



SPEAKING UP FOR RESPECT

PRENDRE LA PAROLE POUR LE RESPECT

What We Heard From New Brunswick Municipalities / Ce que nous avons entendu des municipalités du Nouveau-Brunswick



Executive Summary

Building safer, respectful communities through accountability, prevention, and civic understanding.

As part of research into the realities of harassment and intimidation at the local government level in New Brunswick, the Union of Municipalities of New Brunswick (UMNB) and l'Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB) have delivered a survey for members to provide their views on several harassment and intimidation related questions. Project proponents have also conducted a nation-wide scan of the legislation governing workplace harassment in the municipal sector.

Legislatively, local government employees, including members of Council and administration, fall under the general workplace provisions of their provincial or territorial workplace safety legislation. There are typically no municipal-specific provisions in these frameworks.

The legislative analysis focused on the degree of prevention, reporting, and accountability in each piece of legislation. Evidence shows Quebec, Ontario and British Columbia have the most well-developed frameworks, while the Prairie provinces are middling, and the Atlantic provinces and Territories have the least powerful frameworks for preventing, reporting, and accounting for harassment. While QC, BC, and ON have external agencies and tribunals with the power to order compensation and other restitution, the Atlantic provinces, including New Brunswick, have only basic complaint processes with little authority to hold violators accountable.

From the surveys, project proponents gathered feedback from local elected officials across New Brunswick, with 48 English and 30 French respondents. The surveys explored the prevalence, nature, and impacts of harassment and intimidation faced by local elected leaders. Despite differences in language and community context, both groups reported strikingly similar experiences, reflecting a shared climate of growing disrespect, social polarization, and digital hostility toward local government officials.

Harassment of local elected officials has become normalized, with 64% of respondents noting they had experienced harassment in some form in the course of their role. Verbal abuse and online abuse were by far the two most common forms, with some reporting gender and ethnicity-based targeting, and a small proportion (10%) noting they had experienced physical abuse.

More than 80% of respondents reported that the abuse they experienced came from members of the public, often anonymously online, but in some extreme cases, in-person

Sommaire exécutif

Bâtir des collectivités plus sûres et respectueuses grâce à la responsabilité, la prévention et la compréhension civique.

Dans le cadre d'une recherche sur les réalités du harcèlement et de l'intimidation au niveau des gouvernements locaux du Nouveau-Brunswick, l'Union des municipalités du Nouveau-Brunswick (UMNB) et l'Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB) ont mené un sondage auprès de leurs membres afin de recueillir leurs points de vue sur plusieurs questions liées au harcèlement et à l'intimidation. Les responsables du projet ont également effectué une analyse à l'échelle nationale des lois régissant le harcèlement en milieu de travail dans le secteur municipal.

Sur le plan législatif, les employés des gouvernements locaux, y compris les membres du conseil et de l'administration, relèvent des dispositions générales de la législation provinciale ou territoriale sur la sécurité au travail. Il n'existe généralement pas de dispositions propres au milieu municipal dans ces cadres.

L'analyse législative s'est concentrée sur le degré de prévention, de signalement et de reddition de comptes dans chacune des lois. Les données démontrent que le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique disposent des cadres les plus développés, alors que les provinces des Prairies se situent au milieu du classement, et que les provinces de l'Atlantique et les territoires présentent les cadres les moins efficaces pour prévenir, signaler et encadrer le harcèlement. Tandis que le Québec, la Colombie-Britannique et l'Ontario disposent d'organismes externes et de tribunaux ayant le pouvoir d'ordonner une compensation ou d'autres formes de réparation, les provinces de l'Atlantique, dont le Nouveau-Brunswick, n'ont que des processus de plainte de base, avec peu de moyens pour tenir les contrevenants responsables.

À partir des sondages, les responsables du projet ont recueilli les commentaires d'élues et élus municipaux à travers le Nouveau-Brunswick, soit 48 répondants anglophones et 30 répondants francophones. Les sondages ont exploré la prévalence, la nature et les impacts du harcèlement et de l'intimidation vécus par les élues et élus locaux. Malgré les différences linguistiques et contextuelles, les deux groupes ont décrit des expériences très similaires, reflétant un climat commun de manque de respect, de polarisation sociale et d'hostilité numérique à l'égard des responsables municipaux.

Le harcèlement envers les élues et élus locaux est devenu banalisé, 64 % des répondantes et répondants ayant déclaré y avoir été exposés d'une manière ou d'une autre dans l'exercice de leurs fonctions. Les abus verbaux et abus en ligne sont de loin les plus courants, certains ayant signalé des attaques fondées sur le genre ou l'origine ethnique, et une petite proportion (10 %) ayant indiqué avoir subi des agressions physiques.

at councillors' homes, at local malls and grocery stores, and in Council chambers. Nearly 60% said their family or friends are distressed or directly affected by harassment, with some reporting relatives being targeted.

Around 30–35% of respondents have considered resigning, and nearly 20% said they would likely leave if conditions persisted. Emotional fatigue and fear were recurring themes. Several officials described avoiding public places, altering routines, or feeling “unsafe” at home or in council chambers.

In response to why they think harassment is worsening, both anglophone and francophone respondents were remarkably consistent in naming social media toxicity, global political polarization, a lack of general civic understanding, and a lack of accountability for offenders as their top four reasons.

When asked about their own local rules for conduct, over 90% of respondents said their local government had a Code of Conduct, but only 60% report them being up-to-date and regularly enforced. Some respondents said Codes are used politically to punish council members, undermining trust.

And finally, when asked about possible solutions to counter harassment and intimidation, participants across both linguistic groups agreed on several measures:

1. Mandatory training for elected officials and staff on respectful communication, social media use, and managing public conflict.
2. Public civility campaigns—signage in public spaces, education in schools, and provincial messaging that “harassment is not part of public service.”
3. Clear enforcement mechanisms—standardized provincial guidelines for Codes of Conduct and penalties for noncompliance.
4. Support systems—access to counseling, peer networks, and legal advice for victims.
5. Public transparency—help citizens better understand municipal roles, limits, and accountability processes.

Harassment of local elected officials has become alarmingly normalized, with widespread verbal and online abuse creating fear, emotional fatigue, and discouraging public service participation.

Le harcèlement envers les élu(e)s municipaux(ales) est devenu tristement normalisé, avec des abus verbaux et en ligne généralisés causant peur, fatigue émotionnelle et découragement envers le service public.

Plus de 80 % des répondantes et répondants ont déclaré que les abus provenaient de membres du public, souvent de manière anonyme en ligne, mais dans certains cas graves, en personne — au domicile des conseillères et conseillers, dans les centres commerciaux, les épiceries ou même dans la salle du conseil. Près de 60 % ont affirmé que leur famille ou leurs amis sont inquiets ou directement touchés par le harcèlement, certaines personnes ayant mentionné que des proches ont été pris pour cible.

Environ 30 à 35 % des répondantes et répondants ont envisagé de démissionner, et près de 20 % ont déclaré qu'ils quitteraient probablement leurs fonctions si la situation persistait. La fatigue émotionnelle et la peur reviennent souvent dans leurs témoignages. Plusieurs élues et élus ont décrit le fait d'éviter les lieux publics, de modifier leurs habitudes ou de se sentir en danger chez eux ou dans la salle du conseil.

En réponse à la question sur les raisons de l'aggravation du harcèlement, les répondantes et répondants anglophones et francophones ont cité de façon très cohérente quatre causes principales :

- la toxicité des médias sociaux;
- la polarisation politique mondiale;
- le manque de compréhension civique;
- et le manque de reddition de comptes pour les agresseurs.

