vécues au Québec (figure 1)³, on a également utilisé ces éléments dans la conception des indicateurs de l'EQRS.

3. Les différences entre les diverses définitions du concept d'intimidation dans la littérature scientifique, notamment en lien avec les fréquences et les populations visées, empêchent les comparaisons directes des résultats de l'EQRS avec ceux d'autres études.

Les gestes posés se caractérisent par le fait d'être de nature **agressive et d'avoir pour effet de nuire**⁴ et prennent ainsi la forme de comportements d'agression. Afin d'être considérés comme de l'intimidation, ces comportements doivent aussi être **répétitifs** et s'inscrire dans un contexte d'**inégalité des rapports de force** entre la personne qui les subit et les auteurs ou autrices de ces agressions (p. ex. en raison de la différence d'âge, de taille ou de popularité). Précisons que lorsque les comportements cités dans l'EQRS se produisent dans le contexte d'une relation amoureuse ou intime avec un ou une partenaire ou ex-partenaire, ils pourraient relever d'un contexte de violence conjugale plutôt que de l'intimidation⁵ (Comité interministériel de coordination en matière de violence conjugale et familiale 1995 ; Laforest et autres 2018). S'ils ont lieu dans le contexte familial et qu'un enfant subit ce type de comportements répétés de la part d'un ou de ses parents, il pourrait s'agir de maltraitance envers les enfants (Laforest et autres 2018 ; Organisation mondiale de la santé 2022).

Dans le cadre de l'EQRS, l'intimidation est distinguée de la cyberintimidation. Ainsi, lorsqu'on fait référence à la cyberintimidation, on se réfère exclusivement 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. En revanche, lorsque l'on parle d'intimidation, on fait référence aux comportements qui ont lieu hors du cyberspace, sans l'entremise des technologies de l'information.

L'EQRS fournit aussi des données sur l'intimidation à caractère discriminatoire. Selon la Commission canadienne des droits de la personne, le terme « discrimination » réfère au fait d'être traité de manière négative en raison de caractéristiques personnelles telles que l'origine nationale ou ethnique de la personne, son orientation sexuelle, son identité ou son expression de genre, entre autres (Commission canadienne des droits de la personne 2022). L'EQRS s'attarde spécifiquement à l'intimidation à caractère discriminatoire en lien avec la couleur de peau ou l'ethnie de la personne, son orientation sexuelle, ou encore son identité ou expression de genre. Bien que la cyberintimidation peut aussi être à caractère discriminatoire, aucun comportement à caractère discriminatoire n'a été mesuré dans la cyberintimidation, et ce, dans le but de réduire le fardeau de la personne répondante.

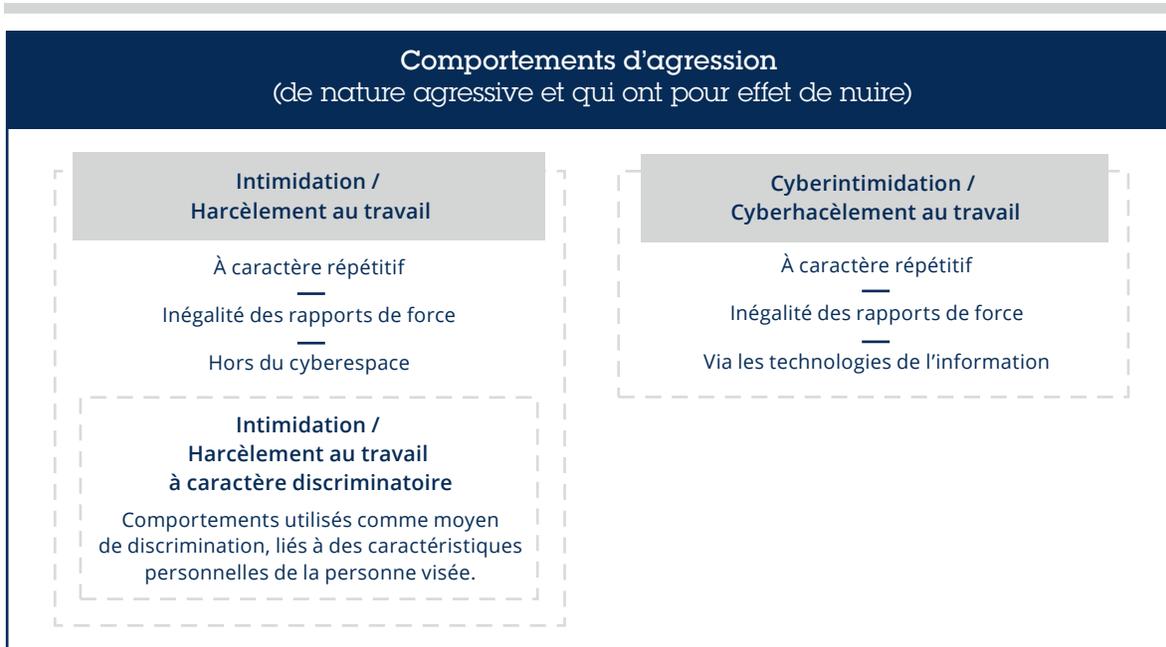
Notons qu'au Québec, les comportements d'agression à caractère répétitif qui surviennent en contexte de travail sont appelés « harcèlement au travail ». Ainsi, dans ce rapport, les termes « harcèlement » et « cyberharcèlement » sont utilisés lorsqu'on traite de ce contexte. Toutefois, les concepts de harcèlement et de cyberharcèlement au travail sont opérationnalisés de la même façon que ceux de l'intimidation et de la cyberintimidation. Par conséquent, ils diffèrent de la définition légale du harcèlement au travail⁶.

-
4. À la différence de la définition d'Olweus, la définition gouvernementale considère que si l'auteur ou l'autrice de l'intimidation ou de la cyberintimidation n'a pas toujours l'intention de blesser, le comportement d'agression a cependant pour effet de blesser la personne qui le subit.
 5. Pour plus d'informations sur cette thématique, voir le rapport de *l'Enquête québécoise sur la violence commise par des partenaires intimes 2023*.
 6. La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique au travail comme étant « une 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. »

Le diagramme ci-dessous présente le cadre conceptuel de l'EQRS.

Figure 1

Cadre conceptuel de l'EQRS 2022



Dans quels contextes peuvent survenir l'intimidation et la cyberintimidation ?

La littérature scientifique traite de l'intimidation et de la cyberintimidation comme des problématiques vécues par des enfants et des jeunes, généralement dans le cadre scolaire (Olweus 1994 ; Agence de la santé publique du Canada 2016 ; Centers for Disease Control and Prevention 2020). Cependant, dans ses plans d'action, le gouvernement du Québec adopte une utilisation plus large des termes intimidation et cyberintimidation et les décrit comme pouvant survenir dans tous types de contextes et à tous âges (Ministère de la Famille 2015 ; Ministère de la Famille 2021).

En conformité avec la vision gouvernementale, l'EQRS se penche sur l'intimidation et la cyberintimidation vécues par les personnes âgées de 12 ans et plus au Québec dans trois contextes, soit le contexte scolaire, celui de travail et le contexte « autre ». Ce dernier englobe les différentes activités et situations qui peuvent se dérouler hors des deux premiers contextes. Rappelons qu'en contexte de travail, dans ce rapport, les termes « harcèlement » et « cyberharcèlement » sont privilégiés.

Précisons que les contextes ne sont pas définis selon un lieu physique ou selon le lien qui unit la personne qui a subi de l'intimidation et l'auteur ou l'autrice de l'intimidation. En effet, on tient compte du cadre de l'activité dans lequel une situation est survenue pour déterminer son contexte.

Par exemple, le contexte scolaire fait référence à tout ce qui est lié à la fréquentation d'un établissement scolaire. L'EQRS vise toute personne de 12 ans et plus qui a suivi au moins un cours dans un établissement scolaire dans les 12 mois précédant l'étude. Ces élèves ou étudiants et étudiantes peuvent avoir fréquenté

une école primaire⁷ ou secondaire, une école de métiers ou de formation professionnelle, un cégep ou une université. On considère donc qu'il y a eu intimidation dans un contexte scolaire si celle-ci s'est produite, entre autres, dans un établissement scolaire, dans une cour d'école, sur un campus, lors d'une activité parascolaire, lors d'une sortie scolaire, lors de déplacements depuis ou vers l'école, etc. En ce qui concerne la cyberintimidation, on considère que cette dernière est survenue dans un contexte scolaire si celle-ci s'est produite, par exemple, dans le canal Teams ou la salle Zoom de la classe, dans un groupe de discussion auquel prennent part des élèves ou étudiants et étudiantes sur une application quelconque, etc.

Parallèlement, le contexte de travail fait référence à tout ce qui est lié à l'exercice d'un emploi, que la personne soit salariée ou à son compte. La population à l'étude est toute personne de 12 ans et plus qui a eu un emploi dans les 12 mois précédant l'étude. On considère qu'il y a eu harcèlement dans un contexte de travail si celui-ci s'est produit, par exemple, lors des heures de travail, lors d'une activité avec des collègues, lors d'une formation à l'extérieur, etc. On considère qu'il y a eu cyberharcèlement dans un contexte de travail si celui-ci s'est produit, entre autres, dans un canal Teams ou dans une salle Zoom utilisés pour le travail, dans un groupe de discussion de travail auquel prennent part des collègues sur une application quelconque, etc.

Le contexte « autre » fait référence à tout ce qui n'est pas lié à la fréquentation d'un établissement scolaire ou à l'exercice d'un emploi, par exemple la pratique d'activités sportives ou culturelles, ou encore des interactions dans le voisinage. Dans ce contexte, toute personne de 12 ans et plus est incluse dans la population à l'étude.

Comment mesurer l'intimidation et la cyberintimidation ?

Comportements d'agression

L'instrument de mesure de l'EQRS comprend, pour chacun des trois contextes, un certain nombre d'énoncés⁸ liés à des comportements d'agression qui peuvent être subis hors du cyberspace et dans le cyberspace. Ces énoncés se rapportent aux éléments mentionnés précédemment, soit au fait d'être de nature blessante ou désagréable et d'avoir pour effet de nuire. Ils ont été sélectionnés à partir d'instruments validés qui ont servi à mesurer l'intimidation ou la cyberintimidation dans le cadre d'autres études menées au Québec ou ailleurs⁹.

Certains de ces énoncés portent sur des paroles ou des gestes blessants en lien avec la couleur de peau ou l'ethnie de la personne visée, son orientation sexuelle réelle ou présumée, ou bien encore son identité de genre réelle ou présumée, ou la manière dont elle l'exprime. Dans l'EQRS, on utilise ces énoncés pour se pencher sur l'intimidation à caractère discriminatoire dans les analyses.

Dans le chapitre 5, on s'intéresse aux comportements d'agression dans les différents contextes à l'étude afin de compléter le portrait de l'intimidation et de la cyberintimidation dressé dans les chapitres antérieurs.

7. Bien que l'EQRS vise les personnes de 12 ans et plus, certains élèves fréquentaient encore une école primaire au moment de l'étude.
8. Consulter l'annexe 1 pour la liste complète d'énoncés portant sur les comportements d'agression inclus dans l'EQRS.
9. Entre autres, l'*Enquête canadienne sur la santé des jeunes et des enfants* (Statistique Canada 2019), l'*Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire* (ISQ 2017), le questionnaire sur la sécurité et la violence à l'école (Beaumont et autres 2021), « Les Canadiens au travail et à la maison » de l'*Enquête sociale générale* (Statistique Canada 2016) et le « Cyberbullying Victimization Scale » (Hinduja et Patchin 2014).

Caractère répétitif

Pour chaque énoncé relatif à un comportement d'agression, la personne répondante devait indiquer la fréquence à laquelle elle avait vécu ce comportement au cours des 12 mois précédant l'étude. Les choix de réponse étaient : « Jamais », « Une fois par mois ou moins », « 2 à 3 fois par mois » et « Une fois par semaine ou plus ». Dans le cadre de l'EQRS, la mesure de l'intimidation tient compte uniquement des comportements d'agression à caractère répétitif, à savoir les comportements vécus hors du cyberespace par la personne de deux à trois fois par mois ou une fois par semaine ou plus, selon les seuils suggérés par Beaumont et autres (2014).

En ce qui concerne la cyberintimidation, l'opérationnalisation du caractère répétitif des comportements survenus via les technologies de l'information dépend du type de comportement d'agression. On note deux types : les comportements « directs », survenus dans la sphère privée, et les comportements « indirects », survenus dans la sphère publique (Thomas et autres 2015). Or, en raison de la facilité qu'ont d'autres personnes que l'auteur initial ou l'autrice initiale à partager des publications sur les réseaux sociaux ou d'autres technologies de l'information, il suffit qu'un comportement d'agression « indirect » survienne une fois par mois ou moins pour que celui-ci soit considéré par certains chercheuses et chercheurs comme étant à caractère répétitif (Thomas et autres 2015 ; Selkie et autres 2016 ; Olweus et Limber 2018). Tous les énoncés utilisés dans l'instrument de mesure de l'EQRS sont dits « indirects », à l'exception de celui-ci : « À quelle fréquence est-ce que quelqu'un vous a écrit des propos méchants ou blessants ou a menacé de vous faire du mal par courriel, par message texte ou via tout autre type d'application de messagerie directe ? ». Ainsi, pour que ce comportement soit considéré comme étant de la cyberintimidation, la personne répondante devait avoir répondu « 2 à 3 fois par mois » ou « Une fois par semaine ou plus ».

Rapports de force

L'inégalité dans les rapports de force entre la personne qui vit les comportements d'agression répétitifs et les personnes qui en sont les auteurs et autrices est un autre élément pris en compte dans l'opérationnalisation de l'intimidation et de la cyberintimidation. Cette différence de rapports de force peut se manifester sous plusieurs formes et n'est pas toujours visible. Par exemple, cette inégalité peut être attribuable à certains facteurs comme la différence d'âge, la différence sur le plan de la force physique ou la différence en popularité (INSPQ 2019a ; Ministère de la Famille 2021).

Puisque le questionnaire de l'EQRS portait uniquement sur l'intimidation que les personnes participantes ont vécue, et non pas sur celle qu'elles ont commise, il n'est pas possible de déterminer ni les raisons ayant poussé des personnes à adopter des comportements d'agression ni les rapports de force entre la personne qui les a subis et l'auteur ou l'autrice de ces derniers.

Toutefois, pour que l'on puisse tout de même tenir compte de cet élément, les personnes répondantes ayant subi des comportements d'agression à caractère répétitif devaient indiquer qui en étaient les auteurs ou autrices parmi une liste. Les types d'auteurs et autrices des comportements d'agression figurant dans la liste sont les personnes avec lesquelles on peut communément interagir dans un contexte donné et celles avec qui on peut développer une relation dans laquelle il pourrait y avoir une inégalité des rapports de force¹⁰. La figure 2 présente les auteurs ou autrices proposés pour chacun des contextes à l'étude.

10. Notons que pour minimiser le fardeau de la personne répondante, l'information permettant d'exclure les comportements dont des partenaires amoureux ou intimes étaient les auteurs ou autrices n'a pas été recueillie. Ainsi, la mesure de l'intimidation de l'EQRS comporte une limite, puisqu'elle ne permet pas d'écarter une partie des comportements d'agression qui pourraient plutôt relever de la violence conjugale.

Figure 2

Auteurs et autrices des comportements d'agression proposés dans l'EQRS



Contexte scolaire

- des étudiant(e)s de l'établissement scolaire fréquenté par la personne ;
- des professeur(e)s ou des membres du personnel scolaire.



Contexte de travail

- des supérieur(e)s ;
- des employé(e)s sous la responsabilité de la personne ;
- des collègues ;
- des utilisateur(-trice)s de services, p. ex., des élèves, des patient(e)s ou des bénéficiaires, la clientèle.



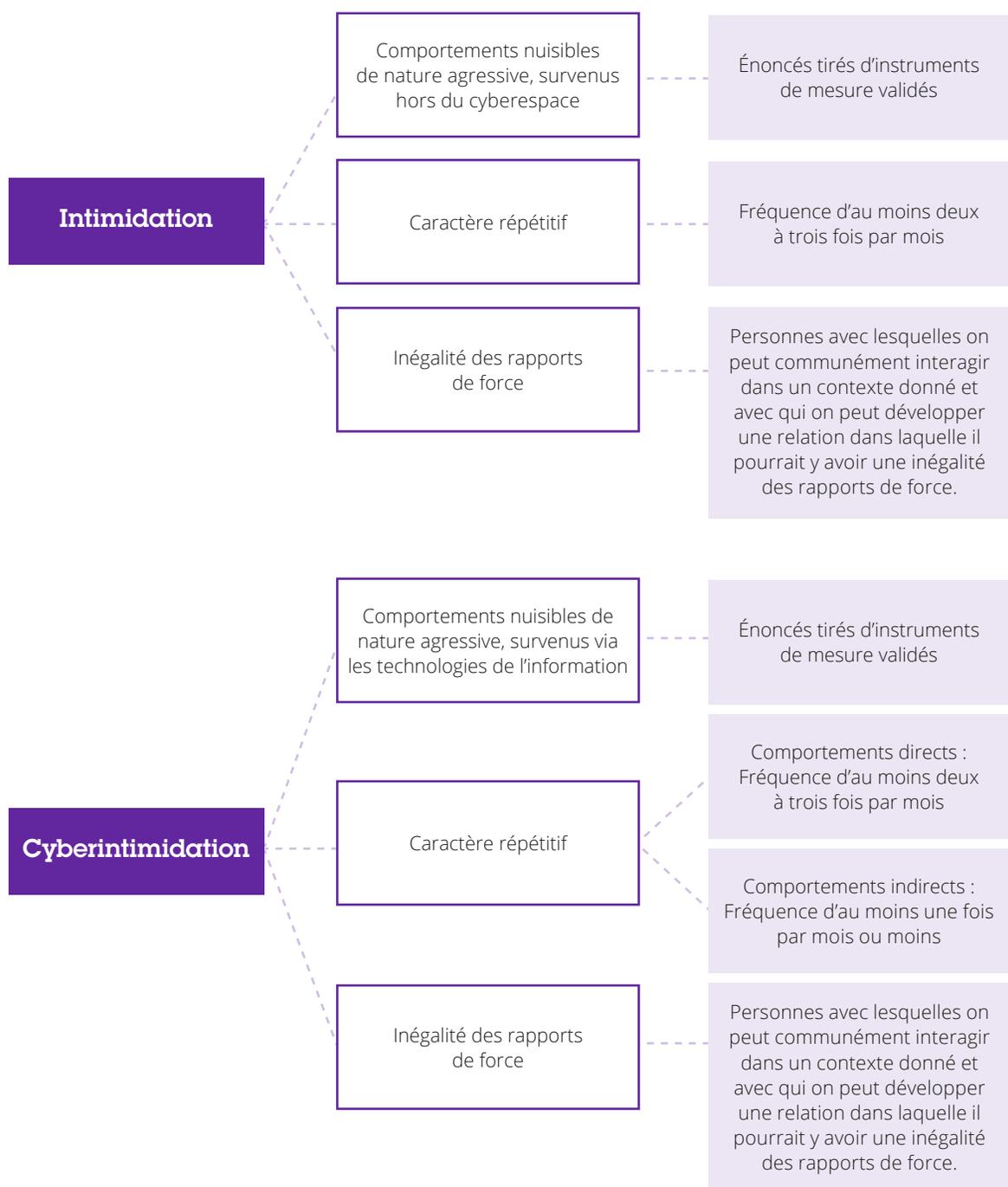
Contexte « autre »

- des personnes participant à une activité sportive ou de loisir à laquelle la personne visée prend part ;
- des responsables d'une activité sportive ou de loisir à laquelle la personne visée prend part, p. ex., les entraîneur(-euse)s, les animateur(-trice)s, etc. ;
- des frères ou sœurs de la personne ;
- des inconnus.

Le diagramme ci-dessous résume l'opérationnalisation des principaux indicateurs de l'EQRS.

Figure 3

Opérationnalisation des indicateurs de l'EQRS



Les caractéristiques des personnes susceptibles de vivre de l'intimidation ou de la cyberintimidation

Toute personne peut vivre de l'intimidation et de la cyberintimidation¹¹. Afin d'améliorer les connaissances et de permettre des actions de prévention et d'intervention adéquates, dans l'EQRS, on analyse les caractéristiques des personnes présentant un risque important de vivre de l'intimidation ou de la cyberintimidation. Par exemple, des études montrent que le fait de vivre de l'intimidation ou de la cyberintimidation peut être associé à certains facteurs, notamment :

- L'âge de la personne ; par exemple, l'intimidation serait plus présente chez les plus jeunes que chez les autres, particulièrement en contexte scolaire (Santé publique Canada 2018).
- Le genre de la personne ; par exemple, les femmes seraient plus susceptibles de vivre ces problématiques que les hommes (Ronis et Slaunwhite 2019).
- La couleur de la peau, la religion, le pays d'origine, l'orientation sexuelle ou une incapacité (INSPQ 2019a).
- Un contexte sociohistorique particulier ; par exemple, les personnes autochtones seraient plus susceptibles que les autres de vivre de l'intimidation ou de la cyberintimidation en raison de divers aspects liés au colonialisme et aux traumatismes intergénérationnels vécus par les peuples autochtones (INSPQ 2019b).
- Des conditions socioéconomiques ; par exemple, les personnes en situation de défavorisation économique seraient plus susceptibles de vivre de l'intimidation ou de la cyberintimidation que celles qui ne sont pas dans cette situation (INSPQ 2019a).

Certains indicateurs sociodémographiques ont été croisés de façon récurrente avec les indicateurs principaux de l'étude¹², ce qui nous permettra de mieux comprendre quelles sont les caractéristiques des personnes susceptibles de vivre de l'intimidation ou de cyberintimidation. Les fréquences des indicateurs sociodémographiques pour chacun des contextes à l'étude sont présentées dans l'annexe 2 du rapport.

Structure du rapport

Le présent rapport constitue une première diffusion des principaux résultats de l'EQRS. On y trouve des données qui contribueront à mieux comprendre l'intimidation et la cyberintimidation et alimenteront les réflexions sur ces problématiques.

Le premier chapitre porte sur l'ampleur de l'intimidation et de la cyberintimidation, dans les trois contextes à l'étude. Le deuxième traite des ressources d'aide vers lesquelles les personnes qui ont subi de l'intimidation ou de la cyberintimidation se sont tournées et des démarches qu'elles ont entreprises afin de mettre fin à ces expériences. Dans le troisième chapitre, on présente des résultats sur les effets ressentis par les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation. Le quatrième chapitre présente des données sur les auteurs et autrices de l'intimidation et de la cyberintimidation. Finalement, dans le cinquième et dernier chapitre, on s'intéresse globalement aux comportements d'agression subis par les personnes de 12 ans et plus, sans que ces derniers soient nécessairement considérés comme de l'intimidation ou de la cyberintimidation.

11. En contexte de travail, les termes « harcèlement » et « cyberharcèlement » seront utilisés pour décrire les concepts mesurés.

12. Voir le glossaire du rapport pour la liste des variables de croisement récurrentes et leurs définitions.

Méthodologie en bref¹

Population visée

La population visée par l'EQRS est composée de l'ensemble des personnes de 12 ans et plus vivant dans un logement non institutionnel au Québec. Les personnes vivant dans un logement collectif institutionnel (hôpital, centre d'hébergement de soins de longue durée, établissement pénitentiaire, centre de réadaptation, etc.) et celles résidant dans les régions sociosanitaires (RSS) du Nunavik et des Terres-Cries-de-la-Baie-James ont été exclues de l'enquête.

Par ailleurs, comme un projet de recherche mené en collaboration avec la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador (CSSSPNQL) est en cours, les personnes vivant dans les communautés des Premières Nations du Québec sont également exclues de l'EQRS.

Base de sondage

La base de sondage de l'EQRS a été établie à partir du fichier d'inscription des personnes assurées (FIPA) de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), dont la couverture de la population visée est très bonne. Le FIPA contient des informations sur les personnes visées telles que leur sexe et leur âge, en plus de leurs coordonnées postales et téléphoniques.

Échantillon

L'échantillon a été sélectionné selon un plan de sondage stratifié par le groupe d'âge, le sexe et une variable géographique à trois catégories (Montréal, Montérégie et autres RSS). La taille de l'échantillon a été déterminée en tenant compte des hypothèses avancées sur l'ampleur des problématiques, des cibles de précision fixées pour l'obtention d'estimations de bonne qualité pour plusieurs domaines d'analyse, du taux d'admissibilité à l'enquête ainsi que du taux de réponse global visé. En tenant compte de ces paramètres, on a fixé la taille de l'échantillon de l'EQRS à 41 900 personnes, âgées de 12 ans et plus, sélectionnées aléatoirement.

1. Pour plus de renseignements sur les aspects méthodologiques de l'enquête, veuillez consulter le rapport méthodologique de l'EQRS.

Collecte des données

La collecte a commencé le 12 août 2022 et s'est échelonnée sur 26 semaines, soit jusqu'au 12 février 2023. La collecte s'est déroulée de façon multimode, c'est-à-dire que les personnes répondantes avaient l'option de remplir le questionnaire par téléphone ou sur le Web. Environ 80 % des personnes répondantes ont opté pour le questionnaire en ligne.

Taux de réponse

Au total, ce sont 21 845 personnes qui ont participé à l'enquête, ce qui correspond à un taux de réponse pondéré de 53,1 %.

Pondération

Toutes les statistiques présentées dans ce rapport sont pondérées afin de permettre l'inférence à la population visée. Pour que le plan de sondage soit pris en considération, des poids d'autoamorçage ont été utilisés pour l'estimation de la précision des résultats et pour la réalisation de tests statistiques.

Tests statistiques

Dans ce rapport, lors de croisements entre deux variables dont au moins une comporte plus de deux catégories, un test d'indépendance du khi-deux est effectué afin de détecter si une association existe entre la variable d'analyse et la variable de croisement. Si ce test global est significatif au seuil de 5 %, des tests de comparaison de proportions sont menés afin de déterminer quelles sont les proportions qui diffèrent significativement (au seuil de 5 %) l'une de l'autre.

Présentation des résultats

Les estimations présentées dans ce rapport se résument principalement aux proportions (%). Elles ont été arrondies à la décimale près dans les tableaux et figures et à l'unité près dans le texte, à l'exception des proportions inférieures à 5 %, pour lesquelles une décimale a été conservée. En raison de l'arrondissement, la somme des proportions peut être légèrement supérieure ou inférieure à 100 %. Ainsi, lors de la comparaison de proportions avec un test statistique, des expressions telles que « en proportion » ou « toutes proportions gardées » sont utilisées afin de rappeler au lecteur que ce sont les proportions qui sont comparées, plutôt que les effectifs ou les populations estimées.

De plus, la présentation des résultats rend compte du fait que les statistiques fournies sont des estimations et non des valeurs exactes et comprennent donc un certain degré d'erreur. Certaines expressions telles que « environ » et « près de » rappellent qu'il ne s'agit pas de valeurs exactes. D'ailleurs, les estimations dont le coefficient de variation (CV) est inférieur ou égal à 15 %, donc qui sont suffisamment précises, sont présentées sans indication à cet effet. Les estimations dont le CV est supérieur à 15 %, mais inférieur ou égal à 25 % sont marquées d'un astérisque (*) dans les tableaux et figures ainsi que dans le texte, ce qui indique que leur précision est passable et qu'elles doivent être interprétées avec prudence. Les estimations dont le CV est supérieur à 25 % sont quant à elles marquées d'un double astérisque (**) dans les tableaux et figures pour signaler leur faible précision et noter qu'elles doivent être utilisées avec circonspection. Elles ne sont généralement pas interprétées dans le texte.

Dans les tableaux et figures présentant des analyses bivariées, en présence d'un résultat global significatif (selon le test du khi-deux), des lettres ajoutées en exposant aux statistiques présentées indiquent quelles sont les paires de catégories d'une variable de croisement pour lesquelles les paramètres correspondant à la variable d'analyse diffèrent significativement. Une même lettre révèle un écart significatif ou un lien entre deux catégories.

1

Ampleur de l'intimidation et de la cyberintimidation



L'objectif de l'Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022 (EQRS) est de mieux comprendre l'ampleur de l'intimidation et de la cyberintimidation au Québec. Cependant, avant de se pencher sur ces problématiques, il est nécessaire de souligner que près du tiers (37 %) des personnes de 12 ans et plus ont subi au moins une fois un ou plusieurs comportements d'agression parmi ceux qui sont listés dans le questionnaire¹² au cours des 12 mois précédant l'étude (donnée non présentée). Le fait de subir un ou plusieurs comportements d'agression, même s'ils ne constituent pas en soi de l'intimidation, peut entraîner des conséquences sur la santé des individus qui les subissent. Ces conséquences peuvent varier selon la gravité, l'intensité, la fréquence, la nature des gestes et selon l'effet qu'ils ont sur les individus (Nielsen et Einarsen 2012 ; Boudreault et autres 2020). Il devient alors pertinent de les analyser plus en détail. Comme mentionné dans l'introduction, lorsque ces expériences sont caractérisées par la répétition et l'inégalité des rapports de force entre les auteurs et autrices des comportements d'agression et les personnes qui les subissent, on parle alors d'intimidation ou de cyberintimidation, selon la définition retenue dans l'EQRS (voir l'encadré à la page suivante).

Le présent chapitre se concentre d'abord sur l'ampleur de l'intimidation selon les trois contextes étudiés dans l'EQRS. On y traite de l'intimidation et de la cyberintimidation, cette dernière se distinguant de l'intimidation principalement par des comportements survenus via les technologies de l'information. On y présente aussi des résultats pour l'intimidation à caractère discriminatoire, qui se caractérise par le fait d'avoir subi des comportements d'agression via des paroles ou des gestes blessants en lien avec la couleur de peau ou l'ethnie, l'orientation sexuelle réelle ou présumée, ou bien le genre affiché ou présumé. Notons que les données sur l'intimidation comprennent l'intimidation à caractère discriminatoire.

Un indicateur qui regroupe le fait d'avoir vécu **de l'intimidation ou de la cyberintimidation** au cours des 12 mois précédant l'étude est aussi présenté, ce qui nous permet de fournir des informations complémentaires sur les personnes qui ont vécu soit les deux, soit l'une ou l'autre de ces problématiques. Tous les indicateurs sont examinés en contexte scolaire, de travail et hors de ces contextes.

On décrit également les caractéristiques des personnes qui ont vécu ces problématiques. Chacune des sections se termine avec une description des comportements d'agression répétitifs les plus répandus chez les personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation. Le chapitre se conclut par la présentation de données portant sur l'intimidation et la cyberintimidation vécues par la population à l'étude, peu importe le contexte.

-
1. La liste de comportements d'agression utilisée pour mesurer l'intimidation et la cyberintimidation dans l'EQRS peut être retrouvée à l'annexe 1 du rapport.
 2. Le cinquième chapitre de ce rapport décrit de façon détaillée la proportion de personnes qui ont subi ce type de comportements blessants ou désagréables au moins une fois dans le contexte scolaire, de travail et hors de ces contextes.

La mesure de l'intimidation, de la cyberintimidation, du harcèlement et du cyberharcèlement¹

Afin de mesurer les problématiques d'intérêt dans l'EQRS, on a présenté aux personnes répondantes une liste de comportements blessants ou désagréables qu'ils pouvaient avoir subis dans un contexte scolaire, de travail ou dans un autre contexte au cours des 12 mois précédant l'étude.

Pour mesurer l'intimidation en contexte scolaire ou dans un autre contexte, on a demandé à la personne répondante, par exemple, à quelle fréquence une personne avait fait circuler des rumeurs à son sujet ou menacé de lui faire du mal.

Pour mesurer le harcèlement au travail, on a demandé à la personne répondante, par exemple, à quelle fréquence elle avait subi de la violence verbale ou des comportements humiliants.

Enfin, pour mesurer la cyberintimidation ou le cyberharcèlement au travail, on a demandé à la personne répondante, par exemple, à quelle fréquence une personne avait publié en ligne des commentaires méchants ou blessants à son sujet.

Pour chacun des énoncés, les choix de réponse étaient les suivants : « Jamais », « Une fois par mois ou moins », « 2 à 3 fois par mois » et « Une fois par semaine ou plus ».

Dans le cadre de cette étude, rappelons que pour qu'il y ait intimidation ou cyberintimidation, il faut que :

- les comportements soient répétitifs. Pour être considérés comme tels, des comportements survenus hors du cyberspace ou lors d'un échange privé via les technologies de l'information doivent avoir eu lieu au moins deux à trois fois par mois, et des comportements survenus publiquement dans le cyberspace doivent avoir eu lieu une fois par mois ou moins ;
- la relation qui pourrait se développer entre la personne qui a subi de l'intimidation ou de la cyberintimidation et celle qui en est l'autrice ait le potentiel de présenter une inégalité des rapports de forces.

1. Les mesures de l'intimidation, de la cyberintimidation, du harcèlement et du cyberharcèlement sont expliquées en détail dans l'introduction du rapport.



1.1 Intimidation et cyberintimidation en contexte scolaire

L'intimidation et la cyberintimidation sont les termes le plus souvent employés pour décrire des problématiques qui surviennent en milieu scolaire, notamment chez les enfants et les adolescents et adolescentes (INSPQ 2019). Rappelons que les données portant sur le contexte scolaire visent les personnes de 12 ans et plus qui ont suivi au moins un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

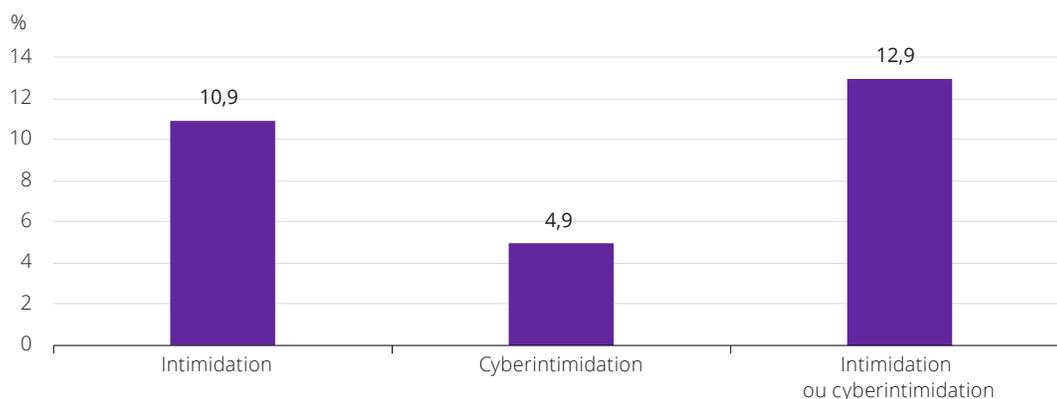
1.1.1 Ampleur de l'intimidation et de la cyberintimidation en contexte scolaire

Les données de l'EQRS 2022 montrent qu'au Québec, parmi les personnes qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire (primaire, secondaire, collégial ou universitaire) au cours des 12 mois précédant l'étude, près de 13 % ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude (figure 1.1). Plus précisément, environ 11 % ont vécu de l'intimidation et environ 4,9 % ont subi de la cyberintimidation.

Notons qu'environ 3,9 % des personnes ont vécu de l'intimidation à caractère discriminatoire dans un contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude (tableau 1.5).

Figure 1.1

Proportion de personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude, personnes de 12 ans et plus¹, Québec, 2022



1. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

1.1.2 Caractéristiques des personnes ayant vécu de l'intimidation et de la cyberintimidation

Les résultats de l'étude indiquent que l'intimidation et la cyberintimidation sont le plus répandues chez les jeunes âgés de 12 à 17 ans. Les jeunes de 12 à 17 ans sont proportionnellement plus nombreux à avoir vécu de l'intimidation (24 %), de la cyberintimidation (11 %) ou l'un ou l'autre (27 %) que les personnes âgées de 18 à 24 ans (respectivement 7 % ; 1,8 %* et 8 %) et celles de 25 à 44 ans (respectivement 2,3 %* ; 2,2 %* et 3,9 %*) (tableau 1.1).

Les établissements scolaires fréquentés par les plus jeunes sont ceux où l'on retrouve la plus grande proportion de personnes qui ont vécu de l'intimidation au cours des 12 mois précédant l'étude (tableau 1.1). On remarque également que, toutes proportions gardées, les personnes qui ont fréquenté une école primaire ou secondaire sont plus nombreuses à avoir vécu de l'intimidation (24 %), de la cyberintimidation (11 %) ou l'un ou l'autre (28 %) que celles qui ont fréquenté tout autre type d'établissement scolaire (tableau 1.1).

En ce qui a trait au lieu de naissance, toujours dans le contexte scolaire, on remarque une proportion statistiquement plus élevée de personnes qui ont vécu de l'intimidation, de la cyberintimidation ou l'un ou l'autre parmi celles nées au Canada (respectivement 12 % ; 5 % et 14 %) que parmi les personnes nées hors du Canada (respectivement 8 % ; 3,2 %* et 10 %) (tableau 1.1).

Les données portant sur la diversité sexuelle³ indiquent que les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles ou d'une autre orientation qu'hétérosexuelle (personnes LGBTQ+) sont plus nombreuses que les personnes hétérosexuelles à avoir vécu, toutes proportions gardées, de l'intimidation (23 % c. 9 %) et de la cyberintimidation (9 % c. 4,3 %) au cours des 12 mois précédant l'étude. Cette association se manifeste également lorsqu'on s'intéresse aux personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation (26 % c. 11 %).

Il en est de même pour les personnes transgenres et non binaires⁴ qui sont proportionnellement plus nombreuses à avoir vécu de l'intimidation, de la cyberintimidation ou l'un ou l'autre (respectivement 32 %* ; 12 %** et 34 %*) que les personnes cisgenres⁵ (respectivement 11 % ; 4,8 % et 13 %) (tableau 1.1).

Les résultats de l'EQRS ne permettent pas de détecter d'association significative entre le fait d'avoir vécu les problématiques à l'étude en contexte scolaire et l'identité ethnoculturelle ou autochtone⁶.

Les personnes ayant une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes sont aussi, toutes proportions gardées, plus nombreuses que celles qui n'en ont pas à avoir vécu de l'intimidation, de la cyberintimidation ou l'un ou l'autre au cours des 12 mois précédant l'étude (respectivement 19 % ; 9 % et 23 % c. 10 % ; 4,2 % et 11 %) (tableau 1.1).

