



**Pour une culture du respect**

**Mémoire présenté au Secrétariat du  
Forum sur la lutte contre l'intimidation**

**Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)**

**Novembre 2014**



*La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente plus de 200 000 membres, dont 130 000 environ font partie du personnel de l'éducation.*

*La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent quelque 240 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres ; s'ajoute également l'AREQ (CSQ), l'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec.*

*Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien), de même que dans les domaines de la garde éducative, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire, des communications et du municipal.*

*De plus, la CSQ compte en ses rangs 75 % de femmes et 30 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.*

## **Introduction**

La violence est un phénomène complexe qui concerne l'ensemble de la société. Tous les milieux de travail peuvent être propices à des formes de conflits, de harcèlement, de violence ou d'intimidation. Dans un sens, toutes les organisations syndicales sont des spécialistes de la question puisqu'elles ont pour mission première de défendre les conditions de travail de leurs membres, leur bien-être au travail, leur droit d'être respectés.

L'intérêt de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour la lutte contre l'intimidation et la violence ne date pas d'hier. Elle a été et est toujours très active dans ce dossier, particulièrement celui de la lutte contre l'intimidation et la violence dans les écoles publiques et privées où travaillent une grande partie de ses membres. Les membres du personnel professionnel travaillant dans les domaines de l'animation, de la psychologie et de la psychoéducation, les membres du personnel de soutien, notamment les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée et en travail social, ainsi que les membres du personnel enseignant interviennent quotidiennement dans des situations impliquant des conflits, de l'intimidation, de la violence ou du harcèlement. Ces situations peuvent se vivre entre les élèves, entre les membres du personnel ou encore entre les élèves et les membres du personnel.

Pour la CSQ, l'éducation doit être au cœur du processus de lutte contre l'intimidation et la violence. D'emblée, la Centrale privilégie une approche positive et préventive de la lutte contre la violence et l'intimidation. Dans le cadre de cette consultation, nous concentrerons nos propos essentiellement sur le milieu de l'éducation, mais nous traiterons aussi du phénomène préoccupant de la violence envers le personnel de la santé dans la dernière section puisque le plan d'action gouvernemental qui sera produit à la suite de cette consultation ne touche pas que le secteur de l'éducation, mais l'ensemble de la société.

Avant de se pencher plus particulièrement sur les trois thématiques soumises à la consultation, soit la prévention, l'intervention et le soutien des acteurs, ainsi que sur la question de la violence envers le personnel de la santé, voici un aperçu des actions de la CSQ en matière de lutte contre la violence et l'intimidation.

## **Actions de la CSQ en matière de lutte contre la violence et l'intimidation**

La Centrale des syndicats du Québec fait la promotion d'une société écologique, solidaire, démocratique et pacifique depuis plus de vingt ans, notamment à travers son réseau des Établissements verts Brundtland (EVB-CSQ), créé en 1993. En résumé, pour obtenir ou renouveler son statut EVB, l'établissement membre doit mener au moins deux actions par valeur (écologie, solidarité, démocratie ou

pacifisme) par année et les consigner dans un relevé de réalisations. Dans les relevés de ses 1 300 établissements, on constate à quel point les écoles débordent d'imagination dans la création de projets visant une culture de paix : conseils de coopération dans les classes, activités dans le cadre de journées ou de semaines thématiques (suicide, homophobie, racisme, 8 mars, paix, etc.), marches pour la paix, participation au programme *Vers le pacifique* de l'Institut Pacifique, etc.

La Centrale des syndicats du Québec est également pionnière dans la lutte contre l'homophobie en milieu scolaire. Elle est à l'origine de la création de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, créée en 2006, et qui a organisé deux colloques sur l'homophobie en milieu scolaire, en 2011, puis en 2013 (un troisième est prévu en 2016).