Lorsqu'on leur a posé des questions sur leurs propres règles de conduite, plus de 90 % des répondantes et répondants ont indiqué que leur gouvernement local disposait d'un code de déontologie, mais seulement 60 % ont déclaré qu'il était à jour et appliqué régulièrement. Certaines personnes ont signalé que ces codes étaient parfois utilisés à des fins politiques, ce qui mine la confiance.

Enfin, lorsqu'on leur a demandé quelles mesures pourraient être prises pour contrer le harcèlement et l'intimidation, les participantes et participants des deux groupes linguistiques ont convenu de plusieurs solutions :

- Formation obligatoire pour les élues, élus et le personnel sur la communication respectueuse, l'utilisation des médias sociaux et la gestion des conflits publics.
- Campagnes de civilité publique — affichage dans les lieux publics, sensibilisation dans les écoles et messages provinciaux soulignant que « le harcèlement ne fait pas partie du service public ».
- Mécanismes d'application clairs — lignes directrices provinciales normalisées pour les codes de déontologie et sanctions en cas de non-conformité.
- Systèmes de soutien — accès à des services de counseling, à des réseaux de pairs et à des conseils juridiques pour les victimes.
- Transparence publique — aider les citoyennes et citoyens à mieux comprendre les rôles, les limites et les mécanismes de reddition de comptes des administrations municipales.



Legislative Review/Examen législatif

New Brunswick's harassment framework is weak, with limited prevention, reporting, and accountability, reflecting broader gaps across Atlantic Canada.

As part of research into the legislative frameworks governing workplace conduct in the municipal sector, we have analysed how each province and territory manages workplace harassment prevention, reporting, and accountability in their legislation.

In general, as workplace safety is a provincial responsibility, there is no unified national approach to the issue, and the federal government does not mandate provisions in workplace legislation aside from the fundamental protections of the Charter of Rights and Freedoms.

These jurisdictions generally do not have a municipal-specific framework for harassment and intimidation, meaning local governments rely on general provincial frameworks rather than dedicated rules.

Le cadre du Nouveau-Brunswick en matière de harcèlement est faible, avec une prévention, un signalement et une responsabilisation limités, reflétant les lacunes régionales de l'Atlantique.

L'étude des cadres législatifs applicables au milieu municipal montre qu'il n'existe pas de cadre national uniforme en matière de harcèlement et d'intimidation. Comme la santé et la sécurité au travail relèvent des provinces, chaque administration a sa propre approche.

En général, les gouvernements locaux doivent se conformer aux lois provinciales de portée générale plutôt qu'à des dispositions spécifiquement municipales.



**Prevention****Reporting****Accountability**

Quebec	Strongest in Canada. Employers must establish internal policies, training programs, and conduct risk assessments. Bill 57 (2024) is the first-of-its-kind legislation to assign penalties to those who harass elected officials.	Both internal (employer/union) and external (provincial commissions). Complaints must be filed within 90 days.	Managed by multiple external agencies and tribunals, which can order compensation or reinstatements.
Ontario	Guided by Bill 168 under the Occupational Health and Safety Act; mandates risk assessments, awareness training, and some policy obligations.	Through the Ministry of Labour's Employment Standards Information System—formal and accessible but often complex.	Employment Standards Officers investigate, and issue Notices of Contravention, and can impose fines, prosecutions, or restitution.
British Columbia	Presumptive legislation for public safety personnel (e.g., first responders), emphasizing risk assessment and policy development.	Generally directed to WorkSafeBC; not all mechanisms are publicly documented.	The Workplace Services Branch investigates; appeals go through a tribunal system.
Alberta	Covered indirectly through general OHS provisions and domestic violence considerations.	Less defined; often reliant on internal HR processes.	Less defined; often reliant on internal HR processes.
Manitoba & Saskatchewan	Relies on broad obligations under the Occupational Health and Safety Act; lacks specific anti-harassment legislation.	None, but formal complaint processes do exist.	External agencies may conduct investigations.
Atlantic Canada	Weakest frameworks – Prevention mandates are limited, and policy adaptation has been slow.	None, but formal complaint processes do exist.	Limited enforcement.
Territories	Follows basic federal OHS frameworks	No data.	No data.



Prévention

Signalement

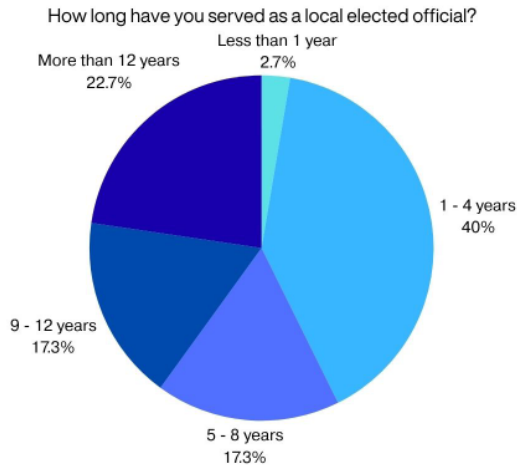
Reddition de comptes

Québec	Le cadre le plus solide au Canada – Les employeurs doivent mettre en place des politiques internes, offrir des programmes de formation et effectuer des évaluations des risques. Le projet de loi 57 (2024) est la première loi du genre à prévoir des sanctions contre les personnes qui harcèlent des élues ou élus.	À la fois internes (employeur/syndicat) et externes (commissions provinciales). Les plaintes doivent être déposées dans un délai de 90 jours.	Géré par plusieurs organismes externes et tribunaux pouvant ordonner une compensation ou une réintégration.
Ontario	Encadrée par le projet de loi 168 en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail; exige des évaluations des risques, de la formation et des politiques internes.	Les plaintes sont traitées par le système d'information sur les normes d'emploi du ministère du Travail – un processus officiel et accessible, mais souvent complexe.	Les agents des normes d'emploi mènent des enquêtes, émettent des avis d'infraction et peuvent imposer des amendes, des poursuites ou des compensations.
Colombie-Britannique	Législation présomptive pour le personnel de la sécurité publique (p. ex. premiers répondants), mettant l'accent sur l'évaluation des risques et l'élaboration de politiques.	Les plaintes sont généralement adressées à WorkSafeBC; tous les mécanismes ne sont pas nécessairement rendus publics.	Le Bureau des services en milieu de travail enquête sur les cas, et les appels sont traités par un système de tribunaux administratifs.
Alberta	Encadrée de façon indirecte par les dispositions générales en santé et sécurité au travail et les considérations liées à la violence domestique.	Moins défini; repose souvent sur les processus internes en ressources humaines.	Moins défini; habituellement géré à l'interne, avec peu d'interventions externes.
Manitoba et Saskatchewan	Repose sur les obligations générales de la Loi sur la santé et la sécurité au travail; absence de législation spécifique sur le harcèlement.	Aucun mécanisme officiel, bien que des processus de plainte existent.	Des organismes externes peuvent mener des enquêtes, mais les pouvoirs d'application demeurent limités.
Provinces de l'atlantique	Les cadres les plus faibles au pays – les exigences en matière de prévention sont limitées et l'adaptation des politiques demeure lente.	Aucun mécanisme officiel de signalement, bien que certains processus de plainte existent.	Application limitée des règles et peu de mesures d'exécution.
Les Territoires	S'appuie sur les cadres fédéraux de base en matière de santé et sécurité au travail.	Peu de données disponibles.	Peu de données disponibles.