3. L'indicateur portant sur la diversité sexuelle est défini dans le glossaire du rapport.

4. L'indicateur portant sur la diversité de genre est défini dans le glossaire du rapport.

5. Personnes dont le genre est le même que leur sexe assigné à la naissance.

6. Les personnes autochtones comprennent celles qui ont répondu « Oui » à la question « Êtes-vous autochtone ? Les personnes autochtones incluent les membres des Premières Nations, les Métis et les Inuits. » L'indicateur permettant d'identifier les personnes dans le cadre de l'EQRS repose sur le concept d'identité et n'est pas lié au statut juridique en vertu de la Loi sur les Indiens. Rappelons que les personnes qui vivent dans les communautés des Premières Nations, au Nunavik ou dans les Terres-Cries-de-la-Baie-James ne font pas partie de la population visée.

En raison du manque de connaissance que pourraient avoir les plus jeunes de la situation financière de leur ménage et du fait que la population visée par le contexte scolaire se caractérise par une forte proportion de personnes âgées de moins de 18 ans, les données ne sont pas analysées selon le niveau de revenu du ménage.

On remarque que les mêmes caractéristiques que celles associées à l'intimidation et à la cyberintimidation seraient liées à l'intimidation à caractère discriminatoire, à l'exception du lieu de naissance (tableau 1.5). Ainsi, la proportion de personnes qui ont subi de l'intimidation à caractère discriminatoire en contexte scolaire est plus élevée chez les jeunes âgés de 12 à 17 ans que chez ceux âgés de 18 à 24 ans (9 % c. 2,3 %*). Elle est également plus élevée chez :

- ceux qui fréquentent une école primaire ou secondaire (9 %* c. 0,6 %** à 1,8 %**);
- les personnes LGB+ (10 % c. 2,9 %);
- les personnes transgenres ou non binaires (23 %* c. 3,5 %);
- les personnes ayant une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (8 % c. 3,2 %).

Tableau 1.1

Proportion de personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹, Québec, 2022

	Intimidation	Cyberintimidation	Intimidation ou cyberintimidation
	%		
Total	10,9	4,9	12,9
Groupes d'âge			
12-17 ans	23,8 ^{a,b}	11,2 ^{a,b}	27,4 ^{a,b}
18-24 ans	7,4 ^{a,c}	1,8* ^a	8,4 ^{a,c}
25-44 ans	2,3* ^{b,c}	2,2* ^b	3,9* ^{b,c}
45-64 ans	x	x	x
65 ans et plus	x	x	x
Type d'établissement scolaire			
École primaire ou secondaire	24,2 ^{a,b}	11,2 ^{a,b,c}	27,9 ^{a,b}
École de métiers ou de formation professionnelle	5,1* ^a	2,6** ^a	7,2* ^a
Cégep	6,8 ^b	1,9* ^b	7,6 ^b
Université	2,4* ^{a,b}	1,3** ^c	3,4* ^{a,b}
Genre²			
Hommes+	11,2	4,4	13,2
Femmes+	10,7	5,4	12,6
Lieu de naissance			
Canada	11,7 ^a	5,4 ^a	13,8 ^a
Hors du Canada	8,2 ^a	3,2* ^a	9,8 ^a
Diversité sexuelle			
Personne LGB+	23,2 ^a	8,9 ^a	25,7 ^a
Personne hétérosexuelle	9,1 ^a	4,3 ^a	11,0 ^a

Suite à la page 35

Tableau 1.1 (suite)

Proportion de personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹, Québec, 2022

	Intimidation	Cyberintimidation	Intimidation ou cyberintimidation
Diversité de genre			
Personne transgenre ou non binaire	32,3* ^a	12,3** ^a	34,5* ^a
Personne cisgenre	10,5 ^a	4,8 ^a	12,5 ^a
Identité ethnoculturelle ou autochtone³			
Personne autochtone résidant hors communauté	15,9*	10,9**	19,7*
Personne appartenant à une minorité visible	10,2	4,4	12,1
Personne appartenant à une minorité ethnique	9,4*	4,9**	12,5*
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	11,2	4,9	13,1
Incapacité limitant les activités quotidiennes			
Oui	19,3 ^a	9,2 ^a	22,8 ^a
Non	9,6 ^a	4,2 ^a	11,3 ^a

x Données confidentielles.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; estimation imprécise, interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a-c Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

- Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.
- Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».
- Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

1.1.3 Comportements d'intimidation et de cyberintimidation le plus répandus en contexte scolaire

Les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire peuvent avoir subi divers types de comportements blessants ou désagréables. On remarque notamment que, parmi ces personnes :

- environ 49 % ont vécu des moqueries ou des insultes qui n'étaient pas à caractère discriminatoire⁷ au moins deux à trois fois par mois au cours des 12 mois précédant l'étude (figure 1.2) ;
- 26 % ont volontairement été exclues d'activités au moins deux à trois fois par mois ;
- 23 % ont été le sujet de rumeurs publiées en ligne par une autre personne.

7. Ces insultes ou moqueries n'étaient pas en lien avec la couleur de peau ou l'ethnie de la personne visée ni avec son orientation sexuelle réelle ou présumée, ou son identité ou expression de genre.

Figure 1.2

Proportion de personnes qui ont vécu chacun des comportements étant considérés comme de l'intimidation ou de la cyberintimidation au cours des 12 mois précédant l'étude¹, personnes de 12 ans et plus² qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours de la même période, Québec, 2022



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Le total n'égalé pas 100 %, car les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation pouvaient avoir subi plus d'un type de comportement.

2. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.



1.2 Harcèlement et cyberharcèlement au travail

Le harcèlement et le cyberharcèlement au travail peuvent entraîner des conséquences importantes sur toute personne qui les vit, telles que des niveaux faibles de satisfaction personnelle et des problèmes de santé mentale (Nielsen et Einarsen 2012). Ainsi, l'EQRS se penche sur le harcèlement et le cyberharcèlement en contexte de travail vécus au cours des 12 mois précédant l'étude.

Rappelons que, dans l'EQRS, les définitions de harcèlement et de cyberharcèlement au travail respectent les mêmes critères que celles de l'intimidation et de la cyberintimidation. Les définitions de harcèlement et de cyberharcèlement peuvent varier d'une source à une autre et diffèrent souvent de celle retenue dans l'EQRS. Les données sur le harcèlement et le cyberharcèlement au travail de l'EQRS ne peuvent donc pas être comparées à celles provenant d'autres sources.

Les données présentées sur le contexte de travail portent sur les personnes de 12 ans et plus⁸ qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

1.2.1 Ampleur du harcèlement et du cyberharcèlement au travail

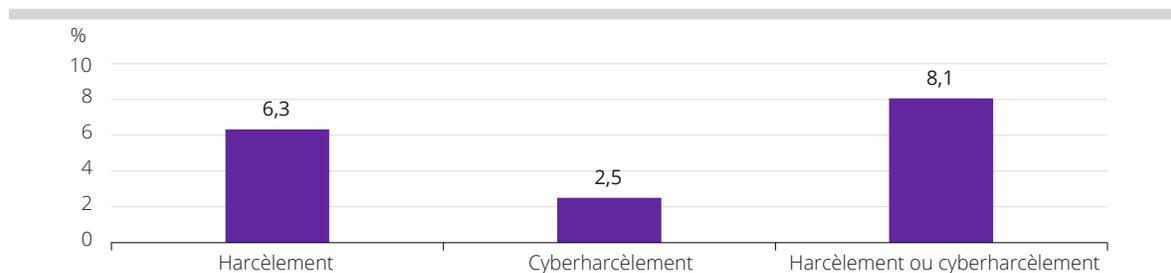
En contexte de travail, on estime que ce sont 8 % des personnes de 12 ans et plus qui occupaient un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au cours de cette même période.

Si on s'attarde plus précisément aux problématiques à l'étude en contexte de travail, on constate que parmi les personnes qui occupaient un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude, environ 6 % ont vécu du harcèlement (figure 1.3) et 2,5 %, du cyberharcèlement.

D'ailleurs, on estime que 2,0 % des personnes ont vécu du harcèlement à caractère discriminatoire en contexte de travail (tableau 1.5).

Figure 1.3

Proportion de personnes ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude, personnes de 12 ans et plus¹, Québec, 2022



1. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

8. La Loi sur l'encadrement du travail des enfants adoptée en juin 2023 établit l'âge minimal d'emploi à 14 ans. Toutefois, certaines exceptions permettent aux enfants de moins de 14 ans de travailler dans des milieux qui comportent peu de risques pour la santé et la sécurité au travail et qui ne nuisent pas à la vie scolaire (Loi 19 art. 13). De plus, l'EQRS s'est déroulée avant la mise en place de cette Loi.

1.2.2 Caractéristiques des personnes ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail

L'analyse des résultats selon certaines variables sociodémographiques nous permet d'observer les caractéristiques des personnes qui sont plus nombreuses que les autres à avoir vécu, en proportion, du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail.

On observe une association statistiquement significative entre l'âge et le fait d'avoir vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au cours des 12 mois précédant l'étude. Par exemple, on remarque que les personnes âgées de 18 à 24 ans ont vécu proportionnellement plus de harcèlement au travail que celles d'autres groupes d'âge (11 % c. 2,8 %* à 8 %) (tableau 1.2). Toutefois, en ce qui concerne le cyberharcèlement au travail, ce sont les personnes âgées de 25 à 44 ans et celles de 45 à 64 ans qui sont le plus susceptibles d'en avoir vécu (respectivement 3,2 % et 2,5 %) que les autres (1,3 %** à 1,4 %**). Quant au harcèlement ou au cyberharcèlement, on remarque que les personnes âgées de 18 à 24 ans (12 %) sont proportionnellement plus nombreuses à avoir vécu ces problématiques que celles de tout autre groupe d'âge (3,9 %* à 9 %).

En ce qui a trait au genre⁹, on constate que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir vécu du harcèlement au travail que les hommes (8 % c. 5 %) (tableau 1.2).

Les données de l'EQRS 2022 montrent que la proportion de personnes qui ont vécu du harcèlement au cours des 12 mois précédant l'étude dans le cadre de leur emploi est significativement plus faible chez les personnes dont le plus haut diplôme obtenu est de niveau universitaire que chez les autres (5 % c. 7 % respectivement) (tableau 1.2).

Toutefois, une relation inverse se dessine en ce qui concerne le cyberharcèlement au travail. Effectivement, les proportions de personnes qui en ont vécu sont plus élevées chez celles dont le plus haut diplôme obtenu est de niveau universitaire (3,4 %) que chez les personnes dont le plus haut diplôme obtenu est de niveau secondaire ou qui n'en détiennent pas (1,8 %) et que chez celles ayant un diplôme de niveau collégial (2,1 %) (tableau 1.2). Ce résultat pourrait s'expliquer par certains facteurs confondants. Par exemple, les personnes qui détiennent un diplôme universitaire pourraient être plus nombreuses que celles qui détiennent un diplôme non universitaire à occuper des types d'emplois qui requièrent l'utilisation de technologies de l'information (Riddell et Song 2017).

Les analyses des données portant sur la diversité sexuelle indiquent que les personnes LGB+ ont subi du harcèlement, du cyberharcèlement, ou l'un ou l'autre en contexte de travail en plus grande proportion que les personnes hétérosexuelles. On observe notamment une proportion statistiquement plus importante de personnes LGB+ qui ont vécu ces problématiques (respectivement 13 % ; 4,1 %* et 16 %) que les autres (respectivement 6 % ; 2,4 % et 7 %) (tableau 1.2).

9. La publication de statistiques pour les personnes non binaires n'est pas possible pour la plupart des indicateurs de cette étude, pour des raisons de qualité des estimations et de confidentialité des données. Ainsi, sauf exception, une variable sur le genre à deux catégories, qui comprend une répartition des données des personnes non binaires, est utilisée. On a recours aux libellés « hommes+ » et « femmes+ » pour cette variable dans les tableaux et les figures : la catégorie « hommes+ » comprend les hommes et certaines personnes non binaires ; la catégorie « femmes+ » comprend les femmes et certaines personnes non binaires. Dans le texte, les libellés « hommes » et « femmes » sont employés afin de faciliter la lecture. Les catégories « Hommes+ » et « Femmes+ » indiquent que les personnes non binaires ont été réparties aléatoirement entre les hommes et les femmes de sorte à préserver les distributions observées. Cette façon de procéder permet de conserver les données des personnes non binaires dans les analyses.

On observe une tendance similaire chez les personnes transgenres et non binaires qui sont, toutes proportions gardées, plus nombreuses à avoir vécu du harcèlement au travail, de même que du harcèlement ou du cyberharcèlement (respectivement 19 %* et 23 %) que les personnes cisgenres (respectivement 6 % et 8 %) (tableau 1.2).

En ce qui concerne l'identité ethnoculturelle ou autochtone, les données de l'EQRS montrent que les personnes autochtones vivant hors communauté (12 %*) et les personnes issues de minorités visibles (9 %) ont vécu du harcèlement au travail en plus grande proportion que les personnes appartenant à une minorité ethnique (6 %) ou celles qui n'appartiennent à aucun de ces groupes (6 %) (tableau 1.2). On observe ce même lien en ce qui concerne le fait d'avoir vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail (tableau 1.2).

Les personnes ayant une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes sont également proportionnellement plus nombreuses que les personnes qui n'en ont pas à avoir vécu ces problématiques en contexte de travail. En effet, parmi les personnes ayant une incapacité contraignante, on remarque que la proportion de personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail, ou l'un ou l'autre est significativement plus élevée (respectivement 15 % ; 5 % et 17 %) que celle des personnes qui n'en ont pas (respectivement 5 % ; 2,1 % et 7 %) (tableau 1.2).

Selon les résultats de l'EQRS, le niveau de revenu du ménage serait associé au fait d'avoir vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude. En effet, les résultats de l'étude montrent une proportion plus élevée de personnes qui ont vécu l'une ou l'autre de ces problématiques en contexte de travail parmi les personnes dont le niveau de revenu est faible (11 %) que parmi celles dont le niveau de revenu est moyen-faible (8 %), moyen-élevé (8 %) ou élevé (7 %) (tableau 1.2). Si on analyse les deux problématiques séparément, on remarque que plus le niveau de revenu du ménage des personnes est faible, plus la proportion de personnes qui ont vécu du harcèlement est élevée. Effectivement, cette proportion passe de 9 % chez les personnes dont le niveau de revenu est faible à 4,7 % chez celles dont le niveau de revenu est élevé.

En ce qui concerne le harcèlement à caractère discriminatoire au travail, on remarque que la proportion de personnes qui en vivent est plus élevée chez :

- les personnes âgées de 18 à 24 ans (3,9 % c. 0,8 %** à 1,9 %) (tableau 1.5) ;
- les personnes nées à l'extérieur du Canada (3,5 % c. 1,5 %) ;
- les personnes LGBTQ+ (6 % c. 1,6 %) ;
- les personnes transgenres et non binaires (9 %** c. 1,9 %) ;
- les personnes autochtones résidant hors communauté (6,4 %**) et les personnes issues de minorités visibles (4,1 %) que chez celles issues des minorités ethniques (2,5 %*) et celles n'appartenant à aucun de ces groupes (1,3 %) ;
- les personnes ayant une incapacité les limitant dans leurs activités quotidiennes (4,2 % c. 1,7 %) ;
- les personnes dont le niveau de revenu du ménage est faible (3,5 % c. 1,2 %* à 2,4 %).

Tableau 1.2

Proportion de personnes ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹, Québec, 2022

	Harcèlement	Cyberharcèlement	Harcèlement ou cyberharcèlement
	%		
Total	6,3	2,5	8,1
Groupes d'âge			
12-17 ans	8,0 ^a	1,4 ^{** a,b}	8,4 ^{a,b}
18-24 ans	10,9 ^{a,b}	1,3 ^{* c,d}	11,7 ^{a,c,d,e}
25-44 ans	6,3 ^b	3,2 ^{a,c,e}	8,7 ^{c,f,g}
45-64 ans	5,2 ^{a,b}	2,5 ^{b,d,f}	6,8 ^{d,f,h}
65 ans et plus	2,8 ^{* a,b}	1,3 ^{** e,f}	3,9 ^{* b,e,g,h}
Genre²			
Hommes+	5,0 ^a	2,4	6,8 ^a
Femmes+	7,8 ^a	2,6	9,5 ^a
Lieu de naissance			
Canada	6,2	2,5	8,0
Hors du Canada	6,7	2,4	8,4
Plus haut diplôme obtenu			
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	7,3 ^a	1,8 ^a	8,3
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	6,9 ^b	2,1 ^b	8,1
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	5,0 ^{a,b}	3,4 ^{a,b}	7,7
Diversité sexuelle			
Personne LGBTQ+	13,4 ^a	4,1 ^{* a}	16,2 ^a
Personne hétérosexuelle	5,7 ^a	2,4 ^a	7,3 ^a
Diversité de genre			
Personne transgenre ou non binaire	19,0 ^{* a}	4,8 ^{**}	22,5 ^{* a}
Personne cisgenre	6,2 ^a	2,5	7,9 ^a
Identité ethnoculturelle ou autochtone³			
Personne autochtone résidant hors communauté	12,1 ^{* a,b}	3,5 ^{**}	13,1 ^{* a,b}
Personne appartenant à une minorité visible	8,9 ^{c,d}	2,9	10,8 ^{c,d}
Personne appartenant à une minorité ethnique	6,0 ^{a,c}	2,7 [*]	8,1 ^{a,c}
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	5,7 ^{b,d}	2,4	7,3 ^{b,d}
Incapacité limitant les activités quotidiennes			
Oui	14,7 ^a	5,3 ^a	17,1 ^a
Non	5,2 ^a	2,1 ^a	6,8 ^a

Suite à la page 41

Tableau 1.2 (suite)

Proportion de personnes ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹, Québec, 2022

	Harcèlement	Cyberharcèlement	Harcèlement ou cyberharcèlement
	%		
Niveau de revenu du ménage			
Revenu faible	9,2 ^a	2,2 [*]	10,5 ^{a,b,c}
Revenu moyen-faible	7,1 ^a	2,1	8,4 ^{a,d}
Revenu moyen-élevé	5,8 ^a	2,5	7,5 ^b
Revenu élevé	4,7 ^a	3,1	7,1 ^{c,d}

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a-h Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

1.2.3 Comportements de harcèlement et de cyberharcèlement le plus répandus en contexte de travail

On remarque notamment que parmi les personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude :

- 48 % ont subi au moins deux à trois fois par mois de la violence verbale (figure 1.4) ;
- 32 % ont subi au moins deux à trois fois par mois des comportements humiliants ;
- 18 % ont été l'objet de commentaires méchants ou blessants publiés en ligne.

Figure 1.4

Proportion de personnes qui ont vécu chacun des comportements étant considérés comme du harcèlement ou du cyberharcèlement cours des 12 mois précédant l'étude¹, personnes de 12 ans et plus qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours de cette même période², Québec, 2022



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation > 25 % ; fournie à titre indicatif seulement.

1. Le total n'égalise pas 100 %, car les personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail pouvaient avoir subi plus d'un type de comportement.

2. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.



1.3 Intimidation et cyberintimidation hors des contextes scolaire et de travail

L'intimidation et la cyberintimidation survenues dans un contexte « autre » font référence aux événements vécus hors du contexte scolaire ou du contexte de travail.

Ainsi, la population à l'étude pour ce contexte est composée de toutes les personnes de 12 ans et plus.

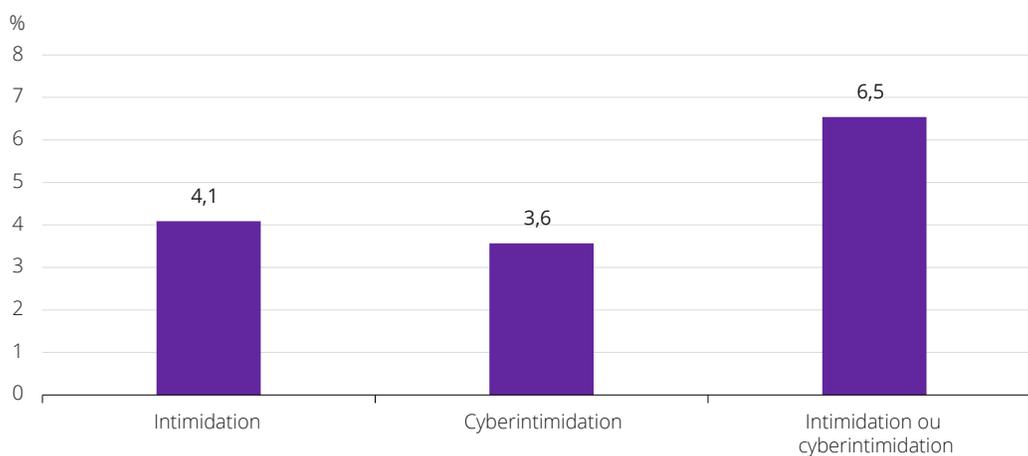
1.3.1 Ampleur de l'intimidation et de la cyberintimidation hors des contextes scolaire et de travail

Au cours des 12 mois précédant l'étude, environ 7 % des personnes de 12 ans et plus ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors du contexte scolaire ou du contexte de travail. Plus précisément, environ 4,1 % ont vécu de l'intimidation et 3,6 % ont subi de la cyberintimidation (figure 1.5).

Notons que parmi ces mêmes personnes, ce sont environ 1,3 % qui ont vécu de l'intimidation à caractère discriminatoire hors des contextes scolaire et de travail (tableau 1.5).

Figure 1.5

Proportion de personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire et de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, personnes de 12 ans et plus, Québec, 2022



Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

1.3.2 Caractéristiques des personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation

Les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire et de travail au cours des 12 mois précédant l'étude sont, en proportion, plus nombreuses parmi les jeunes âgés de 12 à 17 ans que parmi celles d'autres groupes d'âge. Ainsi, plus les personnes sont âgées, moins elles sont susceptibles de vivre de l'intimidation ou de la cyberintimidation : la proportion passe effectivement de 14 % chez celles âgées de 12 à 17 ans à 2,5 % chez les personnes de 65 ans et plus. On fait le même constat lorsqu'on n'examine que l'intimidation (11,1 % à 1,1 %). En ce qui concerne la cyberintimidation, l'enquête ne permet pas de détecter de différences statistiquement significatives entre les 18-24 ans et les 25-44 ans. Cependant, la proportion de personnes qui ont vécu de la cyberintimidation est plus élevée parmi les jeunes âgés de 12 à 17 ans (7 %) que parmi les personnes plus âgées (1,5 % à 4,7 %) (tableau 1.3).

On constate également que le fait d'avoir vécu de l'intimidation, ou de la cyberintimidation hors du contexte scolaire ou de travail est associé au genre. En effet, toutes proportions gardées, les femmes sont, en proportion, plus nombreuses que les hommes à avoir vécu l'une ou l'autre de ces problématiques dans un contexte « autre » (7 % c. 6 %) (tableau 1.3). Il en est de même lorsqu'on observe seulement l'intimidation : 4,7 % des femmes ont vécu de l'intimidation hors du contexte scolaire ou de travail, comparativement à 3,5 % des hommes.

On remarque également que la proportion de personnes qui a vécu de l'intimidation hors des contextes scolaire et de travail est plus faible parmi celles dont le plus haut diplôme obtenu est de niveau universitaire (3,2 %) que parmi les autres (4,1 % à 4,6 %) (tableau 1.3).

La proportion de personnes qui ont vécu de l'intimidation, de la cyberintimidation, ou l'un ou l'autre est aussi plus élevée parmi les personnes LGBTQ+ (respectivement 13 % ; 9 % et 18 %) que parmi les personnes hétérosexuelles (respectivement 3,3 % ; 3,2 % et 6 %) (tableau 1.3).

On remarque ces mêmes différences parmi les personnes transgenres ou non binaires : elles ont effectivement vécu ces problématiques en plus grande proportion (respectivement 14 %* ; 13 %* et 21 %*) que les personnes cisgenres (4,0 % ; 3,5 % et 6 %) (tableau 1.3).

Lorsqu'on ventile les résultats selon l'identité ethnoculturelle, on constate une proportion statistiquement plus élevée de personnes qui ont vécu de l'intimidation, ou de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors du contexte scolaire ou de travail parmi les personnes autochtones vivant hors communauté (respectivement 9 %* et 13 %) et les personnes issues de minorités visibles (respectivement 7 % et 9 %) que parmi les personnes appartenant à une minorité ethnique (respectivement 4,0 % et 7 %) ou n'appartenant à aucun de ces groupes (respectivement 3,5 % et 6 %) (tableau 1.3).

De plus, l'identité ethnoculturelle est significativement associée au fait d'avoir vécu de la cyberintimidation ou non hors de l'école ou du travail au cours des 12 mois précédant l'étude. On remarque entre autres que la proportion de personnes qui ont vécu de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail est plus élevée parmi les personnes autochtones vivant hors communauté (7 %*) et les personnes issues d'une minorité visible (4,1 %) que parmi les personnes qui ne sont ni autochtones ni issues d'une minorité visible ou ethnique (3,4 %) (tableau 1.3).

Les résultats de l'étude indiquent que les personnes de 12 ans et plus qui ont une incapacité contraignante sont également plus susceptibles que celles qui n'en ont pas d'avoir vécu de l'intimidation, de la cyberintimidation, ou l'un ou l'autre hors des contextes scolaire ou de travail. De fait, toutes proportions gardées, les personnes qui ont vécu ces problématiques sont plus nombreuses parmi celles ayant une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (respectivement 9 % ; 7 % et 13 %) que parmi celles qui n'en ont pas (respectivement 3,2 % ; 2,9 % et 5 %) (tableau 1.3).

Les résultats de l'EQRS montrent qu'il y a proportionnellement plus de personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors du contexte scolaire ou du travail parmi celles ayant un niveau de revenu faible (9 %) que parmi celles ayant un niveau de revenu moyen-faible (6 %), moyen-élevé (6 %) et élevé (6 %). On observe également que les personnes dont le niveau de revenu du ménage est faible sont proportionnellement plus nombreuses à avoir vécu de l'intimidation que les autres (6 % c. 3,3 % à 3,7 %) (tableau 1.3).

Quant à l'intimidation à caractère discriminatoire hors des contextes scolaire ou de travail (section 1.5, tableau 1.5), les résultats permettent de détecter, notamment, une proportion statistiquement plus élevée chez les personnes nées hors du Canada (2,3 %) que chez celles nées au Canada (1,1 %). On note également une proportion de personnes qui ont vécu cette problématique plus élevée parmi :

- les personnes LGB+ (6 % c. 0,9 %) ;
- les personnes transgenres ou non binaires (11 %* c. 1,2 %) ;
- les personnes autochtones vivant hors communauté (3,8 %**) et les personnes issues de minorités visibles (3,6 %) que parmi celles issues de minorités ethniques (1,6 %*) et qui n'appartiennent à aucun de ces groupes (0,8 %), une différence est aussi notée entre ces deux derniers groupes (1,6 %* c. 0,8 %) ;
- les personnes qui ont une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (2,8 % c. 1,0 %) ;
- les personnes dont le niveau de revenu du ménage est faible (2,6 % c. 0,9 %* à 1,1 %).

Tableau 1.3

Proportion de personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire et de travail au cours des 12 mois précédant l'étude selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus, Québec, 2022

	Intimidation	Cyberintimidation	Intimidation ou cyberintimidation
	%		
Total	4,1	3,6	6,5
Groupes d'âge			
12-17 ans	11,1 ^a	7,0 ^{a,b}	14,1 ^a
18-24 ans	8,7 ^a	4,7 ^a	11,6 ^a
25-44 ans	4,8 ^a	4,5 ^b	7,8 ^a
45-64 ans	2,7 ^a	3,1 ^{a,b}	5,1 ^a
65 ans et plus	1,1 ^a	1,5 ^{a,b}	2,5 ^a
Genre¹			
Hommes+	3,5 ^a	3,5	6,0 ^a
Femmes+	4,7 ^a	3,6	7,1 ^a
Lieu de naissance			
Canada	4,0	3,5	6,4
Hors du Canada	4,4	3,7	7,1
Plus haut diplôme obtenu			
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	4,6 ^a	3,4	6,8
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	4,1 ^b	3,7	6,8
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	3,2 ^{a,b}	3,7	6,0
Diversité sexuelle			
Personne LGBTQ+	13,2 ^a	8,9 ^a	18,3 ^a
Personne hétérosexuelle	3,3 ^a	3,2 ^a	5,6 ^a
Diversité de genre			
Personne transgenre ou non binaire	14,5* ^a	12,6* ^a	21,2* ^a
Personne cisgenre	4,0 ^a	3,5 ^a	6,4 ^a
Identité ethnoculturelle ou autochtone²			
Personne autochtone résidant hors communauté	8,6* ^{a,b}	6,6* ^{a,b,c}	12,5 ^{a,b}
Personne appartenant à une minorité visible	6,5 ^{c,d}	4,1 ^{a,d}	9,1 ^{c,d}
Personne appartenant à une minorité ethnique	4,0 ^{a,c}	4,0 ^b	6,8 ^{a,c}
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	3,5 ^{b,d}	3,4 ^{c,d}	5,9 ^{b,d}
Incapacité limitant les activités quotidiennes			
Oui	8,9 ^a	7,4 ^a	13,3 ^a
Non	3,2 ^a	2,9 ^a	5,3 ^a
Niveau de revenu du ménage			
Revenu faible	6,4 ^{a,b,c}	4,2	8,9 ^{a,b,c}
Revenu moyen-faible	3,7 ^a	3,3	6,0 ^a
Revenu moyen-élevé	3,5 ^b	3,4	6,3 ^b
Revenu élevé	3,3 ^c	3,4	5,5 ^c

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a-d Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agender, pangender, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».
2. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

1.3.3 Comportements d'intimidation et de cyberintimidation le plus répandus hors des contextes scolaire et de travail

Hors des contextes scolaire et de travail, les trois comportements d'intimidation ou de cyberintimidation le plus répandus parmi les personnes de 12 ans et plus qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation au cours des 12 mois précédant l'étude sont les suivants :

- le fait d'avoir été l'objet de commentaires méchants ou blessants publiés en ligne (36 %) (figure 1.6) ;
- le fait d'avoir subi de deux à trois fois par mois des moqueries ou des insultes qui n'étaient pas à caractère discriminatoire (30 %) ;
- le fait d'avoir été le sujet de rumeurs publiées en ligne par une personne (20 %).

Figure 1.6

Proportion de personnes qui ont vécu chacun des comportements étant considérés comme de l'intimidation ou de la cyberintimidation au cours des 12 mois précédant l'étude¹, personnes de 12 ans et plus qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire et de travail au cours de cette même période, Québec, 2022



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Le total n'égale pas 100 %, car les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation pouvaient avoir subi plus d'un type de comportement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.



1.4 Intimidation et cyberintimidation pour l'ensemble des contextes

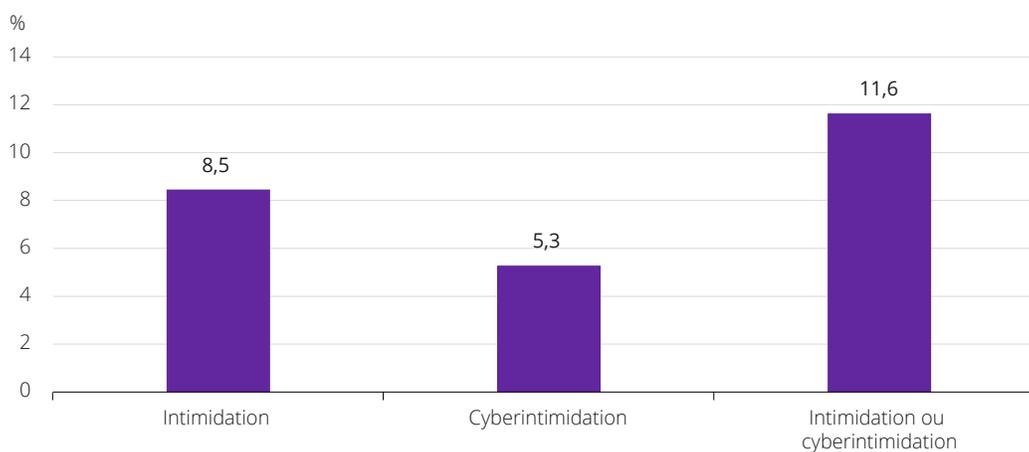
1.4.1 Ampleur de l'intimidation et de la cyberintimidation pour l'ensemble des contextes

Dans les sections précédentes, on a présenté les résultats par contexte afin de mieux établir les proportions de personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation et de la cyberintimidation selon le type de milieu où elles en ont vécu. Pour chaque contexte, on a donc été en mesure d'établir les caractéristiques des personnes le plus susceptibles de vivre de l'intimidation ou de la cyberintimidation. Il est toutefois pertinent d'examiner le phénomène dans son ensemble afin de brosser un portrait complet de l'intimidation et de la cyberintimidation vécues par les personnes de 12 ans et plus au Québec.

Tous contextes confondus, **ce sont environ 12 % des personnes de 12 ans et plus qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans au moins un des trois contextes à l'étude** au cours des 12 mois précédant l'étude (figure 1.7). Si on s'attarde à l'intimidation et à la cyberintimidation séparément, on estime que 8 % des personnes de 12 ans et plus ont vécu de l'intimidation et que 5 % ont vécu de la cyberintimidation dans au moins un de ces contextes.

Figure 1.7

Proportion de personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation¹ dans au moins un contexte au cours des 12 mois précédant l'étude, personnes de 12 ans et plus, Québec, 2022



1 Puisque l'indicateur regroupe les trois contextes à l'étude, les catégories « Intimidation » et « cyberintimidation » incluent le harcèlement et le cyberharcèlement au travail.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

1.4.2 Caractéristiques des personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans au moins un des trois contextes

Les données montrent que plus les personnes sont jeunes, plus la proportion de personnes qui vivent de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans au moins un contexte est élevée. Effectivement, la proportion passe de 3,0 % chez les personnes âgées de 65 ans et plus à 31 % chez celles de 12 à 17 ans (tableau 1.4). Il en est de même pour l'intimidation (1,6 % à 27 %) vécue dans au moins un des trois contextes.

En ce qui concerne le genre, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à subir de l'intimidation dans au moins un des trois contextes (10 % c. 7 %) (tableau 1.4).

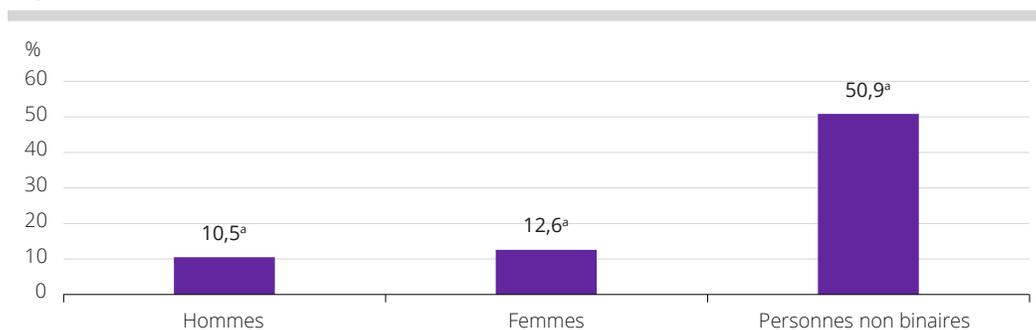
Les analyses menées pour l'indicateur sur l'intimidation ou la cyberintimidation selon le genre diffèrent de celles présentées ci-dessus et ailleurs dans le rapport. Si l'on combine les trois contextes de l'étude, le nombre de personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation est suffisant pour ventiler les données de cet indicateur selon le genre tout en distinguant les personnes de genre féminin de celles de genre masculin ou non binaire. L'encadré ci-dessous met en valeur les résultats obtenus.

L'intimidation et la cyberintimidation vécues selon le genre

La proportion de personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans au moins un des trois contextes à l'étude dans l'EQRS est significativement plus élevée parmi les personnes non binaires (51 %) que parmi les femmes (13 %) et les hommes (10 %) (figure 1.8). Les résultats permettent aussi de noter une différence significative entre la proportion de femmes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation (13 %) et la proportion d'hommes qui en ont vécu (10 %)

Figure 1.8

Proportion de personnes ayant vécu de l'intimidation ou la cyberintimidation dans au moins un des trois contextes au cours des 12 mois précédant l'étude selon le genre, personnes de 12 ans et plus, Québec, 2022



a Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions des catégories de la figure au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

De plus, les personnes dont le plus haut diplôme obtenu est de niveau secondaire ou qui ne détiennent pas de diplôme (12 %) ainsi que celles dont le plus haut diplôme obtenu est de niveau collégial (12 %) sont plus susceptibles d'avoir vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans au moins un des trois contextes à l'étude dans l'EQRS que les personnes dont le plus haut diplôme obtenu est de niveau universitaire (10 %) (tableau 1.4). On constate ces mêmes différences (respectivement 10 % c. 6 % et 9 % c. 6 %) pour ce qui est de l'intimidation vécue dans au moins un des trois contextes à l'étude.

On remarque également qu'il y a une proportion statistiquement plus élevée de personnes qui ont vécu de l'intimidation, de la cyberintimidation, ou l'un ou l'autre dans au moins un des trois contextes parmi les personnes LGBTQ+ (respectivement 22 % ; 13 % et 28 %) que parmi les personnes hétérosexuelles (respectivement 7 % ; 4,8 % et 10 %) (tableau 1.4). Ces proportions sont aussi plus élevées, entre autres, chez :

- les personnes transgenres ou non binaires (respectivement 27 % c. 8 % ; 17 %* c. 5 % et 34 % c. 11 %) ;
- les personnes autochtones résidant hors communauté (respectivement 15 % ; 9 %* et 19 %) et les personnes issues des minorités visibles (respectivement 12 % ; 6 % et 16 %) que chez celles qui ne sont ni autochtones ni issues d'une minorité visible ou ethnique (respectivement 8 % ; 5 % et 11 %) ;
- les personnes qui ont une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (respectivement 16 % c. 7 % ; 10 % c. 4,5 % et 21 % c. 10 %).

En outre, on observe que, toutes proportions gardées, les personnes dont le niveau de revenu du ménage est faible sont plus nombreuses à avoir vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans un des trois contextes à l'étude dans l'EQRS (14 %) que celles dont le niveau de revenu est plus élevé (11 % à 12 %) (tableau 1.4). On fait le même constat lorsqu'on examine les données sur l'intimidation (11 % c. 8 %).