La CSQ fait aussi partie des organismes fondateurs de la Table provinciale de concertation sur la violence, les jeunes et le milieu scolaire, créée en 1995. La Centrale siège également au conseil d'administration de l'Institut Pacifique depuis une dizaine d'années. Elle a collaboré à une recherche-action menée dans douze écoles et à la publication du coffret d'aide destiné au personnel des écoles *Prévenir et réduire la violence et l'intimidation à l'école* avec la Fondation Jasmin Roy. Dans la semaine qui a suivi le Forum sur la lutte contre l'intimidation, la Centrale a offert deux formations sur l'utilisation de ce coffret, animées par le rédacteur principal, Camil Sanfaçon, à des membres du personnel enseignant, professionnel et de soutien intéressés par la question.

La Centrale s'est intéressée aussi au phénomène de la cyberintimidation et elle a réalisé deux sondages avec la firme CROP sur la cyberintimidation envers le personnel de l'éducation, d'abord en 2008, puis en 2011. La même année, elle a réédité le *Guide de prévention et d'intervention contre la violence envers le personnel de l'éducation*, en collaboration avec le Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire (CRIRES), l'Observatoire canadien pour la prévention de la violence à l'école (OCPVE) et le Groupe de recherche et d'intervention sur l'adaptation psychosociale et scolaire de l'Université du Québec à Trois-Rivières (GRIAPS-UQTR).

Enfin, rappelons que la CSQ réclamait depuis de nombreuses années que tous les établissements d'enseignement privés et publics adoptent et mettent en œuvre des plans de lutte contre l'intimidation et elle s'est réjouie que la Loi visant à lutter contre l'intimidation et la violence à l'école en fasse une obligation. Dans son mémoire présenté en 2012, la CSQ accueillait favorablement le projet de loi n° 56, mais demandait quelques ajustements, notamment de préciser le concept d'intimidation, d'ajouter une définition de la violence et de désigner une personne responsable par école. Elle insistait aussi sur l'importance de la prévention, et cet aspect a été ajouté à la Loi.

## 1. Prévenir l'intimidation

La CSQ a toujours privilégié une approche de prévention plutôt qu'une approche de « tolérance zéro ». Pour nous, tout passe par l'éducation et par la sensibilisation. C'est en travaillant sur le climat de l'école, sur le développement de comportements pacifiques et prosociaux que nous arriverons à instaurer une réelle culture de la paix et du respect, et ce, dès la petite enfance. La recherche est sans équivoque à ce sujet.

Les actions qui se limitent à réagir aux situations de violence sont peu efficaces pour permettre aux enfants de développer une meilleure compétence relationnelle ; elles offrent peu d'effets durables et ne sont pas suffisantes pour instaurer un changement de culture dans les écoles. Pour des effets durables, nos interventions doivent être préventives, basées sur des stratégies éducatives, ancrées dans des routines quotidiennes<sup>1</sup>.

On sous-estime trop souvent l'importance des programmes de sensibilisation et de prévention. Ce sont la majorité du temps ces derniers qui écopent lorsque les commissions scolaires doivent faire des choix budgétaires difficiles.

Bien que la Loi visant à lutter contre l'intimidation et la violence à l'école définisse bien les concepts d'intimidation et de violence, ces termes sont encore trop souvent galvaudés et utilisés à tort et à travers. Il est important de distinguer ce qui relève du conflit, de l'intimidation ou de la violence et de continuer à sensibiliser les jeunes, les parents et le grand public. Une meilleure compréhension des concepts permet des actions plus efficaces, elle évite des accusations d'intimidation dans des cas de conflits et elle donne une image plus positive de l'école, souvent malmenée par les médias.

Lorsqu'elle survient, par contre, l'intimidation laisse des traces et elle doit être traitée avec sérieux, dès la petite enfance. Selon une étude du *American Journal of Psychiatry*, l'impact social, physique et mental négatif de l'intimidation pendant l'enfance est toujours présent 40 ans plus tard. Les victimes d'intimidation dans l'enfance étaient plus susceptibles, à l'âge de 50 ans, d'avoir une mauvaise santé physique et psychologique, d'être moins éduquées, d'être au chômage ou d'être moins bien rémunérées<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Citation de BEAUMONT, Claire (2014). *Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif* (Équipe de recherche sur la sécurité et la violence dans les écoles québécoises [SEVEQ]), tirée des actes de la Journée d'étude sur la violence à l'école, Université Laval, (septembre).