Survey Results and Analysis

Résultats et analyse du sondage

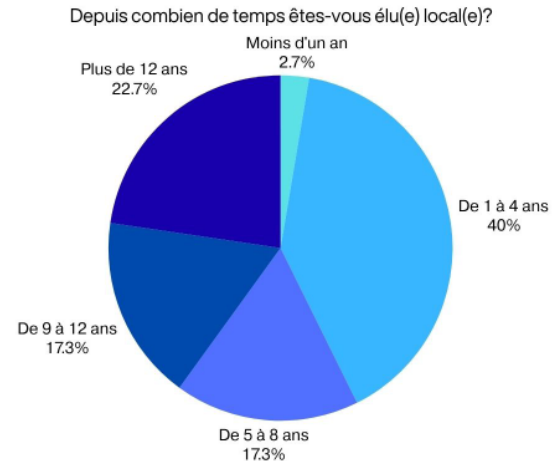
1. How long have you served as a local elected official?



Analysis

1. Respondents demonstrated a wide mix of experience; the largest group of respondents are in their first term. Many new elected officials are experiencing this degree of harassment for the first time.
2. Approximately 60% of respondents have served at least one term – these officials know the system and have had many experiences in the municipal sector. Many have seen it all and are no longer surprised at the degree of incivility in the sector.

1. Depuis combien de temps êtes-vous élu(e) local(e)?



Analyse

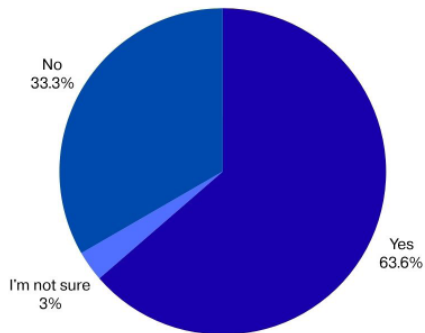
1. Les répondantes et répondants présentaient un vaste éventail d'expérience; le plus grand groupe était composé de personnes à leur premier mandat. Plusieurs nouvelles élues et nouveaux élus vivent ce niveau de harcèlement pour la première fois.
2. Environ 60% des répondantes et répondants ont déjà siégé pendant au moins un mandat. Ces personnes connaissent bien le système et ont accumulé de nombreuses expériences dans le milieu municipal. Plusieurs ont tout vu et ne sont plus surprises du degré d'incivilité qui règne dans le secteur.



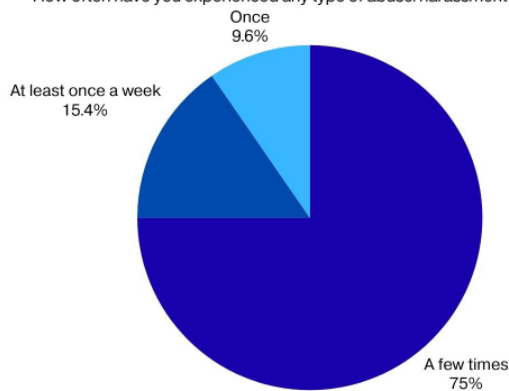
Survey Results and Analysis / Résultats et analyse du sondage

2. Have you ever experienced any kind of abuse/harassment in the course of your role from any source? How often?

Have you ever experienced any kind of abuse/harassment in the course of your role from any source?



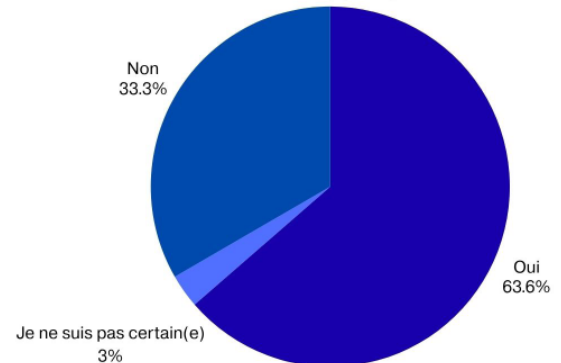
How often have you experienced any type of abuse/harassment?



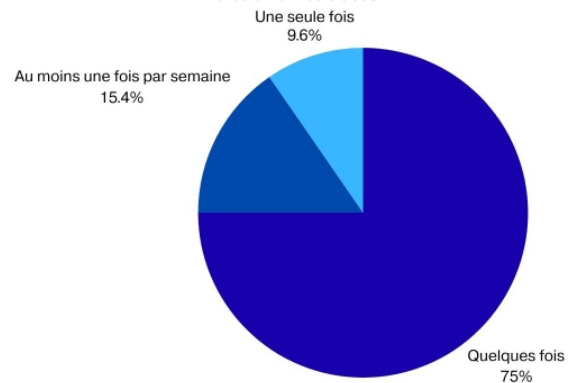
- 64% of respondents say they have experienced abuse or harassment in some form over the course of their time in their role.
- Three quarters said they experienced harassment/abuse a few times. This might be a couple occurrences but not necessarily a pattern, often from multiple sources, as we will see.
- The outlier stories are slightly different. Only 10% claimed the abuse was an isolated experience for them, while 15% said it happens to them regularly, typically at least weekly.

2. Avez-vous déjà été victime d'une forme quelconque de harcèlement ou d'abus dans l'exercice de vos fonctions, quelle qu'en soit la source? À quelle fréquence?

Avez-vous déjà été victime d'une forme quelconque de harcèlement ou d'abus dans l'exercice de vos fonctions, quelle qu'en soit la source?



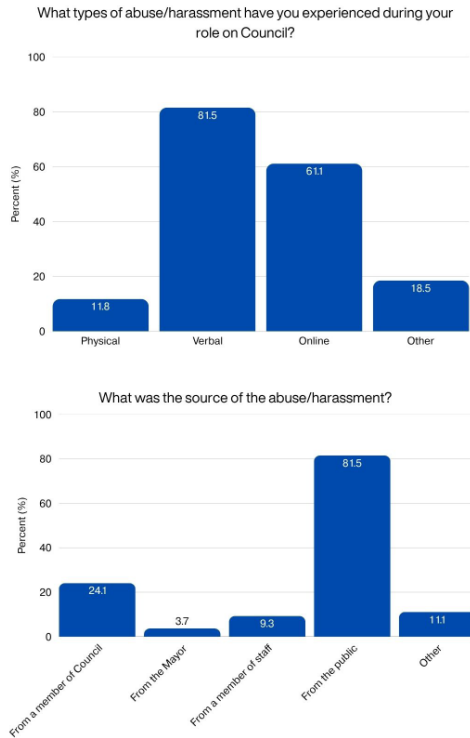
À quelle fréquence avez-vous été victime d'un type quelconque de harcèlement ou d'abus?



- 64% des répondantes et répondants ont indiqué avoir été victimes, sous une forme ou une autre, de harcèlement ou d'abus au cours de leur mandat.
- Les trois quarts ont affirmé avoir vécu du harcèlement ou des abus à quelques reprises. Il s'agissait souvent de deux ou trois incidents, sans nécessairement former un schéma, et provenant de sources variées, comme on le verra plus loin.
- Les cas exceptionnels sont un peu différents : seulement 10% ont déclaré qu'il s'agissait d'un incident isolé, tandis que 15% ont indiqué que cela se produit régulièrement, souvent au moins chaque semaine.