Tableau 1.4

Proportion de personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans au moins un contexte à l'étude au cours des 12 mois précédant l'étude selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus, Québec, 2022

	Intimidation	Cyberintimidation	Intimidation ou cyberintimidation
	%		
Total	8,5	5,3	11,6
Groupes d'âge			
12-17 ans	26,7 ^a	13,2 ^{a,b}	31,2 ^a
18-24 ans	18,1 ^a	6,7 ^a	21,3 ^a
25-44 ans	9,2 ^a	6,7 ^b	13,6 ^a
45-64 ans	6,0 ^a	4,4 ^{a,b}	8,9 ^a
65 ans et plus	1,6 ^a	1,6 ^{a,b}	3,0 ^a
Genre¹			
Hommes+	7,3 ^a	5,2	–
Femmes+	9,6 ^a	5,4	–
Lieu de naissance			
Canada	8,4	5,3	11,6
Hors du Canada	8,6	5,1	11,8
Plus haut diplôme obtenu			
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	9,8 ^a	5,2	12,5 ^a
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	8,7 ^b	5,0	11,8 ^b
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	6,4 ^{ab}	5,6	10,3 ^{ab}
Diversité sexuelle			
Personne LGBTQ+	22,1 ^a	12,7 ^a	28,4 ^a
Personne hétérosexuelle	7,4 ^a	4,8 ^a	10,4 ^a
Diversité de genre			
Personne transgenre ou non binaire	26,9 ^a	17,1 ^{* a}	34,3 ^a
Personne cisgenre	8,3 ^a	5,2 ^a	11,5 ^a
Identité ethnoculturelle ou autochtone²			
Personne autochtone résidant hors communauté	15,5 ^{ab}	9,4 ^{* a,b,c}	19,1 ^{ab}
Personne appartenant à une minorité visible	12,1 ^{cd}	6,3 ^{ad}	15,6 ^{cd}
Personne appartenant à une minorité ethnique	8,0 ^{ac}	5,8 ^b	11,6 ^{ac}
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	7,7 ^{bd}	5,0 ^{cd}	10,8 ^{bd}
Incapacité limitant les activités quotidiennes			
Oui	15,7 ^a	9,9 ^a	20,6 ^a
Non	7,2 ^a	4,5 ^a	10,1 ^a

Suite à la page 53

Tableau 1.4 (suite)

Proportion de personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans au moins un contexte à l'étude au cours des 12 mois précédant l'étude selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus, Québec, 2022

	Intimidation	Cyberintimidation	Intimidation ou cyberintimidation
	%		
Niveau de revenu du ménage			
Revenu faible	10,5 ^{a,b,c}	5,6 ^a	13,6 ^{a,b,c}
Revenu moyen-faible	8,0 ^a	4,6 ^{a,b,c}	10,6 ^a
Revenu moyen-élevé	8,0 ^b	5,5 ^b	11,6 ^b
Revenu élevé	7,7 ^c	5,8 ^c	11,4 ^c

– Données non présentées.

a-d Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

2. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

1.5 Informations complémentaires

Tableau 1.5

Proportion de personnes ayant vécu de l'intimidation à caractère discriminatoire au cours des 12 mois précédant l'étude selon le contexte et selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus, Québec, 2022

	Contexte scolaire ¹	Contexte de travail ²	Contexte « autre » ³
	%		
Total	3,9	2,0	1,3
Groupes d'âge			
12-17 ans	8,8 ^a	1,5** ^a	3,1 ^a
18-24 ans	2,3* ^a	3,9 ^{a,b,c,d}	2,7* ^b
25-44 ans	x	1,9 ^{b,e}	1,8 ^{a,b}
45-64 ans	x	1,7 ^c	0,7 ^{a,b}
65 ans et plus	x	0,8** ^{d,e}	0,3* ^{a,b}
Type d'établissement scolaire			
École primaire ou secondaire	9,4 ^{a,b}	–	–
École de métiers ou de formation professionnelle	1,8** ^a	–	–
Cégep	1,7** ^b	–	–
Université	0,6** ^{a,b}	–	–
Genre^d			
Hommes+	4,4	1,9	1,4
Femmes+	3,4	2,0	1,3
Lieu de naissance			
Canada	4,1	1,5 ^a	1,1 ^a
Hors du Canada	3,0*	3,5 ^a	2,3 ^a
Plus haut diplôme obtenu			
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	6,0 ^a	2,4 ^a	1,5
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	1,7** ^a	1,9	1,2*
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	0,6** ^a	1,5 ^a	1,1
Diversité sexuelle			
Personne LGBTQ+	10,3 ^a	5,6 ^a	6,3 ^a
Personne hétérosexuelle	2,9 ^a	1,6 ^a	0,9 ^a
Diversité de genre			
Personne transgenre ou non binaire	23,3* ^a	9,2** ^a	11,3* ^a
Personne cisgenre	3,5 ^a	1,9 ^a	1,2 ^a

Suite à la page 55

Tableau 1.5 (suite)

Proportion de personnes ayant vécu de l'intimidation à caractère discriminatoire au cours des 12 mois précédant l'étude selon le contexte et selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus, Québec, 2022

	Contexte scolaire ¹	Contexte de travail ²	Contexte « autre » ³
	%		
Identité ethnoculturelle ou autochtone⁵			
Personne autochtone résidant hors communauté	6,8**	6,4** a	3,8** a
Personne appartenant à une minorité visible	5,0	4,1 b	3,6 b
Personne appartenant à une minorité ethnique	3,4**	2,5* a,b	1,6* a,b
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	3,4	1,3 a,b	0,8 a,b
Incapacité limitant les activités quotidiennes			
Oui	7,9 a	4,2 a	2,8 a
Non	3,2 a	1,7 a	1,0 a
Niveau de revenu du ménage			
Revenu faible	–	3,5 a,b	2,6 a,b,c
Revenu moyen-faible	–	2,4 a,b	1,1 a
Revenu moyen-élevé	–	1,5 a	0,9* b
Revenu élevé	–	1,2* b	0,9* c

– Données non présentées.

x Données confidentielles.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

a-e Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

2. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

3. Personnes de 12 ans et plus.

4. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

5. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

2

Ressources d'aide et démarches entreprises pour mettre fin à l'intimidation et la cyberintimidation vécue



Au chapitre précédent, on a dressé un portrait global des personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans les différents contextes¹ examinés dans l'EQRS 2022. Après avoir vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation, les personnes qui ont subi ces problématiques peuvent réagir différemment. Certaines peuvent se confier à leurs proches, se tourner vers d'autres ressources d'aide ou encore entreprendre d'autres actions pour mettre fin à ces situations blessantes ou désagréables pour se sentir en contrôle (Craig et autres 2007). D'autres peuvent décider de ne rien faire ni d'en parler à quiconque.

Dans ce chapitre, on s'intéresse aux formes de soutien et aux solutions recherchées par les personnes qui ont subi de l'intimidation ou de la cyberintimidation au cours des 12 mois précédant l'étude. Pour chacun des trois contextes à l'étude, on décrit les caractéristiques des personnes qui ont fait appel à des ressources d'aide ou non. Ensuite, on fait état des données sur les différentes ressources d'aide sollicitées et sur les démarches entreprises pour mettre fin à l'intimidation ou à la cyberintimidation, notamment les types et le nombre de démarches. Enfin, on présente les résultats découlant de ces démarches.



2.1 Perception de la prévention à l'école et au travail

Certains facteurs externes peuvent influencer les actions que peuvent poser les personnes après avoir vécu de l'intimidation. Par exemple, le fait que des élèves ou des étudiants et étudiantes ont une perception favorable du climat scolaire (comme des interactions respectueuses avec le personnel enseignant et l'impression que ce dernier se soucie d'eux) serait associé positivement à la recherche d'aide (Eliot et autres 2010). Parallèlement, une perception positive du milieu de travail, dans sa volonté et sa capacité à prévenir le harcèlement et le cyberharcèlement et à intervenir si ces problématiques surviennent, peut possiblement réduire leur ampleur (Ozer et Escartin 2023).

D'ailleurs, la prévention de l'intimidation et de la cyberintimidation en milieu scolaire est au cœur de la préoccupation de plusieurs établissements. Les écoles primaires et secondaires, tout comme les centres de formation générale aux adultes et de formation professionnelle, sont tenus d'adopter un plan de lutte contre l'intimidation et la violence en vertu de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ c I-13.3, art 75.1 et 110.4). Les résultats de l'EQRS 2022 montrent que, parmi les personnes qui ont suivi un ou plusieurs cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude, environ 90 % sont fortement d'accord (35 %) ou d'accord (55 %) avec le fait que leur établissement scolaire démontre par son engagement et son implication qu'il est préoccupé par la prévention de la violence et de l'intimidation (donnée non présentée).

En ce qui concerne les personnes qui occupaient un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude, environ 90 % sont fortement d'accord (52 %) ou d'accord (38 %) avec le fait que l'organisation pour laquelle elles travaillent démontre par son engagement et son implication qu'elle est préoccupée par la prévention² (donnée non présentée).

1. Les contextes à l'étude sont le contexte scolaire, le contexte de travail et le contexte « autre ». Ces contextes sont définis dans le glossaire, ainsi que dans l'introduction du rapport.
2. Dans l'instrument de l'EQRS, on demandait aux personnes qui occupaient un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude d'indiquer leur degré d'accord avec la phrase suivante : « L'organisation pour laquelle vous travaillez démontre par son engagement et son implication qu'elle est préoccupée par la prévention de la violence et de l'intimidation. »

2.2 Ressources d'aide et démarches entreprises en contexte scolaire

Dans la présente section, on s'attarde aux ressources d'aide et aux solutions recherchées par les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire. Ainsi, les résultats présentés dans cette section portent sur les personnes de 12 ans et plus qui ont suivi au moins un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours de la même période, soit environ 198 710 personnes. Certains résultats portent sur des sous-groupes de cette population (voir la figure 2.1).

Figure 2.1

Sous-groupes décrits en contexte scolaire



2.2.1 Avoir parlé ou non de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue

Les données de l'EQRS 2022 révèlent que parmi les personnes qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire et qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans ce contexte au cours des 12 mois précédant l'étude, environ six personnes sur dix (soit environ 118 820 personnes) ont parlé à quelqu'un de leurs expériences vécues (60 %) (tableau 2.1). En contrepartie, ce sont près de quatre personnes sur dix (environ 79 890 personnes) qui n'en ont parlé à personne (40 %) (donnée non présentée).

Il est alors pertinent de se demander quelles sont les personnes les plus susceptibles de se confier à quelqu'un. Au tableau 2.1, on observe que les femmes sont, toutes proportions gardées, significativement plus nombreuses que les hommes à avoir parlé à quelqu'un de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue (67 % c. 53 %) (tableau 2.1). Il en va de même pour les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles ou d'une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle (personnes LGBTQ+) (71 % c. 57 % pour les personnes hétérosexuelles).

Tableau 2.1

Proportion de personnes ayant parlé à quelqu'un de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	%
Total	59,8
Groupes d'âge	
12-17 ans	63,3
18-24 ans	50,6
25-44 ans	50,9*
45-64 ans	x
65 ans et plus	x
Type d'établissement scolaire	
École primaire ou secondaire	62,0
École de métiers ou de formation professionnelle	53,8*
Cégep	52,7
Université	56,7*
Genre²	
Hommes+	52,5 ^a
Femmes+	67,0 ^a
Lieu de naissance	
Canada	60,7
Hors du Canada	55,2
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	70,6 ^a
Personne hétérosexuelle	56,9 ^a
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	63,4
Personne cisgenre	59,6

Suite à la page 61

Tableau 2.1 (suite)

Proportion de personnes ayant parlé à quelqu'un de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	%
Identité ethnoculturelle ou autochtone³	
Personne autochtone résidant hors communauté	75,9
Personne appartenant à une minorité visible	49,3
Personne appartenant à une minorité ethnique	60,7
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	62,3
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	65,5
Non	57,9

x Données confidentielles.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

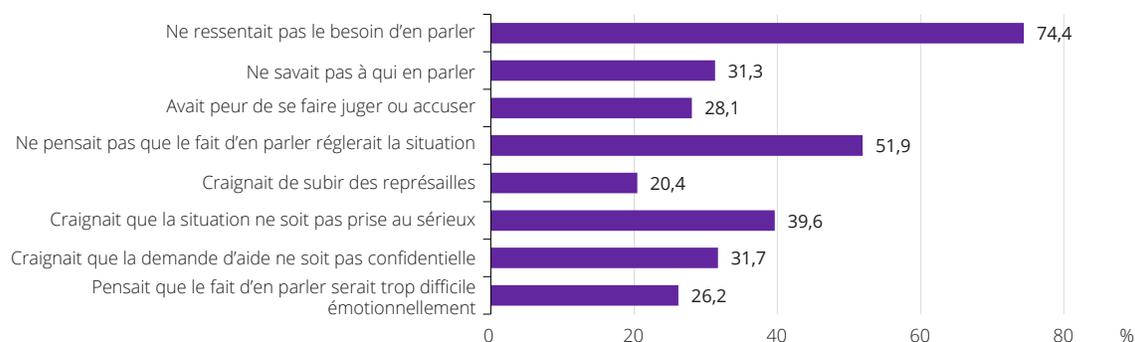
1. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.
2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».
3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Plusieurs raisons peuvent expliquer que des élèves ou des étudiants et étudiantes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation aient fait le choix de ne pas parler de cette expérience. Parmi les élèves ou les étudiants et étudiantes qui ont préféré de ne se confier à personne, on estime que 74 % ne l'ont pas fait, car ils n'ont pas ressenti le besoin d'en parler, que 31 % ne savaient pas vers qui se tourner et que 28 % craignaient de se faire juger ou accuser (figure 2.2).

Figure 2.2

Raisons évoquées¹ pour ne pas avoir parlé de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue, personnes de 12 ans et plus² ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui n'en ont pas parlé à quelqu'un, Québec, 2022



1. Le total n'égalise pas 100 %, car les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation pouvaient avoir plus d'une raison de ne pas avoir parlé à quelqu'un.
2. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

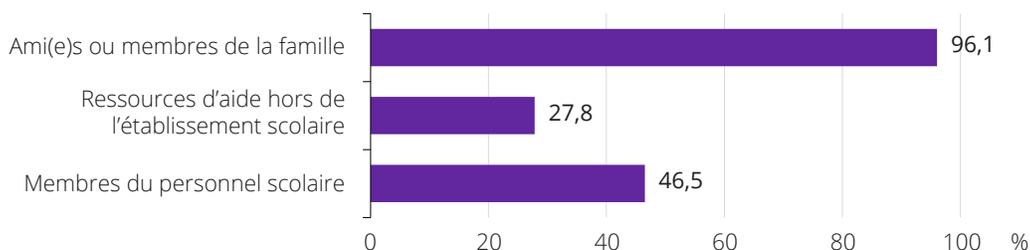
Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

2.2.2 Ressources d'aide

Les données révèlent que parmi les personnes qui ont vécu ces problématiques en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui ont décidé d'en parler à quelqu'un, environ 96 % en ont parlé à leur entourage (amis et amies ou membres de la famille), 28 % ont fait appel à une ressource d'aide hors de l'établissement scolaire³ et environ 47 % en ont parlé à des membres du personnel scolaire (figure 2.3).

Figure 2.3

Ressources d'aide¹ auxquelles ont fait appel les personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation, personnes de 12 ans et plus² ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022



1. Le total n'égalise pas 100 %, car les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation pouvaient s'être tournées vers plus d'un type de ressource d'aide.
2. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Lorsqu'on se penche sur les résultats portant sur les personnes qui se sont tournées vers une ressource d'aide hors de l'établissement scolaire, on constate que la proportion de personnes qui ont parlé à quelqu'un de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue en contexte scolaire est statistiquement plus élevée chez les personnes LGBTQ+ (44 %) que chez les personnes hétérosexuelles (21 %) (tableau 2.2). Il en va de même pour les personnes ayant une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (50 % c. 19 % pour les personnes qui n'en ont pas).

3. Les ressources d'aide hors de l'établissement scolaire comprennent les professionnels et professionnelles de la santé ou des services sociaux, les services d'aide téléphonique et les organismes d'aide.

Tableau 2.2

Proportion de personnes ayant parlé à une ressource d'aide hors de l'établissement scolaire selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022

	%
Total	27,8
Groupes d'âge	
12-17 ans	24,9
18-24 ans	38,2*
25-44 ans	x
45-64 ans	x
65 ans et plus	x
Type d'établissement scolaire	
École primaire ou secondaire	25,2
École de métiers ou de formation professionnelle	28,2**
Cégep	37,5*
Université	33,7**
Genre²	
Hommes+	24,0*
Femmes+	30,8
Lieu de naissance	
Canada	27,0
Hors du Canada	32,4*
Diversité sexuelle	
Personne LGBT+	44,4 ^a
Personne hétérosexuelle	20,8 ^a
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	48,9**
Personne cisgenre	26,7
Identité ethnoculturelle ou autochtone³	
Personne autochtone résidant hors communauté	33,1**
Personne appartenant à une minorité visible	27,6*
Personne appartenant à une minorité ethnique	23,4**
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	28,1
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	50,1 ^a
Non	19,4 ^a

x Données confidentielles.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Les analyses des données portant sur le fait de se tourner vers l'entourage ne sont pas présentées, car les effectifs sont trop petits. Quant aux données portant sur le fait de se confier aux membres du personnel scolaire, elles sont présentées au tableau 2.3, mais on ne les a pas commentées, puisque l'étude ne permet pas de détecter de différences statistiquement significatives.

Tableau 2.3

Proportion de personnes ayant parlé aux membres du personnel scolaire selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022

	%
Total	46,5
Groupes d'âge	
12-17 ans	45,4
18-24 ans	40,7*
25-44 ans	x
45-64 ans	x
65 ans et plus	x
Type d'établissement scolaire	
École primaire ou secondaire	46,4
École de métiers ou de formation professionnelle	63,8*
Cégep	44,5*
Université	36,9**
Genre²	
Hommes+	46,2
Femmes+	46,7
Lieu de naissance	
Canada	47,1
Hors du Canada	43,5*
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	43,9
Personne hétérosexuelle	47,9
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	44,7**
Personne cisgenre	46,6
Identité ethnoculturelle ou autochtone³	
Personne autochtone résidant hors communauté	53,6*
Personne appartenant à une minorité visible	43,0
Personne appartenant à une minorité ethnique	44,6**
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	47,0
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	47,9
Non	46,0

x Données confidentielles.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

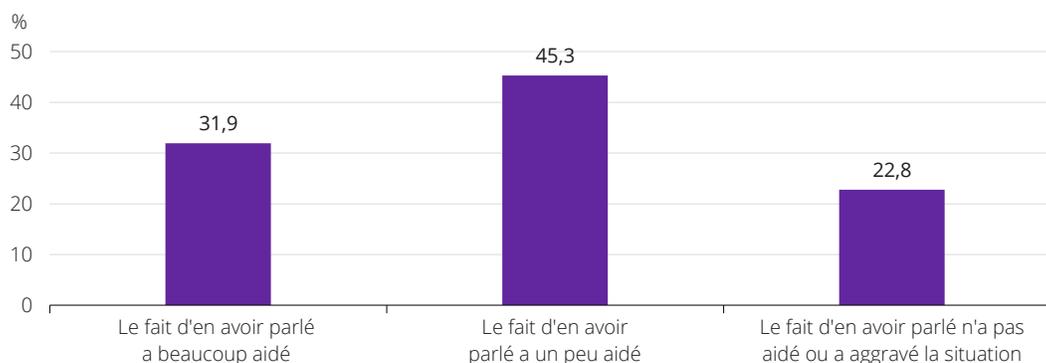
Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

2.2.3 Réactions du personnel scolaire

Le fait que les élèves ou les étudiants et étudiantes aient parlé de l'intimidation vécue en contexte scolaire aux membres du personnel scolaire peut les avoir aidés ou non. Ainsi, parmi les 55 250 personnes qui ont parlé aux membres du personnel scolaire de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue au cours des 12 mois précédant l'étude, environ 32 % estiment que le fait d'avoir informé les membres du personnel les a beaucoup aidées, alors qu'environ 45 % jugent que cela les a un peu aidées (figure 2.4). En revanche, près d'une personne sur quatre (23 %) a trouvé que le fait d'en avoir parlé aux membres du personnel scolaire ne l'a pas aidée ou a aggravé la situation.

Figure 2.4

Résultat de l'aide fournie par le personnel scolaire, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé aux membres du personnel scolaire, Québec, 2022



1. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

On constate que pour 76 % des personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé aux membres du personnel scolaire, la réaction du personnel scolaire a été positive (tableau 2.4). Plus précisément, on estime que 38 % des élèves ou des étudiants et étudiantes qui se sont confiés aux membres du personnel scolaire indiquent que quelqu'un a communiqué avec leur famille. Environ 58 % indiquent que les membres du personnel leur ont offert du soutien ou les ont redirigés vers une autre ressource d'aide. Dans 35 % des cas, le personnel scolaire a fait en sorte de limiter les contacts entre la personne qui a subi l'intimidation ou la cyberintimidation et celle qui en est l'autrice.

Toutefois, pour environ la moitié (50 %) des personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé aux membres du personnel scolaire, la réaction du personnel scolaire a été négative (tableau 2.4). Plus précisément, on observe que 45 % des personnes qui se sont confiées aux membres du personnel scolaire indiquent que ces derniers n'ont rien fait ou ont minimisé la situation, alors que dans 24 % des cas, on leur a suggéré de modifier leur comportement.

Notons qu'il est possible qu'une même personne ait fait l'objet de réactions positives et de réactions négatives de la part des membres du personnel scolaire. D'ailleurs, on estime que ce sont 31 % des élèves ou étudiants et étudiantes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé aux membres du personnel scolaire qui ont fait l'objet à la fois de réactions positives et de réactions négatives (donnée non présentée).

Tableau 2.4

Types de réactions du personnel scolaire¹, personnes de 12 ans et plus² ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire et qui en ont parlé à un membre du personnel scolaire, Québec, 2022

	%
Réactions positives du personnel scolaire	75,7
A communiqué avec les membres de la famille	37,7
A offert du soutien à la personne ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation ou l'a dirigée vers une autre ressource d'aide	58,4
A fait en sorte de limiter les contacts entre la personne ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation et celle qui en est l'autrice dans la classe, sur le chemin de l'école ou dans l'établissement scolaire	34,5
Réactions négatives du personnel scolaire	49,5
N'a rien fait ou a minimisé la situation	45,0
A puni la personne ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation	9,5**
A suggéré à la personne ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation de changer son comportement	23,8

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

1. Le total n'égal pas 100 %, car une même personne pouvait avoir été l'objet de plusieurs types de réactions de la part d'un membre du personnel scolaire.
2. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 derniers mois.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Les analyses des données sur les réactions positives et négatives des membres du personnel scolaire selon les caractéristiques de la personne ne permettent pas de détecter de différences statistiquement significatives. Par conséquent, on ne les a pas commentées, mais on présente tout de même les résultats dans les tableaux ci-dessous (tableaux 2.5 et 2.6).

Tableau 2.5

Proportion de personnes pour lesquelles les membres du personnel scolaire ont eu une réaction positive après avoir reçu une demande d'aide selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à un membre du personnel scolaire, Québec, 2022

	%
Total	75,7
Groupes d'âge	
12-17 ans	81,8
18-24 ans	63,7*
25-44 ans	x
45-64 ans	x
65 ans et plus	x
Type d'établissement scolaire	
École primaire ou secondaire	82,5
École de métiers ou de formation professionnelle	x
Cégep	x
Université	x
Genre²	
Hommes+	73,8
Femmes+	77,2
Lieu de naissance	
Canada	78,1
Hors du Canada	61,0*
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	86,6
Personne hétérosexuelle	70,8
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	x
Personne cisgenre	x
Identité ethnoculturelle ou autochtone³	
Personne autochtone résidant hors communauté	x
Personne appartenant à une minorité visible	x
Personne appartenant à une minorité ethnique	x
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	78,2
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	73,3
Non	76,7

x Données confidentielles.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Tableau 2.6

Proportion de personnes pour lesquelles les membres du personnel scolaire ont eu une réaction négative après avoir reçu une demande d'aide selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à un membre du personnel scolaire, Québec, 2022

	%
Total	49,5
Groupes d'âge	
12-17 ans	50,0
18-24 ans	53,0*
25-44 ans	x
45-64 ans	x
65 ans et plus	x
Type d'établissement scolaire	
École primaire ou secondaire	49,4
École de métiers ou de formation professionnelle	x
Cégep	46,8**
Université	x
Genre²	
Hommes+	48,5
Femmes+	50,4
Lieu de naissance	
Canada	50,7
Hors du Canada	42,7**
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	54,8
Personne hétérosexuelle	47,5
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	x
Personne cisgenre	x
Identité ethnoculturelle ou autochtone³	
Personne autochtone résidant hors communauté	x
Personne appartenant à une minorité visible	59,6
Personne appartenant à une minorité ethnique	x
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	45,9
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	54,9
Non	47,4

x Données confidentielles.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

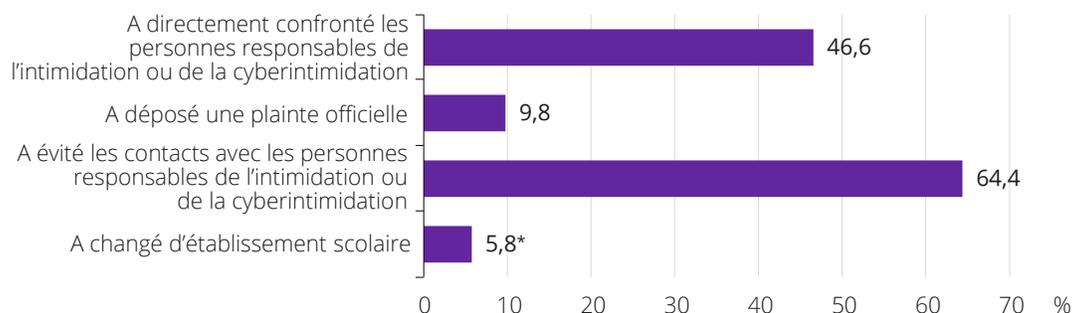
2.2.4 Démarches entreprises pour mettre fin à l'intimidation ou à la cyberintimidation

Outre le fait de parler à quelqu'un de leurs expériences, les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation peuvent décider d'entreprendre des démarches pour mettre fin à ces événements difficiles.

Parmi les personnes de 12 ans et plus qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude, on estime que 47 % ont directement confronté les personnes qui en étaient les auteurs ou autrices, alors que 64 % ont évité les contacts avec ces personnes (figure 2.5). Environ 10 % des élèves ou des étudiants et étudiantes qui ont subi de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire ont déposé une plainte officielle, tandis qu'environ 6 %* ont changé d'établissement scolaire.

Figure 2.5

Types de démarches entreprises¹, personnes de 12 ans et plus² ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui ont entrepris au moins une démarche pour y mettre fin, Québec, 2022



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

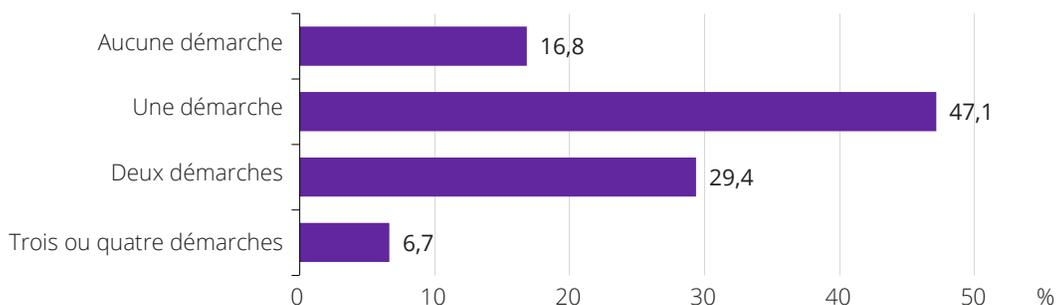
1. Le total n'égalé pas 100 %, car les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation pouvaient avoir entrepris plus d'un type de démarche.
2. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

De façon générale, on estime que 83 % des élèves ou étudiants et étudiantes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation au cours des 12 mois précédant l'étude ont entrepris au moins une démarche (tableau 2.7), soit environ 165 260 personnes. Plus précisément, 47 % en ont fait une seule, 29 %, deux et 7 %, trois ou quatre (figure 2.6). Ce sont donc 17 % des personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire qui n'ont entrepris aucune démarche.

Figure 2.6

Nombre de démarches entreprises, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



1. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Les analyses des données sur le fait d'avoir entrepris au moins une démarche pour mettre fin à l'intimidation ou à la cyberintimidation vécue en contexte scolaire selon les caractéristiques de la personne ne permettent pas de détecter de différences statistiquement significatives et ne sont donc pas commentées. Toutefois, les résultats sont présentés ci-dessous (tableau 2.7).

Tableau 2.7

Proportion de personnes ayant entrepris des démarches selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	%
Total	83,2
Groupes d'âge	
12-17 ans	84,6
18-24 ans	78,6
25-44 ans	x
45-64 ans	x
65 ans et plus	x
Type d'établissement scolaire	
École primaire ou secondaire	83,6
École de métiers ou de formation professionnelle	85,5
Cégep	79,9
Université	84,6
Genre²	
Hommes+	80,5
Femmes+	85,8
Lieu de naissance	
Canada	82,7
Hors du Canada	85,8
Diversité sexuelle	
Personne LGBT+	82,9
Personne hétérosexuelle	83,8
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	80,2
Personne cisgenre	83,3
Identité ethnoculturelle ou autochtone³	
Personne autochtone résidant hors communauté	x
Personne appartenant à une minorité visible	84,8
Personne appartenant à une minorité ethnique	x
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	81,6
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	86,0
Non	82,2

x Données confidentielles.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

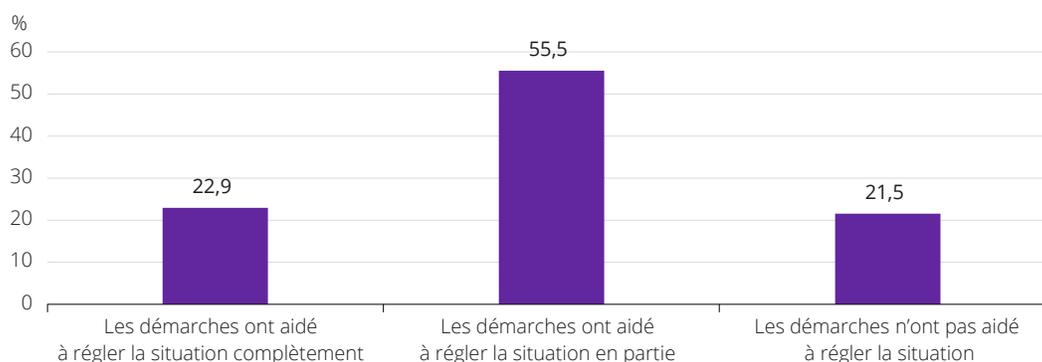
Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Résultat des démarches

Lorsqu'on s'intéresse aux élèves ou aux étudiants et étudiantes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui ont entrepris au moins une démarche pour y mettre fin, on constate qu'environ 78 % estiment que cette démarche les a aidés (environ 129 670 personnes). Plus précisément, 23 % trouvent que leurs démarches ont complètement aidé à mettre fin à l'intimidation ou à la cyberintimidation, alors que près de 56 % trouvent qu'elles ont partiellement aidé (figure 2.7).

Figure 2.7

Résultats des démarches entreprises, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui ont entrepris au moins une démarche pour y mettre fin, Québec, 2022



1. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

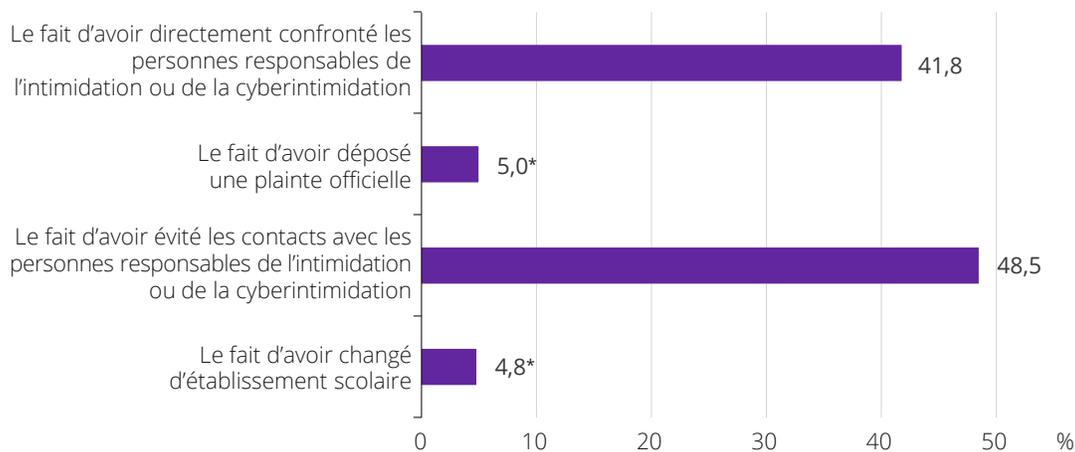
Les démarches jugées les plus efficaces par les élèves ou les étudiants et étudiantes qui en ont entrepris varient. Ainsi, on estime que les démarches qui les ont le plus aidés sont :

- le fait d'avoir confronté les auteurs ou autrices de l'intimidation ou de la cyberintimidation⁴ (42 %) (figure 2.8) ;
- le fait d'avoir déposé une plainte officielle (5 %*) ;
- le fait d'avoir évité les contacts avec les auteurs ou autrices de l'intimidation ou de la cyberintimidation (48 %) ;
- le fait d'avoir changé d'établissement scolaire (4,8 %*).

4. La confrontation des auteurs ou autrices de l'intimidation ou de la cyberintimidation peut prendre diverses formes et son efficacité peut varier. Par exemple, lorsque la confrontation est la seule stratégie employée, cette dernière n'est pas efficace et peut même aggraver la situation (Karatuna, 2015). Toutefois, ce type de stratégie peut permettre à la personne d'avoir un sentiment accru de contrôle (Craig et coll., 2007), ce qui pourrait expliquer les résultats présentés dans l'EQRS.

Figure 2.8

Démarches qui ont le plus aidé¹, personnes de 12 ans et plus² ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui ont entrepris au moins une démarche qui les a aidées, Québec, 2022



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Si la personne avait indiqué avoir entrepris une seule démarche et que celle-ci l'avait complètement ou partiellement aidée à mettre fin à l'intimidation ou la cyberintimidation vécue, c'est cette démarche qui a été catégorisée comme étant celle qui a le plus aidé la personne.
2. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

2.3 Ressources d'aide et démarches entreprises en contexte de travail

La section 2.3 se penche sur les ressources d'aide et les solutions recherchées par les personnes qui ont occupé un emploi dans les 12 mois précédant l'étude et qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement dans le cadre de leur emploi au cours de la même période, soit environ 402 900 personnes.

Comme pour la section 2.2, certains résultats qui portent sur des sous-groupes de population principale de ce contexte sont examinés, comme illustré ci-dessous.

Figure 2.9

Sous-groupes décrits en contexte de travail



2.3.1 Avoir parlé ou non du harcèlement ou du cyberharcèlement vécu

Parmi les personnes qui occupaient un emploi et qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement dans le cadre de leur emploi au cours des 12 mois précédant l'étude, environ 78 % ont parlé de leurs expériences vécues à quelqu'un, soit environ 316 240 personnes (tableau 2.8). Les autres ont préféré ne pas en parler (22 % ; environ 86 660 personnes) (donnée non présentée).

Parmi ces personnes, on remarque que les femmes sont, toutes proportions gardées, plus nombreuses que les hommes à avoir parlé à quelqu'un de ces expériences difficiles (85 % c. 70 %) (tableau 2.8). On remarque aussi une proportion plus élevée de personnes qui ont parlé du harcèlement ou du cyberharcèlement vécu au travail à quelqu'un d'autre parmi les personnes nées au Canada (80 %) que parmi celles qui sont nées ailleurs (73 %). Cette proportion est aussi plus élevée parmi les personnes ayant une incapacité les limitant dans leurs activités quotidiennes (84 %) que parmi celles n'en ayant pas (77 %).

Tableau 2.8

Proportion de personnes ayant parlé à quelqu'un du harcèlement ou du cyberharcèlement vécu selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022

	%
Total	78,5
Groupes d'âge	
12-17 ans	66,3
18-24 ans	82,7
25-44 ans	76,6
45-64 ans	81,0
65 ans et plus	78,2
Genre²	
Hommes+	70,5 ^a
Femmes+	84,9 ^a
Lieu de naissance	
Canada	80,2 ^a
Hors du Canada	72,6 ^a
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	76,2
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	80,9
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	79,5
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	80,0
Personne hétérosexuelle	78,7
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	80,4
Personne cisgenre	78,4
Identité ethnoculturelle ou autochtone³	
Personne autochtone résidant hors communauté	x
Personne appartenant à une minorité visible	76,0
Personne appartenant à une minorité ethnique	x
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	79,8
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	84,2 ^a
Non	76,5 ^a
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	77,5
Revenu moyen-faible	81,5
Revenu moyen-élevé	76,8
Revenu élevé	76,6

x Données confidentielles.

a Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

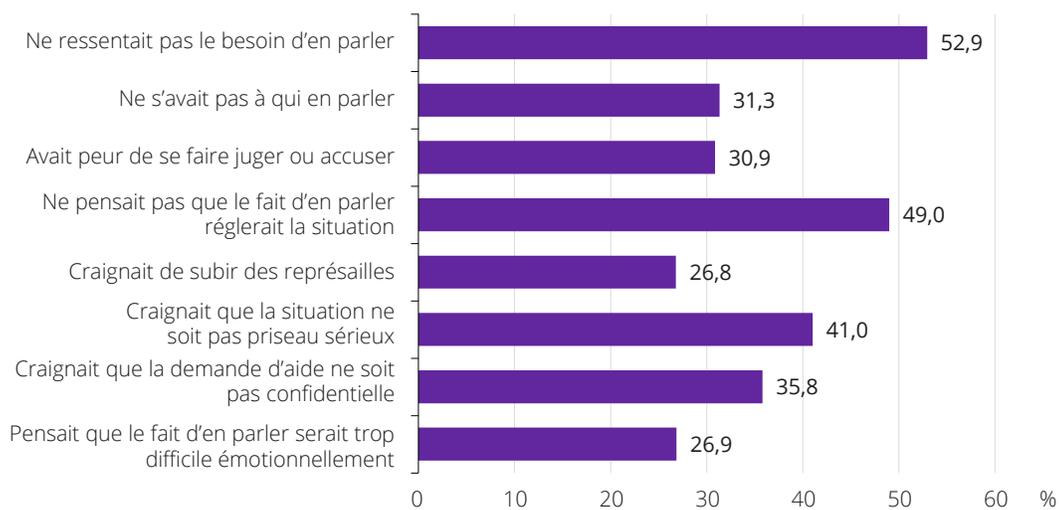
Comme mentionné précédemment, environ une personne sur cinq qui a subi du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude n'en a parlé à personne (22 %) (donnée non présentée).