<sup>2</sup> TAKIZAWA, Ryu, Barbara MAUGHAN et Louise ARSENEAULT (2014). « Adult Outcomes of Childhood Bullying Victimization », *American Journal of Psychiatry*, volume 171, n° 7, p. 709-711, cité dans [www.lapresse.ca/actualites/sante/201404/17/01-4758773-sante-physique-et-psychologique-les-effets-a-long-terme-de-lintimidation.php](http://www.lapresse.ca/actualites/sante/201404/17/01-4758773-sante-physique-et-psychologique-les-effets-a-long-terme-de-lintimidation.php).

La cyberintimidation suscite bien des questionnements dans les milieux de l'éducation puisqu'il est difficile d'avoir une emprise réelle sur ce phénomène encore relativement récent. Bien que le gouvernement ait annoncé la création d'un comité d'experts sur la question, nous soulignons encore une fois l'importance de l'éducation et de la sensibilisation auprès des jeunes, mais aussi des membres du personnel sur l'utilisation des médias sociaux et des technologies de l'information. Selon Sophie Bourque, conseillère pédagogique à la Commission scolaire de Montréal, consultée à titre d'experte par l'émission *Une pilule, une petite granule*, la prévention demeure l'outil de base pour diminuer la prévalence de la cyberintimidation :

Ça veut dire accompagner les jeunes dans le développement d'un code d'éthique basé sur des valeurs comme la tolérance et le respect des autres. C'est essentiel que les jeunes puissent faire la différence, entre la liberté d'expression et les propos diffamatoires et les comportements illégaux dans le monde virtuel, immoraux et non éthiques<sup>3</sup>.

Quant à la question de l'homophobie, il reste encore beaucoup de travail à faire. Une étude menée par Line Chamberland de la Chaire de recherche sur l'homophobie en 2011 présentait des données inquiétantes. Sur 2 747 élèves du deuxième cycle du secondaire, plus du tiers (38,6 %) rapportaient avoir été victimes d'au moins un acte de violence en milieu scolaire parce qu'ils sont ou parce qu'on pense qu'ils sont lesbiennes, gais ou bisexuels. Cette même étude montrait que les insultes à caractère homophobe sont monnaie courante à l'école puisque près de neuf élèves sur dix (86,5 %) affirmaient en entendre régulièrement dans leur environnement scolaire<sup>4</sup>.

Dans le cadre des recherches menées pour sa thèse de doctorat *Pratiques enseignantes et diversité sexuelle – Analyse des pratiques pédagogiques et d'intervention d'enseignants de l'école secondaire québécoise*, soutenue en 2014, Gabrielle Richard rapporte que la majorité des enseignantes et enseignants sondés ne se sentent pas à l'aise de parler de diversité sexuelle en classe pour plusieurs raisons (peur de choquer les parents ou les élèves, peur de rendre mal à l'aise les élèves lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres (LGBT), peur de commettre une bévue, etc.). Dans cette même recherche, 88 % des enseignantes et enseignants sondés affirment ne pas avoir été suffisamment outillés lors de leur formation initiale sur cette question. Il serait intéressant que les programmes de formation des maîtres incluent la question de la diversité sexuelle dans le cursus de formation.

---

<sup>3</sup> BOURQUE, Sophie (2011). « Cyberintimidation : l'intimidation à domicile », *Une pilule, une petite granule*, [En ligne] (27 janvier), [pilule.telequebec.tv/occurrence.aspx?id=805].

<sup>4</sup> CHAMBERLAND, Line, et autres (2011). *L'impact de l'homophobie et de la violence homophobe sur la persévérance et la réussite scolaires*, [En ligne], Fonds de recherche sur la société et la culture Québec, [www.frqsc.gouv.qc.ca/upload/capsules\_recherche/fichiers/capsule\_36.pdf].

D'ici là, de courtes formations continues sur la diversité sexuelle pourraient être organisées facilement dans les écoles. Aussi, plusieurs outils pédagogiques existent déjà pour aborder la diversité sexuelle à l'école, notamment ceux développés par le Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre de la CSQ (disponibles sur le site Internet<sup>5</sup>), ou encore toutes les activités de sensibilisation prévues dans le *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016*, mais auxquelles on n'a pas donné suite.