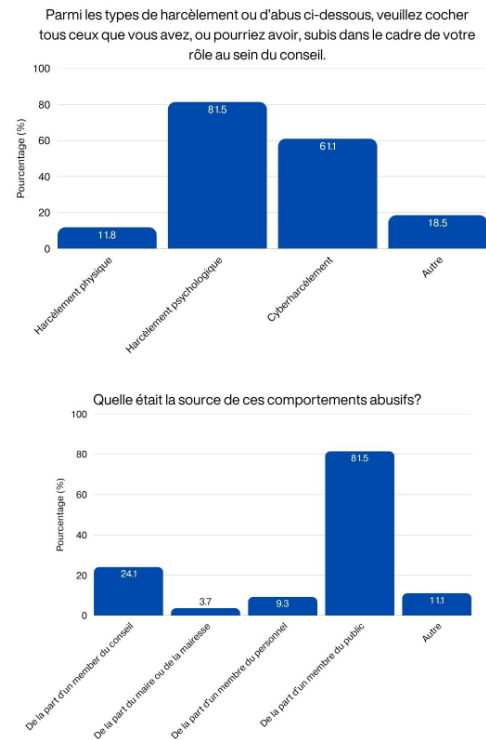
Survey Results and Analysis / Résultats et analyse du sondage

3. What types of abuse/harassment have you experienced during your role on Council?
What was the source?



- Considering the broad strokes of the data, the majority of abuse is verbal and comes from social media or other online platforms and is mainly from members of the public.
- This creates challenges in managing the problem of abuse, as members of the public are not subject to the same codes of conduct and regulations as elected officials, and social media users are able to be anonymous and typically are not regulated by those platforms.
- Some abuse (around 12%) has gotten physical, although this is not the typical experience of local elected officials.
- There is a strong undercurrent of elected officials abusing or harassing each other, which is something that is intended to be managed under the Code of Conduct, but the tools available to members of Council are often insufficient, particularly when abuse is framed as being part of political debate.
- Other instances of harassment included members of the public going to officials' homes, accosting them at the grocery store or mall, by email, or even by formal letter.

3. Quels types d'abus ou de harcèlement avez-vous vécus dans le cadre de votre rôle au sein du conseil? Quelle en était la source?

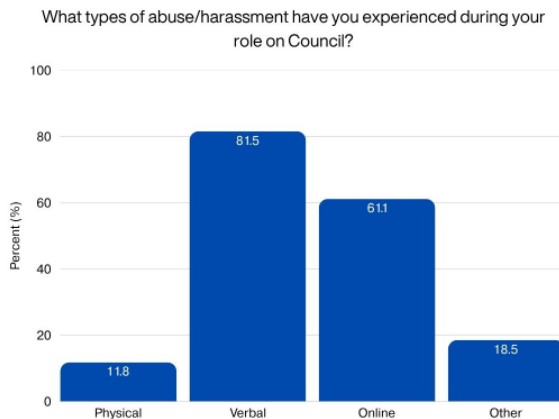


- Dans l'ensemble, la majorité des abus signalés sont verbaux et proviennent des médias sociaux ou d'autres plateformes en ligne, principalement de la part de membres du public.
- Cette situation rend la gestion du harcèlement particulièrement difficile, puisque les citoyennes et citoyens ne sont pas assujettis aux mêmes codes de conduite ni aux mêmes règlements que les élus et élues, et que les utilisateurs des médias sociaux peuvent rester anonymes et échappent souvent à toute forme de régulation.
- Environ 12% des répondantes et répondants ont signalé des gestes physiques, bien que ce ne soit pas la réalité la plus courante pour les élus et élus municipaux.
- On observe aussi une tendance marquée au harcèlement entre élu.e.s, un enjeu qui devrait normalement être géré à l'aide du code de déontologie, mais les outils disponibles sont souvent insuffisants, surtout lorsque les comportements abusifs sont présentés comme faisant partie du débat politique.
- D'autres formes de harcèlement ont été mentionnées, notamment lorsque des membres du public se sont présentés au domicile d'élus ou élues, les ont interpellés dans les commerces ou les centres commerciaux, ou leur ont envoyé des courriels ou des lettres formelles.



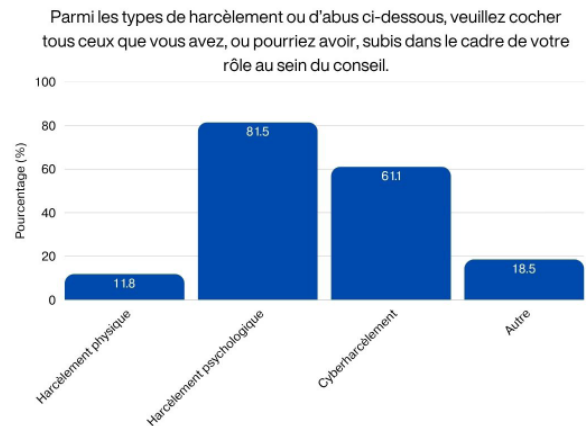
Survey Results and Analysis / Résultats et analyse du sondage

4. Was the harassment/abuse you experienced related to your gender identity, sexual orientation, race, religion, or other protected characteristics?



- Most (around 72%) respondents said the abuse/harassment they experienced was not directed at them due to any protected characteristics like gender, race, sexuality, religion, etc., although it is important to note that a group (17%) of respondents did feel targeted based on these characteristics.
- This reinforces that the primary reason for harassment is your role as an elected official. In an era when people globally are losing faith in governance institutions, local governments, who are particularly close to the voters, are major targets for people looking to disrupt or vent frustration with “the system”.

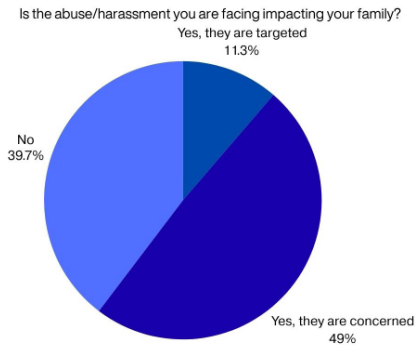
4. Selon vous, le harcèlement ou les abus que vous avez subis étaient-ils liés à votre identité de genre, orientation sexuelle, race, religion, ou à d'autres caractéristiques protégées?



- La majorité des répondantes et répondants (environ 72%) ont indiqué que le harcèlement ou les abus qu'ils ont subis n'étaient pas liés à des caractéristiques protégées comme le genre, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou la religion. Cependant, il est important de noter qu'un groupe (17%) de répondantes et répondants se sont sentis ciblés en raison de ces caractéristiques.
- Cela démontre que la principale cause du harcèlement demeure le rôle d'élue ou d' élu. À une époque où la confiance envers les institutions gouvernementales s'effrite partout dans le monde, les gouvernements locaux — qui sont les plus proches des citoyens — deviennent souvent les cibles privilégiées de ceux et celles qui souhaitent exprimer leur frustration envers “le système”.

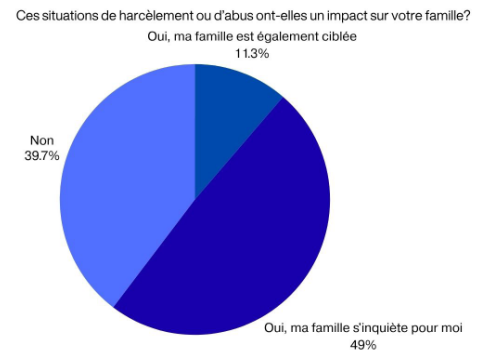
Survey Results and Analysis / Résultats et analyse du sondage

5. Is the abuse/harassment you're facing impacting your family in any way?



- Nearly half of respondents said their families are aware of the harassment and are concerned. This is often because harassment of local elected officials happens very publicly as well as privately, compounding and complicating the impact of abuse.
- Almost 40% said their families were not aware, indicating that many elected officials are suffering abuse in silence because of a lack of support.
- Shockingly, 11% of respondents said their families have also been targeted, whether at schools, groceries stores, malls, or at their own homes. This represents an emboldening of harassers, feeling like it is acceptable to abuse anyone remotely connected to an elected official.

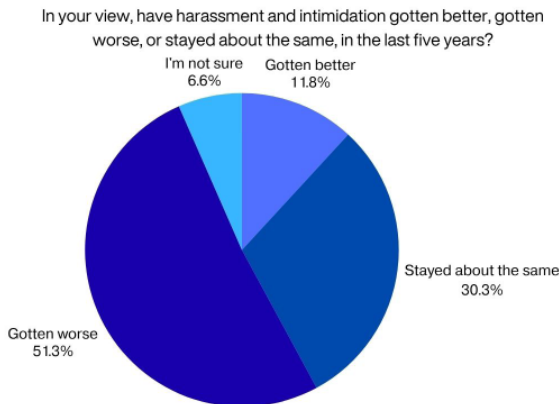
5. Ces situations de harcèlement ou d'abus ont-elles un impact sur votre famille?