Parmi les personnes qui n'en ont pas parlé à quelqu'un, on remarque notamment qu'environ 53 % ne l'ont pas fait, car elles ne ressentaient pas le besoin de le faire, que 31 % ne savaient pas à qui en parler et que 31 % craignaient de se faire juger ou accuser (figure 2.10).

Mentionnons que les personnes qui ont vécu ces problématiques pouvaient avoir indiqué plusieurs raisons de ne pas avoir parlé des expériences vécues ; ces catégories ne sont pas mutuellement exclusives.

Figure 2.10

Raisons évoquées¹ pour ne pas avoir parlé du harcèlement ou du cyberharcèlement vécu, personnes de 12 ans et plus² ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui n'en ont pas parlé à quelqu'un, Québec, 2022



1. Le total n'égalise pas 100 %, car les personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail pouvaient avoir plus d'une raison de ne pas avoir parlé à quelqu'un.

2. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

2.3.2 Ressources d'aide

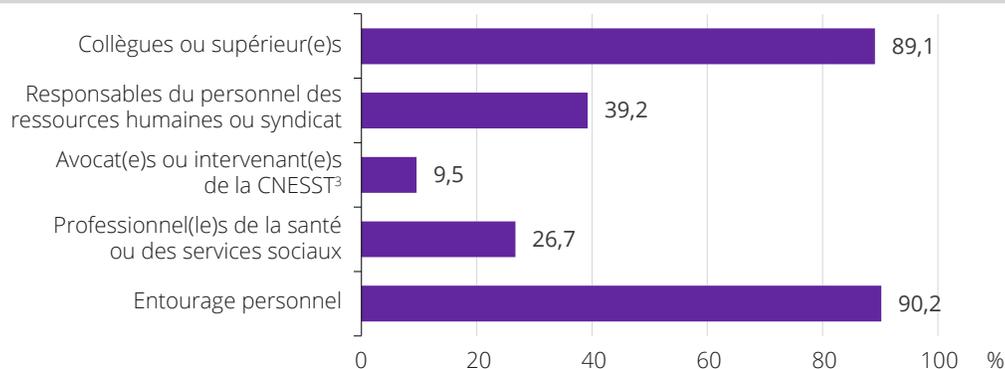
Parmi les personnes qui occupaient un emploi et qui ont décidé de parler du harcèlement ou du cyberharcèlement vécu au travail au cours des 12 mois précédant l'étude, les résultats montrent qu'environ :

- neuf personnes sur dix (89 %) en ont parlé à des collègues ou à un supérieur ou une supérieure (figure 2.11);
- quatre personnes sur dix (39 %) en ont parlé à des responsables du personnel des ressources humaines ou au syndicat ;
- un dixième (10 %) en ont parlé à un avocat ou une avocate ou à un intervenant ou une intervenante de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ;
- une personne sur quatre (27 %) en a parlé à des professionnels ou des professionnelles de la santé ou des services sociaux ;
- neuf personnes sur dix (90 %) en ont parlé à quelqu'un de leur entourage personnel en dehors de leur milieu de travail.

Les personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail pouvaient avoir fait appel à plus d'une ressource.

Figure 2.11

Ressources d'aide¹ auxquelles ont fait appel les personnes ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement, personnes de 12 ans et plus² ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022



1. Le total n'égalise pas 100 %, car les personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail pouvaient s'être tournées vers plus d'un type de ressource d'aide.

2. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

3. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Collègues ou supérieur(e)s

On remarque, notamment, que la proportion de personnes qui ont parlé du harcèlement ou du cyberharcèlement vécu au travail au cours des 12 mois précédant l'étude à des collègues ou un supérieur ou une supérieure est significativement plus élevée parmi les personnes âgées de 45 à 64 ans (94 %) que parmi les personnes âgées de 12 à 17 ans (80 %), de 18 à 24 ans (86 %) et de 65 ans et plus (70 %) (tableau 2.9). Les résultats révèlent également que cette proportion est plus faible parmi les hommes (86 %) que parmi les femmes (91 %), et chez les personnes dont le niveau de revenu du ménage est faible (82 %) que chez les personnes dont le revenu du ménage est de niveau moyen-faible (93 %) ou élevé (90 %).

Tableau 2.9

Proportion de personnes ayant parlé à des collègues ou à des supérieur(e)s selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022

	%
Total	89,1
Groupes d'âge	
12-17 ans	79,7 ^a
18-24 ans	85,9 ^{b,c}
25-44 ans	89,1 ^d
45-64 ans	93,7 ^{a,b,e}
65 ans et plus	70,2 ^{c,d,e}
Genre²	
Hommes+	86,0 ^a
Femmes+	91,1 ^a
Lieu de naissance	
Canada	89,3
Hors du Canada	88,3
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	88,3
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	86,2
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	91,9
Diversité sexuelle	
Personne LGB+	86,6
Personne hétérosexuelle	89,5
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	x
Personne cisgenre	x
Identité ethnoculturelle ou autochtone³	
Personne autochtone résidant hors communauté	x
Personne appartenant à une minorité visible	87,5
Personne appartenant à une minorité ethnique	x
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	89,6
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	92,0
Non	88,0
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	81,6 ^{a,b}
Revenu moyen-faible	92,6 ^a
Revenu moyen-élevé	87,8
Revenu élevé	89,9 ^b

x Données confidentielles.

a-e Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Responsables du personnel des ressources humaines (RH) ou syndicat

En ce qui concerne les personnes qui ont parlé du harcèlement ou du cyberharcèlement vécu au travail à des responsables du personnel des RH ou au syndicat, on constate, entre autres, qu'elles sont proportionnellement plus nombreuses parmi les personnes âgées de 45 à 64 ans (50 %) que parmi les personnes d'autres groupes d'âge (17 %** à 40 %) (tableau 2.10).

Tableau 2.10

Proportion de personnes ayant parlé à des responsables des ressources humaines ou au syndicat selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022

	%
Total	39,2
Groupes d'âge	
12-17 ans	16,6** a,b
18-24 ans	26,0 c,d
25-44 ans	40,3 a,c,e
45-64 ans	49,6 b,d,e,f
65 ans et plus	27,5** f
Genre²	
Hommes+	39,0
Femmes+	39,4
Lieu de naissance	
Canada	40,0
Hors du Canada	36,5
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	37,5
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	36,4
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	42,6
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	30,3*
Personne hétérosexuelle	40,8
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	x
Personne cisgenre	x
Identité ethnoculturelle ou autochtone³	
Personne autochtone résidant hors communauté	48,4*
Personne appartenant à une minorité visible	35,2
Personne appartenant à une minorité ethnique	37,1*
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	40,0

Suite à la page 80

Tableau 2.10 (suite)

Proportion de personnes ayant parlé à des responsables des ressources humaines ou au syndicat selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022

	%
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	41,9
Non	38,1
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	33,8
Revenu moyen-faible	41,9
Revenu moyen-élevé	37,5
Revenu élevé	40,6

x Données confidentielles.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a-f Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.
2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».
3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Avocats et avocates ou intervenants et intervenantes de la CNESST

Parmi les personnes qui ont parlé du harcèlement ou du cyberharcèlement vécu au travail à quelqu'un, on remarque que les hommes sont, toutes proportions gardées, statistiquement plus nombreux que les femmes à en avoir parlé à des avocats et avocates ou à des intervenants et intervenantes de la CNESST (12 %* c. 8 %) (tableau 2.11).

Tableau 2.11

Proportion de personnes ayant parlé à des avocats et avocates ou à des intervenants et intervenantes de la CNESST¹ selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus² ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022

	%
Total	9,5
Groupes d'âge	
12-17 ans	x
18-24 ans	x
25-44 ans	9,8*
45-64 ans	13,2*
65 ans et plus	x
Genre³	
Hommes+	12,1* a
Femmes+	7,8* a

Suite à la page 81

Tableau 2.11 (suite)

Proportion de personnes ayant parlé à des avocats et avocates ou à des intervenants et intervenantes de la CNESSST¹ selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus² ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022

	%
Lieu de naissance	
Canada	9,8
Hors du Canada	8,3**
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	8,9*
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	8,7*
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	10,9*
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	5,6**
Personne hétérosexuelle	10,1
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	x
Personne cisgenre	x
Identité ethnoculturelle ou autochtone⁴	
Personne autochtone résidant hors communauté	x
Personne appartenant à une minorité visible	9,8**
Personne appartenant à une minorité ethnique	x
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	9,5
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	10,1*
Non	9,3
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	11,7*
Revenu moyen-faible	8,7*
Revenu moyen-élevé	8,6*
Revenu élevé	10,5*

x Données confidentielles.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

2. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

3. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agenre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

4. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Professionnels et professionnelles de la santé ou des services sociaux

On constate que la proportion de personnes qui ont parlé du harcèlement ou du cyberharcèlement vécu au travail à des professionnels ou des professionnelles de la santé ou des services sociaux est significativement plus élevée parmi les femmes que parmi les hommes (30 % c. 22 %), et parmi les personnes ayant une incapacité qui limite les activités quotidiennes que parmi les personnes n'en ayant pas (40 % c. 22 %) (tableau 2.12).

Tableau 2.12

Proportion de personnes ayant parlé à des professionnels ou professionnelles de la santé ou des services sociaux selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022

	%
Total	26,7
Groupes d'âge	
12-17 ans	13,0**
18-24 ans	23,0
25-44 ans	28,7
45-64 ans	28,8
65 ans et plus	15,3**
Genre²	
Hommes+	22,1 ^a
Femmes+	29,8 ^a
Lieu de naissance	
Canada	28,2
Hors du Canada	20,8
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	24,2
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	26,1
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	29,3
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	32,3
Personne hétérosexuelle	25,7
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	35,6**
Personne cisgenre	26,5
Identité ethnoculturelle ou autochtone³	
Personne autochtone résidant hors communauté	24,2**
Personne appartenant à une minorité visible	21,8
Personne appartenant à une minorité ethnique	31,7*
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	27,7
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	39,9 ^a
Non	21,7 ^a
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	26,5
Revenu moyen-faible	24,6
Revenu moyen-élevé	26,8
Revenu élevé	29,0

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agender, pangender, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

2.3.3 Démarches entreprises pour mettre fin au harcèlement et au cyberharcèlement

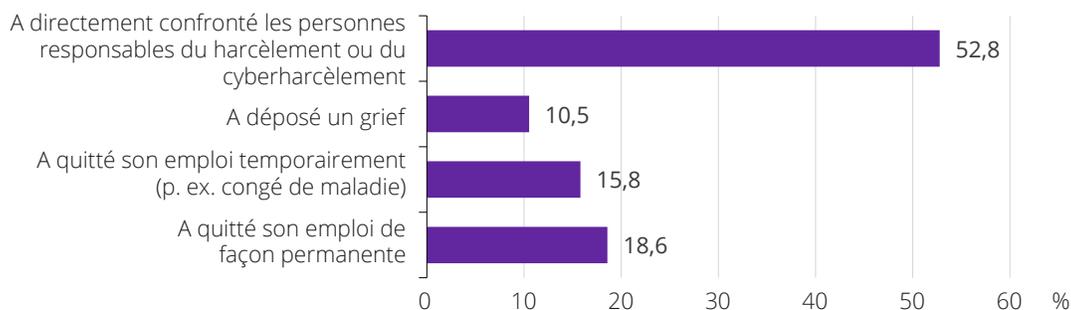
Certaines personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail ont décidé d'entreprendre des démarches pour mettre fin à ces problématiques.

En ce qui concerne le type de démarche entreprise, les résultats de l'étude révèlent que plus de la moitié des personnes qui ont subi du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail ont directement confronté les auteurs ou autrices de ces actes (53 %) (figure 2.12). De plus, une personne sur dix a déposé un grief après avoir vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail (11 %). Enfin, environ une personne sur six (16 %) a quitté son emploi temporairement (p. ex., congé de maladie), alors que près d'une personne sur cinq a quitté son emploi de façon permanente (19 %).

Notons que ces catégories ne sont pas mutuellement exclusives, car les personnes qui ont subi du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail pouvaient avoir entrepris plus d'une démarche.

Figure 2.12

Types de démarches entreprises¹, personnes de 12 ans et plus² ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



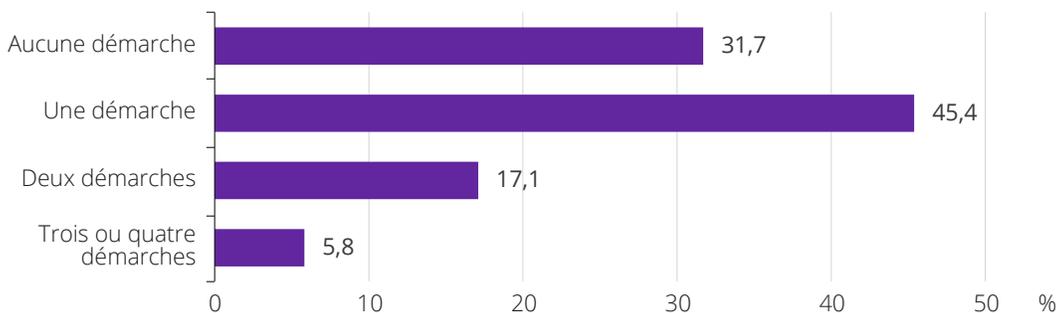
1. Le total n'égale pas 100 %, car les personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail pouvaient avoir entrepris plus d'un type de démarche.
2. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Globalement, ce sont environ 68 % des personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement dans le cadre de leur emploi au cours des 12 mois précédant l'étude qui ont entrepris des démarches pour y mettre fin, soit environ 275 160 personnes (tableau 2.13). Plus précisément, 45 % ont entrepris une seule démarche, 17 % en ont entrepris deux et 6 %, trois ou quatre. Environ une personne sur trois (32 %) n'a donc entrepris aucune démarche (figure 2.13).

Figure 2.13

Nombre de démarches entreprises, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



1. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Les données indiquent que la proportion de personnes qui ont entrepris des démarches pour mettre fin au harcèlement ou au cyberharcèlement vécu est statistiquement plus élevée parmi les personnes âgées de 45 à 64 ans (75 %) que parmi les personnes âgées de 12 à 17 ans (53 %), de 18 à 24 ans (62 %) et de 65 ans et plus (53 %*) (tableau 2.13).

Les résultats de l'EQRS 2022 permettent aussi de constater que les personnes ayant une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes sont plus susceptibles d'entreprendre une démarche pour mettre fin à ces problématiques que celles n'en ayant pas (76 % c. 66 %).

Tableau 2.13

Proportion de personnes ayant entrepris des démarches selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	%
Total	68,3
Groupes d'âge	
12-17 ans	52,6 ^{a,b}
18-24 ans	61,8 ^c
25-44 ans	68,8 ^{a,d}
45-64 ans	75,0 ^{b,c,e}
65 ans et plus	52,9* ^{d,e}
Genre²	
Hommes+	67,2
Femmes+	69,1
Lieu de naissance	
Canada	68,1
Hors du Canada	68,8

Suite à la page 85

Tableau 2.13 (suite)

Proportion de personnes ayant entrepris des démarches selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	%
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	69,4
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	71,0
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	65,0
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	66,9
Personne hétérosexuelle	68,4
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	64,9
Personne cisgenre	68,4
Identité ethnoculturelle ou autochtone³	
Personne autochtone résidant hors communauté	74,0
Personne appartenant à une minorité visible	62,5
Personne appartenant à une minorité ethnique	79,4
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	68,9
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	75,6 ^a
Non	65,8 ^a
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	74,5
Revenu moyen-faible	68,2
Revenu moyen-élevé	69,1
Revenu élevé	63,1

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a-e Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

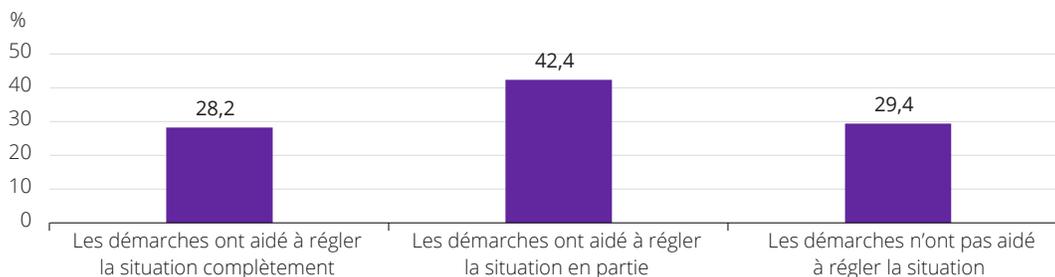
Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Résultat des démarches

Lorsqu'on s'intéresse aux personnes qui ont entrepris au moins une démarche pour mettre fin au harcèlement ou au cyberharcèlement vécu au travail au cours des 12 mois précédant l'étude, on remarque que 28 % estiment que les démarches entreprises ont aidé à régler la situation complètement, tandis que 42 % jugent que celles-ci n'ont que partiellement aidé à mettre fin au harcèlement ou au cyberharcèlement (figure 2.14). Pour 29 % des personnes qui ont entrepris au moins une démarche, la situation n'a pas été réglée.

Figure 2.14

Résultats des démarches entreprises, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui ont entrepris au moins une démarche pour y mettre fin, Québec, 2022



1. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

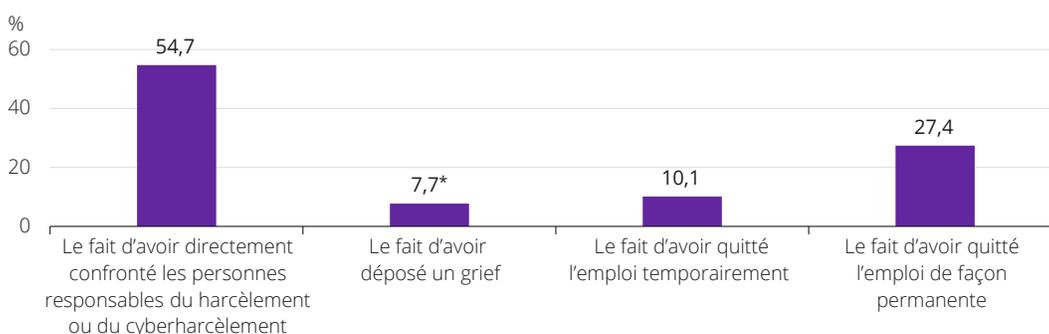
Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Si on s'attarde aux démarches entreprises qui ont complètement ou en partie aidé les personnes à mettre fin au harcèlement ou au cyberharcèlement vécu en contexte de travail, celles considérées comme les plus efficaces sont :

- le fait d'avoir confronté directement les auteurs ou autrices du harcèlement ou du cyberharcèlement⁵ (55 %) (figure 2.15) ;
- le fait d'avoir déposé un grief (8 %*) ;
- le fait d'avoir quitté l'emploi temporairement (10 %) ou de façon permanente (27 %).

Figure 2.15

Démarches qui ont le plus aidé¹, personnes de 12 ans et plus² ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui ont entrepris au moins une démarche qui les a aidées, Québec, 2022



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Si la personne avait indiqué avoir entrepris une seule démarche et que celle-ci l'avait complètement ou partiellement aidée à mettre fin au harcèlement ou au cyberharcèlement vécu, c'est cette démarche qui a été catégorisée comme étant celle qui a le plus aidé la personne.
2. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

5. Pour plus de précisions sur ces résultats, voir la note de bas de page numéro 4 (p. 72).

2.4 Ressources d'aide et démarches entreprises hors des contextes scolaire et de travail

La présente section traite des ressources d'aide et des démarches entreprises par les personnes de 12 ans et plus qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation survenues hors du contexte scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, soit environ 491 950 personnes. À des fins d'analyse, on décrit différents sous-groupes de cette population (voir la figure 2.16).

Figure 2.16

Sous-groupes décrits en contexte « autre »



2.4.1 Avoir parlé ou non de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue

Parmi les personnes de 12 ans et plus qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans un autre contexte que le contexte scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, environ 61 % ont parlé de leurs expériences vécues (environ 302 320 personnes) (tableau 2.14), alors que près de 39 % ne se sont tournées vers personne (environ 189 630 personnes) (donnée non présentée).

Hors des contextes scolaire ou de travail, on remarque une association statistiquement significative entre le fait d'avoir parlé à quelqu'un de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue et l'âge. En effet, on observe notamment que la proportion de personnes qui en ont parlé dans un contexte « autre » est plus faible parmi les personnes âgées de 12 à 17 ans (53 %) que parmi celles âgées de 18 à 24 ans (70 %) et celles de 25 à 44 ans (64 %) (tableau 2.14).

Les données révèlent également une plus grande proportion de personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans un contexte « autre » et qui en ont parlé à quelqu'un parmi les femmes (70 %) que parmi les hommes (70 % c. 51 %) (tableau 2.14), ainsi que chez :

- les personnes qui détiennent un diplôme de niveau universitaire (69 % c. 57 % à 61 %) ;
- les personnes ayant une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (68 % c. 59 %).

Tableau 2.14

Proportion de personnes ayant parlé à quelqu'un de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	%
Total	61,5
Groupes d'âge	
12-17 ans	53,2 ^{a,b}
18-24 ans	70,0 ^{a,c}
25-44 ans	63,7 ^b
45-64 ans	57,9 ^c
65 ans et plus	61,4
Genre¹	
Hommes+	51,4 ^a
Femmes+	70,0 ^a
Lieu de naissance	
Canada	61,7
Hors du Canada	60,1
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	56,7 ^a
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	61,0 ^b
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	69,0 ^{a,b}
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	66,0
Personne hétérosexuelle	60,5
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	62,8
Personne cisgenre	61,4
Identité ethnoculturelle ou autochtone²	
Personne autochtone résidant hors communauté	53,9*
Personne appartenant à une minorité visible	62,0
Personne appartenant à une minorité ethnique	57,5
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	62,0
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	67,7 ^a
Non	58,5 ^a
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	63,2
Revenu moyen-faible	61,8
Revenu moyen-élevé	60,9
Revenu élevé	59,2

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a-c Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».
2. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

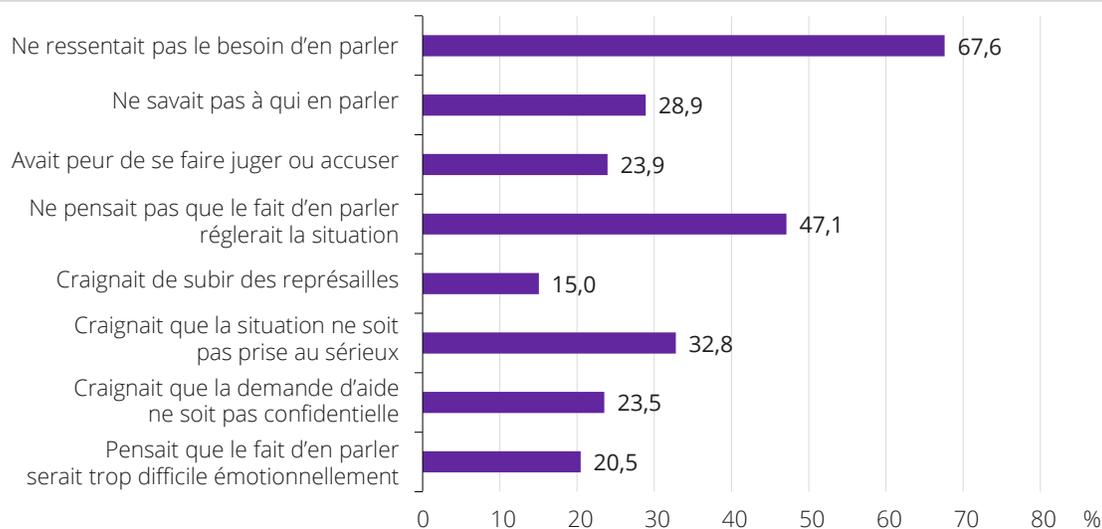
Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

En ce qui a trait aux personnes qui ont préféré ne pas parler des expériences vécues à quelqu'un, on remarque qu'elles ne l'ont pas fait, entre autres, car elles ne ressentaient pas le besoin de le faire (68 %), elles ne pensaient pas que le fait d'en parler réglerait la situation (47 %) ou craignaient que la situation ne soit pas prise au sérieux (33 %) (figure 2.17).

Mentionnons que les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation pouvaient évoquer plus d'une raison de ne pas avoir parlé des expériences vécues ; ces catégories ne sont pas mutuellement exclusives.

Figure 2.17

Raisons évoquées¹ pour ne pas avoir parlé de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui n'en ont pas parlé à quelqu'un, Québec, 2022



1. Le total n'égalise pas 100 %, car les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation pouvaient avoir plus d'une raison de ne pas avoir parlé à quelqu'un.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

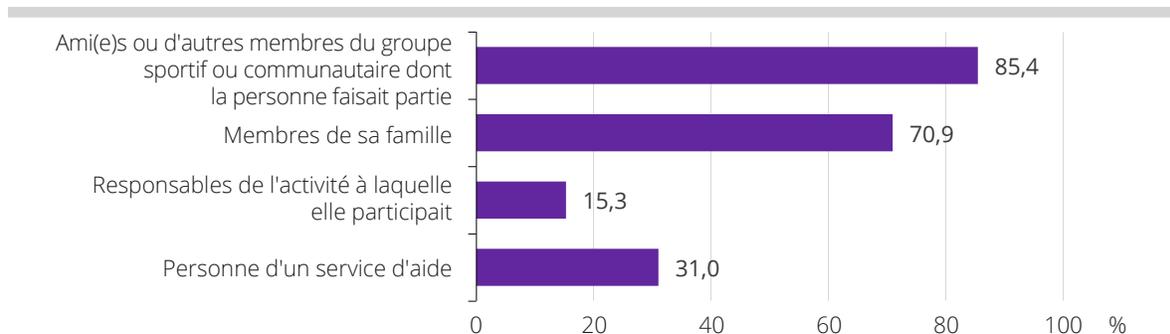
2.4.2 Ressources d'aide

Les résultats de l'EQRS 2022 révèlent que, parmi les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, environ :

- 85 % en ont parlé à des amis et amies ou à d'autres membres d'un groupe sportif ou d'un groupe communautaire dont elles faisaient partie (figure 2.18) ;
- 71 % en ont parlé à des membres de leur famille ;
- 15 % en ont parlé aux responsables de l'activité à laquelle elles prenaient part au moment où l'intimidation ou la cyberintimidation est survenue ;
- 31 % en ont parlé à une personne d'un service d'aide téléphonique ou d'un organisme d'aide, ou à des professionnels ou des professionnelles de la santé ou des services sociaux.

Figure 2.18

Ressources d'aide¹ auxquelles ont fait appel les personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022



1. Le total n'égalise pas 100 %, car les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation pouvaient s'être tournées vers plus d'un type de ressource d'aide.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Amis et amies ou membres d'un groupe sportif ou d'un groupe communautaire

En ce qui concerne le fait d'avoir parlé à un ami et une amie ou à des membres d'un groupe sportif ou d'un groupe communautaire, on remarque, notamment, que la proportion de personnes qui se sont tournées vers cette source de soutien est statistiquement plus faible parmi les personnes âgées de 65 ans et plus (69 %) que parmi celles âgées de 12 à 17 ans (85 %), de 18 à 24 ans (93 %), de 25 à 44 ans (89 %) et de 45 à 64 ans (81 %) (tableau 2.15).

En outre, on observe que cette proportion est plus élevée chez les femmes que chez les hommes (89 % c. 80 %) (tableau 2.15), ainsi que chez :

- les personnes dont le plus haut diplôme obtenu est de niveau universitaire (88 %) ou de niveau collégial (92 %) que parmi celles dont le plus haut diplôme est de niveau secondaire ou qui n'en ont pas (81 %);
- les personnes LGB+ (92 % c. 84 %).

À l'inverse, on note que les personnes dont le niveau de revenu du ménage est faible (78 %) sont moins nombreuses, toutes proportions gardées, à avoir parlé de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue à un ami et une amie ou à des membres d'un groupe sportif ou d'un groupe communautaire dont elles faisaient partie que celles dont le niveau de revenu du ménage est moyen-faible (88 %), moyen-élevé (91 %) ou élevé (89 %) (tableau 2.15).

Tableau 2.15

Proportion de personnes ayant parlé à des amis ou des amies, ou à des membres d'un groupe sportif ou d'un groupe communautaire selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022

	%
Total	85,4
Groupes d'âge	
12-17 ans	85,0 ^a
18-24 ans	92,7 ^{b,c}
25-44 ans	88,5 ^{d,e}
45-64 ans	81,1 ^{b,d,f}
65 ans et plus	69,2 ^{a,c,e,f}
Genre¹	
Hommes+	80,4 ^a
Femmes+	88,6 ^a
Lieu de naissance	
Canada	84,4
Hors du Canada	89,7
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	80,8 ^{a,b}
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	92,3 ^a
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	87,9 ^b
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	92,5 ^a
Personne hétérosexuelle	83,9 ^a
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	x
Personne cisgenre	x
Identité ethnoculturelle ou autochtone²	
Personne autochtone résidant hors communauté	x
Personne appartenant à une minorité visible	87,4
Personne appartenant à une minorité ethnique	x
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	84,5
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	82,8
Non	86,8
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	77,5 ^{a,b,c}
Revenu moyen-faible	87,9 ^a
Revenu moyen-élevé	91,2 ^b
Revenu élevé	88,8 ^c

x Données confidentielles.

a-f Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

2. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Membres de la famille

Pour ce qui est des personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors du milieu scolaire ou du travail et qui en ont parlé à des membres de leur famille, on constate qu'elles sont proportionnellement plus nombreuses parmi les personnes nées au Canada que parmi celles nées ailleurs (73 % c. 64 %) (tableau 2.16), ainsi que parmi :

- les personnes hétérosexuelles (74 % c. 62 %);
- les personnes qui ne sont ni autochtones ni issues des minorités visibles ou ethniques que parmi les personnes issues des minorités visibles (75 % c. 56 %);
- les personnes dont le niveau de revenu du ménage est moyen-faible (75 %), moyen-élevé (75 %) ou élevé (76 %) que parmi celles dont le niveau de revenu du ménage est faible (62 %).

Tableau 2.16

Proportion de personnes ayant parlé à des membres de leur famille selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022

	%
Total	70,9
Groupes d'âge	
12-17 ans	69,9
18-24 ans	69,8
25-44 ans	73,9
45-64 ans	71,3
65 ans et plus	61,6
Genre¹	
Hommes+	68,9
Femmes+	72,2
Lieu de naissance	
Canada	72,7 ^a
Hors du Canada	64,2 ^a
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	69,2
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	77,6
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	69,9
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	62,2 ^a
Personne hétérosexuelle	73,8 ^a
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	x
Personne cisgenre	x
Identité ethnoculturelle ou autochtone²	
Personne autochtone résidant hors communauté	68,2*
Personne appartenant à une minorité visible	56,2 ^a
Personne appartenant à une minorité ethnique	72,4
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	74,7 ^a

Suite à la page 93

Tableau 2.16 (suite)

Proportion de personnes ayant parlé à des membres de leur famille selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022

	%
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	69,9
Non	71,5
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	62,0 ^{a,b,c}
Revenu moyen-faible	74,7 ^a
Revenu moyen-élevé	74,7 ^b
Revenu élevé	75,5 ^c

x Données confidentielles.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a-c Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Les personnes non binaires, soient celles qui ne s'identifient pas comme étant exclusivement un homme ou une femme, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».
2. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Responsables d'activité

On constate, notamment, que les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans un contexte « autre » et qui en ont parlé à un ou une responsable d'une activité à laquelle elles participaient sont proportionnellement moins nombreuses chez les personnes âgées de 18 à 24 ans (8 %**) que chez celles de 12 à 17 ans (18 %*), de 45 à 64 ans (20 %) et de 65 ans et plus (23 %*) (tableau 2.17).

Tableau 2.17

Proportion de personnes ayant parlé aux responsables de l'activité à laquelle elles participaient selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022

	%
Total	15,3
Groupes d'âge	
12-17 ans	18,5* ^a
18-24 ans	7,6** ^{a,b,c}
25-44 ans	13,3* ^d
45-64 ans	19,7 ^b
65 ans et plus	23,4* ^{c,d}
Genre¹	
Hommes+	15,5
Femmes+	15,1
Lieu de naissance	
Canada	15,9
Hors du Canada	12,8*

Suite à la page 94

Tableau 2.17 (suite)

Proportion de personnes ayant parlé aux responsables de l'activité à laquelle elles participaient selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022

	%
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	14,4
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	15,1*
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	16,9
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	9,8**
Personne hétérosexuelle	16,7
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	x
Personne cisgenre	x
Identité ethnoculturelle ou autochtone²	
Personne autochtone résidant hors communauté	x
Personne appartenant à une minorité visible	13,4*
Personne appartenant à une minorité ethnique	x
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	15,6
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	16,2
Non	14,8
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	16,8*
Revenu moyen-faible	17,3*
Revenu moyen-élevé	10,3*
Revenu élevé	17,1*

x Données confidentielles.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a-d Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».
2. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Personnes d'un service d'aide

On observe que la proportion de personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans un contexte « autre » et qui en ont parlé à une personne d'un service d'aide⁶ est significativement plus élevée parmi les personnes ayant une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes que parmi les personnes n'en ayant pas (43 % c. 25 %) (tableau 2.18). Cette proportion est également plus élevée chez les personnes dont le revenu du ménage est faible (40 %) que chez celles dont le niveau de revenu du ménage est moyen-faible (27 %) ou élevé (21 %*).

6. Les personnes des services d'aide dans le contexte « autre » sont celles des services d'aide téléphonique ou d'organismes d'aide et les professionnels ou professionnelles de la santé ou des services sociaux.

Tableau 2.18

Proportion de personnes ayant parlé à une personne d'un service d'aide selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui en ont parlé à quelqu'un, Québec, 2022

	%
Total	31,0
Groupes d'âge	
12-17 ans	27,0
18-24 ans	26,5*
25-44 ans	31,8
45-64 ans	38,6
65 ans et plus	23,8*
Genre¹	
Hommes+	29,3
Femmes+	32,0
Lieu de naissance	
Canada	31,7
Hors du Canada	28,3
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	31,9
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	31,2
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	29,8
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	34,5
Personne hétérosexuelle	29,7
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	44,4**
Personne cisgenre	30,6
Identité ethnoculturelle ou autochtone²	
Personne autochtone résidant hors communauté	43,1*
Personne appartenant à une minorité visible	21,7*
Personne appartenant à une minorité ethnique	30,1*
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	33,1
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	42,8 ^a
Non	24,7 ^a
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	39,8 ^{a,b}
Revenu moyen-faible	26,7 ^a
Revenu moyen-élevé	34,0 ^c
Revenu élevé	21,0* ^{b,c}

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation > 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

a-c Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

2. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

2.4.3 Démarches entreprises pour mettre fin à l'intimidation ou à la cyberintimidation

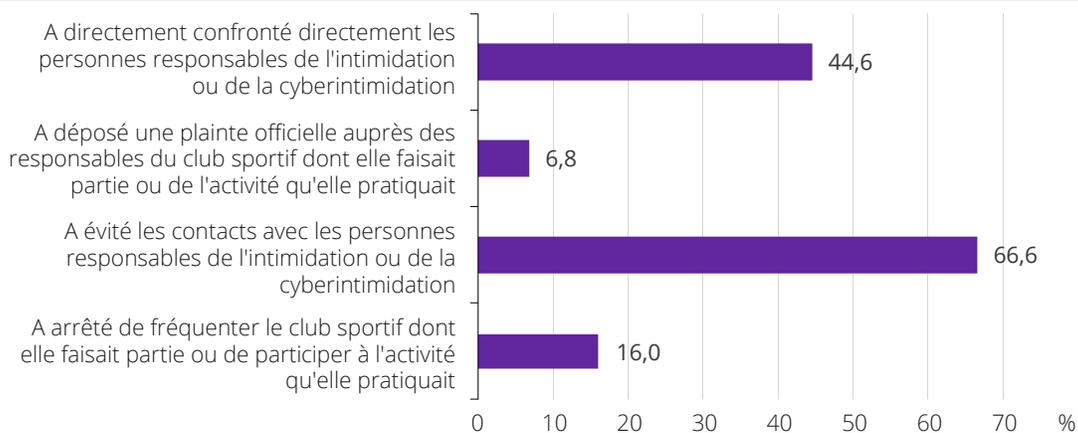
Lorsqu'on s'intéresse aux types de démarches entreprises pour mettre fin à l'intimidation ou à la cyberintimidation vécue hors du contexte scolaire et du contexte de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, on estime que parmi les personnes qui en ont vécu :

- 45 % ont confronté les auteurs ou autrices de l'intimidation ou de la cyberintimidation (figure 2.19) ;
- 7 % ont déposé une plainte officielle auprès des responsables d'un club sportif dont elles faisaient partie ou des responsables d'une activité à laquelle elles participaient ;
- 67 % ont évité les contacts avec les auteurs ou autrices de l'intimidation ou de la cyberintimidation ;
- 16 % ont arrêté de fréquenter le club sportif dont elles faisaient partie ou de participer à l'activité qu'elles pratiquaient.

Puisqu'il est possible que les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation aient entrepris plusieurs démarches, ces catégories ne sont pas mutuellement exclusives.