La réintroduction d'heures consacrées à l'éducation à la sexualité dans les écoles secondaires annoncée par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) en septembre dernier pourrait être l'occasion d'aborder les questions de diversité sexuelle et d'identité de genre, après consultation auprès des membres du personnel de l'éducation.

### **Recommandation 1**

La CSQ recommande que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport tienne compte de la question de la diversité sexuelle et de l'identité de genre dans l'élaboration du contenu du programme d'éducation à la sexualité et consulte les membres du personnel de l'éducation à ce sujet.

### **2. Intervenir efficacement**

Dans le contexte politique et économique actuel, il y a lieu de s'inquiéter quant aux impacts qu'auront les compressions budgétaires en éducation sur les mesures de prévention et de réduction de la violence. Peu de temps avant le Forum sur la lutte contre l'intimidation, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport annonçait dans ses règles budgétaires 2014-2015 une réduction de 70 millions de dollars pour l'appui à la réussite, qui comprend notamment la mesure « Prévenir et combattre la violence et l'intimidation à l'école ». Déjà, une commission scolaire de la région de Québec a réduit à zéro son budget de 50 000 dollars pour prévenir et réduire la violence, la Commission scolaire des Phares et la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys ont diminué respectivement de 30 % et de 20 % à 25 % les montants alloués pour ces mesures<sup>6</sup>. Le gouvernement a aussi aboli sa campagne de publicité contre l'homophobie à peu près au même moment. Dans ce contexte, il est difficile de concevoir comment la lutte contre la violence et l'intimidation peut être une véritable priorité pour le gouvernement si même les écoles, pourtant liées à une loi, sont amputées de leurs ressources pour mener des actions efficaces.

---

<sup>5</sup> diversitesexuelle.lacsq.org.

<sup>6</sup> DION-VIENS, Daphnée (2014). « Le budget pour la lutte à l'intimidation victime des coupes », [En ligne], *Le Soleil* (2 octobre), [www.lapresse.ca/le-soleil/actualites/education/201410/01/01-4805507-le-budget-pour-la-lutte-a-lintimidation-victime-des-coupes.php].

Les services professionnels font d'ailleurs souvent les frais de telles restrictions budgétaires. Pourtant, la lutte contre l'intimidation et la violence en milieu scolaire est complexe ; elle nécessite la collaboration de l'ensemble du personnel.

Les écoles ont aussi besoin de temps et de ressources pour former adéquatement leur personnel. Selon le rapport du groupe de la Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif paru en juin 2014, 80,2 % des membres du personnel scolaire primaire et secondaire sondés affirmaient ne pas avoir reçu de formation initiale pour prévenir ou gérer la violence à l'école et 53,8 % d'entre eux n'avaient pas reçu de formation continue<sup>7</sup>. Sur la formation initiale, les universités sont autonomes quant à leurs programmes de formation ; il serait toutefois intéressant que les programmes de formation des maîtres incluent une partie portant sur la prévention et la gestion de la violence dans certains cours du programme. Quant à la formation continue, nous croyons qu'il s'agit d'une avenue à privilégier. Au-delà des dispositions de la Loi, les membres du personnel des écoles ont besoin de savoir comment agir concrètement en situation de crise, à qui faire appel, quelle attitude privilégier, quelles démarches entreprendre, etc. Idéalement, des formations devraient être offertes à plusieurs catégories de personnel en même temps pour que toutes et tous soient au courant des rôles et des responsabilités de chacun et qu'ils puissent agir en collaboration.

## **Recommandation 2**

La CSQ recommande que le gouvernement du Québec prévoie l'augmentation des activités de formation continue destinées aux différentes catégories de personnel scolaire pour prévenir et combattre la violence et l'intimidation dans son prochain plan d'action gouvernemental de lutte contre l'intimidation et la violence.