- Près de la moitié des répondantes et répondants ont indiqué que leur famille est au courant du harcèlement et s'en inquiète. Cela s'explique souvent par le fait que le harcèlement envers les élu·es et élus municipaux se déroule autant en public qu'en privé, ce qui amplifie et complique les effets de ces abus.
- Environ 40% ont mentionné que leur famille n'était pas au courant, ce qui montre que de nombreuses élu·es et de nombreux élus subissent ce harcèlement en silence, faute de soutien adéquat.
- Fait troublant, 11% des répondantes et répondants ont affirmé que leur famille avait elle aussi été prise pour cible, que ce soit à l'école, dans les épiceries, les centres commerciaux ou même à la maison. Cela traduit un sentiment d'impunité grandissant chez les harceleurs, qui semblent croire qu'il est acceptable de s'en prendre à quiconque est associé à une élue ou un élu.

Survey Results and Analysis / Résultats et analyse du sondage

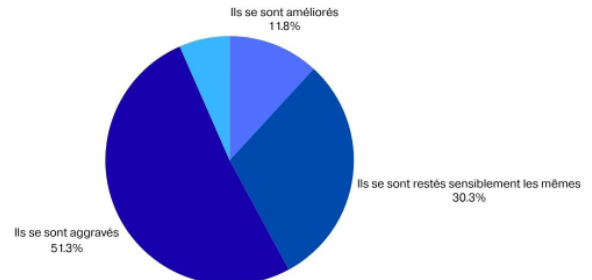
6. Have harassment and intimidation gotten better, gotten worse, or stayed the same in the last five years? Why?



- More than half of respondents agreed that harassment and intimidation are getting worse, while 30% said it was about the same. This likely reflects then split between new councillors, who generally are experiencing this for the first time, and returning councillors, who have seen this type of abuse before.
- Importantly, however, since 60% of respondents are returning councillors, a significant group of returning councillors said that abuse and harassment was indeed getting worse, along with newcomers.
- The 12% that said abuse was getting better are likely experiencing improvements in their personal situations, rather than the sector as a whole.
- When asked why they thought abuse and harassment were getting worse, respondents focused on four key areas:
 - Social media emboldening people to believe, say, and do things they previously wouldn't, partly through the rise of misinformation. This was mentioned by almost every respondent.
 - Polarizing populist approaches to politics, globally, nationally, and locally favouring personal attacks instead of policy debate.
 - Political upheaval from recent local governance reforms in New Brunswick.
 - A decline in community engagement, an increase in societal stress, and a lack of consequences create an environment where a small, angry minority of people can hijack the public narrative.

6. Ces situations de harcèlement ou d'abus ont-elles un impact sur votre famille?

Selon vous, le harcèlement et l'incivilité se sont-ils améliorés, aggravés ou sont-ils restés sensiblement les mêmes au cours des cinq dernières années?

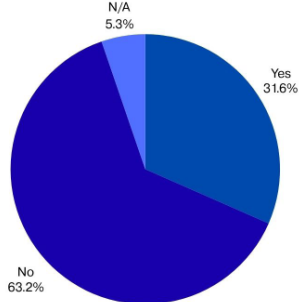


- Plus de la moitié des répondantes et répondants ont affirmé que le harcèlement et l'intimidation s'aggravent, tandis que 30% estiment que la situation demeure inchangée. Cette différence reflète probablement le contraste entre les nouvelles et nouveaux conseillers, qui vivent ces situations pour la première fois, et les membres de conseil d'expérience, qui ont déjà été exposés à ce type de comportements.
- Il est important de noter que, comme 60% des répondantes et répondants sont des conseillères et conseillers de retour, un grand nombre d'entre eux ont également indiqué que le harcèlement et les abus s'étaient effectivement intensifiés, tout comme les nouveaux élus.
- Les 12% qui estiment que la situation s'améliore semblent plutôt observer une amélioration personnelle, dans leur propre environnement, plutôt qu'un changement à l'échelle du secteur.
- Lorsqu'on leur a demandé pourquoi, selon eux, le harcèlement et les abus s'aggravent, les répondantes et répondants ont mis l'accent sur quatre facteurs principaux:
 - Les médias sociaux donnent aux gens le sentiment d'être tout permis — de croire, dire et faire des choses qu'ils n'auraient pas osé auparavant — en grande partie à cause de la montée de la désinformation. Cet élément a été mentionné par presque tous les répondants.
 - La montée du populisme et de la polarisation politique, à l'échelle mondiale, nationale et locale, qui privilégie les attaques personnelles plutôt que les débats de fond sur les politiques.
 - Le bouleversement politique causé par les récentes réformes de la gouvernance locale au Nouveau-Brunswick
 - Une baisse de la participation citoyenne, une hausse du stress social et un manque de conséquences pour les agresseurs, qui créent un climat où une petite minorité bruyante et en colère peut accaparer le discours public.

Survey Results and Analysis / Résultats et analyse du sondage

7. Have you ever considered leaving your role as a result of the harassment you've experienced?

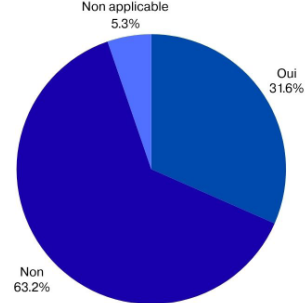
Have you ever considered leaving your role as a result of the harassment you've experienced?



- Local elected officials are resilient, with 63% saying they haven't considered leaving their role as a result of harassment, although that number reduces to 42% when asked if they may leave in the future.
- 31% say they have considered leaving, an indicator of how bad the harassment has gotten for some officials.
- The lack of certainty around plans to leave highlights an imminent danger – that decent-minded elected officials may decide the harassment is too much and leave the sector.

7. Avez-vous déjà envisagé de quitter votre rôle en raison du harcèlement que vous avez subi?

Avez-vous déjà envisagé de quitter votre rôle en raison du harcèlement que vous avez subi?

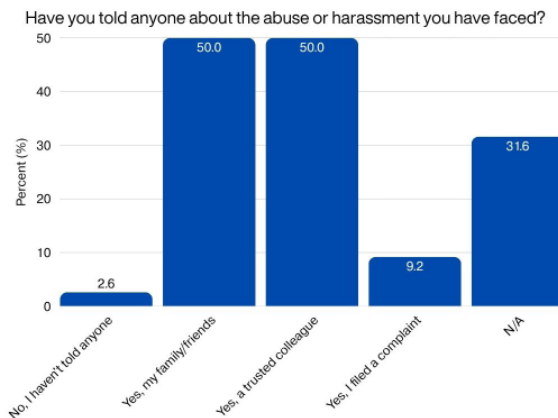


- Les élues et élus municipaux font preuve de résilience, puisque 63% d'entre eux ont indiqué ne pas avoir envisagé de quitter leur poste en raison du harcèlement. Toutefois, ce pourcentage chute à 42% lorsqu'on leur demande s'ils pourraient envisager de partir à l'avenir.
- 31% ont affirmé avoir déjà songé à démissionner, ce qui illustre la gravité du harcèlement vécu par certaines et certains.
- Cette incertitude quant aux intentions de départ met en lumière un risque réel : celui que des élues et élus de bonne foi finissent par quitter la vie municipale parce que le climat d'abus devient insoutenable.