Figure 2.19

Types de démarches¹ entreprises, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



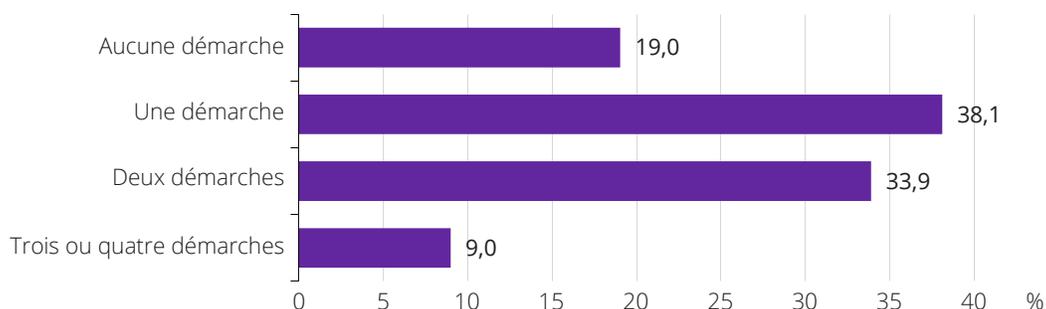
1. Le total n'égalé pas 100 %, car les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation pouvaient avoir entrepris plus d'un type de démarche.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Globalement, environ 81 % des personnes de 12 ans et plus qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude ont entrepris au moins une démarche pour y mettre fin, soit environ 398 320 personnes (tableau 2.19). Plus précisément, environ quatre personnes sur dix ont entrepris une seule démarche (38 %), alors qu'environ le tiers en ont entrepris deux (34 %) et 9 % en ont entrepris trois ou quatre, alors que 19 % n'en ont entrepris aucune (figure 2.20).

Figure 2.20

Nombre de démarches entreprises, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

On note une association statistiquement significative entre le fait d'avoir vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail et qui ont entrepris des démarches pour y mettre fin et l'âge de la personne. Par exemple, on observe qu'il y a une proportion plus faible de personnes qui ont entrepris des démarches afin de mettre fin à l'intimidation ou à la cyberintimidation vécue parmi les personnes de 65 ans et plus (67 %) que parmi les personnes de toute autre catégorie d'âge (79 % à 85 %) (tableau 2.19).

Tableau 2.19

Proportion de personnes ayant entrepris des démarches selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	%
Total	81,0
Groupes d'âge	
12-17 ans	78,9 ^a
18-24 ans	78,7 ^b
25-44 ans	84,6 ^c
45-64 ans	83,4 ^d
65 ans et plus	67,1 ^{a,b,c,d}
Genre¹	
Hommes+	80,6
Femmes+	81,2
Lieu de naissance	
Canada	81,7
Hors du Canada	77,9
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	80,2
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	81,5
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	81,8

Suite à la page 98

Tableau 2.19 (suite)

Proportion de personnes ayant entrepris des démarches selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	%
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	81,5
Personne hétérosexuelle	81,2
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	77,7
Personne cisgenre	81,1
Identité ethnoculturelle ou autochtone²	
Personne autochtone résidant hors communauté	x
Personne appartenant à une minorité visible	79,3
Personne appartenant à une minorité ethnique	x
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	81,3
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	84,0
Non	79,6
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	80,5
Revenu moyen-faible	78,9
Revenu moyen-élevé	82,8
Revenu élevé	82,3

x Données confidentielles.

a-d Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».
2. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

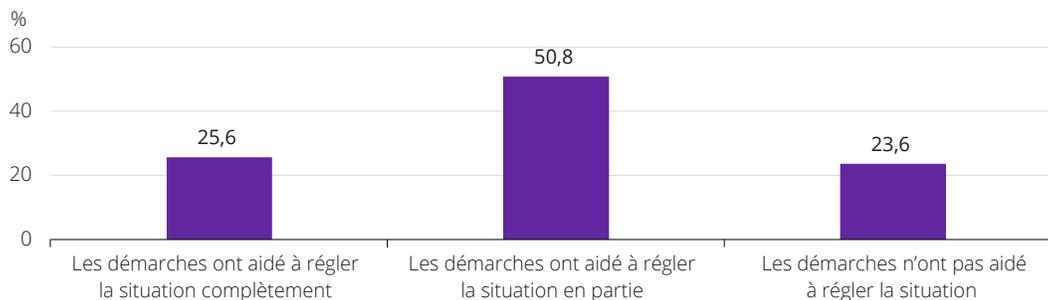
Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Résultat des démarches

Pour environ le quart (26 %) des personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte « autre » et qui ont entrepris au moins une démarche pour y mettre fin, les démarches entreprises ont aidé à régler la situation complètement (figure 2.21). La situation n'a été réglée qu'en partie pour 51 %, alors que les démarches entreprises n'ont pas aidé à mettre fin à l'intimidation ou à la cyberintimidation vécue dans 24 % des cas.

Figure 2.21

Résultats des démarches entreprises, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui ont entrepris au moins une démarche pour y mettre fin, Québec, 2022



Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

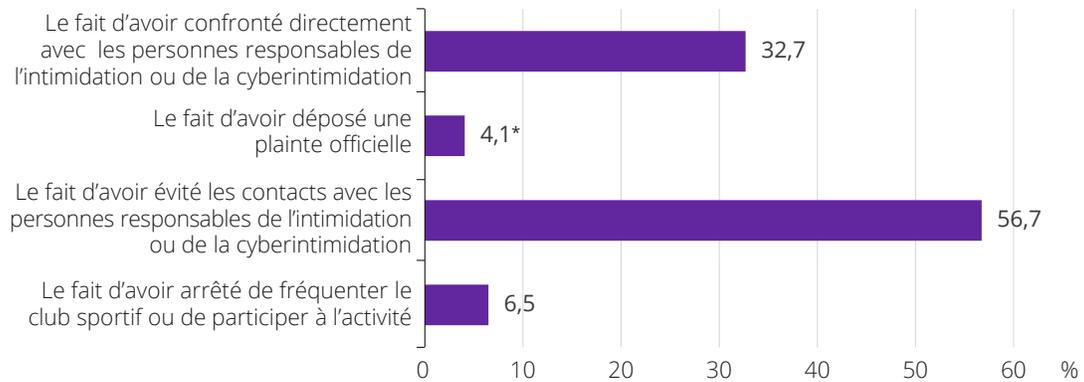
Lorsqu'on se penche sur les démarches qui ont complètement ou partiellement aidé les personnes à mettre fin à l'intimidation ou à la cyberintimidation vécue hors des contextes scolaire ou de travail, celles considérées comme les plus efficaces sont :

- le fait d'avoir confronté directement les auteurs ou autrices⁷ de l'intimidation ou de la cyberintimidation (33 %) (figure 2.22) ;
- le fait d'avoir déposé une plainte officielle (4,1 %*) ;
- le fait d'avoir évité les contacts avec les auteurs ou autrices de l'intimidation ou de la cyberintimidation (57 %) ;
- le fait d'avoir arrêté de fréquenter le club sportif dont elles faisaient partie ou de participer à l'activité qu'elles pratiquaient (6 %).

7. Pour plus de précisions sur ces résultats, voir la note de bas de page numéro 4 (p. 72).

Figure 2.22

Démarches qui ont le plus aidé¹, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude et qui ont entrepris au moins une démarche qui les a aidées, Québec, 2022



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Si la personne avait indiqué avoir entrepris une seule démarche et que celle-ci l'avait complètement ou partiellement aidée à mettre fin à l'intimidation ou la cyberintimidation vécue, c'est cette démarche qui a été catégorisée comme étant celle qui a le plus aidé la personne.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

3

Effets ressentis de l'intimidation et de la cyberintimidation



L'intimidation et la cyberintimidation peuvent avoir des effets négatifs sur les personnes qui les vivent et pourraient affecter différents aspects de leur vie : le travail, les relations sociales, la réussite scolaire, la perception de soi ou la santé physique (Nielson et Einarsen 2012 ; Asey 2021 ; Cénat et autres 2015 ; Chehab et autres 2016 ; Wang et autres 2014 ; Lee et Brotheridge 2006 ; Mishna et autres 2016 ; Stirling et autres 2011 ; Boudreault et autres 2020). Dans le présent chapitre, on s'attarde à ces types d'effets. Toutefois, mentionnons qu'il est possible que d'autres effets que ceux pris en compte dans l'étude aient été ressentis par les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation.

Notons que les résultats présentés dans ce chapitre ne permettent pas d'établir un lien de cause à effet entre les expériences d'intimidation ou de cyberintimidation et les effets négatifs ressentis par les personnes qui les ont vécues. En effet, divers facteurs, hormis l'intimidation ou la cyberintimidation, pourraient expliquer le fait qu'une personne ait ressenti ces effets négatifs.

Notons également qu'une personne peut avoir ressenti plus d'un effet négatif. Pour mieux représenter cette réalité, l'expression « effets négatifs », au pluriel, est utilisée dans ce chapitre.



3.1 Effets de l'intimidation et de la cyberintimidation en contexte scolaire

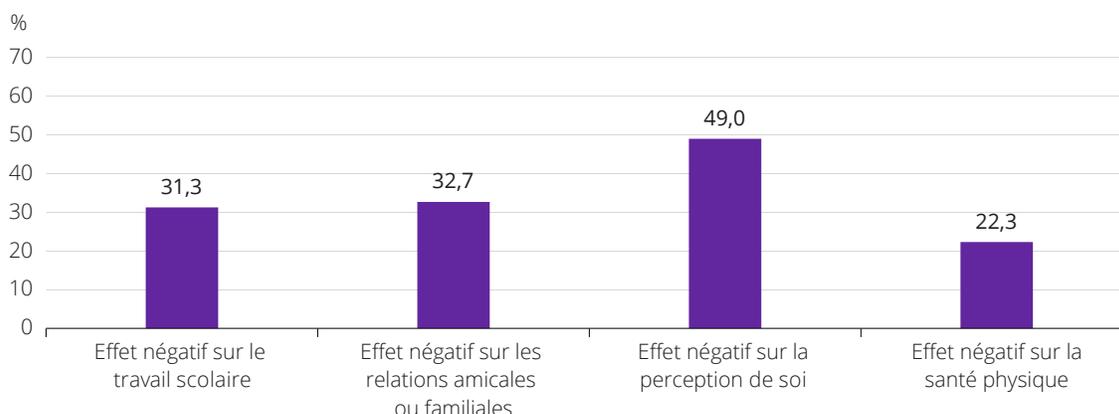
Les résultats de la présente section portent sur les personnes de 12 ans et plus qui ont suivi des cours dans un établissement scolaire dans les 12 mois précédant l'étude et qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation ainsi que sur les effets qu'elles ont ressentis. Certains auteurs et certaines autrices indiquent notamment que ces effets pourraient se traduire par une démotivation scolaire (Chehab et autres 2016) et une baisse de l'estime de soi (Mishna et autres 2016).

3.1.1 Effets négatifs ressentis

Parmi les personnes de 12 ans et plus qui ont suivi des cours dans un établissement scolaire et qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation au cours des 12 mois précédant l'étude, environ 31 % ont ressenti que ces problématiques ont eu des effets négatifs sur leur travail scolaire ; 33 %, sur leurs relations amicales ou familiales ; 49 %, sur la façon dont elles se perçoivent ; et 22 %, sur leur santé physique (figure 3.1).

Figure 3.1

Effets négatifs ressentis¹, personnes de 12 ans et plus² ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



1. Le total n'égale pas 100 %, car les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation pouvaient ressentir plus d'un effet négatif.
2. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

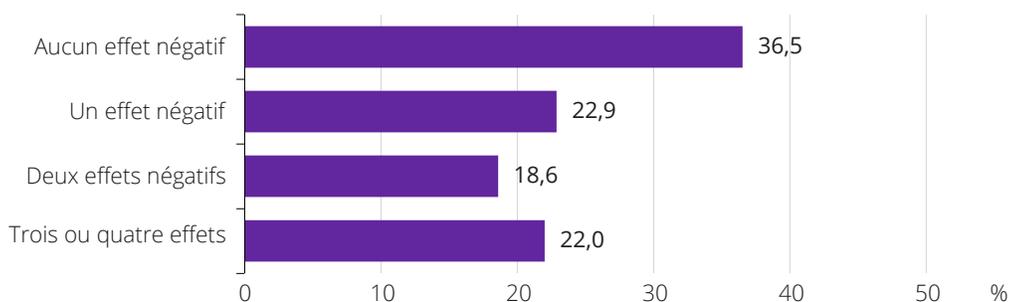
3.1.2 Nombre d'effets négatifs ressentis

Parmi les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire, environ 37 % n'ont ressenti aucun effet négatif, 23 % en ont ressenti un, 19 %, deux, et 22 %, trois ou quatre (figure 3.2).

En somme, les résultats montrent qu'environ deux tiers des personnes de cette population ont ressenti au moins un effet négatif attribuable aux situations désagréables ou blessantes qu'elles ont vécues (63 %) (tableau 3.1).

Figure 3.2

Nombre d'effets négatifs ressentis, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



1. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

3.1.3 Caractéristiques des personnes ayant ressenti des effets négatifs

On constate que la proportion de personnes qui ont ressenti au moins un effet négatif après avoir vécu des situations d'intimidation ou de cyberintimidation en contexte scolaire est statistiquement plus élevée chez les femmes que chez les hommes (73 % c. 54 %) (tableau 3.1). C'est également le cas chez les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles ou d'une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle (personnes LGB+) (77 % c. 60 % chez les personnes hétérosexuelles). On observe aussi une plus grande proportion de personnes qui ont ressenti au moins un effet négatif attribuable à ces situations désagréables ou blessantes chez celles qui ont une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes que chez celles qui n'en ont pas (80 % c. 58 %).

Tableau 3.1

Proportion de personnes ayant ressenti au moins un effet négatif selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	%
Total	63,5
Groupes d'âge	
12-17 ans	65,7
18-24 ans	61,1
25-44 ans	x
45-64 ans	x
65 ans et plus	x
Type d'établissement scolaire	
École primaire ou secondaire	64,9
École de métiers ou de formation professionnelle	43,8*
Cégep	65,8
Université	65,6
Genre²	
Hommes+	54,2 ^a
Femmes+	72,7 ^a
Lieu de naissance	
Canada	64,8
Hors du Canada	56,6
Diversité sexuelle	
Personne LGB+	77,4 ^a
Personne hétérosexuelle	59,5 ^a
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	78,5
Personne cisgenre	62,7

Suite à la page 105

Tableau 3.1 (suite)

Proportion de personnes ayant ressenti au moins un effet négatif selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	%
Identité ethnoculturelle ou autochtone³	
Personne autochtone résidant hors communauté	59,9*
Personne appartenant à une minorité visible	63,2
Personne appartenant à une minorité ethnique	60,1
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	63,9
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	80,3 ^a
Non	58,0 ^a

x Données confidentielles.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.
2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».
3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

3.1.4 Nombre d'effets négatifs ressentis selon certaines caractéristiques

Lorsqu'on s'intéresse au nombre d'effets négatifs ressentis selon certaines caractéristiques, on remarque qu'en contexte scolaire, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à avoir ressenti trois ou quatre effets négatifs différents (30 % c. 14 %*) (tableau 3.2).

En outre, les personnes LGBTQ+ sont significativement plus nombreuses, toutes proportions gardées, à avoir ressenti deux effets négatifs, ou trois ou quatre, après avoir vécu des expériences d'intimidation ou de cyberintimidation (respectivement 25 % et 34 %) que les personnes hétérosexuelles (respectivement 17 % et 18 %) (tableau 3.2).

De plus, les personnes ayant une incapacité contraignante au quotidien ont ressenti trois ou quatre effets négatifs dans des proportions plus élevées (38 %) que les personnes qui n'en ont pas (17 %) (tableau 3.2).

Tableau 3.2

Nombre d'effets négatifs ressentis selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	Aucun effet négatif	Un effet négatif	Deux effets négatifs	Trois ou quatre effets négatifs
	%			
Total	36,5	22,9	18,6	22,0
Groupes d'âge				
12-17 ans	34,3	25,9	17,8	21,9
18-24 ans	38,9	15,7*	22,1*	23,3*
25-44 ans	x	x	x	x
45-64 ans	x	x	x	x
65 ans et plus	x	x	x	x
Type d'établissement scolaire				
École primaire ou secondaire	35,1	25,4	17,8	21,7
École de métiers ou de formation professionnelle	56,2*	x	17,3**	x
Cégep	34,2*	21,3*	26,4*	18,2**
Université	34,4**	x	11,8**	x
Genre²				
Hommes+	45,8 ^a	21,2	19,2	13,8* ^a
Femmes+	27,3 ^a	24,5	17,9	30,2 ^a
Lieu de naissance				
Canada	35,2	24,1	19,9	20,8
Hors du Canada	43,4	16,6*	11,7**	28,4*
Diversité sexuelle				
Personne LGBTQ+	22,6* ^a	18,8*	25,0 ^a	33,6 ^a
Personne hétérosexuelle	40,5 ^a	24,1	17,3 ^a	18,1 ^a
Diversité de genre				
Personne transgenre ou non binaire	x	x	34,1**	32,3**
Personne cisgenre	x	x	17,8	21,5
Identité ethnoculturelle ou autochtone³				
Personne autochtone résidant hors communauté	40,1**	26,2**	x	x
Personne appartenant à une minorité visible	36,8	19,1*	18,3*	25,8*
Personne appartenant à une minorité ethnique	39,9*	22,4**	x	x
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	36,1	24,1	19,2	20,7
Incapacité limitant les activités quotidiennes				
Oui	19,7* ^a	18,7*	24,0*	37,6 ^a
Non	42,0 ^a	24,2	16,8	16,9 ^a

x Données confidentielles.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.



3.2 Effets du harcèlement et du cyberharcèlement en contexte de travail

En contexte de travail, les effets négatifs examinés sont les mêmes que ceux en contexte scolaire, à l'exception des effets sur le travail scolaire qui sont remplacés par les effets sur le travail. Le fait de vivre ces problématiques dans le cadre d'un emploi peut avoir plusieurs répercussions négatives sur une personne, comme un niveau faible de satisfaction professionnelle et d'engagement organisationnel (Nielson et Einarsen 2012) ou la peur de perdre son emploi (Asey 2021).

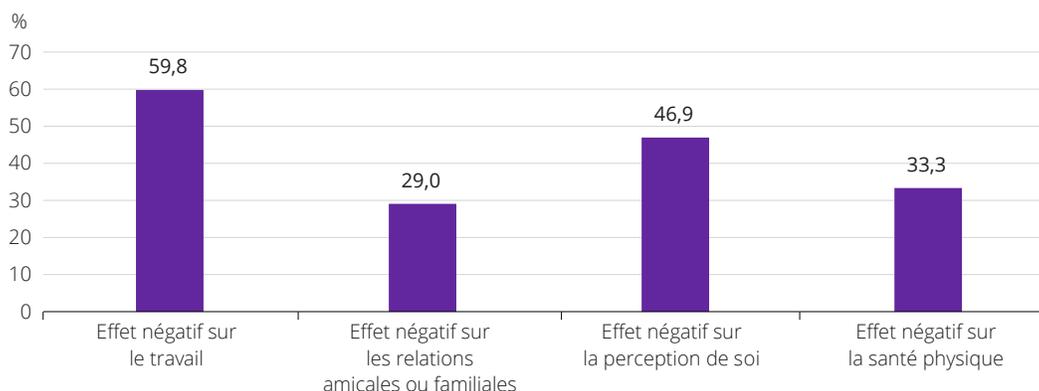
Les données en contexte de travail portent sur les personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude et qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement au cours de la même période.

3.2.1 Effets négatifs ressentis

Parmi les personnes qui ont occupé un emploi dans les 12 mois précédant l'étude et qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement en contexte de travail, environ 60 % ont ressenti que ces problématiques ont eu des effets négatifs sur leur travail ; 29 %, sur leurs relations amicales ou familiales ; 47 %, sur la manière dont elles se perçoivent ; et 33 %, sur leur santé physique (figure 3.3).

Figure 3.3

Effets négatifs ressentis¹, personnes de 12 ans et plus² ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement en contexte de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



1. Le total n'égalise pas 100 %, car les personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement pouvaient sélectionner plus d'un effet négatif.
2. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

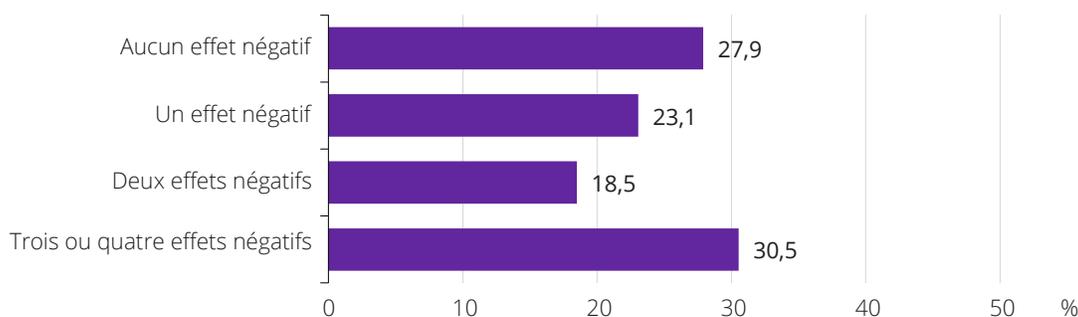
3.2.2 Nombre d'effets négatifs ressentis

Parmi les personnes qui ont occupé un emploi dans les 12 mois précédant l'étude et qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement en contexte de travail, environ 28 % n'ont senti aucun effet négatif, 23 % en ont senti un, 18 %, deux, et 31 %, trois ou quatre (figure 3.4).

En somme, les résultats de l'EQRS 2022 révèlent que, parmi les personnes qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude et qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement en contexte de travail, près des trois quarts ont senti au moins un effet négatif attribuable aux situations désagréables ou blessantes qu'elles ont vécues (72 %) (tableau 3.3).

Figure 3.4

Nombre d'effets négatifs ressentis, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement en contexte de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



1. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

3.2.3 Caractéristiques des personnes ayant senti des effets négatifs

On remarque que les personnes qui ont senti au moins un effet négatif du harcèlement ou du cyberharcèlement vécu au travail sont, toutes proportions gardées, statistiquement plus nombreuses parmi les femmes que parmi les hommes (77 % c. 66 %) (tableau 3.3). Il en est de même pour les personnes ayant une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (85 % c. 68 % pour celles qui n'en ont pas).

D'ailleurs, la proportion de personnes qui ont senti au moins un effet négatif attribuable à ces situations désagréables ou blessantes vécues en contexte de travail est plus élevée chez les personnes dont le niveau de revenu total du ménage est faible (75 %), moyen-faible (75 %), ou moyen-élevé (77 %) que chez les personnes dont le niveau de revenu du ménage est élevé (63 %) (tableau 3.3).

Tableau 3.3

Proportion de personnes ayant ressenti au moins un effet négatif selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement en contexte de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	%
Total	72,1
Groupes d'âge	
12-17 ans	67,9
18-24 ans	71,7
25-44 ans	73,2
45-64 ans	72,6
65 ans et plus	57,7
Genre²	
Hommes+	66,1 ^a
Femmes+	76,9 ^a
Lieu de naissance	
Canada	71,9
Hors du Canada	72,9
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	71,6
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	70,3
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	73,5
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	76,1
Personne hétérosexuelle	71,0
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	x
Personne cisgenre	x
Identité ethnoculturelle ou autochtone³	
Personne autochtone résidant hors communauté	79,7
Personne appartenant à une minorité visible	73,1
Personne appartenant à une minorité ethnique	73,9
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	71,2
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	84,6 ^a
Non	67,9 ^a
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	75,1 ^a
Revenu moyen-faible	75,3 ^b
Revenu moyen-élevé	77,1 ^c
Revenu élevé	62,8 ^{a,b,c}

x Données confidentielles.

a-c Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

3.2.4 Nombre d'effets négatifs ressentis selon certaines caractéristiques

Le nombre d'effets négatifs ressentis est associé à certaines caractéristiques sociodémographiques des personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement en contexte de travail. On observe notamment que les personnes âgées de 25 à 44 ans sont proportionnellement plus nombreuses à avoir ressenti trois ou quatre effets négatifs (34 %) que celles de 12 à 17 ans (17 %**), de 18 à 24 ans (24 %) et de 65 ans et plus (15 %**) (tableau 3.4). On constate également une proportion de personnes qui ont ressenti trois ou quatre effets négatifs significativement plus élevée chez les femmes que chez les hommes (34 % c. 27 %).

De plus, les personnes qui ont une incapacité les limitant dans leurs activités quotidiennes sont, toutes proportions gardées, plus nombreuses que les personnes qui n'en ont pas à avoir ressenti trois ou quatre effets négatifs (47 % c. 25 %). À l'inverse, les personnes qui n'ont aucune incapacité contraignante au quotidien sont proportionnellement plus nombreuses que les personnes qui en ont une à n'avoir ressenti aucun effet négatif (32 % c. 15 %) ou un seul effet négatif (25 % c. 17 %) (tableau 3.4).

Enfin, on note que les personnes dont le niveau de revenu total du ménage est faible ont ressenti en plus grande proportion trois ou quatre effets négatifs (36 %) que ceux ayant un niveau de revenu élevé (25 %).

Tableau 3.4

Nombre d'effets négatifs ressentis selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement en contexte de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	Aucun effet négatif	Un effet négatif	Deux effets négatifs	Trois ou quatre effets négatifs
	%			
Total	27,9	23,1	18,5	30,5
Groupes d'âge				
12-17 ans	32,1*	28,0*	22,7*	17,2** a,b
18-24 ans	28,3	31,4 a,b	16,1*	24,2 c
25-44 ans	26,8 a	20,4 a	19,0	33,8 a,c,d
45-64 ans	27,4 b	21,4 b	18,4	32,8 b,e
65 ans et plus	42,3* a,b	23,1**	19,8**	14,8** d,e
Genre²				
Hommes+	33,9 a	20,4	19,1	26,5 a
Femmes+	23,1 a	25,1	18,0	33,7 a
Lieu de naissance				
Canada	28,1	23,1	19,5	29,2
Hors du Canada	27,1	22,9	14,8*	35,2
Plus haut diplôme obtenu				
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	28,4	23,8	19,4	28,4
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	29,7	23,4	19,5	27,4
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	26,5	22,3	17,4	33,8

Suite à la page 111

Tableau 3.4 (suite)

Nombre d'effets négatifs ressentis selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹ ayant vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement en contexte de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	Aucun effet négatif	Un effet négatif	Deux effets négatifs	Trois ou quatre effets négatifs
	%			
Diversité sexuelle				
Personne LGBTQ+	23,9	24,4*	16,9*	34,7
Personne hétérosexuelle	29,0	23,1	18,8	29,1
Diversité de genre				
Personne transgenre ou non binaire	x	35,1**	32,7**	x
Personne cisgenre	x	22,8	18,2	x
Identité ethnoculturelle ou autochtone³				
Personne autochtone résidant hors communauté	20,3**	21,5**	23,1**	35,1**
Personne appartenant à une minorité visible	26,9	23,2	17,0*	32,9
Personne appartenant à une minorité ethnique	26,1*	18,9**	16,2**	38,7*
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	28,8	23,1	18,9	29,1
Incapacité limitant les activités quotidiennes				
Oui	15,4 ^a	17,0 ^a	20,7	46,9 ^a
Non	32,1 ^a	25,1 ^a	17,8	25,0 ^a
Niveau de revenu du ménage				
Revenu faible	24,9 ^a	23,3	15,7*	36,0 ^a
Revenu moyen-faible	24,7 ^b	23,5	19,1	32,7
Revenu moyen-élevé	22,9 ^c	28,7 ^a	18,9	29,5
Revenu élevé	37,2 ^{a,b,c}	17,8 ^a	20,0	24,9 ^a

x Données confidentielles.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a-e Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.



3.3 Effets de l'intimidation et de la cyberintimidation hors des contextes scolaire et de travail

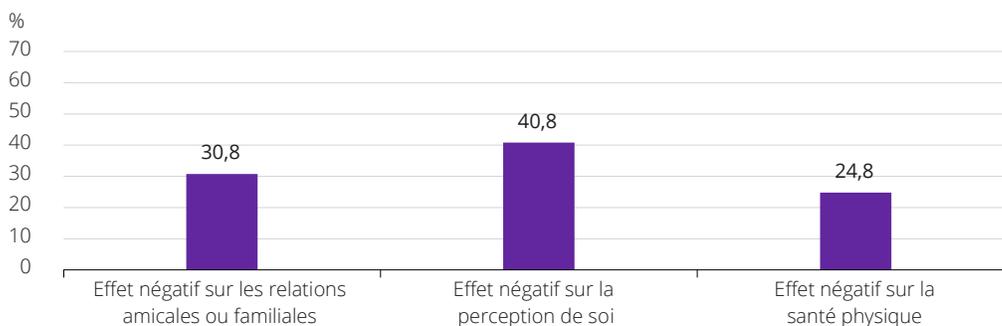
La population décrite dans ce contexte est constituée des personnes de 12 ans et plus qui ont vécu dans les 12 mois précédant l'étude de l'intimidation ou de la cyberintimidation en dehors de l'école et du travail.

3.3.1 Effets négatifs ressentis

On observe que, parmi les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en dehors des contextes scolaire et de travail, environ 31 % ont ressenti que ces problématiques ont eu des effets négatifs sur leurs relations amicales ou familiales ; 41 %, sur la manière dont elles se perçoivent ; et 25 %, sur leur santé physique (figure 3.5).

Figure 3.5

Effets négatifs ressentis¹, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



1. Le total n'égalise pas 100 %, car les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation pouvaient ressentir plus d'un effet négatif.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

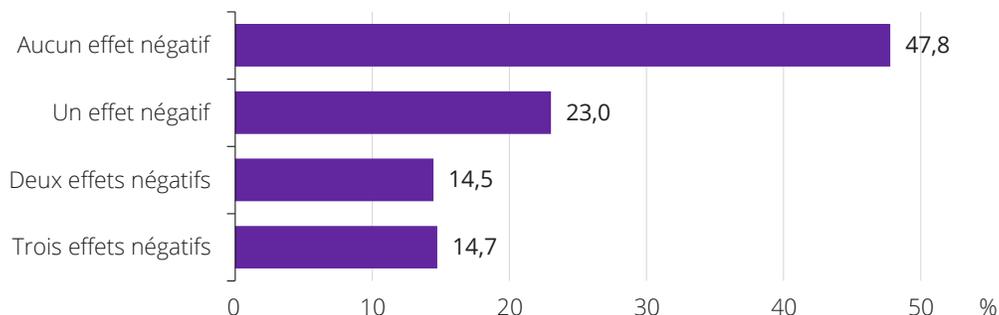
3.3.2 Nombre d'effets négatifs ressentis

Au Québec, environ 48 % des personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors de l'école ou du travail n'ont ressenti aucun effet négatif après avoir subi de l'intimidation ou de la cyberintimidation, 23 % en ont ressenti un, 14 %, deux, et 15 %, trois (figure 3.6).

En somme, l'EQRS 2022 permet de constater que plus de la moitié des personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail dans les 12 mois précédant l'étude a ressenti au moins un effet négatif (52 %) (tableau 3.5).

Figure 3.6

Nombre d'effets négatifs ressentis, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

3.3.3 Caractéristiques des personnes ayant ressenti des effets négatifs

Les résultats de l'étude montrent que les personnes qui ont ressenti au moins un effet négatif après avoir vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors de l'école ou du travail et qui sont âgées de moins de 65 ans (entre 52 % et 59 % selon le groupe d'âge) sont proportionnellement plus nombreuses que celles âgées de 65 ans et plus (37 %) (tableau 3.5).

De plus, les femmes sont statistiquement plus nombreuses que les hommes, toutes proportions gardées, à avoir ressenti au moins un effet négatif de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue (58 % c. 46 %) (tableau 3.5). Ce constat est le même pour les personnes LGB+ (63 %) et les personnes transgenres ou non binaires (81 %) : elles sont plus susceptibles que les personnes hétérosexuelles et cisgenres d'avoir ressenti au moins un effet négatif (respectivement 48 % et 51 %).

D'ailleurs, la proportion de personnes qui ont ressenti au moins un effet négatif attribuable à ces situations désagréables ou blessantes est plus forte chez celles qui ont une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes que chez les personnes qui n'en ont pas (64 % c. 47 %) (tableau 3.5).

Tableau 3.5

Proportion de personnes ayant ressenti au moins un effet négatif selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	%
Total	52,2
Groupes d'âge	
12-17 ans	59,3 ^a
18-24 ans	53,8 ^b
25-44 ans	52,2 ^c
45-64 ans	52,1 ^d
65 ans et plus	37,0 ^{a,b,c,d}
Genre¹	
Hommes+	45,9 ^a
Femmes+	57,6 ^a
Lieu de naissance	
Canada	51,5
Hors du Canada	55,2
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	54,2
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	47,3
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	52,2
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	63,3 ^a
Personne hétérosexuelle	48,3 ^a
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	80,8 ^a
Personne cisgenre	51,4 ^a
Identité ethnoculturelle ou autochtone²	
Personne autochtone résidant hors communauté	55,8
Personne appartenant à une minorité visible	53,3
Personne appartenant à une minorité ethnique	61,2
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	51,1
Incapacité limitant les activités quotidiennes	
Oui	64,2 ^a
Non	46,7 ^a
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	58,3
Revenu moyen-faible	53,0
Revenu moyen-élevé	47,3
Revenu élevé	49,6

a-d Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».
2. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

3.3.4 Nombre d'effets négatifs ressentis selon certaines caractéristiques

On remarque notamment une proportion significativement plus élevée de personnes qui ont ressenti trois effets négatifs après avoir vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors de l'école ou du travail parmi les personnes âgées de 12 à 17 ans (14 %*), de 25 à 44 ans (15 %) et de 45 à 64 ans (19 %) que parmi les personnes de 65 ans et plus (7 %**) (tableau 3.6).

En outre, toutes proportions gardées, plus de femmes ont ressenti deux effets négatifs de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécues que d'hommes (18 % c. 10 %) (tableau 3.6). Cette même tendance est observée chez les personnes ayant ressenti trois effets négatifs, bien que les résultats ne permettent pas de noter une différence significative entre le genre et cette variable.

Toujours hors des contextes scolaire et de travail, les personnes LGB+ qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation sont proportionnellement plus nombreuses à avoir ressenti deux ou trois effets négatifs (respectivement 19 % et 18 %) que les personnes hétérosexuelles (13 % dans les deux cas) (tableau 3.6). De même, les personnes ayant une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes ont ressenti deux ou trois effets négatifs en plus grande proportion que celles qui n'en ont pas (respectivement 18 % c. 13 % et 23 % c. 11 %,) (tableau 3.6).

Enfin, les personnes dont le niveau de revenu du ménage est faible sont proportionnellement plus nombreuses à avoir ressenti trois effets négatifs (21%) que les personnes dont le niveau de revenu du ménage est plus élevé (14 %, 11 %* et 12 %* selon le niveau de revenu) (tableau 3.6).

Tableau 3.6

Nombre d'effets négatifs ressentis selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	Aucun effet négatif	Un effet négatif	Deux effets négatifs	Trois effets négatifs
	%			
Total	47,8	23,0	14,5	14,7
Groupes d'âge				
12-17 ans	40,7 ^a	26,7	18,7 ^{a,b}	13,9* ^a
18-24 ans	46,2 ^b	27,5	14,2*	12,1* ^b
25-44 ans	47,8 ^c	21,6	15,2	15,4 ^c
45-64 ans	47,9 ^d	20,4	12,6 ^a	19,2 ^{b,d}
65 ans et plus	63,0 ^{a,b,c,d}	21,2*	9,2** ^b	6,5** ^{a,c,d}
Genre¹				
Hommes+	54,1 ^a	22,8	10,5 ^a	12,5
Femmes+	42,4 ^a	23,2	17,8 ^a	16,6
Lieu de naissance				
Canada	48,5	21,8	15,1	14,7
Hors du Canada	44,8	28,3	11,9*	15,0*

Suite à la page 116

Tableau 3.6 (suite)

Nombre d'effets négatifs ressentis selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022

	Aucun effet négatif	Un effet négatif	Deux effets négatifs	Trois effets négatifs
	%			
Plus haut diplôme obtenu				
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	45,8	22,8	16,7	14,7
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	52,7	21,4	9,8*	16,1*
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	47,8	25,2	13,8	13,3
Diversité sexuelle				
Personne LGBTQ+	36,7 ^a	26,0	18,8 ^a	18,5 ^a
Personne hétérosexuelle	51,7 ^a	22,2	12,8 ^a	13,4 ^a
Diversité de genre				
Personne transgenre ou non binaire	19,2**	26,6**	28,7**	25,6**
Personne cisgenre	48,6	22,9	14,0	14,4
Identité ethnoculturelle ou autochtone²				
Personne autochtone résidant hors communauté	44,2*	11,6**	18,4**	25,9**
Personne appartenant à une minorité visible	46,7	26,4	13,8*	13,1*
Personne appartenant à une minorité ethnique	38,8*	32,3*	10,4**	18,5**
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	48,9	21,8	14,9	14,4
Incapacité limitant les activités quotidiennes				
Oui	35,8 ^a	23,1	18,2 ^a	22,8 ^a
Non	53,3 ^a	23,0	12,7 ^a	11,0 ^a
Niveau de revenu du ménage				
Revenu faible	41,7 ^{a,b}	21,0	15,9	21,4 ^{a,b,c}
Revenu moyen-faible	47,0	23,2	15,8	14,1 ^a
Revenu moyen-élevé	52,7 ^a	23,4	12,9*	11,0* ^b
Revenu élevé	50,4 ^b	25,8	11,5*	12,2* ^c

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a-d Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».
2. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

4

Auteurs et autrices d'intimidation ou de cyberintimidation



Bien que l'EQRS porte essentiellement sur les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation au Québec en 2022, il est également intéressant de se pencher sur les catégories de personnes qui ont posé les gestes d'intimidation ou de cyberintimidation. En effet, la mise en place de programmes d'intervention visant les auteurs et autrices d'intimidation et de cyberintimidation, entre autres, aiderait à réduire l'ampleur de ces problématiques (Chehab et autres 2016).

Dans le questionnaire de l'EQRS 2022, quelques questions nous ont permis d'établir un lien entre les personnes qui ont vécu de l'intimidation et de la cyberintimidation et celles qui ont commis ces actes, que ce soit dans un contexte scolaire, de travail (communément appelé harcèlement au travail ou cyberharcèlement), ou en dehors de l'école ou du travail. Aux fins de l'enquête, on s'intéresse aux personnes susceptibles d'être en contact avec les personnes vivant ces problématiques dans les différents contextes pour déterminer les catégories d'auteurs ou autrices d'intimidation ou de cyberintimidation.