Nous estimons que la Loi visant à lutter contre l'intimidation et la violence à l'école est assez complète, elle a permis des avancées importantes et elle a tout à fait sa raison d'être dans le milieu scolaire. Si des améliorations devaient lui être apportées toutefois, la Loi ne demande pas aux écoles de préciser le type d'intimidation déclaré (à caractère homophobe ou raciste, basé sur l'apparence physique, cyberintimidation, etc.). Il serait intéressant de le faire pour pouvoir mieux intervenir, de façon plus ciblée.

Actuellement, la Loi ne s'applique pas aux centres de formation professionnelle et aux centres d'éducation des adultes. Pourtant, ces établissements ne sont pas à l'abri de la violence et de l'intimidation. Soulignons que de nombreux jeunes de moins de 20 ans choisissent ces filières de formation. Si la Loi visant à lutter contre l'intimidation et la violence à l'école était modifiée, elle devrait aussi s'appliquer aux centres de formation professionnelle et aux centres d'éducation des adultes.

---

<sup>7</sup> SÉVEQ (2014). *Portrait de la violence dans les établissements d'enseignement au Québec – Rapport du groupe de recherche – Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif*, Université Laval (juin), 141 p.



### **Recommandation 3**

Advenant une éventuelle modification à la Loi visant à lutter contre l'intimidation et la violence à l'école, la CSQ recommande au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport de l'étendre aux centres de formation professionnelle et aux centres d'éducation des adultes.

La lutte contre la violence et l'intimidation concerne tout le monde, mais il est très facilitant qu'une personne soit désignée pour coordonner les actions et les mesures liées aux plans de lutte contre la violence et l'intimidation dans les écoles. Dans le cadre du projet de recherche-action de la Fondation Jasmin Roy auquel la CSQ a collaboré, chacune des douze écoles participant aux projets pilotes disposait de 10 000 dollars pour mener des actions liées à la lutte contre l'intimidation. Dans onze écoles sur douze, cet argent a servi à dégager une partie de la tâche d'une personne pour s'occuper du dossier de l'intimidation. Dans plusieurs cas, la personne coordonnatrice était une technicienne ou un technicien en éducation spécialisée ou une animatrice ou un animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (AVSEC). Ces écoles ont mené une liste impressionnante de projets, d'actions, de mesures de sensibilisation, d'activités avec les élèves, de création de brigades de jeunes, etc. Le fait d'avoir une personne responsable du dossier dans les écoles permet plus d'action sur le terrain et plus de concertation entre les différents acteurs. Cela permet aussi d'éviter que les plans de lutte demeurent une tâche administrative exécutée rapidement par des directions débordées par des situations de toute nature à gérer.

Dans tout acte d'intimidation, il y a au moins deux personnes, l'agresseur et la victime, en plus des témoins. Les deux protagonistes ont autant besoin de soutien et de suivi si l'on veut réellement changer les comportements de manière positive. Une sensibilisation auprès des témoins est nécessaire également puisque ces derniers peuvent faire cesser des actes de violence ou d'intimidation s'ils interviennent. Il faut s'assurer que les écoles disposent de ressources suffisantes et disponibles.

### **Recommandation 4**

La CSQ recommande que le gouvernement du Québec prévoie de dégager une partie de la tâche d'une ou d'un membre du personnel par école pour coordonner les activités liées au plan de lutte contre la violence et l'intimidation dans son prochain plan d'action contre la violence et l'intimidation.

## **3. Soutenir les acteurs**

Bien que l'ensemble des écoles primaires et secondaires du Québec se soit doté d'un plan d'action pour lutter contre la violence et l'intimidation, les efforts sont à géométrie variable. La Loi demande aux équipes-écoles de s'asseoir ensemble

pour mettre en œuvre les plans de lutte, mais on ne leur donne pas de temps ni de conditions pour le faire. Par exemple, des membres du personnel de l'éducation ont déploré le fait que la tâche de coordination de ces plans d'action leur incombait, mais sans que du temps n'y soit dédié.