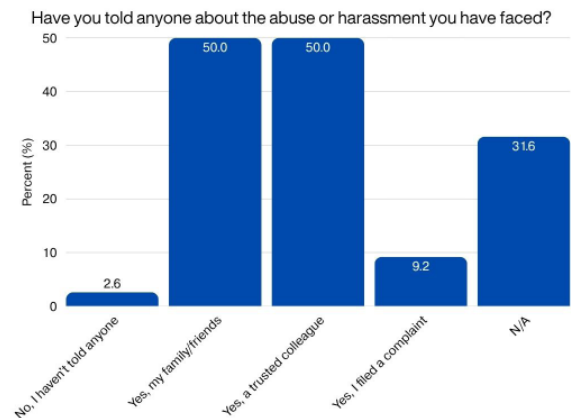
Survey Results and Analysis / Résultats et analyse du sondage

8. If you have experienced abuse/harassment of some form, have you told anyone about it? Have you looked for professional support?



- Respondents were most likely to talk to family, friends, or trusted colleagues, about harassment they've experienced, with half of respondents having done so.
- In this era of concern over mental health, people are more likely to talk to each other about these types of emotional issues than before. As a result, very few have kept completely silent, which is likely part of why this issue has finally been brought to light.
- The majority of respondents have not sought any professional help for the problem, likely viewing it as a work or personal issue, rather than a legal or psychological issue.
- A small minority of respondents have filed complaints with their local governments.

8. Si vous avez été victime d'une forme d'abus ou de harcèlement, en avez-vous parlé à quelqu'un? Avez-vous cherché du soutien professionnel?

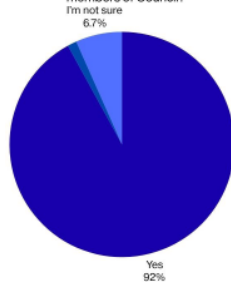


- Les répondantes et répondants ont le plus souvent parlé du harcèlement vécu à leur famille, à leurs amis ou à des collègues de confiance; environ la moitié d'entre eux l'ont fait.
- Dans un contexte où la santé mentale préoccupe de plus en plus, les gens sont davantage enclins à parler ouvertement de ce type de difficultés émotionnelles qu'autrefois. En conséquence, très peu de personnes sont demeurées totalement silencieuses, ce qui explique sans doute en partie pourquoi cette réalité commence enfin à être reconnue publiquement.
- La majorité n'a toutefois pas cherché d'aide professionnelle, considérant le problème comme une difficulté liée au travail ou à la vie personnelle, plutôt qu'un enjeu juridique ou psychologique.
- Une petite minorité de répondantes et répondants ont déposé une plainte officielle auprès de leur gouvernement local.

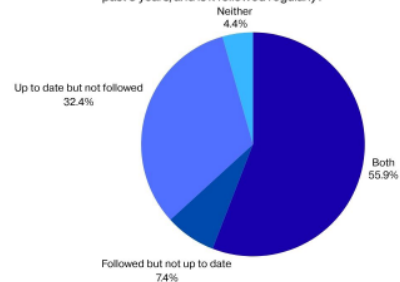
Survey Results and Analysis / Résultats et analyse du sondage

9. Does your local government have a Code of Conduct by-law for members of Council? Are the rules regularly followed, updated, enforced and understood?

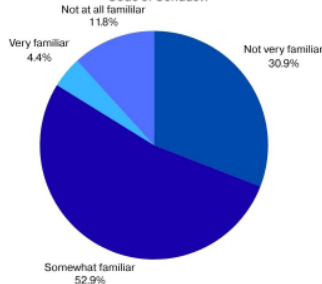
Does your local government have a Code of Conduct by-law for members of Council?



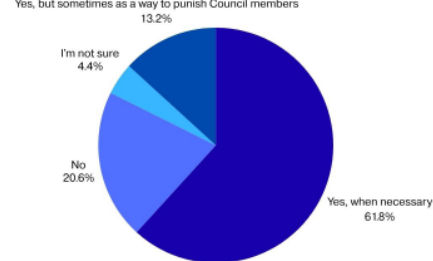
Has your local government's Code of Conduct been updated in the past 5 years, and is it followed regularly?



How familiar do you think the members of your Council are with the Code of Conduct?



Is the Code of Conduct by-law routinely enforced?



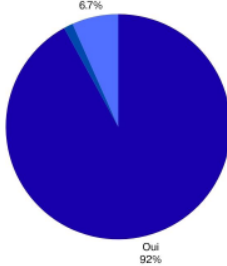
- When discussing policies that govern behaviour, like Code of Conduct bylaws, it is important to remember that they work only when three conditions are met. Local elected officials need to:
 - Have the rules
 - Know the rules
 - Use the rules
- Almost everyone said their local government had a Code of Conduct bylaw – Councils have the rules.
- Around 57% said they thought their Councils were very or somewhat familiar with their Codes of Conduct – Councils partially know the rules, with some room for improvement.
- 62% said the Code of Conduct bylaw is routinely enforced while 56% said it was up-to-date and followed regularly – Councils generally use the rules.
- Some important caveats, however, show that Councils may keep their bylaw updated but not all of them follow it (32%), and some perceive the Code as being a tool to be used against Councillors (13%) rather than ensuring good conduct.
- Importantly, the Code of Conduct bylaw does not apply to members of the public, creating a situation where members of Council are bound by a set of rules that their main harassers are not, which is possibly one of the reasons for feeling like the bylaw has been weaponized.



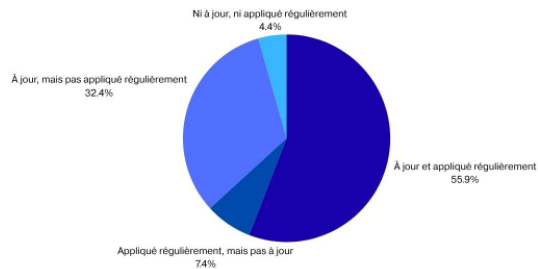
Survey Results and Analysis / Résultats et analyse du sondage

9. Votre gouvernement local dispose-t-il d'un règlement ou code de déontologie pour les membres du conseil? Les règles sont-elles régulièrement suivies, mises à jour, appliquées et bien comprises?

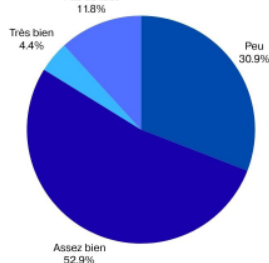
Votre gouvernement local, possède-t-il un arrêté qui établit un code de déontologie pour les membres du conseil?
Je ne suis pas certain(e)



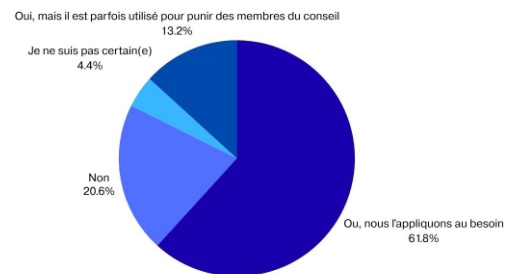
L'arrêté sur le code de déontologie de votre gouvernement local, a-t-il été mis à jour au cours des cinq dernières années, et est-il appliqué régulièrement?



Selon vous, à quel point les membres de votre conseil connaissent-ils le code de déontologie?



L'arrêté sur le code de déontologie est-il appliqué de façon constante?