Des analyses exploratoires ont également été menées afin d'étudier les associations entre la catégorie d'auteur ou d'autrice d'intimidation ou de cyberintimidation et les caractéristiques des personnes qui en ont subi, ainsi que pour examiner le lien entre la catégorie d'auteur ou d'autrice et les types et le nombre d'effets négatifs ressentis par les personnes qui ont vécu ces problématiques. Toutefois, ces résultats ne sont pas présentés, car ces analyses n'ont pas permis de détecter d'association entre ces variables et les personnes qui ont commis l'intimidation ou la cyberintimidation, et ce, pour les trois contextes à l'étude.



4.1 Auteurs et autrices d'intimidation ou de cyberintimidation en contexte scolaire

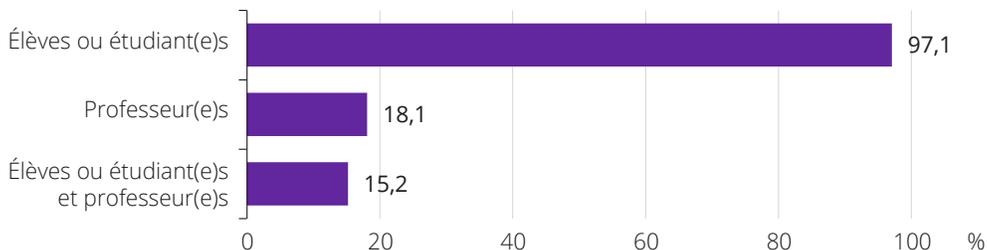
En contexte scolaire, les élèves ou les étudiants et étudiantes sont en contact avec leurs pairs et le personnel enseignant de l'établissement scolaire. Ce sont les seules personnes qui ont été retenues comme type d'auteur ou autrice dans l'étude en raison de leur proximité. Ainsi, les personnes de 12 ans et plus qui suivaient un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude et qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours de cette période ont pu être la cible soit d'élèves ou d'étudiants et étudiantes, soit de professeurs ou professeures, soit les deux.

Pour le contexte scolaire, les données sont basées sur de petits effectifs, ce qui limite le potentiel d'analyse. Ainsi, les résultats qui se rapportent aux personnes ayant commis des actes d'intimidation sont combinés à ceux des personnes ayant commis de la cyberintimidation.

Pour 97 % des personnes qui suivaient un cours dans un établissement scolaire et qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire, les personnes ayant commis ces actes sont des élèves ou des étudiants et étudiantes (figure 4.1). Pour environ 18 %, ce sont les membres du personnel enseignant qui ont commis ces gestes, alors que pour 15 %, tant les élèves ou les étudiants et étudiantes que les professeurs et les professeures sont les personnes qui ont commis les gestes d'intimidation ou de cyberintimidation. Notons que les personnes ayant vécu ces problématiques ont pu être la cible de plus d'un type d'auteurs ou autrices ; ces catégories ne sont donc pas mutuellement exclusives.

Figure 4.1

Auteurs et autrices d'intimidation ou de cyberintimidation en contexte scolaire¹, personnes de 12 ans et plus² ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



1. Le total n'égalise pas 100 %, car les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation pouvaient mentionner plus d'un auteur ou d'une autrice.

2. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

On observe que pour 82 % des personnes qui ont vécu l'une ou l'autre de ces problématiques en contexte scolaire, les élèves ou les étudiants et les étudiantes sont les seules personnes autrices de ces comportements (données non présentées).



4.2 Auteurs et autrices de harcèlement et de cyberharcèlement en contexte de travail

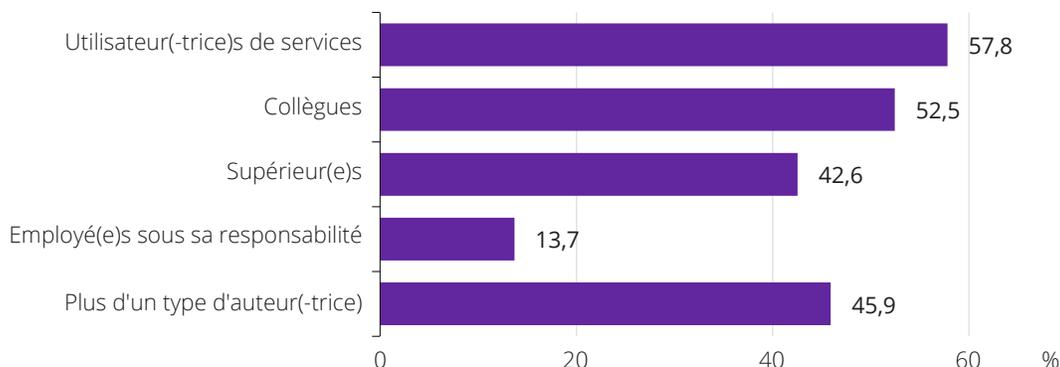
Dans le cadre de l'EQRS, les personnes que l'on considère comme des auteurs et autrices de harcèlement ou de cyberharcèlement survenu en contexte de travail peuvent être les personnes suivantes : les supérieurs ou supérieures de la personne ayant vécu ces problématiques, les employés ou employées sous sa responsabilité, ses collègues ou les utilisateurs ou utilisatrices des services (par exemple les élèves ou les étudiants et étudiantes, ou la clientèle). Ces catégories ont été les seules examinées dans l'étude en fonction des interactions les plus fréquentes que peut avoir une personne dans le cadre de son emploi.

4.2.1 Auteurs et autrices de harcèlement

Environ 58 % des personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude et qui ont vécu du harcèlement en contexte de travail au cours de cette période attribuaient l'intimidation à des utilisateurs ou utilisatrices de services, et 52 % les attribuaient à des collègues (figure 4.2). Les supérieurs ou supérieures de la personne qui a vécu du harcèlement sont les auteurs et autrices de ce comportement pour 43 % de cette population, alors que pour 14 %, ce sont les employés ou employées sous leur responsabilité qui ont commis ce geste. De plus, pour près de la moitié (46 %), la responsabilité de l'intimidation vécue en contexte de travail incombe à plus d'un type de personne. Notons que les personnes qui ont vécu ces problématiques pouvaient être la cible de plusieurs types d'auteurs ou autrices ; ces catégories ne sont pas mutuellement exclusives.

Figure 4.2

Auteurs et autrices de harcèlement en contexte de travail¹, personnes de 12 ans et plus² ayant vécu du harcèlement en contexte de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



1. Le total n'égalise pas 100 %, car les personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement pouvaient mentionner plus d'un auteur ou d'une autrice.
2. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

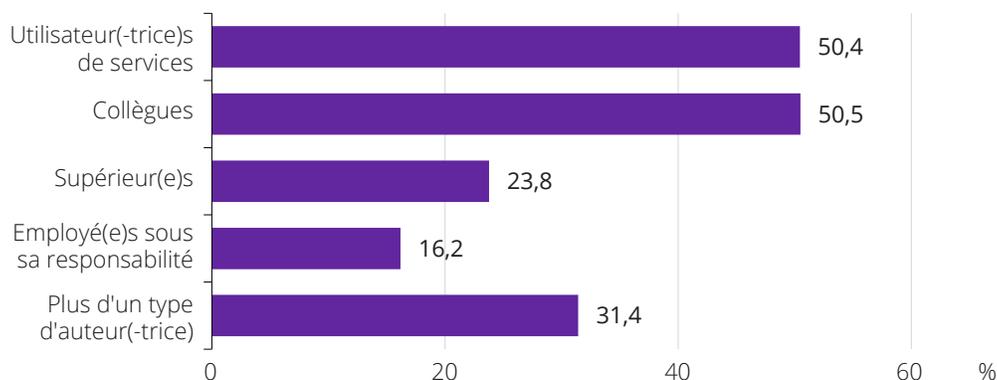
D'ailleurs, les résultats de l'EQRS indiquent que pour 28 % des personnes qui ont vécu du harcèlement en contexte de travail, les utilisateurs et utilisatrices de services sont les seules personnes qui ont commis ce geste ; pour 15 %, ce sont uniquement des collègues, tandis que pour 10 %, ce ne sont que des supérieurs ou supérieures (données non présentées).

4.2.2 Auteurs et autrices de cyberharcèlement

Pour la moitié des personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude et qui ont vécu du cyberharcèlement dans un contexte de travail au cours de cette période, les utilisateurs et utilisatrices de services (50 %) ou les collègues (50 %) étaient les auteurs et autrices de cet acte. Pour 24 %, les personnes qui ont commis ces gestes sont les gestionnaires des personnes ayant été la cible de cyberharcèlement, alors que pour 16 %, ce sont les employés ou employées sous leur responsabilité. Aussi, environ 31 % estiment que le cyberharcèlement en contexte de travail a été commis par plus d'un type d'auteur ou autrice.

Figure 4.3

Auteurs et autrices du cyberharcèlement en contexte de travail¹, personnes de 12 ans et plus² ayant vécu du cyberharcèlement en contexte de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



1. Le total n'égalise pas 100 %, car les personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement pouvaient mentionner plus d'un auteur ou d'une autrice.
2. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

On estime que pour 33 % des personnes qui ont vécu du cyberharcèlement en contexte de travail, les utilisateurs et utilisatrices de services sont les seules personnes autrices de ce comportement ; pour 22 %, ce sont uniquement leurs collègues ; pour près de 8 %*, uniquement leurs supérieurs ou supérieures, alors que pour environ 6 %*, uniquement les employés ou employées sous leur responsabilité (données non présentées).



4.3 Auteurs et autrices d'intimidation ou de cyberintimidation hors des contextes scolaire et de travail

En ce qui concerne les personnes autrices d'intimidation ou de cyberintimidation hors des contextes scolaire et de travail, les personnes de 12 ans et plus qui ont vécu ces problématiques au cours des 12 mois précédant l'étude ont pu être la cible de différentes personnes autrices parmi les choix suivants : les participants ou participantes à une activité sportive ou de loisir à laquelle la personne prenait part ; les responsables de ce type d'activité ; des membres de la fratrie, ou des inconnus ou inconnues¹. Notons que les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation peuvent avoir subi ces gestes de la part de plus d'un auteur ou d'une autrice de ces comportements et donc, que ces catégories ne sont pas mutuellement exclusives.

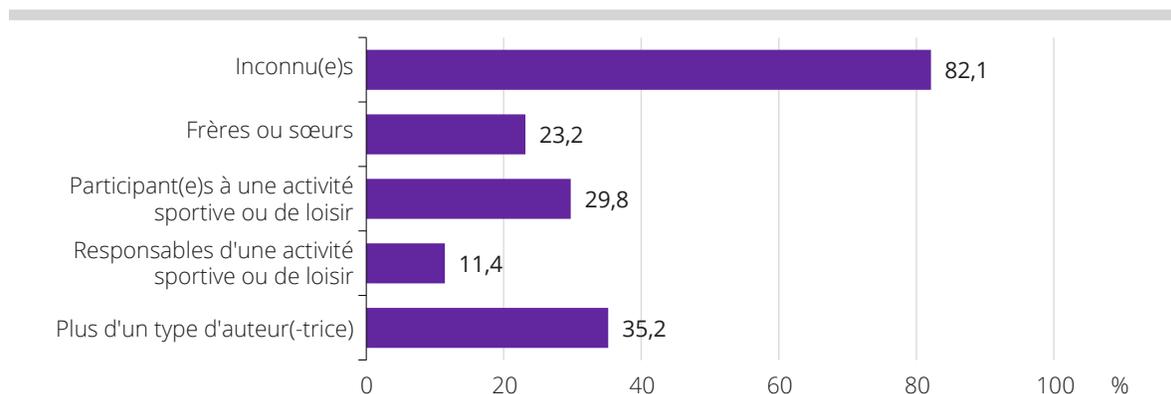
1. Il est possible que la liste d'auteurs et autrices d'intimidation ou de cyberintimidation dans ce contexte retenue dans l'EQRS ne soit pas exhaustive compte tenu du caractère général de ce contexte. Rappelons que les partenaires ou ex-partenaires dans le cadre de relations amoureuses ou intimes et les parents ont été exclus de la liste d'auteurs et autrices de ces comportements, puisque cela relèverait plutôt, respectivement, de violence conjugale et de maltraitance envers des enfants. Pour plus de précisions sur les types de relations exclues de l'EQRS, consultez la section « Qu'est-ce que l'intimidation » en introduction.

4.3.1 Auteurs et autrices d'intimidation

Quatre personnes sur cinq (82 %) qui ont vécu de l'intimidation au cours des 12 mois précédant l'étude hors des contextes scolaire et de travail en ont subi de la part d'inconnus ou inconnues (figure 4.3). Pour le quart des personnes qui ont vécu de l'intimidation (23 %), les personnes ayant commis ces actes sont des membres de la fratrie. Environ trois personnes sur dix (30 %) attribuent l'intimidation vécue en contexte « autre » à des participants ou participantes d'une activité sportive ou de loisir à laquelle elles prenaient part, alors que près d'une personne sur dix (11 %) les attribue aux responsables de ces activités (par exemple des entraîneurs ou entraîneuses, des professeurs ou professeures d'une activité de loisir, etc.). En outre, 35 % des personnes qui ont vécu de l'intimidation hors des contextes scolaire et de travail ont subi de l'intimidation de la part de plus d'un type d'auteur ou autrice.

Figure 4.4

Auteurs et autrices de l'intimidation en dehors des contextes scolaire ou de travail¹, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de l'intimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



1. Le total n'égalise pas 100 %, car les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation pouvaient mentionner plus d'un auteur ou d'une autrice.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

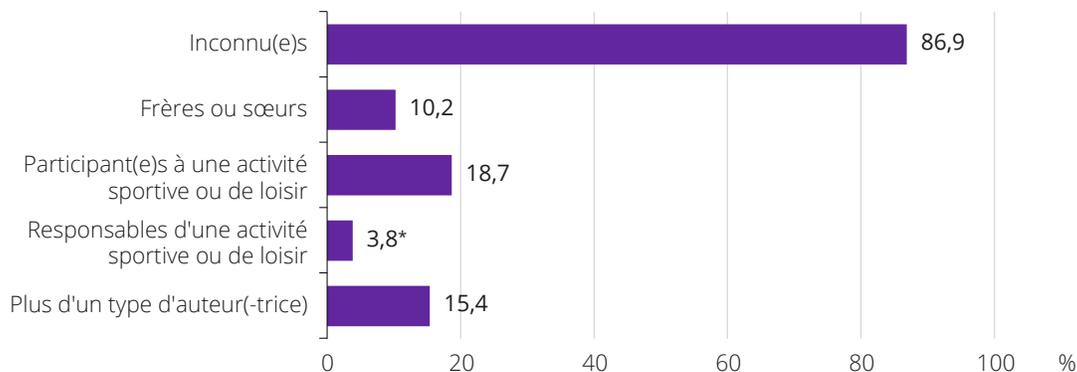
Les données révèlent que pour 52 % des personnes qui ont vécu de l'intimidation en contexte « autre », les inconnus ou inconnues sont les seules personnes à avoir commis cet acte ; pour environ 7 %, il s'agit uniquement des membres de leur fratrie, et pour 6 %, ce ne sont que les participants ou participantes d'une activité sportive ou de loisir (données non présentées).

4.3.2 Auteurs et autrices de cyberintimidation

Pour la majorité (87 %) des personnes de 12 ans et plus ayant vécu de la cyberintimidation au cours des 12 mois précédant l'étude dans un contexte « autre », les personnes ayant commis ces actes sont des inconnus ou inconnues, alors que pour 10 %, il s'agit des membres de la fratrie. De plus, parmi les personnes qui ont vécu de la cyberintimidation dans ce contexte, 19 % ont subi ce geste de la part des personnes prenant part à une activité sportive ou de loisir, alors que 3,8 %*, des responsables d'une activité sportive ou de loisir. Enfin, pour 15 % des personnes qui ont vécu de la cyberintimidation dans ce contexte, ce sont plusieurs types de personnes qui en sont les auteurs ou autrices.

Figure 4.5

Auteurs et autrices de la cyberintimidation en dehors des contextes scolaire ou de travail¹, personnes de 12 ans et plus ayant vécu de la cyberintimidation hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Le total n'égalise pas 100 %, car les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation pouvaient mentionner plus d'un auteur ou d'une autrice.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

On constate également que pour 72 % des personnes ayant vécu de la cyberintimidation hors des contextes scolaire et de travail, ce ne sont que des inconnus ou inconnues qui sont les auteurs ou autrices de cyberintimidation, alors que pour 7 %, il s'agit uniquement des participants ou participantes d'une activité sportive ou de loisir (données non présentées).

5

Comportements d'agression



Le présent chapitre traite des comportements d'agression, peu importe la fréquence et l'auteur ou l'auteure de ceux-ci. L'analyse permet de connaître l'ampleur de ces comportements qui peuvent mener à de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire, de travail ou hors de ces contextes. Dans ce chapitre, on analyse la proportion de personnes qui vivent au moins un de ces comportements par contexte et on présente quelques statistiques liées aux comportements qui touchent le plus grand nombre de personnes. Afin de mieux cerner la population la plus susceptible de subir ces comportements, on examine également les résultats selon les caractéristiques individuelles.

Rappelons que les comportements d'agression se distinguent de l'intimidation ou de la cyberintimidation ainsi que du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail.

Une personne peut avoir vécu un comportement d'agression une seule fois. Par contre, dans l'EQRS, pour être considérés comme de l'intimidation ou de la cyberintimidation, ou encore du harcèlement ou du cyberharcèlement au travail, les comportements d'agression vécus par une personne doivent être, en général, répétitifs. Il faut aussi que ces comportements soient commis par une personne avec qui la personne qui les vit entretient une relation pour laquelle il y aurait certaines inégalités des rapports de force. Ainsi, le concept de comportements d'agression est plus large que ceux d'intimidation ou de cyberintimidation et de harcèlement ou de cyberharcèlement au travail. La distinction entre ces concepts est illustrée ci-dessous.

Comportements d'agression

Surviennent au moins une fois

Intimidation / Harcèlement au travail

- À caractère répétitif
- Inégalité des rapports de forces
- Hors du cyberspace

Cyberintimidation / Cyberharcèlement au travail

- À caractère répétitif
- Inégalité des rapports de forces
- Via les technologies de l'information

On présente d'abord les données portant sur chaque contexte à l'étude séparément, soit selon le contexte scolaire, le contexte de travail et le contexte « autre ». Le chapitre se termine par la présentation d'un indicateur portant sur les comportements d'agression subis dans au moins un des trois contextes.



5.1 Comportements d'agression en contexte scolaire

Parmi les personnes qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire dans les 12 mois précédant l'EQRS, près de quatre personnes sur dix ont été la cible de comportements d'agression en contexte scolaire au cours de cette même période (39 %) (Tableau 5.1). Plus précisément, environ 38 % ont vécu au moins un comportement d'agression en personne et environ 9 %, en ligne (données non présentées).

On observe, entre autres que, parmi ces personnes, 23 % ont subi des moqueries ou des insultes non liées à la couleur de peau ou à l'ethnie, à l'orientation sexuelle ou au genre au moins une fois en contexte scolaire (donnée non présentée). En outre, environ 13 % des élèves ou des étudiants et étudiantes ont été la cible de rumeurs au moins une fois dans ce contexte (donnée non présentée).

Au sein de cette population, on remarque que les personnes de 12 à 17 ans sont proportionnellement plus nombreuses à avoir subi des comportements d'agression (61 %) que celles plus âgées (10 %** à 39 %) (tableau 5.1). On constate aussi que ce sont les personnes qui ont fréquenté une école primaire ou secondaire qui sont plus nombreuses, en proportion, à avoir été la cible d'un comportement d'agression (60 %) que celles qui ont fréquenté tout autre type d'établissement scolaire (24 % à 37 %). Les résultats de l'étude indiquent aussi une proportion significativement plus élevée de personnes qui ont été la cible d'au moins un de ces comportements parmi :

- les personnes nées au Canada que parmi celles nées ailleurs (41 % c. 32 %);
- les personnes LGBTQ+ (57 % c. 36 %);
- les personnes transgenres ou non binaires (59 % c. 39 %);
- les personnes qui ont une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (51 % c. 37 %).

Tableau 5.1

Proportion de personnes ayant subi au moins un comportement d'agression en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹, Québec, 2022

	%
Total	38,9
Groupes d'âge	
12-17 ans	60,8 ^{a,b}
18-24 ans	38,8 ^{a,b}
25-44 ans	20,6 ^{a,b}
45-64 ans	14,3 ^a
65 ans et plus	10,1 ^{**b}
Type d'établissement scolaire	
École primaire ou secondaire	60,0 ^{a,b}
École de métiers ou de formation professionnelle	24,9 ^a
Cégep	36,6 ^{a,b}
Université	24,3 ^b

Suite à la page 128

Tableau 5.1 (suite)

Proportion de personnes ayant subi au moins un comportement d'agression en contexte scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹, Québec, 2022

	%
Genre²	
Hommes+	39,4
Femmes+	38,4
Lieu de naissance	
Canada	40,8 ^a
Hors du Canada	31,9 ^a
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	57,2 ^a
Personne hétérosexuelle	36,4 ^a
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	59,2 ^a
Personne cisgenre	38,5 ^a
Identité ethnoculturelle ou autochtone³	
Personne autochtone résidant hors communauté	49,0
Personne appartenant à une minorité visible	41,3
Personne appartenant à une minorité ethnique	36,7
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	38,0
Incapacité limitant dans les activités quotidiennes	
Oui	51,1 ^a
Non	36,9 ^a

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a-b Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.
2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».
3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Notons que près de 15 % des personnes qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire dans les 12 mois précédant l'EQRS ont subi un comportement d'agression à caractère discriminatoire en contexte scolaire (tableau 5.5). On constate notamment que cette proportion est plus élevée parmi les personnes âgées de 12 à 17 ans (25 %) que parmi celles âgées de 18 à 24 ans (14 %) et de 25 à 44 ans (7 %), ainsi que parmi :

- les personnes LGBTQ+ (34 % c. 12 %) ;
- les personnes transgenres ou non binaires (47 % c. 14 %) ;
- les personnes autochtones vivant hors communauté (21 %*) et celles issues d'une minorité visible (22 %) que parmi celles qui n'étaient ni autochtones ni issues d'une minorité visible ou ethnique (12 %) ;
- les personnes ayant une incapacité contraignante (21 % c. 14 %).



5.2 Comportements d'agression en contexte de travail

En ce qui a trait au contexte de travail, les résultats de l'EQRS 2022 indiquent que près du quart des personnes qui ont occupé un emploi dans les 12 mois précédant l'étude ont subi au moins un comportement d'agression au cours de cette même période (26 %) (tableau 5.2). Plus précisément, environ 25 % ont vécu au moins un comportement d'agression en personne et environ 4,9 %, en ligne (données non présentées).

On remarque notamment qu'en contexte de travail, environ 15 % des personnes qui ont occupé un emploi ont été la cible de violence verbale au moins une fois (donnée non présentée). On observe aussi qu'environ 13 % des personnes ont subi, au moins une fois, des comportements humiliants (donnée non présentée).

Qui sont les personnes les plus susceptibles de subir ces comportements ? Les résultats de l'EQRS montrent que les jeunes adultes de 18 à 24 ans sont proportionnellement plus nombreux à les avoir subis dans le cadre de leur emploi (35 %) que les personnes d'autres groupes d'âge (12 % à 31 %) (tableau 5.2). On constate aussi une proportion statistiquement plus élevée de personnes qui ont été la cible de comportements d'agression en contexte de travail parmi :

- les femmes (31 % c. 22 %);
- les personnes nées hors du Canada (28 % c. 26 %);
- les personnes dont le plus haut diplôme obtenu est de niveau collégial (28 %) ou universitaire (27 %) que parmi celles dont le plus haut diplôme obtenu est de niveau secondaire ou qui n'en ont pas (25 %);
- les personnes LGB+ (42 % c. 25 %);
- les personnes transgenres ou non binaires (44 % c. 26 %);
- les personnes autochtones vivant hors communauté (32 %) ou appartenant à une minorité visible (34 %) que parmi les personnes qui ne sont ni autochtones ni issues d'une minorité visible ou ethnique (25 %);
- les personnes qui ont une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (43 % c. 24 %);
- les personnes dont le niveau de revenu du ménage est faible (31 % c. 24 % à 27 %).

Tableau 5.2

Proportion de personnes ayant subi au moins un comportement d'agression en contexte de travail au cours des 12 mois précédant l'étude selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus¹, Québec, 2022

	%
Total	26,4
Groupes d'âge	
12-17 ans	30,6 ^a
18-24 ans	34,8 ^{a,b}
25-44 ans	29,7 ^b
45-64 ans	21,6 ^{a,b}
65 ans et plus	12,3 ^{a,b}
Genre²	
Hommes+	22,5 ^a
Femmes+	30,9 ^a
Lieu de naissance	
Canada	25,9 ^a
Hors du Canada	28,3 ^a
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	25,0 ^{a,b}
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	27,8 ^a
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	27,2 ^b
Diversité sexuelle	
Personne LGBT+	42,4 ^a
Personne hétérosexuelle	25,1 ^a
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	44,1 ^a
Personne cisgenre	26,3 ^a
Identité ethnoculturelle ou autochtone³	
Personne autochtone résidant hors communauté	31,8 ^a
Personne appartenant à une minorité visible	34,4 ^{b,c}
Personne appartenant à une minorité ethnique	25,6 ^b
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	24,6 ^{a,c}
Incapacité limitant dans les activités quotidiennes	
Oui	43,4 ^a
Non	24,1 ^a
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	31,2 ^{a,b,c}
Revenu moyen-faible	27,3 ^{a,d}
Revenu moyen-élevé	25,8 ^b
Revenu élevé	24,1 ^{c,d}

a-d Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude
2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».
3. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

On note qu'en contexte de travail, environ 8 % des personnes qui ont occupé un emploi ont été la cible d'au moins un comportement d'agression à caractère discriminatoire (tableau 5.5). Dans ce contexte, on remarque que cette proportion est plus élevée parmi les personnes âgées de 18 à 24 ans que parmi celles d'autres groupes d'âge (13 % c. 3,2 %* à 9 %). Cette proportion est également plus élevée, entre autres, chez :

- les femmes (9 % c. 8 %) ;
- les personnes nées hors du Canada (15 % c. 6 %) ;
- les personnes LGBTQ+ (19 % c. 7 %) ;
- les personnes transgenres ou non binaires (23 %* c. 8 %) ;
- les personnes autochtones résidant hors communauté (14 %*), celles issues d'une minorité visible (20 %) et celles issues d'une minorité ethnique (9 %) que chez les autres (5 %) ;
- les personnes qui ont une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (14 % c. 7 %).

On observe également que plus le niveau de revenu du ménage est faible, plus la proportion de personnes qui ont vécu au moins un comportement d'agression à caractère discriminatoire est élevée (13 % à 6 %).



5.3 Comportements d'agression hors des contextes scolaire et de travail

Parmi les personnes de 12 ans et plus, on constate que ce sont près de 29 % qui ont subi au moins un comportement d'agression en dehors du contexte scolaire et de travail au cours des 12 mois précédant l'étude (tableau 5.3). Plus précisément, environ 28 % ont vécu au moins un comportement d'agression en personne et environ 7 %, en ligne (données non présentées).

On remarque notamment que, parmi les personnes de 12 ans et plus, environ 16 % ont été la cible de moqueries ou d'insultes non liées à la couleur de peau ou à l'ethnie, à l'orientation sexuelle ou au genre au moins une fois hors des contextes scolaire et de travail (donnée non présentée). On estime également que 8 % des personnes de 12 ans et plus ont été intentionnellement exclues d'activités au moins une fois dans ce contexte (donnée non présentée).

Les résultats de l'étude indiquent que la proportion de personnes qui ont subi au moins un comportement d'agression dans le contexte « autre » est statistiquement plus élevée chez les personnes âgées de 12 à 17 ans (43 %) ou de 18 à 24 ans (43 %) que chez celles qui sont plus âgées (13 % à 38 %) (tableau 5.3). Ces proportions sont également plus élevées chez :

- les femmes (32 % c. 27 %) ;
- les personnes nées hors du Canada (35 % c. 28 %) ;
- les personnes qui détiennent un diplôme universitaire (33 % c. 26 % à 31 %) ;
- les personnes LGBTQ+ (52 % c. 28 %) ;
- les personnes transgenres ou non binaires (53 % c. 29 %) ;
- les personnes issues des minorités visibles (42 % c. 27 % à 32 %) ;
- les personnes autochtones vivant hors communauté (32 %) et celles issues d'un groupe de minorité ethnique (32 %) que chez les personnes qui ne sont ni autochtones ni issues d'une minorité ethnique ou visible (27 %) ;
- les personnes qui ont une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (44 % c. 26 %).

Tableau 5.3

Proportion de personnes ayant subi au moins un comportement d'agression hors des contextes scolaire ou de travail au cours des 12 mois précédant l'étude selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus, Québec, 2022

	%
Total	29,2
Groupes d'âge	
12-17 ans	43,5 ^a
18-24 ans	43,5 ^b
25-44 ans	38,0 ^{a,b}
45-64 ans	24,9 ^{a,b}
65 ans et plus	13,2 ^{a,b}
Genre¹	
Hommes+	26,8 ^a
Femmes+	31,6 ^a
Lieu de naissance	
Canada	27,9 ^a
Hors du Canada	34,6 ^a
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	25,7 ^a
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	30,6 ^a
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	33,5 ^a
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	51,8 ^a
Personne hétérosexuelle	27,6 ^a
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	53,4 ^a
Personne cisgenre	29,0 ^a
Identité ethnoculturelle ou autochtone²	
Personne autochtone résidant hors communauté	32,2 ^a
Personne appartenant à une minorité visible	42,2 ^{a,b}
Personne appartenant à une minorité ethnique	31,9 ^b
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	26,6 ^{a,b}
Incapacité limitant dans les activités quotidiennes	
Oui	44,2 ^a
Non	26,5 ^a
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	29,8
Revenu moyen-faible	28,4
Revenu moyen-élevé	30,0
Revenu élevé	29,7

a-b Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est aggenre, panggenre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».
2. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Notons qu'environ 9 % des personnes de 12 ans et plus ont subi au moins un comportement d'agression à caractère discriminatoire hors des contextes scolaire et de travail (tableau 5.5). Cette proportion est plus élevée parmi les personnes âgées de 12 à 17 ans (16 %) et celles de 18 à 24 ans (16 %) que parmi les personnes plus âgées (3 % à 13 %), ainsi que parmi :

- les personnes nées hors du Canada (19 % c. 7 %) ;
- les personnes LGBTQ+ (29 % c. 8 %) ;
- les personnes transgenres ou non binaires (37 % c. 9 %) ;
- les personnes issues d'une minorité visible (27 % c. 6 % à 12 %) ;
- les personnes ayant une incapacité contraignante (14 % c. 8 %) ;
- les personnes dont le niveau de revenu du ménage est faible (11 % c. 8 % à 9 %).

On constate également que plus le niveau du diplôme obtenu est haut, plus cette proportion est élevée (8 % c. 11 %).



5.4 Comportements d'agression dans au moins un des trois contextes

De façon générale, les résultats de l'EQRS 2022 révèlent qu'environ 37 % des personnes de 12 ans et plus ont subi au moins un comportement d'agression dans au moins un des trois contextes à l'étude au cours des 12 mois précédant l'étude (tableau 5.4). Plus précisément, environ 36 % ont vécu au moins un comportement d'agression en personne et environ 10 %, en ligne (données non présentées).

On remarque que plus les personnes sont âgées, plus la proportion de personnes qui ont été la cible de comportements d'agression est faible. Effectivement, cette proportion passe de 65 % chez les personnes âgées de 12 à 17 ans à 14 % chez celles âgées de 65 ans et plus (tableau 5.4). Les résultats de l'étude indiquent aussi que cette proportion est significativement plus élevée, entre autres, chez :

- les femmes (40 % c. 35 %) ;
- les personnes nées hors du Canada (43 % c. 36 %) ;
- les personnes dont le plus haut diplôme obtenu est un diplôme universitaire (41 %) ou un diplôme de niveau collégial (40 %) que chez celles ayant obtenu un diplôme de niveau secondaire ou qui n'en ont aucun (34 %) ;
- les personnes LGBTQ+ (62 % c. 36 %) ;
- les personnes transgenres ou non binaires (62 % c. 37 %) ;
- les personnes issues d'un groupe de minorité visible (51 % c. 35 % à 44 %) ;
- les personnes autochtones résidant hors communauté (44 %) ou celles issues d'un groupe de minorité ethnique (39 %) que chez les personnes qui ne sont ni autochtones ni issues d'une minorité visible ou ethnique (35 %) ;
- les personnes qui ont une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (51 % c. 35 %) ;
- les personnes dont le niveau de revenu du ménage est élevé (40 %) que chez celles dont le niveau de revenu du ménage est faible (37 %) ou moyen-faible (36 %).

Tableau 5.4

Proportion de personnes ayant subi au moins un comportement d'agression dans au moins un contexte à l'étude au cours des 12 mois précédant l'étude selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus, Québec, 2022

	%
Total	37,3
Groupes d'âge	
12-17 ans	65,4 ^a
18-24 ans	58,6 ^a
25-44 ans	47,5 ^a
45-64 ans	32,0 ^a
65 ans et plus	14,2 ^a
Genre¹	
Hommes+	35,0 ^a
Femmes+	39,7 ^a
Lieu de naissance	
Canada	36,1 ^a
Hors du Canada	42,5 ^a
Plus haut diplôme obtenu	
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	34,2 ^{a,b}
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	39,6 ^a
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	40,8 ^b
Diversité sexuelle	
Personne LGBTQ+	61,7 ^a
Personne hétérosexuelle	35,7 ^a
Diversité de genre	
Personne transgenre ou non binaire	62,0 ^a
Personne cisgenre	37,1 ^a
Identité ethnoculturelle ou autochtone²	
Personne autochtone résidant hors communauté	44,4 ^a
Personne appartenant à une minorité visible	51,5 ^{a,b}
Personne appartenant à une minorité ethnique	38,6 ^b
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	34,6 ^{a,b}
Incapacité limitant dans les activités quotidiennes	
Oui	51,4 ^a
Non	34,8 ^a
Niveau de revenu du ménage	
Revenu faible	37,0 ^a
Revenu moyen-faible	35,8 ^{b,c}
Revenu moyen-élevé	38,6 ^b
Revenu élevé	39,6 ^{a,c}

a-c Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions présentées au seuil de 0,05.

1. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est aggenre, panggenre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».
2. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

5.5 Informations complémentaires

Tableau 5.5

Proportion de personnes ayant subi au moins un comportement d'agression à caractère discriminatoire au cours des 12 mois précédant l'étude selon le contexte et selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus, Québec, 2022

	Contexte scolaire ¹	Contexte de travail ²	Contexte autre ³
	%		
Total	14,9	8,1	9,2
Groupes d'âge			
12-17 ans	25,0 ^a	7,6 ^{a,b}	16,1 ^a
18-24 ans	13,8 ^a	12,8 ^{a,c,d,e}	16,2 ^b
25-44 ans	6,8 ^a	9,3 ^{c,f,g}	12,8 ^{a,b}
45-64 ans	x	6,1 ^{d,f,h}	6,8 ^{a,b}
65 ans et plus	x	3,2 ^{* b,e,g,h}	3,0 ^{a,b}
Type d'établissement scolaire			
École primaire ou secondaire	24,7 ^{a,b}	-	-
École de métiers ou de formation professionnelle	9,4 ^a	-	-
Cégep	13,9 ^{a,b}	-	-
Université	7,5 ^b	-	-
Genre⁴			
Hommes+	15,4	7,6 ^a	9,0
Femmes+	14,4	8,7 ^a	9,4
Lieu de naissance			
Canada	14,9	6,4 ^a	7,0 ^a
Hors du Canada	14,9	14,6 ^a	18,7 ^a
Plus haut diplôme obtenu			
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	19,5 ^a	8,1	7,9 ^a
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	11,0 ^a	8,5	9,3 ^a
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	7,2 ^a	7,8	10,9 ^a
Diversité sexuelle			
Personne LGBTQ+	34,4 ^a	19,4 ^a	29,0 ^a
Personne hétérosexuelle	12,0 ^a	7,1 ^a	7,5 ^a
Diversité de genre			
Personne transgenre ou non binaire	47,2 ^a	23,4 ^{* a}	36,6 ^a
Personne cisgenre	14,3 ^a	8,0 ^a	9,0 ^a

Suite à la page 136

Tableau 5.5 (suite)

Proportion de personnes ayant subi au moins un comportement d'agression à caractère discriminatoire au cours des 12 mois précédant l'étude selon le contexte et selon certaines caractéristiques sociodémographiques, personnes de 12 ans et plus, Québec, 2022

	Contexte scolaire ¹	Contexte de travail ²	Contexte autre ³
	%		
Identité ethnoculturelle ou autochtone⁵			
Personne autochtone résidant hors communauté	21,5* a	14,2* a	11,6* a
Personne appartenant à une minorité visible	22,0 b,c	19,6 b,c	26,5 a,b
Personne appartenant à une minorité ethnique	14,3* b	9,5 b,d	12,0 b
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	12,2 a,c	5,4 a,c,d	5,7 a,b
Incapacité limitant dans les activités quotidiennes			
Oui	21,0 a	13,6 a	13,9 a
Non	13,8 a	7,4 a	8,4 a
Niveau de revenu du ménage			
Revenu faible	-	12,7 a	11,4 a,b,c
Revenu moyen-faible	-	9,9 a	9,4 a,d
Revenu moyen-élevé	-	6,7 a	8,7 b
Revenu élevé	-	5,5 a	7,9 c,d

- Données non présentées.

x Données confidentielles.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a-h Pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnes de 12 ans et plus qui ont suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude.

2. Personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

3. Personnes de 12 ans et plus.

4. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».

5. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Conclusion

En 2021, le ministère de la Famille a mis en place le Plan d'action concerté *S'engager collectivement pour une société sans intimidation*, dans lequel on prévoit la réalisation d'un portrait statistique global de l'intimidation et de la cyberintimidation au Québec. Pour cette raison, l'Institut de la statistique du Québec a mené l'EQRS 2022, la première enquête populationnelle sur l'intimidation et la cyberintimidation auprès des personnes de 12 ans et plus de la province. Dans le présent rapport, on fournit des renseignements sur ces problématiques pour lesquelles peu de données québécoises sont disponibles. Les résultats permettront notamment au ministère de planifier des interventions appuyées sur des données probantes propres à la population québécoise.

À partir des renseignements recueillis auprès de 21 845 personnes au Québec, cette étude rend compte de l'intimidation et de la cyberintimidation dans divers contextes, c'est-à-dire en contexte scolaire, en contexte de travail, et en dehors de l'école et du travail. Plus précisément, on trouve dans ce rapport de l'information sur l'ampleur de l'intimidation et de la cyberintimidation, les caractéristiques des personnes qui les subissent, les moyens utilisés pour y mettre fin et les formes de soutien reçues.