Mentionnons aussi que des professionnelles et professionnels agissent au sein des commissions scolaires à titre d'intervenants-pivots. Leur travail consiste entre autres à l'accompagnement des personnes responsables, dont les directions d'écoles, et à la formation des personnes nommées porteuses du plan d'action, tant au sein des écoles primaires que secondaires. En plus de parfaire le portrait de situation, ce travail permet de développer une vision globale de l'intervention et une expertise spécifique au réseau public d'éducation. Pour mener à bien de telles opérations, il faut cependant accorder les ressources et les moyens nécessaires.

Les demandes de la CSQ sont assez simples en ce qui a trait au soutien des membres du personnel de l'éducation : d'abord, reconnaître l'expertise déjà acquise, puis prévoir des formations concrètes et clés en main, les outiller pour leur permettre d'intervenir efficacement et prévoir le temps suffisant pour le faire.

Le rapport de recherche SÉVEQ, *Portrait de la violence dans les établissements d'enseignement au Québec*, dresse un portrait assez global de la violence et de l'intimidation dans les écoles et les cégeps, mais nous ne disposons pas de vue d'ensemble quant à l'efficacité des mesures prises dans les plans de lutte et à leurs retombées concrètes dans les écoles. Ce portrait permettrait aux écoles de s'améliorer et de réajuster le tir. La Table provinciale de concertation sur la violence, les jeunes et le milieu scolaire, qui réunit les organisations représentant tous les intervenants et intervenantes concernés par la question (parents, personnel, directions, commissions scolaires, ministère de la Justice, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, ministère de la Santé et des Services sociaux, corps policiers, etc.), pourrait être mise à contribution.

## **Recommandation 5**

La CSQ recommande que le MELS fournisse à la Table provinciale de concertation sur la violence, les jeunes et le milieu scolaire un portrait d'ensemble quant à l'efficacité des mesures prises dans les plans de lutte contre la violence et l'intimidation dans les écoles.

### **4. La violence envers le personnel soignant, un phénomène préoccupant**

Comme les consultations entourant le Forum sur la lutte contre l'intimidation ne concernaient pas que les jeunes et le milieu scolaire, nous profitons de la tribune qui nous est offerte pour aborder une question préoccupante, soit la violence subie par le personnel soignant. Un sondage comparatif, réalisé en 2013, par l'équipe de recherche sur la violence au travail selon le sexe et le genre (VISAGE), affiliée à

l'Université de Montréal, révèle que 81 % des membres du personnel soignant ont été témoins ou victimes de violence sur une période de 12 mois. Dans 60 % des cas, il s'agissait d'actes graves<sup>8</sup>. Dans cette même étude, les conséquences de ces actes sur le bien-être psychologique et sur le travail sont énormes : retour en arrière (*flash-back*), irritabilité, hypervigilance, évitement, trouble du sommeil, arrêt de travail, baisse de la productivité, baisse de la concentration, etc.

Les personnes soignantes dans les établissements de santé sont souvent le premier contact avec les patientes et patients. Ces derniers vivent de l'anxiété, de la frustration, de la colère ; certains attendent ou ont reçu une annonce de diagnostic grave, d'autres ont des problèmes de santé mentale, certains sont sous les effets de drogue, etc. Il n'est pas rare de voir une personne souffrante s'en prendre à la première personne qu'elle voit, souvent l'infirmière ou l'infirmière auxiliaire.

Selon les données statistiques de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) pour l'année 2012, sur les 1 859 cas de réclamations pour des lésions attribuables à la violence en milieu de travail acceptés par la CSST, 33 % provenaient du personnel de la santé, suivis par 19,8 % provenant du personnel de l'éducation. Le personnel de la santé est la catégorie professionnelle la plus touchée par une lésion attribuable à la violence. Un examen plus détaillé des données quant aux réclamations pour lésions psychiques et aux réclamations pour lésions physiques nous permet de constater que les réclamations acceptées pour des lésions psychiques sont beaucoup moins nombreuses (56 réclamations acceptées dans le secteur de la santé) que pour des lésions physiques (553 réclamations acceptées dans le secteur de la santé). On en déduit qu'une lésion physique est beaucoup plus facile à prouver qu'une lésion psychique.