- Lorsqu'on discute des politiques qui encadrent les comportements, comme les règlements sur le code de déontologie, il est important de se rappeler qu'ils ne sont efficaces que si trois conditions sont réunies. Les élues et élus locaux doivent :
 - Avoir les règles
 - Connaître les règles
 - Utiliser les règles
- Presque toutes les personnes interrogées ont indiqué que leur gouvernement local possède un règlement sur le code de déontologie – les conseils ont donc les règles.
- Environ 57% ont déclaré que leur conseil était très ou assez familier avec son code de déontologie – les conseils connaissent partiellement les règles, mais des améliorations sont possibles.
- 62% ont affirmé que le code de déontologie est appliqué régulièrement, tandis que 56% ont indiqué qu'il est à jour et suivi – les conseils utilisent généralement les règles.
- Certains éléments importants méritent toutefois d'être soulignés : 32% des conseils maintiennent leur règlement à jour, mais ne le respectent pas toujours, et 13% perçoivent le code comme un outil utilisé contre des collègues, plutôt que comme un moyen d'assurer un comportement éthique.
- Il est important de noter que le code de déontologie ne s'applique pas aux membres du public, créant ainsi une situation où les membres du conseil sont soumis à des règles dont leurs principaux harceleurs ne tiennent pas compte – ce qui peut expliquer le sentiment que le code a été instrumentalisé.

Survey Results and Analysis

10. Do you have any thoughts on what local governments can do to counter harassment and intimidation?

Respondents generally agreed on four main ways to counter harassment and intimidation. Ideas are presented in descending order, with the most commonly mentioned theme first.

1. Training and education for elected officials and staff

- Mandatory training for elected officials and staff focusing on roles, responsibilities, communication skills, conflict management, and de-escalation techniques.
- Many conflicts appear to stem from a lack of understanding of Council roles, powers, and processes, both among some Councillors and members of the public.
- Training could include annual role and governance refreshers, respectful workplace conduct, and case studies and practice scenarios for de-escalation.
- Improving communication and transparency by keeping meetings open, providing regular updates online, and conducting public engagement before major decisions can also be helpful in reducing suspicion and anger in the public.

2. Public awareness and education campaigns

- Respondents suggested that residents also need education about appropriate behaviour, civic responsibilities, and the realities of local government.
- Examples of public outreach could include public civility campaigns, social media use and signage, and school/community presentations.

3. Clear Codes of Conduct

- The vast majority of respondents say their local government has a Code of Conduct, but many say it is not properly followed or enforced.
- Codes should also apply to public behaviour in local government spaces and come equipped with fines or penalties for those who violate them.
- A formal complaint and follow-up system with provincial standards set for all local governments, with fine, penalties, and if necessary, police involvement for public harassment that crosses legal lines.

4. Leadership and Support

- Ultimately, the leadership of a local government sets the tone for the whole organization. Mayors and senior administrators should model proper conduct and step in when colleagues are being harassed.
- Other ideas included facilitated Council retreats, team building, and peer accountability systems to ensure Council is modelling the kind of behaviour we hope to see from the public.

Résultats et analyse du sondage

10. Avez-vous des suggestions sur ce que les gouvernements locaux pourraient faire pour contrer le harcèlement et intimidation?

Les répondantes et répondants s'entendaient généralement sur quatre principales façons de contrer le harcèlement et l'intimidation. Les idées sont présentées en ordre décroissant, la plus souvent mentionnée apparaissant en premier.

1. Formation et éducation pour les élues, élus et le personnel

- Formation obligatoire pour les élues, élus et le personnel, axée sur les rôles, les responsabilités, les compétences en communication, la gestion des conflits et les techniques de désescalade.
- De nombreux conflits semblent découler d'un manque de compréhension des rôles, pouvoirs et processus du conseil, tant chez certains membres du conseil que chez le public.
- La formation pourrait comprendre des séances annuelles de mise à jour sur les rôles et la gouvernance, la conduite respectueuse en milieu de travail, ainsi que des études de cas et exercices pratiques de désescalade.
- Améliorer la communication et la transparence – en tenant des réunions publiques, en publiant des mises à jour régulières en ligne et en menant des consultations avant les décisions importantes – peut aussi réduire la méfiance et la colère au sein du public.

2. Sensibilisation et éducation du public

- Les répondantes et répondants ont souligné que les citoyennes et citoyens doivent eux aussi être sensibilisés aux comportements appropriés, aux responsabilités civiques et aux réalités du fonctionnement municipal.
- Parmi les idées de sensibilisation publique : campagnes de civilité, messages et affichage sur les médias sociaux, ainsi que présentations dans les écoles et les communautés.

3. Codes de déontologie clairs

- La grande majorité des répondantes et répondants ont indiqué que leur gouvernement local possède un code de déontologie, mais plusieurs ont souligné qu'il n'est pas toujours bien appliqué ni respecté.
- Ces codes devraient également s'appliquer au comportement du public dans les espaces municipaux et prévoir des amendes ou sanctions pour les personnes qui les enfreignent.
- Il devrait exister un système officiel de plaintes et de suivi, basé sur des normes provinciales uniformes pour tous les gouvernements locaux, incluant des amendes, sanctions et, au besoin, l'intervention policière lorsque le harcèlement public franchit la ligne légale.

4. Leadership et soutien

- Le leadership d'un gouvernement local donne le ton à l'ensemble de l'organisation. Les maires et hauts dirigeants doivent montrer l'exemple, adopter un comportement respectueux et intervenir lorsque des collègues sont victimes de harcèlement.
- D'autres idées évoquées comprennent des retraites de conseil encadrées, des activités de consolidation d'équipe, et des mécanismes de responsabilisation entre pairs, afin que les conseils municipaux incarnent le comportement que l'on souhaite voir dans le public.

Survey Results and Analysis

11. Stories of harassment and intimidation

Many respondents shared their stories of harassment and intimidation as part of this survey, and although those stories are not included in this report for purposes of confidentiality and anonymity, we have provided a summary of the types of harassment and intimidation experienced by local elected officials, based on their stories.

Officials reported most frequently experiencing verbal and online abuse including:

- Insults, slander, false accusations, and degrading comments—often spread through social media or public forums.

These events leave elected officials feeling emotionally exhausted, causes reputational harm, and acts as a deterrence from public engagement.

Remarks are sometimes sexist, appearance-based, or xenophobic remarks targeting female and immigrant officials.

Physical intimidation and violence occurred in many situations, including:

- Threats, physical assault, or being cornered and blocked.

Some of the intimidation and harassment occurs among Council members, escalating beyond policy disagreement and into personal attacks and smear campaigns.

The most pervasive and hard-to-address occurrences of incivility come from the public, typically from a handful of persistent, angry residents. Examples include:

- Repeated public confrontations, angry emails, and disruptions at meetings.
- Organized groups confronting officials about zoning, bylaw enforcement, or political stances
- Targeting family members.

And finally, many of the officials who shared their stories noted that, with the absence of clear procedures or response protocols for harassment, they feel like they are being left alone to manage unreasonably aggressive situations. Formal complaints can be weaponized, and offenders often do not face consequences.



Résultats et analyse du sondage

11. Témoignages de harcèlement et d'intimidation

De nombreuses répondantes et de nombreux répondants ont partagé leurs témoignages de harcèlement et d'intimidation dans le cadre de ce sondage. Bien que ces récits ne soient pas reproduits dans le présent rapport pour des raisons de confidentialité et d'anonymat, nous présentons ici un résumé des types de harcèlement et d'intimidation vécus par les élues et élus municipaux, d'après les témoignages recueillis.

Les élues et élus ont le plus souvent rapporté avoir subi des abus verbaux ou en ligne, notamment :

- insultes, diffamation, fausses accusations et commentaires dégradants, souvent diffusés sur les médias sociaux ou dans des forums publics.

Ces événements entraînent une fatigue émotionnelle importante, portent atteinte à la réputation des personnes visées et dissuadent de s'impliquer davantage dans la vie publique.

Les remarques sont parfois sexistes, fondées sur l'apparence physique, ou xénophobes, visant particulièrement les femmes et les personnes issues de l'immigration.

Des situations d'intimidation et de violence physique ont également été signalées, notamment :

- menaces, voies de fait, ou comportements visant à coincer ou bloquer une personne.