Rappelons que l'intimidation est une problématique qui peut atteindre les personnes de tout âge et comprend « tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, [...], 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 » (RLRQ c I-13.3, art 13). La cyberintimidation se définit de la même manière que l'intimidation, à l'exception du fait qu'elle se produit via tout type de technologie de l'information (p. ex., envoi de messages, de vidéos, de photos, de courriels ou de messages textes).

Quel est le portrait de l'intimidation et de la cyberintimidation au Québec ?

Au Québec, selon l'EQRS 2022, environ une personne de 12 ans et plus sur dix a vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans au moins un des trois contextes à l'étude (12 %) au cours des 12 mois précédant l'étude.

En contexte scolaire, environ 13 % des élèves ou des étudiants et étudiantes ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation au cours des 12 mois précédant l'étude (environ 198 710 personnes), alors qu'en contexte de travail, près de 8 % des personnes qui ont occupé un emploi durant cette même période ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement (environ 402 900 personnes). Hors des contextes scolaire et de travail, on estime qu'environ 7 % de la population âgée de 12 ans et plus a subi ces situations désagréables ou blessantes, soit environ 491 950 personnes.

Plus précisément, parmi les personnes de 12 ans et plus ayant suivi au moins un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude, environ une personne sur dix a subi de l'intimidation (11 %) et une personne sur vingt, de la cyberintimidation (4,9 %) en contexte scolaire. L'étude montre également que parmi les personnes de 12 ans et plus qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois

précédant l'étude, près de 6 % ont vécu du harcèlement au travail et 2,5 %, du cyberharcèlement. Enfin, environ 4,1 % des personnes de 12 ans et plus ont été la cible d'intimidation et 3,6 %, de cyberintimidation en dehors des contextes scolaires et de travail.

Mentionnons qu'en raison des différences de définitions des problématiques à l'étude, des critères de fréquences et des populations visées, il est difficile de comparer les résultats de l'EQRS avec ceux d'autres enquêtes.

Qui sont les personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation ?

Selon plusieurs auteurs et autrices, certains sous-groupes de la population sont la cible de ces comportements en plus grande proportion que d'autres (Sécurité publique Canada 2018 ; Ronis et Slaunwhite 2019 ; Lewis et autres 2020).

En effet, l'EQRS met en relief une association entre le fait d'avoir vécu ces problématiques et diverses caractéristiques sociodémographiques et économiques chez les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans au moins un des trois contextes à l'étude, à savoir : les jeunes de 12 à 17 ans, les femmes, les personnes dont le plus haut diplôme obtenu est de niveau collégial ou moins, les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles ou d'une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle (LGB+), les personnes transgenres ou non binaires, les personnes autochtones résidant hors communauté ou celles issues de minorités visibles, celles qui ont une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes et celles dont le niveau de revenu du ménage est faible.

Plus précisément, les résultats de l'EQRS 2022 montrent que les personnes LGB+ et les personnes transgenres ou non binaires sont plus susceptibles de vivre de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans chacun des trois contextes que les personnes hétérosexuelles et cisgenres (tableau 1). À ce sujet, Taylor et Peter (2011) indiquent que les trois quarts des élèves ou des étudiants et étudiantes transgenres et plus de la moitié de ceux et celles appartenant à une minorité sexuelle ont déclaré avoir subi de la violence verbale en ce qui a trait à leur identité de genre ou à une orientation sexuelle perçue. Les personnes bisexuelles sont aussi plus susceptibles de subir de la cyberintimidation que leurs pairs (Cénat et autres 2015). En dehors du contexte scolaire, selon l'*Enquête sociale générale* de 2014 sur la sécurité des Canadiens et Canadiennes en termes de victimisation, les personnes bisexuelles et homosexuelles étaient deux fois plus susceptibles de vivre de la cyberintimidation que les personnes hétérosexuelles (Perreault 2015).

L'EQRS 2022 ne permet toutefois pas de détecter de différences significatives entre le genre de la personne et le fait de vivre de l'intimidation, de la cyberintimidation ou les deux en contexte scolaire (tableau 1). Des différences en ce qui concerne le genre ont toutefois été observées en contexte de travail et en contexte « autre ». Effectivement, les femmes sont plus susceptibles de vivre de l'intimidation ou de la cyberintimidation que les hommes. Dans la littérature scientifique, des associations ont été notées entre le genre et les problématiques semblables à celles étudiées dans l'EQRS. De fait, les adolescentes, en contexte scolaire, et les femmes, dans divers contextes, sont généralement plus nombreuses, en proportion, à vivre de l'intimidation ou de la cyberintimidation que les adolescents et les hommes (Cénat et autres 2014 ; Agence de la santé publique du Canada 2015 ; Cénat et autres 2015 ; Holfeld et Leadbeater 2015 ; Ronis et Slaunwhite 2019 ; Farrington et autres 2023).

Tableau 1

Caractéristiques ou indicateurs significativement associés à l'intimidation ou à la cyberintimidation¹ mesurés dans l'EQRS 2022

	Contexte scolaire	Contexte de travail	Contexte autre
Groupe d'âge	✓	✓	✓
Type d'établissement scolaire	✓	-	-
Genre	NS	✓	✓
Lieu de naissance	✓	NS	NS
Plus haut diplôme obtenu	-	NS	NS
Diversité sexuelle	✓	✓	✓
Diversité de genre	✓	✓	✓
Identité ethnoculturelle ou autochtone	NS	✓	✓
Incapacité limitant les activités quotidiennes	✓	✓	✓
Niveau de revenu du ménage	-	✓	✓

- Données non présentées.

✓ Caractéristique significativement associée à l'intimidation ou à la cyberintimidation, au seuil de 0,5.

NS Résultat non significatif au seuil de 0,5.

1. En contexte de travail, il s'agit plutôt de harcèlement et de cyberharcèlement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Les ressources d'aide et les démarches entreprises sont-elles efficaces ?

La décision de parler à quelqu'un

Les données de l'EQRS 2022 révèlent qu'environ six personnes sur dix ont parlé à quelqu'un de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue en contexte scolaire (60 %). En contexte de travail, près de huit personnes sur dix ont parlé de ces expériences vécues (78 %), alors que six personnes sur dix (61 %) l'ont fait en dehors du contexte scolaire ou de travail.

Plus précisément, dans le contexte scolaire, près de la moitié (47 %) des élèves ou des étudiants et étudiantes ont parlé des problématiques vécues aux membres du personnel scolaire. Pour la moitié de ces personnes (50 %), le ou la membre du personnel scolaire n'a entrepris aucune action ou a agi de façon inappropriée (p. ex. a minimisé la situation signalée, a puni l'élève qui a parlé des expériences vécues ou lui a suggéré de modifier son comportement). Parallèlement, Eliot et autres (2010) ont démontré que les élèves estimant que leur enseignant ou enseignante fait preuve de respect ou de bienveillance et s'intéresse à eux étaient plus susceptibles de parler des comportements vécus que leurs pairs.

Dans chaque contexte, on observe une proportion plus élevée de femmes que d'hommes qui ont parlé de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue à quelqu'un (tableau 2). De même, en contexte scolaire, des études révèlent que les adolescentes sont généralement plus nombreuses, en proportion, à signaler les comportements d'intimidation que les adolescents (Craig et autres 2007 ; Salmon et autres 2018).

De plus, en contexte de travail et en dehors de l'école et du travail, les résultats de l'EQRS montrent que les personnes ayant une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes sont aussi plus susceptibles d'avoir parlé de ces comportements à quelqu'un que les personnes n'en ayant pas. C'est également le cas chez les personnes LGBTQ+ en contexte scolaire, chez les personnes nées au Canada en contexte de travail et chez les personnes de 18 à 24 ans et celles ayant un diplôme universitaire en contexte « autre ».

Parallèlement, certaines personnes ont décidé de ne pas parler de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue. C'est le cas d'environ quatre personnes sur dix en contexte scolaire (40 %) et en contexte « autre » (39 %), et de deux personnes sur dix en contexte de travail (22 %). Dans les trois contextes à l'étude dans l'EQRS, parmi les principales raisons évoquées pour ne pas avoir parlé des expériences vécues à quelqu'un, on note le fait de ne pas en avoir ressenti le besoin, d'avoir pensé que cela ne réglerait pas la situation ou d'avoir craint que leur demande d'aide ne soit prise au sérieux.

En ce qui a trait à la cyberintimidation, Chehab et autres (2016) énumèrent d'autres raisons qui expliquent pourquoi les jeunes qui ont vécu cette problématique ne se sont pas tournés vers une ressource d'aide. Par exemple, il est possible qu'ils aient eu peur d'avoir des ennuis, qu'ils aient estimé que les parents ou les éducateurs et éducatrices ne connaissaient pas bien les technologies de communication ou qu'ils aient été gênés par le caractère sexuel du comportement de cyberintimidation. Selon ces mêmes auteurs et autrices, puisque la personne qui a commis les actes de cyberintimidation pouvait garder l'anonymat, il est probable que la personne qui a vécu cette problématique n'ait pas voulu en parler ou qu'elle ait choisi de ne pas entreprendre de démarches puisqu'elle croyait qu'il ne serait pas possible de retrouver cette personne.

Tableau 2

Caractéristiques ou indicateurs significativement associés au fait d'avoir parlé de l'intimidation ou de la cyberintimidation¹ vécue mesurés dans l'EQRS 2022

	Contexte scolaire	Contexte de travail	Contexte autre
Groupe d'âge	NS	NS	✓
Type d'établissement scolaire	NS	-	-
Genre	✓	✓	✓
Lieu de naissance	NS	✓	NS
Plus haut diplôme obtenu	-	NS	✓
Diversité sexuelle	✓	NS	NS
Diversité de genre	NS	NS	NS
Identité ethnoculturelle ou autochtone	NS	NS	NS
Incapacité limitant les activités quotidiennes	NS	✓	✓
Niveau de revenu du ménage	-	NS	NS

- Données non présentées.

✓ Caractéristique significativement associée à l'intimidation ou à la cyberintimidation, au seuil de 0,5.

NS Résultat non significatif au seuil de 0,5.

1. En contexte de travail, il s'agit plutôt de harcèlement et de cyberharcèlement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Le fait d'entreprendre des démarches

Dans un autre ordre d'idées, on constate qu'environ huit personnes ayant vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation sur dix ont entrepris des démarches pour mettre fin à l'intimidation ou à la cyberintimidation vécue en contexte scolaire (83 %). Ces démarches entreprises sont : le fait d'avoir évité les contacts avec l'auteur ou l'autrice de l'intimidation ou de la cyberintimidation, d'avoir confronté directement cette personne, d'avoir déposé une plainte officielle contre elle ou d'avoir changé d'établissement scolaire. En contexte de travail, les deux tiers des personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement ont entrepris au moins une démarche (68 %) ; elles ont soit confronté directement la personne, soit quitté leur emploi de façon temporaire ou permanente, soit déposé un grief. En dehors de l'école et du travail, huit personnes sur dix (81 %) ont entrepris au moins une démarche pour mettre fin aux problématiques vécues, c'est-à-dire qu'elles ont évité les contacts avec l'auteur ou l'autrice de ces comportements, ont confronté directement la personne, ont déposé une plainte officielle contre elle ou ont arrêté de fréquenter le club sportif ou de participer à une activité.

En outre, le fait d'avoir évité les contacts avec l'auteur ou l'autrice de ces comportements est la démarche la plus efficace pour près de la moitié (48 %) des personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire et qui ont entrepris au moins une démarche qui les a aidées à y mettre fin. Dans ce contexte, la littérature démontre que l'utilisation de cette démarche peut être positivement liée au stress et négativement liée à l'estime de soi (Hunter et autres 2004). En contexte de travail, la démarche la plus efficace est la confrontation directe avec les auteurs ou autrices de harcèlement (55 %), bien que selon Lee et Brotheridge (2006), les stratégies actives de résolution de problèmes n'aboutissent pas toujours à des résultats positifs et peuvent conduire à une escalade de conflits. Si ces conflits donnent lieu à de l'intimidation et que la direction ignore, ne condamne pas ou autorise ces comportements, ils peuvent devenir de plus en plus fréquents chez certains auteurs ou certaines autrices d'intimidation en milieu de travail (Özer et Escartín 2023). De plus, si la direction est perçue comme absente ou indifférente au bien-être du personnel ou s'il n'y a aucune politique concernant le harcèlement au travail, ces comportements peuvent s'intensifier (Özer et Escartín 2023). Enfin, pour environ les deux tiers de cette population en contexte « autre » (57 %), la démarche qui a le plus aidé est le fait d'avoir évité les contacts avec l'auteur ou l'autrice des comportements. La littérature révèle que chez les adultes, l'utilisation fréquente de cette démarche peut être positivement associée à la dépression et à la détresse émotionnelle (Hunter et autres 2004). Il pourrait être intéressant d'explorer dans des analyses subséquentes si les personnes qui ont entrepris plus d'une démarche l'ont fait en raison de l'inefficacité de la première ou en parallèle.

Craig et autres (2007) mettent en lumière que les personnes ayant posé des actions pour mettre fin à l'intimidation ont été motivées à le faire par leur propre besoin d'exercer un contrôle et de s'affirmer, et par leurs réactions émotionnelles vécues face à ces situations désagréables ou blessantes. Toutefois, la perception d'efficacité de leurs stratégies s'affaiblit lorsque l'intimidation dure longtemps. En ce qui concerne la cyberintimidation, d'autres démarches ont été entreprises par les jeunes, comme le fait d'avoir bloqué le message ou le profil de la personne qui a commis ces actes, de ne pas avoir répondu aux messages ou d'avoir changé d'identifiant personnel (Chehab et autres 2016).

D'ailleurs, les données de l'EQRS révèlent qu'entre 17 % et 32 % des personnes qui ont subi de l'intimidation ou de la cyberintimidation, selon le contexte, n'ont pas entrepris de démarche pour y mettre fin. Pour leur part, Craig et autres (2007) indiquent que 20 % des jeunes de 4 à 19 ans au Canada n'ont rien fait pour mettre fin à l'intimidation vécue.

Quels sont les effets de l'intimidation et de la cyberintimidation vécue ?

L'EQRS 2022 permet également de mesurer, parmi les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation, la proportion de personnes qui ont ressenti des effets négatifs à la suite de ces situations désagréables ou blessantes. Dans le questionnaire de l'EQRS, on a cherché à connaître les effets que l'intimidation ou la cyberintimidation a pu avoir sur la perception de soi, les relations amicales ou familiales, la santé physique et le travail ou la réussite scolaire.

Les résultats montrent que près des deux tiers des personnes qui ont subi de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire ont ressenti au moins un effet négatif attribuable à ces situations blessantes ou désagréables (63 %). En contexte de travail, près des trois quarts des personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement (72 %) ont ressenti au moins un effet négatif, alors qu'en dehors de ces deux contextes, la moitié en ont ressenti au moins un (52 %).

On rapporte également des effets semblables à ceux examinés dans l'EQRS dans la littérature scientifique. De fait, une étude a démontré que plus les élèves reçoivent du soutien social, moins ils indiquent vivre de l'intimidation, ce qui serait associé à une meilleure perception de soi dans trois indicateurs : l'acceptation sociale, l'apparence physique et l'estime de soi globale (Mishna et autres 2016). Lee et Brotheridge (2006) ont d'ailleurs constaté que l'intimidation causerait un doute de soi, qui à son tour engendrerait l'épuisement professionnel et la détérioration de la santé. La littérature met aussi en lumière le fait que l'intimidation peut avoir d'autres effets négatifs sur la personne qui a vécu cette problématique, tels que la dépression et l'anxiété (Lemstra et autres 2011 ; Stirling et autres 2011 ; Stoliker 2018 ; Boudreault et autres 2020). En outre, en contexte de travail, le harcèlement semble être associé à des niveaux élevés d'intention de quitter le milieu de travail et à de faibles niveaux de satisfaction professionnelle et d'engagement organisationnel (Nielsen et Einarsen 2012). En effet, le sentiment de ne pas pouvoir changer sa situation au travail peut engendrer un sentiment d'impuissance, de perte de contrôle sur sa propre vie, ainsi qu'une crainte de perdre son emploi (Asey 2021).

Pour ce qui est de la cyberintimidation, les effets négatifs répertoriés dans la littérature sont notamment de la frustration, de la tristesse, de la déprime, de l'anxiété ou de la détresse (Mishna et autres 2010 ; Cénat et autres 2014 ; Chehab et autres 2016 ; Espelage et Hong 2017 ; Farrington et autres 2023). Ces effets négatifs peuvent ensuite rendre ces personnes vulnérables au stress, à la démotivation scolaire, à l'isolement, à une faible estime de soi et aux idées, plans et tentatives de suicide (Sampasa-Kanyinga et autres 2014 ; Cénat et autres 2015 ; Chehab et autres 2016).

Les résultats de l'EQRS 2022 montrent également qu'en contexte scolaire, les femmes, les personnes LGBTQ+ et celles ayant une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes sont plus susceptibles de ressentir au moins un effet négatif lié à ces situations désagréables ou blessantes que les autres (tableau 3). En contexte de travail, les personnes qui ont ressenti au moins un effet négatif en raison du harcèlement ou du cyberharcèlement vécu sont, toutes proportions gardées, plus nombreuses parmi les femmes, les personnes ayant une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes et celles dont le niveau de revenu total du ménage n'est pas élevé que parmi les autres. L'étude révèle aussi qu'en dehors de l'école et du travail, les personnes de moins de 65 ans, les femmes, les personnes LGBTQ+ et les personnes transgenres ou non binaires ainsi que celles qui ont une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes ont ressenti au moins un effet négatif en plus grande proportion que leurs pairs. Rappelons, toutefois, qu'il n'a pas été possible d'établir un lien de cause à effet entre l'intimidation ou la cyberintimidation vécue et les effets ressentis par les personnes qui ont vécu ces problématiques. D'autres facteurs pourraient expliquer le fait que ces personnes aient ressenti des effets négatifs.

Dans l'ensemble, la littérature montre que les femmes et les personnes LGB+ sont proportionnellement plus nombreuses que leurs pairs à avoir subi de la cyberintimidation et de l'intimidation, mais aussi à avoir souffert de détresse psychologique, à avoir eu une faible estime de soi et à avoir eu des idées suicidaires (Cénat et autres 2015). D'ailleurs, Prokopenko et Hango (2022) démontrent qu'en tenant compte de plusieurs facteurs sociodémographiques, les jeunes transgenres, non binaires ou qui disent avoir une attirance sexuelle pour des personnes du même genre ayant subi de l'intimidation sont ceux qui auraient le plus éprouvé, en proportion, des effets négatifs sur leur santé mentale.

Tableau 3

Caractéristiques ou indicateurs significativement associés au fait d'avoir ressenti au moins un effet négatif lié à l'intimidation ou à la cyberintimidation¹ vécue mesurés dans l'EQRS 2022

	Contexte scolaire	Contexte de travail	Contexte autre
Groupe d'âge	NS	NS	✓
Type d'établissement scolaire	NS	-	-
Genre	✓	✓	✓
Lieu de naissance	NS	NS	NS
Plus haut diplôme obtenu	-	NS	NS
Diversité sexuelle	✓	NS	✓
Diversité de genre	NS	NS	✓
Identité ethnoculturelle ou autochtone	NS	NS	NS
Incapacité limitant les activités quotidiennes	✓	✓	✓
Niveau de revenu du ménage	-	✓	NS

- Données non présentées.

✓ Caractéristique significativement associée à l'intimidation ou à la cyberintimidation, au seuil de 0,5.

NS Résultat non significatif au seuil de 0,5.

1. En contexte de travail, il s'agit plutôt de harcèlement et de cyberharcèlement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Qui sont les auteurs et autrices d'intimidation et de cyberintimidation ?

Selon les données de l'EQRS, pour 97 % des personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation en contexte scolaire, les auteurs ou autrices de ces comportements étaient des élèves ou des étudiants et étudiantes. En contexte de travail, pour environ la moitié des personnes qui ont vécu du harcèlement ou du cyberharcèlement, c'étaient des utilisateurs ou utilisatrices de service (58 % et 50 %) ou des collègues (52 % et 50 %) qui avaient commis ces gestes. En contexte « autre », pour environ huit personnes qui ont vécu l'une ou l'autre de ces problématiques sur dix, des inconnus ou inconnues étaient les personnes autrices des actes d'intimidation ou de cyberintimidation (82 % et 87 %).

Dans la littérature scientifique, on remarque que ce sont les jeunes à l'adolescence qui sont souvent les personnes autrices d'intimidation ou de cyberintimidation, ce qui pourrait s'expliquer par le manque de maturité, la pression sociale et l'envie d'impressionner (Sécurité publique Canada 2018). D'ailleurs, plus les gens vieillissent, plus les types de comportements tendent à changer. En effet, on observe que le nombre d'actes d'agressions physiques est plus élevé à un jeune âge qu'à l'âge adulte, alors que l'intimidation psychologique est plus présente chez les adultes que chez les jeunes (Sécurité publique Canada 2018). Les garçons et les hommes seraient aussi plus susceptibles que les filles et les femmes d'être les auteurs de ces comportements (Mishna et autres 2012 ; Sécurité publique Canada 2018 ; Ronis et Slaunwhite 2019 ; Özer et Escartín 2023), bien que certaines études montrent que la différence en matière de genre est faible (Cappadocia et autres 2013 ; Farrington et autres 2023).

Enfin, plusieurs études démontrent que les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation peuvent aussi devenir autrices de ces actes (Lee et Brotheridge 2006 ; Lee et Vaillancourt 2019 ; Estévez et autres 2020). Le fait de poser ces gestes donnerait notamment à l'auteur ou l'autrice l'impression de reprendre le contrôle, d'obtenir un sentiment de revanche, d'avoir le sentiment d'être drôle ou populaire et d'augmenter son estime personnelle (Lee et Brotheridge 2006 ; Mishna et autres 2010 ; Chehab et autres 2016).

Portée, limites et pistes d'analyse

Portée de l'EQRS

Les données de l'EQRS nous permettent de brosser un premier portrait statistique de l'intimidation et de la cyberintimidation à l'échelle provinciale. Alors que la littérature scientifique se penche surtout sur ces problématiques en contexte scolaire ou chez les jeunes, les données de l'étude font état de l'intimidation et de la cyberintimidation pour l'ensemble de la population de 12 ans et plus. L'EQRS s'inscrit dans la foulée des mesures proposées par le ministère de la Famille dans son plan d'action ministériel, *S'engager collectivement pour une société sans intimidation* (Ministère de la Famille 2021), qui a pour but de prévenir l'intimidation chez les jeunes, les adultes et les personnes âgées et d'y mettre fin.

De plus, les données de l'EQRS nous permettent de décrire l'intimidation et la cyberintimidation vécues dans trois contextes, soit le contexte scolaire, de travail ou hors des contextes scolaire et de travail. Les milieux scolaires et de travail étant plus souvent à l'origine des initiatives de prévention et d'intervention, il est avantageux de mieux comprendre les différences entre l'intimidation et la cyberintimidation selon le contexte afin de bien adapter les mesures à prendre.

Pour chaque contexte, l'EQRS fournit aussi de l'information sur les éléments suivants :

- les ressources d'aide utilisées par les personnes qui ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation ;
- les effets de l'intimidation et de la cyberintimidation ressentis par les personnes qui ont vécu ces problématiques ;
- les auteurs et autrices de ces actes.

Finalement, l'EQRS est la première enquête populationnelle sur les thèmes de l'intimidation et de la cyberintimidation au Québec qui présente des résultats pour divers groupes de population, tels que les personnes LGBTQ+, les personnes transgenres ou non binaires, les personnes autochtones résidant hors communauté, les personnes issues de minorités visibles ou ethniques et les personnes ayant une incapacité contraignante.

Principales limites de l'étude

L'étude a été menée selon les bonnes pratiques en matière de méthodologie de collecte et de statistiques. Malgré les précautions prises pour minimiser les biais, certaines limites doivent être prises en compte.

D'abord, l'opérationnalisation des concepts d'intimidation et de cyberintimidation varie d'une étude à une autre, ce qui rend les résultats des différentes études, dont l'EQRS, difficiles à comparer. Ensuite, le sujet de l'EQRS étant délicat, il est possible que certaines personnes aient été réticentes à partager les expériences vécues. De plus, il est possible que les personnes qui ont souvent vécu ces problématiques aient été plus susceptibles de participer à l'étude que d'autres. Notons également que l'information permettant d'exclure les comportements des partenaires amoureux ou intimes n'a pas été recueillie afin de minimiser le fardeau de la personne répondante. Même si cette catégorie n'était pas incluse dans la liste d'auteurs ou autrices proposée, certains auteurs ou certaines autrices des comportements signalés pourraient être des partenaires amoureux ou intimes de la personne concernée, en plus d'être des amis ou amies, des collègues ou autres. Ainsi, la mesure de l'intimidation de l'EQRS comporte une limite, puisqu'elle ne permet pas d'écarter une partie des comportements d'agression qui seraient plutôt considérés comme de la violence conjugale. Cette mise en garde peut aussi s'appliquer aux comportements d'agression qui pourraient relever de la maltraitance aux enfants, puisque dans certains cas, l'auteur ou l'autrice des gestes signalés pourrait être le parent de la personne concernée ou son professeur ou sa professeure, ou son entraîneur ou entraîneuse, par exemple.

De plus, rappelons que l'EQRS ne permet pas de déterminer les rapports de force entre les personnes qui ont subi de l'intimidation ou de la cyberintimidation et les auteurs et autrices de ces comportements, car les inégalités en cette matière peuvent prendre différentes formes et ne sont pas toujours visibles. Enfin, les résultats de l'EQRS reposent sur des méthodes bivariées ; on parle alors d'associations entre les variables et non de cause à effet.

Pistes d'analyse

D'autres pistes d'analyses peuvent être explorées à partir des données de l'EQRS afin d'obtenir une compréhension plus vaste de l'intimidation et de la cyberintimidation au Québec.

Par exemple, des analyses supplémentaires pourraient être réalisées afin de mieux comprendre qui sont les personnes les plus susceptibles de vivre de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans plus d'un contexte ou celles qui auraient vécu ces problématiques le plus souvent. Il serait aussi intéressant de décrire davantage les expériences vécues par les personnes ayant plus d'une caractéristique les rendant plus vulnérables à l'intimidation que d'autres.

En outre, les analyses bivariées menées dans le cadre de l'EQRS montrent l'existence d'une association entre l'intimidation ou la cyberintimidation et certaines variables sociodémographiques. Toutefois, puisque certaines de ces variables peuvent être liées entre elles, il pourrait être intéressant de réaliser des analyses multivariées afin de mieux comprendre l'interaction entre les différentes caractéristiques des personnes ayant été la cible d'intimidation ou de cyberintimidation et leur lien avec les problématiques à l'étude. Ces analyses nous permettraient de nuancer et d'affiner notre compréhension des principaux résultats obtenus dans ce rapport.

Pour conclure, mentionnons que le ministère de l'Éducation a annoncé le déploiement en octobre 2023 du Plan de prévention de la violence et de l'intimidation en milieu scolaire. Les données de l'EQRS en milieu scolaire pourront servir à la réflexion autour de l'ampleur de l'intimidation, de la sensibilisation de la population et du soutien aux différentes personnes touchées. Une seconde édition de l'EQRS permettrait d'offrir un portrait actualisé de la problématique et de décrire son évolution.

Comportements d'agression de l'EQRS

Comportements d'agression survenus hors du cyberspace



Énoncés présentés pour le contexte scolaire et le contexte « autre »

À quelle fréquence est-ce que...

- a. ... quelqu'un s'est moqué de vous ou vous a insulté(e) en utilisant des termes blessants ou en faisant des gestes blessants en lien avec votre couleur de peau ou votre ethnie ?
- b. ... quelqu'un s'est moqué de vous ou vous a insulté(e) en utilisant des termes blessants ou en faisant des gestes blessants en lien avec votre orientation sexuelle ou une orientation sexuelle présumée ?
- c. ... quelqu'un s'est moqué de vous ou vous a insulté(e) en utilisant des termes blessants ou en faisant des gestes blessants en lien avec votre genre affiché ou un genre présumé ?
- d. ... quelqu'un s'est moqué de vous, vous a injurié(e) ou vous a insulté(e) d'une autre façon ?
- e. ... quelqu'un a fait circuler des rumeurs à votre sujet ?
- f. ... quelqu'un a menacé de vous faire du mal ?
- g. ... quelqu'un vous a poussé(e), bousculé(e), fait trébucher volontairement ou craché dessus ?
- h. ... quelqu'un a voulu vous faire faire des choses contre votre gré ?
- i. ... quelqu'un vous a exclu(e) par exprès d'activités ?
- j. ... quelqu'un a détruit par exprès vos biens ?
- k. ... quelqu'un vous a frappé(e) violemment (gifles, coups de poing, coups de pied) ?
- l. ... quelqu'un a commis des gestes non désirés ou a dit des mots déplacés à connotation sexuelle à votre égard ?



Énoncés présentés pour le contexte de travail

À quelle fréquence est-ce que...

- ... quelqu'un s'est moqué de vous ou vous a insulté(e) en utilisant des termes blessants ou en faisant des gestes blessants en lien avec votre couleur de peau ou votre ethnie ?
- ... quelqu'un s'est moqué de vous ou vous a insulté(e) en utilisant des termes blessants ou en faisant des gestes blessants en lien avec votre orientation sexuelle ou une orientation sexuelle présumée ?
- ... quelqu'un s'est moqué de vous ou vous a insulté(e) en utilisant des termes blessants ou en faisant des gestes blessants en lien avec votre genre affiché ou un genre présumé ?
- ... vous avez subi de la violence verbale ?
- ... vous avez subi des comportements humiliants ?
- ... on vous a fait des menaces ?
- ... vous avez fait l'objet d'attentions sexuelles non désirées ou subi du harcèlement sexuel ?
- ... vous avez subi des agressions physiques ?

Comportements d'agression survenus via les technologies de l'information



Énoncés présentés pour le contexte scolaire, le contexte de travail et le contexte « autre »

À quelle fréquence est-ce que...



- ... quelqu'un vous a écrit des propos méchants ou blessants ou a menacé de vous faire du mal par courriel, par message texte ou via tout autre type d'application de messagerie directe ?
- ... quelqu'un a publié en ligne des commentaires méchants ou blessants à votre sujet ?
- ... quelqu'un a publié en ligne une photo méchante ou blessante de vous ?
- ... quelqu'un a publié en ligne une vidéo méchante ou blessante de vous ?
- ... quelqu'un a publié des rumeurs sur vous en ligne ?
- ... quelqu'un a publié des menaces qui vous étaient adressées en ligne ?
- ... quelqu'un s'est fait passer pour vous en ligne et a agi de façon méchante et blessante ?



Portrait des populations visées par l'étude

L'EQRS est une enquête populationnelle réalisée auprès des personnes âgées de 12 ans et plus au Québec. Le rapport fournit les résultats de l'étude pour trois contextes différents, soit le contexte scolaire, le contexte de travail, et celui en dehors de l'école et du travail¹. Les caractéristiques des personnes de ces trois contextes peuvent être différentes. Cette annexe fournit la description des populations concernées à l'aide des variables sociodémographiques recueillies dans l'étude et, ainsi, facilite l'interprétation de données. On présente tout d'abord les caractéristiques de l'ensemble de la population visée par l'EQRS, puis celles des personnes ayant suivi au moins un cours dans un établissement scolaire de même que celles des personnes ayant occupé un emploi (tableau A2.1). Mentionnons que ces deux dernières populations ne sont pas mutuellement exclusives, puisque certaines personnes peuvent avoir fréquenté un établissement scolaire et avoir occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude.

Ensemble de la population visée

L'ensemble de la population visée par l'étude comprend toutes les personnes de 12 ans et plus, peu importe qu'elles aient été inscrites à un cours ou qu'elles aient occupé un emploi dans les 12 mois précédant l'étude. Cette population est celle visée par les résultats portant sur l'intimidation ou la cyberintimidation vécue hors des contextes scolaire ou de travail.

Caractéristiques démographiques et socioéconomiques

En 2022, parmi les personnes de 12 ans et plus du Québec, on estime que 7 % ont entre 12 et 17 ans ; environ une personne sur dix (9 %) a entre 18 et 24 ans ; près de trois personnes sur dix ont entre 25 et 44 ans ou entre 45 et 64 ans (respectivement 30 %) ; et près du quart (23 %) a plus de 65 ans (tableau A2.1).

D'ailleurs, cette population est composée d'une part égale de personnes de genre masculin et féminin (respectivement 50 %) (tableau A2.1).

Parmi la population âgée de 12 ans et plus du Québec, environ quatre personnes sur cinq (81 %) sont nées au Canada, alors qu'une sur cinq (19 %) est née à l'extérieur du Canada.

Pour près de la moitié (48 %) de la population de 12 ans et plus du Québec, le plus haut diplôme obtenu est de niveau secondaire ou inférieur ; pour 18 %, de niveau collégial et pour environ le tiers (34 %), de niveau universitaire (tableau A2.1).

1. Pour les définitions retenues dans le cadre de l'EQRS 2022 concernant l'intimidation et la cyberintimidation, ou pour plus d'informations sur les contextes scolaire, de travail ou « autre », consultez l'introduction du rapport ou le glossaire.

Environ 8 % des personnes de 12 ans et plus sont lesbiennes, gaies, bissexuelles, d'une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle (LGB+), transgenres ou non binaires (tableau A2.1)².

En ce qui a trait à l'identité ethnoculturelle ou autochtone³, 14 % sont issues de minorités visibles, 6 % de minorités ethniques, et 1,7 % sont des personnes autochtones vivant hors communauté (tableau A2.1).

Mentionnons également que 16 % ont une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes.

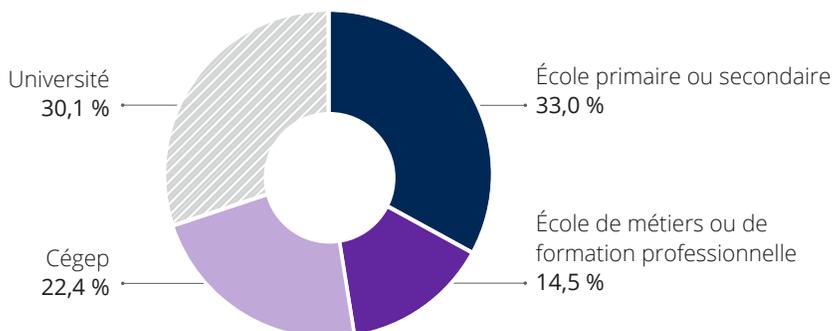
Enfin, le niveau de revenu du ménage d'environ le cinquième (20 %) de la population visée est faible ; pour environ le tiers (34 %), il est moyen-faible, et pour près du quart, il est moyen-élevé ou élevé (respectivement 23 %) (tableau A2.1). Rappelons toutefois que l'indicateur du niveau de revenu du ménage comporte certaines limites⁴, lesquelles sont détaillées dans le glossaire du rapport.

Personnes ayant suivi au moins un cours dans un établissement scolaire

Au cours des 12 mois précédant l'étude, environ le cinquième (20 %) de la population visée par l'étude a suivi un ou des cours offerts par un établissement scolaire⁵ (donnée non présentée). Parmi ces personnes, 33 % étaient inscrites dans une école primaire ou secondaire ; 14 %, dans une école de métiers ou de formation professionnelle ; 22 %, au Cégep ; et 30 %, à l'université (figure A2.1).

Figure A2.1

Type d'établissement scolaire, personnes de 12 ans et plus ayant suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



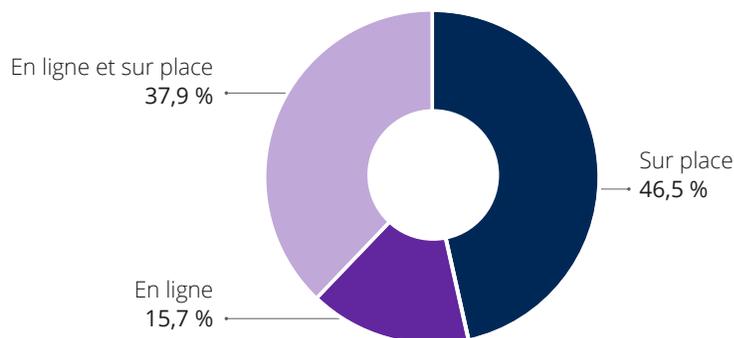
Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

2. Comme l'EQRS traite de problématiques sensibles, certaines personnes pourraient être plus susceptibles de participer à l'étude que d'autres. Ainsi, les proportions de quelques groupes de population présentées dans cette annexe pourraient être surestimées. Pour cette raison, les estimations des personnes LGB+ et les personnes transgenres ou non binaires sont regroupées dans cette annexe.
3. Pour plus d'information sur l'identité ethnoculturelle ou autochtone, consultez le glossaire.
4. Pour plus d'information sur la mesure du faible revenu (MFR), consultez le glossaire.
5. Les formations de développement professionnel n'étaient pas incluses dans les types de formations admissibles.

D'ailleurs, pour 46 % de la population qui était inscrite à un cours dans un établissement scolaire dans les 12 mois précédant l'étude, les cours étaient donnés sur place ; pour 16 % des personnes, ils étaient offerts en ligne seulement ; et pour 38 %, ils étaient donnés en mode hybride (en ligne et sur place) (figure A2.2).

Figure A2.2

Emplacement des cours, personnes de 12 ans et plus ayant suivi un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Caractéristiques démographiques et socioéconomiques

Parmi les personnes qui ont suivi un ou des cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'EQRS, près du tiers (32 %) a entre 12 et 17 ans et entre 18 et 24 ans (33 %) ; environ le quart (26 %) a entre 25 et 44 ans ; et près de 10 % ont 45 ans et plus (respectivement 8 % ont entre 45 et 64 ans et 1,4 % a 65 ans et plus) (tableau A2.1).

Cette population est aussi composée de 51 % de personnes de genre féminin et de 49 % de genre masculin (tableau A2.1).

D'ailleurs, on estime qu'une personne sur cinq (22 %) qui était inscrite à un cours dans un établissement scolaire est née à l'extérieur du Canada, alors qu'environ quatre sur cinq (78 %) sont nées au Canada (tableau A2.1).

Environ 14 % des personnes ayant suivi un cours dans un établissement scolaire sont des personnes LGBTQ+, transgenres ou non binaires (tableau A2.1).