Une partie du harcèlement et de l'intimidation provient de membres du conseil eux-mêmes, dépassant le désaccord politique pour devenir des attaques personnelles ou des campagnes de dénigrement.

Les formes d'incivilité les plus répandues et les plus difficiles à gérer proviennent du public, souvent d'un petit nombre de résidentes et résidents très hostiles. Exemples :

- confrontations publiques répétées, courriels agressifs et perturbations de réunions;
- groupes organisés visant des élues ou élus en raison de questions de zonage, d'application de règlements ou de positions politiques;
- attaques visant des membres de leur famille.

Enfin, plusieurs élues et élus ayant partagé leur histoire ont souligné que, faute de procédures claires ou de protocoles de réponse, ils ont l'impression d'être laissés à eux-mêmes pour gérer des situations déraisonnablement agressives. Les plaintes officielles peuvent être instrumentalisées, et les auteurs d'abus font rarement face à des conséquences.

Survey Results and Analysis

12. Additional thoughts on harassment and intimidation

Respondents offered some additional comments to close out the survey, which have been summarized here. Respondents largely focused on three main themes with their final thoughts. Themes are presented in descending order, with the most commonly mentioned theme first:

1. A strong call for education and training

- Elected officials – Role and responsibilities training, communication, de-escalation, and managing harassment
- Public – Civics and respectful engagement to reduce misunderstanding of municipal processes.
- Elected officials can engage in regular training to gain skills and knowledge, but members of the public should be targeted with awareness campaigns, signage, and policy on harassment from local governments.

2. Greater accountability and consequences for aggressors

- The current legislative system lacks enforcement, allowing harassment to go unchecked.
- Fines, penalties, and no-tolerance policies to curb abuse, especially online.

3. Online harassment is a key pain point

- Much of the harassment faced by local elected officials occurs online.
- Social media has become dysregulated and is a toxic but necessary environment for local government communications.
- Respondents recommended advocacy with social media companies and official community moderation mechanisms for online engagement.



Résultats et analyse du sondage

12. Réflexions supplémentaires sur le harcèlement et l'intimidation

Les répondantes et répondants ont formulé plusieurs commentaires supplémentaires pour clore le sondage, qui sont résumés ci-dessous. Ces observations finales s'articulent autour de trois grands thèmes, présentés en ordre décroissant selon leur fréquence de mention.

1. Un fort appel à l'éducation et à la formation

- Élues et élus : formation sur les rôles et responsabilités, la communication, la désescalade et la gestion du harcèlement.
- Public : éducation civique et sensibilisation à la participation respectueuse, afin de réduire les malentendus sur le fonctionnement municipal.
- Les élues et élus peuvent suivre des formations régulières pour acquérir des compétences et des connaissances, tandis que le public devrait être visé par des campagnes de sensibilisation, de l'affichage, et des politiques municipales claires en matière de harcèlement.

2. Une plus grande reddition de comptes et des conséquences pour les agresseurs

- Le système législatif actuel manque de mécanismes d'application, ce qui permet au harcèlement de se poursuivre sans véritable contrôle.
- Les répondantes et répondants recommandent des amendes, des sanctions et des politiques de tolérance zéro pour freiner les abus, notamment en ligne.

3. Le harcèlement en ligne : un enjeu majeur

- Une grande partie du harcèlement vécu par les élues et élus locaux se produit sur Internet.
- Les médias sociaux sont devenus un espace dérégulé, souvent toxique, mais demeurent un outil nécessaire pour les communications municipales.
- Les répondantes et répondants ont suggéré de mener des démarches auprès des entreprises de médias sociaux et de mettre en place des mécanismes officiels de modération communautaire pour les échanges en ligne.

Sources

Ada L. Sinacore, and Barbara Morningstar. "Endemic Sexism in the Canadian Workplace: Systematic Support for Sexual Aggression," 2017.

British Columbia Law Institute. "Report to the Ministry of Labour and the Ministry for the Attorney General on Workplace Dispute Resolution," 2010.

Debra L. Parkes. "Targeting Workplace Harassment in Quebec: On Exporting a New Legislative Agenda," 2004. F. Pons. "España Frente Al Acoso Laboral: Un Estudio Comparativo Con Canadá," 2017.

Finn Makela. "'Tell Me Where It Hurts': Workplace Sexual Harassment Compensation and the Regulation of Hysterical Victims," 2006.

Gregory S Anderson, and Helen Dragatsi. "Canadian Workers at Risk: Removing Barriers to Treatment for Public Safety Professionals (PSP)." Open Access Government, 2024.

H. Jain, and P. Andiappan. "Sexual Harassment in Employment in Canada: Issues and Policies," 1986.

J. A. Perry, Adriana Berlingieri, and K. Mirchandani. "Precarious Work, Harassment, and the Erosion of Employment Standards." Qualitative Research in Organization and Management, 2019.

Julie Bourgault, and A. Laflamme. "The Quebec System for Protection Against Psychological Harassment in the Workplace: Case Law Peculiarities and Issues." *Revue de Droit Comparé Du Travail Et de La Sécurité Sociale*, 2018.

K. Lippel. "Law, Public Policy and Mental Health in the Workplace." *HealthcarePapers*, 2011.

K. Lippel, and A. Sikka. "Access to Workers' Compensation Benefits and Other Legal Protections for Work-Related Mental Health Problems: A Canadian Overview." *Canadian Journal of Public Health*, 2010.

K. Lippel, M. Vézina, R. Bourbonnais, and Amélie Funes. "Workplace Psychological Harassment: Gendered Exposures and Implications for Policy." *International Journal of Law and Psychiatry*, 2016.

K. Lippel, and R. Cox. "Regulation as Intervention: How Regulatory Design Can Affect Practices and Behaviours in the Workplace." *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*, 2021.

K. Mirchandani, M. Hande, and Shelley Condratto. "Complaints-Based Entrepreneurialism: Worker Experiences of the Employment Standards Complaints Process in Ontario, Canada." *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, 2019.

L. Vosko, E. Tucker, Mary Gellatly, and Mark P. Thomas. "New Approaches to Enforcement and Compliance with Labour Regulatory Standards: The Case of Ontario, Canada," 2011.

Peter M. Smith. "OIE.6 The Impact of a Program of Mandatory Awareness Training on Worker Awareness and Empowerment to Participate in Injury Prevention." *Occupational and Environmental Medicine*, 2019.

R. Cox. "Quebec Unions' Role with Respect to Complaints of Psychological Harassment in the Workplace: The Peril and Promise of Implementing Individual Rights Through Collective Labour Relations," 2015.

Rachel Cox, and Mélanie Ederer. "Le Traitement de La Violence Conjugale Comme Un Enjeu de SST Au Canada : Une Étude Empirique." *La Pluralité de Normativités En Matière de Santé Et de Sécurité Du Travail*, 2023.

S. Premji, M. Begum, and A. Medley. "Systemic Barriers to Reporting Work Injuries and Illnesses in Contexts of Language Barriers." *American Journal of Industrial Medicine*, 2022.

S. Premji, M. Begum, A. Medley, E. MacEachen, D. Côté, and R. Saunders. "Return-to-Work in a Language Barrier Context : Comparing Quebec's and Ontario's Workers' Compensation Policies and Practices," 2021.

Tracey Raney, R. M. McGregor, and Cameron D. Anderson. "When Councillors Sexually Harass: Legislative Sanctions and Gender-Based Violence in Canada's Municipalities." *Politics & Gender*, 2024.



Contact Us



Website

www.strategicsteps.ca



Phone

709.728.0065



E-mail

craig@strategicsteps.ca



HQ Address

235, 450 Ordze Road,
Sherwood Park, AB T8B 0C5