En ce qui a trait à l'identité ethnoculturelle ou autochtone, près d'un quart de la population à l'étude (24 %) est issue de minorités visibles, environ 6 %, de minorités ethniques, et 2,0 % sont des personnes autochtones résidant hors communauté (tableau A2.1).

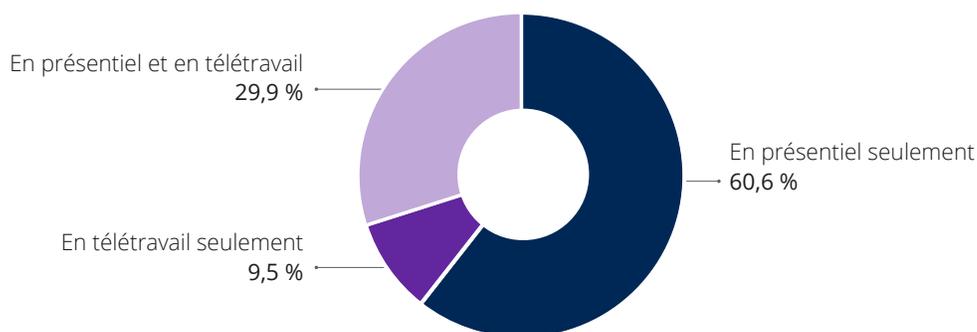
Soulignons également que 14 % de la population qui a suivi un cours dans un établissement scolaire ont une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes (tableau A2.1).

Personnes ayant occupé un emploi

En 2022, au Québec, environ deux tiers (66 %) de la population visée par l'étude ont occupé un emploi (salarié ou à leur compte) au cours des 12 mois précédant l'étude (donnée non présentée). Parmi ces personnes, environ 61 % exercent leur emploi seulement en présentiel, 10 % sont en télétravail seulement et 30 % exercent leur emploi en mode hybride (en présentiel et en télétravail) (figure A2.3).

Figure A2.3

Mode de travail, personnes de 12 ans et plus ayant occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude, Québec, 2022



Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Caractéristiques démographiques et socioéconomiques

En ce qui a trait aux caractéristiques de la population qui a occupé un emploi, la majorité a entre 25 et 64 ans : 42 % ont entre 25 et 44 ans et 36 %, entre 45 et 64 ans. Environ 12 % ont entre 18 et 24 ans et 4,8 %, entre 12 et 17 ans. Enfin, 6 % ont 65 ans et plus (tableau A2.1).

On estime que 53 % de cette population sont des personnes de genre masculin et 47 %, de genre féminin.

De plus, la majorité (79 %) de la population qui a occupé un emploi dans les 12 mois précédant l'étude est née au Canada, alors qu'environ deux personnes sur dix (21 %) sont nées à l'extérieur du pays (tableau A2.1).

Parmi la population qui a occupé un emploi, environ quatre personnes sur dix ont obtenu un diplôme de niveau universitaire ou de niveau secondaire ou moins (respectivement 39 % et 40 %), et près d'une personne sur cinq (21 %) a obtenu un diplôme de niveau collégial.

Parmi les personnes qui ont occupé un emploi, on estime que 9 % sont des personnes LGBTQ+, transgenres ou non binaires (tableau A2.1).

En ce qui a trait à l'identité ethnoculturelle ou autochtone, 16 % des personnes sont issues de minorités visibles, 6 % appartiennent à une minorité ethnique, et 1,6 % sont des personnes autochtones qui résident hors communauté.

Au tableau A2.1, on observe qu'environ une personne qui a occupé un emploi sur dix (12 %) a une incapacité qui la limite dans ses activités quotidiennes.

Enfin, le niveau de revenu total du ménage est considéré comme faible pour 13 % de cette population ; pour près du tiers (32 %), il est moyen-faible, et pour environ le quart (26 %), moyen-élevé. Pour 29 %, le revenu total du ménage est considéré comme élevé⁶.

Tableau A2.1

Caractéristiques sociodémographiques selon les contexte scolaire, de travail et « autre », personnes de 12 ans et plus, Québec, 2022

	Ensemble de la population visée	Population ayant suivi au moins un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude	Population ayant occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude
	%		
Total			
Âge			
12-17 ans	7,2	32,2	4,8
18-24 ans	8,7	32,9	11,8
25-44 ans	30,2	25,7	41,6
45-64 ans	30,5	7,8	36,1
65 ans et plus	23,5	1,4	5,6
Genre¹			
Hommes+	50,1	48,7	52,8
Femmes+	49,9	51,3	47,2
Lieu de naissance			
Canada	80,8	78,2	78,6
Hors du Canada	19,2	21,8	21,4
Plus haut diplôme obtenu			
Diplôme de niveau secondaire ou moins (aucun diplôme, DES, DEP, AEP ou ASP)	48,2	55,1	40,1
Diplôme de niveau collégial (DEC ou AEC)	17,9	19,3	20,7
Diplôme de niveau universitaire (certificat, baccalauréat ou études supérieures)	33,9	25,6	39,2
Diversité sexuelle ou de genre			
Personne LBG+, transgenre ou non binaire	8,1	13,7	8,5
Personne hétérosexuelle et cisgenre	91,9	86,3	91,5
Identité ethnoculturelle ou autochtone²			
Personne autochtone résidant hors communauté	1,7	2,0	1,6
Personne appartenant à une minorité visible	14,5	24,0	16,4
Personne appartenant à une minorité ethnique	6,3	6,1	6,1
Autre (personne ni autochtone ni issue d'une minorité visible ou ethnique)	77,5	67,9	75,9

Suite à la page 154

6. Pour plus d'information sur la mesure du faible revenu (MFR), consultez le glossaire.

Tableau A2.1 (suite)

Caractéristiques sociodémographiques selon les contexte scolaire, de travail et « autre », personnes de 12 ans et plus, Québec, 2022

	Ensemble de la population visée	Population ayant suivi au moins un cours dans un établissement scolaire au cours des 12 mois précédant l'étude	Population ayant occupé un emploi au cours des 12 mois précédant l'étude
	%		
Incapacité limitant les activités quotidiennes			
Oui	15,6	14,0	12,0
Non	84,4	86,0	88,0
Niveau de revenu du ménage			
Revenu faible	20,0	-	13,2
Revenu moyen-faible	33,9	-	31,7
Revenu moyen-élevé	23,3	-	26,3
Revenu élevé	22,8	-	28,8

- Données non présentées.

1. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, y compris les personnes dont le genre déclaré est agendre, pangendre, fluide, non conforme, queer ou bispirituel, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « hommes+ » et « femmes+ ».
2. Pour la définition des différents groupes de population identifiés dans cette variable, veuillez consulter le glossaire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*.

Bibliographie

- AGENCE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA (2015). *Comportements de santé des jeunes d'âge scolaire au Canada : Un accent sur les relations*, [En ligne], Ottawa, Gouvernement du Canada, 218 p. [www.canadiensensante.gc.ca/publications/science-research-sciences-recherches/health-behaviour-children-canada-2015-comportements-sante-jeunes/alt/health-behaviour-children-canada-2015-comportements-sant%C3%A9-jeunes-fra.pdf] (Consulté le 28 juin 2023).
- AGENCE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA (2016, mis à jour le 15 mars). *Comment reconnaître l'intimidation*, [En ligne]. [www.canada.ca/fr/sante-publique/services/intimidation/comment-reconnaitre-intimidation.html] (Consulté le 17 juillet 2023).
- ASEY, F. (2021). "The Wretched of the Work: Anger, Fear, and Hopelessness as Impacts of Experiencing Workplace Racism in British Columbia, Canada", *Critical Social Work*, [En ligne], vol. 22, n° 2, 22 p. [ojs.uwindsor.ca/index.php/csw/article/view/7096] (Consulté le 22 juillet 2023).
- BEAUMONT, C., et autres (2014). *Portrait de la violence dans les établissements d'enseignement au Québec. Rapport du groupe de recherche SÉVEQ*, [En ligne], Québec, Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif, 161 p. [violence-ecole.ulaval.ca/fichiers/site_chaire_cbeaumont/documents/okSeptembre_2014_-_Rapport_Seveq_Violence_Ecole.pdf] (Consulté le 28 juin 2023).
- BEAUMONT, C., et autres (2020). *Questionnaire sur la sécurité et la violence à l'école (QSVE-R) – version élèves du secondaire*, [Questionnaire], Groupe de recherche SEVEQ, Chaire de recherche Bien-être à l'école et prévention de la violence, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval. (Consulté le 17 octobre 2023).
- BOUDREAULT, A., et autres (2020). « Le rôle de l'intimidation traditionnelle et de la cyberintimidation sur les problèmes internalisés et le bien-être des adolescents », *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, [En ligne], vol. 22, n° 2, p. 69-92. doi : [10.7202/1074423ar](https://doi.org/10.7202/1074423ar). (Consulté le 17 juillet 2023).
- BOULTON, M. J., et autres (2017). "Perceived barriers that prevent high school students seeking help from teachers for bullying and their effects on disclosure intentions", *Journal of Adolescence*, [En ligne], vol. 56, n° 1, avril, p. 40-51. doi : [10.1016/j.adolescence.2016.11.009](https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2016.11.009). (Consulté le 17 juillet 2023).
- CAPPADOCIA, M. C., W. M. CRAIG et D. PEPLER (2013). "Cyberbullying: Prevalence, Stability, and Risk Factors During Adolescence", *Canadian Journal of School Psychology*, [En ligne], vol. 28, n° 2, juillet, p. 171-192. doi : [10.1177/0829573513491212](https://doi.org/10.1177/0829573513491212). (Consulté le 5 juillet 2023).
- CÉNAT, J. M., et autres (2015). "Correlates of bullying in Quebec high school students: The vulnerability of sexual-minority youth", *Journal of Affective Disorders*, [En ligne], vol. 183, septembre, p. 315-321. doi : [10.1016/j.jad.2015.05.011](https://doi.org/10.1016/j.jad.2015.05.011). (Consulté le 28 juin 2023).
- CÉNAT, J. M., et autres (2014). "Cyberbullying, psychological distress and self-esteem among youth in Quebec schools", *Journal of Affective Disorders*, [En ligne], vol. 169, décembre, p. 7-9. doi : [10.1016/j.jad.2014.07.019](https://doi.org/10.1016/j.jad.2014.07.019). (Consulté le 5 juillet 2023).
- CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION (2020, mis à jour le 28 septembre 2023). *Fast Facts: Preventing Bullying*, [En ligne]. [www.cdc.gov/violenceprevention/youthviolence/bullyingresearch/fastfact.html] (Consulté le 5 juillet 2023).

- CHEHAB, Y., C. LEVASSEUR et F. BOWEN (2016). « De l'école au cyberspace, le phénomène de l'intimidation en ligne chez les jeunes : état de la recherche et de l'intervention », *Revue des sciences de l'éducation de McGill*, [En ligne], vol. 51, n° 1, hiver, p. 495-515. doi : [10.7202/1037356ar](https://doi.org/10.7202/1037356ar). (Consulté le 17 juillet 2023).
- COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE (2022, mis à jour le 14 juin). *Qu'est ce que la discrimination ?*, [En ligne]. [www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/quest-ce-que-la-discrimination] (Consulté le 13 juillet 2023).
- CRAIG, W., D. PEPLER et J. BLAIS (2007). "Responding to Bullying: What Works?", *School Psychology International*, [En ligne], vol. 28, n° 4, octobre, p. 465-477. doi : [10.1177/0143034307084136](https://doi.org/10.1177/0143034307084136). (Consulté le 17 juillet 2023).
- ELIOT, M., et autres (2010). "Supportive school climate and student willingness to seek help for bullying and threats of violence", *Journal of School Psychology*, [En ligne], vol. 48, n° 6, décembre, p. 533-553. doi : [10.1016/j.jsp.2010.07.001](https://doi.org/10.1016/j.jsp.2010.07.001). (Consulté le 17 juillet 2023).
- EPELAGE, D. L., et J. S. HONG (2017). "Cyberbullying Prevention and Intervention Efforts: Current Knowledge and Future Directions", *The Canadian Journal of Psychiatry*, [En ligne], vol. 62, n° 6, juin, p. 374-380. doi : [10.1177/0706743716684793](https://doi.org/10.1177/0706743716684793). (Consulté le 13 juin 2023).
- ESTÉVEZ, E., et autres (2020). "Continuity and Overlap of Roles in Victims and Aggressors of Bullying and Cyberbullying in Adolescence: A Systematic Review", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, [En ligne], vol. 17, n° 20, octobre, p. 15. doi : [10.3390/ijerph17207452](https://doi.org/10.3390/ijerph17207452). (Consulté le 17 juillet 2023).
- FARRINGTON, D. P., et autres (2023). "Cyberbullying research in Canada: A systematic review of the first 100 empirical studies", *Aggression and Violent Behavior*, [En ligne], vol. 69, n° 101811, mars-avril, p. 13. doi : [10.1016/j.avb.2022.101811](https://doi.org/10.1016/j.avb.2022.101811). (Consulté le 5 juillet 2023).
- GENDRON, M., et autres (2011). « Comportements d'intimidation et de violence dans le soccer amateur au Québec : la situation des joueurs et des joueuses de 12 à 17 ans inscrits dans un programme sport-études », *International Journal of Violence and School*, [En ligne], vol. 12, septembre, p. 90-111. [www.researchgate.net/publication/310468118_COMPOTEMENTS_D%27INTIMIDATION_ET_DE_VIOLENCE_DANS_LE_SOCCER_AMATEUR_AU_QUEBEC_LA_SITUATION_DES_JOUEURS_ET_DES_JOUEUSES_DE_12_A_17_ANS_INSCRITS_DANS_UN_PROGRAMME_SPORT-ETUDES] (Consulté le 28 juin 2023).
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (1995). *Prévenir, dépister, contrer la violence conjugale – Politique d'intervention en matière de violence conjugale*, [En ligne], Québec, Gouvernement du Québec, 78 p. [publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2000/00-807/95-842.pdf] (Consulté le 17 octobre 2023).
- HANGO, D., et M. MOYSER (2018). « Harcèlement en milieu de travail au Canada », *Regards sur la société canadienne*, [En ligne], produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 23 p. [www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2018001/article/54982-fra.pdf?st=ErW1m5X5] (Consulté le 12 juillet 2023).
- HINDUJA, S., et J. W. PATCHIN (2015). *Bullying beyond the schoolyard: Preventing and responding to cyberbullying*, 2^e édition, Thousand Oaks, CA, Sage Publications. (Consulté le 17 octobre 2023).
- HOLFELD, B., et B. J. LEADBEATER (2015). "The Nature and Frequency of Cyber Bullying Behaviors and Victimization Experiences in Young Canadian Children", *Canadian Journal of School Psychology*, [En ligne], vol. 30, n° 2, juin, p. 116-135. doi : [10.1177/0829573514556853](https://doi.org/10.1177/0829573514556853). (Consulté le 5 juillet 2023).

- HUNTER, S. C., J. MORA-MERCHAN et R. ORTEGA (2004). "The Long-Term Effects of Coping Strategy Use in Victims of Bullying", *The Spanish Journal of Psychology*, [En ligne], vol. 7, n° 1, mai, p. 3-12. doi : [10.1017/S1138741600004704](https://doi.org/10.1017/S1138741600004704). (Consulté le 12 juin 2023).
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2017). *Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire, 2016-2017*, [En ligne]. [statistique.quebec.ca/fr/document/enquete-quebecoise-sur-la-sante-des-jeunes-du-secondaire-2016-2017] (Consulté le 12 juillet 2023)
- INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (2019a, mis à jour le 5 mars). *L'intimidation : de quoi parle-t-on ?*, [En ligne]. [www.inspq.qc.ca/intimidation/de-quoi-parle-t-on] (Consulté le 5 juillet 2023).
- INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (2019b, mis à jour le 5 mars). *L'intimidation vécue par les populations autochtones*, [En ligne]. [www.inspq.qc.ca/intimidation/autochtones] (Consulté le 13 juillet 2023).
- KARATUNA, I. (2015). "Targets' coping with workplace bullying: a qualitative study", *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, [En ligne], vol. 10, n° 1, p. 21-37. doi : [10.1108/QROM-09-2013-1176](https://doi.org/10.1108/QROM-09-2013-1176). (Consulté le 17 octobre 2023)
- LAFOREST, J., P. MAURICE et L. M. BOUCHARD (2018). *Rapport québécois sur la violence et la santé*, [En ligne], Montréal, Institut national de santé publique du Québec, 367 p. [www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_rapport_quebecois_violence_sante.pdf] (Consulté le 13 juillet 2023).
- LEE, K. S., et T. VAILLANCOURT (2019). "A Four-Year Prospective Study of Bullying, Anxiety, and Disordered Eating Behavior Across Early Adolescence", *Child Psychiatry & Human Development*, [En ligne], vol. 50, octobre, p. 815-825. doi : [10.1007/s10578-019-00884-7](https://doi.org/10.1007/s10578-019-00884-7). (Consulté le 17 juillet 2023).
- LEE, R. T., et C. M. BROTHERIDGE (2006). "When prey turns predatory: Workplace bullying as a predictor of counteraggression/bullying, coping, and well-being", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, [En ligne], vol. 15, n° 3, p. 352-377. doi : [10.1080/13594320600636531](https://doi.org/10.1080/13594320600636531). (Consulté le 17 juillet 2023).
- LEMSTRA, M., et autres (2011). "Prevalence, Risk Indicators and Outcomes of Bullying Among On-Reserve First Nations Youth", *Canadian Journal of Public Health*, [En ligne], vol. 102, n° 6, novembre, p. 462-466. doi : [10.1007/bf03404201](https://doi.org/10.1007/bf03404201). (Consulté le 5 juillet 2023).
- LEWIS, D., M. GLAMBEK et H. HOEL (2020). "The Role of Discrimination in Workplace Bullying", dans VALVATNE EIRNASSEN, S., et autres, *Bullying and Harassment in the Workplace*, [En ligne], 3^e édition, New York, CRC Press, 21 p. doi : [10.1201/9780429462528](https://doi.org/10.1201/9780429462528). (Consulté le 5 juillet 2023).
- MINISTÈRE DE LA FAMILLE (2015). *Ensemble contre l'intimidation. Une responsabilité partagée : Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation 2015-2018*, [En ligne], Québec, Gouvernement du Québec, 64 p. [www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/plan-action-intimidation-2015.pdf] (Consulté le 5 juillet 2023).
- MINISTÈRE DE LA FAMILLE (2021). *S'engager collectivement pour une société sans intimidation. Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation 2020-2025*, [En ligne], Gouvernement du Québec, 52 p. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/famille/publications-adm/intimidation/plan-action-intimidation-2020-2025.pdf] (Consulté le 5 juillet 2023).

- MISHNA, F., et autres (2010). "Cyber bullying behaviors among middle and high school students", *American Journal of Orthopsychiatry*, [En ligne], vol. 80, n° 3, juillet, p. 362-374. doi : [10.1111/j.1939-0025.2010.01040.x](https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.2010.01040.x). (Consulté le 5 juillet 2023).
- MISHNA, F., et autres (2012). "Risk factors for involvement in cyber bullying: Victims, bullies and bully-victims", *Children and Youth Services Review*, [En ligne], vol. 34, n° 1, janvier, p. 63-70. doi : [10.1016/j.childyouth.2011.08.032](https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2011.08.032). (Consulté le 17 juillet 2023).
- MISHNA, F., et autres (2016). "The contribution of social support to children and adolescents' self-perception: The mediating role of bullying victimization", *Children and Youth Services Review*, [En ligne], vol. 63, avril, p. 120-127. doi : [10.1016/j.childyouth.2016.02.013](https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2016.02.013). (Consulté le 17 juin 2023).
- NIELSEN, M. B., et S. EINARSEN (2012). "Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review", *Work and Stress*, [En ligne], vol. 26, n° 4, octobre, p. 309-332. doi : [10.1080/02678373.2012.734709](https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709). (Consulté le 17 juillet 2023).
- OLWEUS, D. (1994). "Bullying at School: Long-Term Outcomes for the Victims and an Effective School-Based Intervention Program", dans HUESMANN, L. R., *Aggressive Behavior: Current Perspectives*, [En ligne], Boston, MA, Springer, p. 97-130. doi : [10.1007/978-1-4757-9116-7_5](https://doi.org/10.1007/978-1-4757-9116-7_5). (Consulté le 13 juillet 2023).
- OLWEUS, D., et S. P. LIMBER (2018). "Some problems with cyberbullying research", *Current Opinion in Psychology*, [En ligne], vol. 19, février, p. 139-143. doi : [10.1016/j.copsyc.2017.04.012](https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.04.012). (Consulté le 13 juillet 2023).
- ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (2022, mis à jour le 19 septembre). *Maltraitance des enfants*, [En ligne]. [www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/child-maltreatment] (Consulté le 17 juillet 2023).
- ÖZER, G., et J. ESCARTÍN (2023). "The making and breaking of workplace bullying perpetration: A systematic review on the antecedents, moderators, mediators, outcomes of perpetration and suggestions for organizations", *Aggression and Violent Behavior*, [En ligne], vol. 69, n° 101823, mars-avril, 16 p. doi : [10.1016/j.avb.2023.101823](https://doi.org/10.1016/j.avb.2023.101823). (Consulté le 17 juillet 2023).
- PERREAULT, S. (2015). « La victimisation criminelle au Canada, 2014 », *Juristat*, [En ligne], produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 45 p. [www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/85-002-x/2015001/article/14241-fra.pdf?st=3r9duGb1] (Consulté le 17 juillet 2023).
- PROKOPENKO, E., et D. HANGO (2022). « Victimization par intimidation chez les jeunes de la diversité sexuelle et de genre au Canada », *Regards sur la société canadienne*, [En ligne], produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 15 p. [www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2022001/article/00010-fra.pdf?st=p9rGM9c] (Consulté le 17 juillet 2023).
- RIDDELL, W. C., et X. SONG (2017). "The Role of Education in Technology Use and Adoption: Evidence from the Canadian Workplace and Employee Survey", *ILR Review*, [En ligne], vol. 70, n° 5, octobre, p. 1219-1253. doi : [10.1177/0019793916687719](https://doi.org/10.1177/0019793916687719). (Consulté le 14 juillet 2023).
- RONIS, S., et A. SLAUNWHITE (2019). "Gender and Geographic Predictors of Cyberbullying Victimization, Perpetration, and Coping Modalities Among Youth", *Canadian Journal of School Psychology*, [En ligne], vol. 34, n° 1, p. 3-21. doi : [10.1177/0829573517734029](https://doi.org/10.1177/0829573517734029). (Consulté le 28 juin 2023).

- SALMON, S., et autres (2018). "Bullying victimization experiences among middle and high school adolescents: Traditional bullying, discriminatory harassment, and cybervictimization", *Journal of Adolescence*, [En ligne], vol. 63, n° 1, Février, p. 29-40. doi : [10.1016/j.adolescence.2017.12.005](https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.12.005). (Consulté le 17 juillet 2023)
- SAMPASA-KANYINGA, H., P. ROUMELIOTIS et H. XU (2014). "Associations between Cyberbullying and School Bullying Victimization and Suicidal Ideation, Plans and Attempts among Canadian Schoolchildren", *PLoS ONE*, [En ligne], vol. 9, n° 7, juillet, 9 p. doi : [10.1371/journal.pone.0102145](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0102145). (Consulté le 17 juillet 2023).
- SÉCURITÉ PUBLIQUE CANADA (2018). *Aperçu des approches de lutte contre l'intimidation et la cyberintimidation*, [En ligne], Ottawa, Gouvernement du Canada, 14 p. [www.securitepublique.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/2018-ddrss-billyng-cybrbillyng/index-fr.aspx] (Consulté le 26 juin 2023).
- SELKIE, E. M., J. L. FALES et M. A. MORENO (2016). "Cyberbullying Prevalence Among US Middle and High School-Aged Adolescents: A Systematic Review and Quality Assessment", *Journal of Adolescent Health*, [En ligne], vol. 58, n° 2, février, p. 125-133. doi : [10.1016/j.jadohealth.2015.09.026](https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2015.09.026). (Consulté le 13 juillet 2023).
- STATISTIQUE CANADA (2016). *Enquête Sociale Générale : Les Canadiens au travail et à la maison (ESG), Cycle 30*, [En ligne]. [www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5221] (Consulté le 12 juillet 2023).
- STATISTIQUE CANADA (2019). *Enquête canadienne sur la santé des enfants et des jeunes (ECSEJ)*, [En ligne]. [www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&Id=1215270] (Consulté le 12 juillet 2023).
- STIRLING, A. E., et autres (2011). "Canadian Academy of Sport and Exercise Medicine Position Paper: Abuse, Harassment, and Bullying in Sport", *Clinical Journal of Sport Medicine*, [En ligne], vol. 21, n° 5, septembre, p. 385-391. doi : [10.1097/JSM.0b013e31820f9248](https://doi.org/10.1097/JSM.0b013e31820f9248). (Consulté le 28 juin 2023).
- STOLIKER, B. E. (2018). "An Examination of the Effects of Different Victimization Types on Psychological and Behavioral Health Outcomes and the Mediating Role of Stress", *Victims & Offenders*, [En ligne], vol. 13, n° 6, août, p. 834-858. doi : [10.1080/15564886.2018.1491436](https://doi.org/10.1080/15564886.2018.1491436). (Consulté le 17 juillet 2023).
- TAYLOR, C., et T. PETER (2011). *Every Class in Every School: Final Report on the First National Climate Survey on Homophobia, Biphobia, and Transphobia in Canadian Schools*, [En ligne], Toronto, Egale Canada Human Rights Trust, 152 p. [winnspace.uwinnipeg.ca/handle/10680/1265?show=full] (Consulté le 28 juin 2023).
- THOMAS, H. J., J. P. CONNOR et J. G. SCOTT (2015). "Integrating Traditional Bullying and Cyberbullying: Challenges of Definition and Measurement in Adolescents – a Review", *Educational Psychology Review*, [En ligne], vol. 27, n° 1, mars, p. 135-152. doi : [10.1007/s10648-014-9261-7](https://doi.org/10.1007/s10648-014-9261-7). (Consulté le 13 juillet 2023).
- WANG, W., et autres (2014). "School climate, peer victimization, and academic achievement: Results from a multi-informant study", *School Psychology Quarterly*, [En ligne], vol. 29, n° 3, Septembre, p. 360-377. doi : [10.1037/spq0000084](https://doi.org/10.1037/spq0000084). (Consulté le 17 octobre 2023).

Glossaire

Intimidation, cyberintimidation, harcèlement au travail et comportement d'agression

Intimidation et cyberintimidation

Selon la Loi sur l'instruction publique, l'intimidation se définit comme « tout 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 » (RLRQ, ch. I-13.3).

Ainsi, afin d'être considérés comme de **l'intimidation** dans le cadre de cette étude, les gestes, actes, paroles ou comportements dirigés envers la personne concernée doivent respecter les critères suivants :

- être de nature agressive et avoir pour effet de nuire ;
- être répétitifs, c'est-à-dire qu'ils doivent être arrivés au moins deux à trois fois par mois ;
- être le fait de quelqu'un avec qui la personne ciblée peut interagir dans un contexte donné et avec qui elle pourrait développer une relation dans laquelle il pourrait y avoir une inégalité des rapports de force.

Dans le rapport, les termes « comportements » et « actes » sont utilisés, mais englobent également les gestes et les paroles mentionnés ci-dessus. De plus, cette étude distingue l'intimidation de la cyberintimidation. Ainsi, lorsque l'on parle d'intimidation, on ne fait pas référence aux situations survenues dans le cyberspace.

La **cyberintimidation** se caractérise par le fait d'être survenue via tout type de technologie de l'information et de communication. La cyberintimidation peut se faire par l'envoi de messages, de vidéos, de photos, de courriels, de messages textes ou autres. La cyberintimidation se définit de la même façon que l'intimidation, mais le critère de répétition est appliqué différemment à certains comportements. En effet, en raison de la facilité de repartage de publications sur les réseaux sociaux et autres technologies de l'information, il suffit qu'un comportement soit survenu une fois pour être considéré comme étant répétitif, s'il survient dans la sphère publique¹.

Il est important de noter que les termes « intimidation » et « cyberintimidation » sont généralement utilisés dans le contexte scolaire. Toutefois, l'EQRS se penche également sur d'autres milieux ; ces termes seront donc également utilisés dans le rapport pour parler de ces problématiques vécues hors des contextes scolaire et de travail. En contexte de travail, les termes utilisés dans le rapport sont « harcèlement » et « cyberharcèlement ».

1. Pour plus d'information sur les critères de fréquence retenus pour l'indicateur de la cyberintimidation, consultez la section « Caractère répétitif » dans l'introduction de ce rapport.

Intimidation à caractère discriminatoire

L'intimidation à caractère discriminatoire se caractérise par le fait que les auteurs ou autrices des comportements d'agression aient utilisé des paroles ou posé des gestes blessants en lien avec la couleur de peau ou l'ethnie de la personne visée, avec son orientation sexuelle réelle ou présumée, ou avec son genre affiché ou présumé.

Comportement d'agression

Un comportement d'agression se définit comme tout type de comportement, de parole, d'acte ou de geste de nature blessante ou désagréable qui a pour effet de nuire à la personne qui le subit. La fréquence de répétition d'un comportement d'agression détermine s'il s'agit de l'intimidation ou non. Par exemple, un comportement d'agression survenu qu'une seule fois peut nuire à une personne, mais, dans le cadre de cette étude, ne constitue pas de l'intimidation ou de la cyberintimidation.

Contextes à l'étude

Contexte scolaire

Le contexte scolaire fait référence à tout ce qui est lié à la fréquentation d'un établissement scolaire, tel qu'une école primaire ou secondaire, une école de métiers ou de formation professionnelle, un cégep ou une université. Par exemple, en ce qui a trait à l'intimidation, on considère que cette dernière est survenue dans un contexte scolaire si elle s'est produite, par exemple, dans un établissement scolaire, dans une cour d'école, sur un campus, lors d'une activité parascolaire, lors d'une sortie scolaire, lors de déplacements depuis ou vers l'école, etc.

En ce qui concerne la cyberintimidation, on considère que cette dernière est survenue dans un contexte scolaire si celle-ci s'est produite, par exemple, dans le canal Teams ou la salle Zoom de la classe, dans un groupe de discussion auquel prennent part des élèves ou étudiants sur une application quelconque, etc.

Contexte de travail

Le contexte de travail fait référence à tout ce qui est lié à l'exercice d'un emploi. Par exemple, on considère qu'il y a eu harcèlement au travail si celui-ci s'est produit, par exemple, lors des heures de travail, lors d'une activité avec des collègues, lors d'une formation à l'extérieur, etc.

En ce qui a trait au cyberharcèlement, on considère que celui-ci a eu lieu dans un contexte de travail si celui-ci s'est produit, par exemple, dans un canal Teams ou dans une salle Zoom utilisés pour le travail, dans un groupe de discussion auquel prennent part des collègues sur une application quelconque, etc.

Contexte « autre »

Le contexte « autre » fait référence à tout ce qui n'est pas lié à la fréquentation d'un établissement scolaire ou à l'exercice d'un emploi. On considère qu'il y a eu intimidation ou cyberintimidation dans un contexte « autre » si celles-ci se sont produites hors des contextes scolaire ou de travail (voir les définitions ci-dessus).

Description des variables de croisement récurrentes

Âge

Cette variable permet de faire état de l'intimidation ou de la cyberintimidation vécue dans les différents contextes à l'étude selon l'âge. Ainsi, des analyses ont été menées à partir des groupes d'âge suivants : les personnes de 12 à 17 ans ; de 18 à 24 ans ; de 25 à 44 ans ; de 45 à 64 ans et de 65 ans et plus. Le groupe d'âge de la personne était déterminé selon son âge au moment de la collecte des données.

Genre

Par genre, on entend le genre actuel, qui peut différer du sexe assigné à la naissance ou de celui inscrit dans les documents officiels. Pour des raisons de qualité des estimations et de confidentialité des données, et compte tenu de la petite taille de la population concernée, la publication de statistiques pour le groupe des personnes non binaires n'est pas possible pour la plupart des analyses de l'EQRS. Les données des personnes non binaires ont été réparties aléatoirement dans une variable binaire, dont les catégories sont « hommes+ » et « femmes+ », afin de pouvoir inclure leurs données dans l'analyse. La catégorie « hommes+ » comprend les hommes et certaines personnes non binaires ; la catégorie « femmes+ » comprend les femmes et certaines personnes non binaires. C'est cette variable qui est utilisée dans la majorité des résultats présentés.

Lieu de naissance

Le lieu de naissance de la personne permet de déterminer si la personne est née au Canada ou non. Les personnes qui sont nées au Canada sont celles qui ont déclaré y être nées, ainsi que celles qui se sont identifiées comme étant autochtones.

Plus haut diplôme obtenu

Le plus haut diplôme obtenu par la personne est établi en fonction du plus haut niveau de diplôme obtenu par la personne. Ce diplôme peut avoir été obtenu au Québec ou ailleurs ; dans le dernier cas, l'équivalence des diplômes a été prise en compte.

Diversité sexuelle

Cette variable comprend deux catégories : les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles ou d'une autre orientation sexuelle qu'hétérosexuelle (LGB+) et les personnes hétérosexuelles. L'orientation sexuelle de la personne était déterminée à l'aide de la question suivante dans l'EQRS : « À quelle orientation sexuelle vous identifiez-vous le plus ? ». Les personnes répondantes pouvaient sélectionner un choix parmi les suivants : *hétérosexuel(le), gai(e) ou lesbienne, bisexuel(le), pansexuel(le), asexuel(le), autre, je préfère ne pas répondre.*

Diversité de genre

Cette variable comprend deux catégories : les personnes transgenres ou non binaires et les personnes cisgenres. Les personnes transgenres sont celles dont le genre déclaré diffère du sexe assigné à la naissance, et les personnes non binaires sont celles dont le genre déclaré n'est ni masculin ni féminin. Les personnes cisgenres sont celles dont le genre déclaré correspond au sexe assigné à la naissance.

Identité ethnoculturelle ou autochtone

Une série de questions dans l'instrument de l'EQRS permettait d'établir l'identité ethnoculturelle selon les quatre groupes décrits ci-dessous.

Les personnes autochtones résidant hors communauté

Les données sur les personnes autochtones dans ce rapport portent uniquement sur les personnes vivant hors des communautés des Premières Nations du Québec², ainsi que sur celles qui ne vivent pas dans les régions sociosanitaires du Nunavik et des Terres-Cries-de-la-Baie-James³.

Dans ce rapport, les personnes autochtones comprennent celles qui ont répondu « Oui » à la question « Êtes-vous autochtone? Les Autochtones incluent les membres des Premières Nations, les Métis et les Inuits », parmi la population visée par ce volet. Il est important de noter que cette question repose sur l'auto-identification et n'est pas liée au statut juridique des personnes autochtones en vertu de la Loi sur les Indiens.

Les personnes issues de minorités visibles

Les personnes issues de minorités visibles sont définies par la Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C. 1995, ch. 44) comme étant les personnes non autochtones qui n'ont pas la peau blanche. Les personnes issues de minorités visibles dans l'EQRS sont celles qui se sont auto-identifiées comme faisant partie d'une minorité visible en vertu de cette définition.

Les personnes issues de minorités ethniques

Au Québec, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (RLRQ, ch. A-2.01) définit les personnes issues de minorités ethniques comme étant les personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais et qui ne sont ni autochtones ni issues de minorités visibles. Ainsi, on demandait aux personnes répondantes de l'EQRS qui ne s'étaient pas identifiées comme étant autochtones ou issues de minorités visibles, si elles étaient issues d'une minorité ethnique en vertu de cette définition.

Les personnes non autochtones et non issues d'une minorité visible ou ethnique

Ces personnes sont celles qui ne se sont pas auto-identifiées comme faisant partie des groupes décrits précédemment. Ainsi, ce groupe comprend les personnes non autochtones qui ont la peau blanche et dont la langue maternelle est le français ou l'anglais.

Les personnes ayant une incapacité les limitant dans leurs activités quotidiennes

Les personnes ayant une incapacité les limitant dans leurs activités quotidiennes sont celles qui ont indiqué avoir un problème de santé physique ou mentale, une maladie ou un trouble chronique depuis au moins six mois, ou pouvant perdurer six mois ou plus, et qui ont indiqué que ce problème les limite dans leurs activités quotidiennes.

2. Un volet séparé de l'étude, mené en collaboration avec le ministère de la Famille et la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et Labrador (CSSSPNQL), est consacré à l'intimidation et à la cyberintimidation vécues par les personnes vivant dans les communautés des Premières Nations. Les données résultantes de ce volet seront exclusivement à l'usage de la CSSSPNQL.

3. La réalité des personnes autochtones vivant au Nunavik et dans les Terres-Cries-de-la-Baie-James étant différente, ces territoires ont été exclus de l'étude.

Le niveau de revenu du ménage

Le niveau de revenu du ménage est basé sur la mesure du faible revenu (MFR). Cette mesure permet d'estimer la situation économique d'un ménage d'après son revenu avant impôt et sa taille. Ainsi, la MFR tient compte du fait que les ménages de grande taille ont des besoins de base plus importants que les ménages de petite taille. Elle tient également compte du fait que l'ajout d'une personne est moins coûteux dans un grand ménage que dans un ménage plus petit⁴. Toutefois, il est important de noter qu'une seule question sur le revenu est posée dans l'EQRS ; les données sur le revenu exact des personnes répondantes ne sont donc pas collectées. Ainsi, il pourrait y avoir une surestimation de la défavorisation des ménages en raison d'une sous-déclaration des revenus. À l'inverse, dans le cadre de cette étude, les seuils de la MFR de 2019 ont été utilisés, ce qui peut entraîner une sous-estimation de la défavorisation des ménages. Pour une estimation plus fiable de la proportion de personnes dont le revenu est faible parmi les personnes de 12 ans et plus, le lectorat est invité à consulter les publications de l'Institut de la statistique du Québec sur le sujet⁵.

4. Pour plus d'information sur la MFR, consultez le site Web de l'Institut de la statistique du Québec à l'adresse suivante : statistique.quebec.ca/fr/document/faible-revenu-menages-et-particuliers.

5. Pour plus d'informations sur les revenus au Québec, veuillez consulter les publications de l'Institut de la statistique du Québec sur le sujet à l'adresse suivante : statistique.quebec.ca/fr/document/revenu-et-faible-revenu-quebec-2019-donnees-et-tendances-depuis-25-ans.

« Une organisation
statistique performante
au service d'une société
québécoise en évolution »