Ces données sont extrêmement préoccupantes. La violence laisse des traces, crée un stress, fait augmenter le taux d'absentéisme pour maladie, contribue à l'épuisement professionnel. Or, à l'heure actuelle, peu de mécanismes sont mis en place dans le secteur de la santé pour encourager les membres du personnel soignant à dénoncer les actes de violence dont ils sont victimes par exemple.

Les établissements de santé n'ont pas l'obligation de se doter d'un programme de prévention de la violence, à moins d'y être contraints à la suite d'une inspection par la CSST. Ils le seraient si le secteur de la santé devenait un secteur prioritaire pour la CSST. Les employeurs des secteurs prioritaires ont des obligations additionnelles, notamment celle de se doter d'un programme de prévention qui répond aux exigences de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Bien que la Loi visant à lutter contre l'intimidation et la violence à l'école impose une obligation de

---

<sup>8</sup> ASSOCIATION PARITAIRE POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU SECTEUR AFFAIRES SOCIALES (2014). *Violence de la clientèle*, [En ligne], [[www.asstsas.qc.ca/dossiers-thematiques/activites-de-prevention-organisation-de-la-sst/fiches-daction-en-prevention-sommaire/violence-de-la-clientele-lm.html](http://www.asstsas.qc.ca/dossiers-thematiques/activites-de-prevention-organisation-de-la-sst/fiches-daction-en-prevention-sommaire/violence-de-la-clientele-lm.html)].

prévention dans les établissements scolaires publics et privés, le secteur de l'éducation gagnerait lui aussi à être considéré comme prioritaire par la CSST.

### **Recommandation 6**

La CSQ recommande au gouvernement du Québec d'aborder la question de la violence envers le personnel soignant dans son prochain plan d'action gouvernemental contre l'intimidation.

### **Recommandation 7**

La CSQ recommande au gouvernement du Québec d'encourager la CSST à faire des secteurs de la santé, des services sociaux et de l'éducation des groupes prioritaires afin qu'ils se voient appliquer l'ensemble des mécanismes de prévention prévus depuis plus de trente ans dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

## **Conclusion**

La CSQ a toujours été très engagée dans la lutte contre la violence et l'intimidation et elle souhaite maintenir et poursuivre son engagement. Pour la Centrale, l'éducation est au cœur de tout processus de lutte contre la violence et l'intimidation. Bien qu'on parle de plus en plus d'intimidation dans les médias et que la Loi visant à lutter contre l'intimidation et la violence à l'école ait permis de grandes avancées dans les écoles, il reste encore beaucoup de travail de sensibilisation à faire, notamment quant à la clarification des concepts auprès des parents et du grand public, à la lutte contre la cyberintimidation et à la lutte contre l'homophobie et la transphobie.

Il faut aussi s'assurer que le personnel des écoles dispose de tous les outils et ressources nécessaires pour mener une lutte efficace contre la violence et l'intimidation : temps de concertation avec les collègues, formations continues, budget suffisant pour réaliser des mesures et des activités, etc.

Enfin, il nous apparaît impératif de prendre plus au sérieux la question de la violence exercée envers le personnel soignant, dans le réseau de la santé.

## **Liste des recommandations**

### **Recommandation 1**

La CSQ recommande que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport tienne compte de la question de la diversité sexuelle et de l'identité de genre dans l'élaboration du contenu du programme d'éducation à la sexualité et consulte les membres du personnel de l'éducation à ce sujet.

### **Recommandation 2**

La CSQ recommande que le gouvernement du Québec prévoie l'augmentation des activités de formation continue destinées aux différentes catégories de personnel scolaire pour prévenir et combattre la violence et l'intimidation dans son prochain plan d'action gouvernemental de lutte contre l'intimidation et la violence.

### **Recommandation 3**

Advenant une éventuelle modification à la Loi visant à lutter contre l'intimidation et la violence à l'école, la CSQ recommande au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport de l'étendre aux centres de formation professionnelle et aux centres d'éducation des adultes.

### **Recommandation 4**

La CSQ recommande que le gouvernement du Québec prévoie de dégager une partie de la tâche d'une ou d'un membre du personnel par école pour coordonner les activités liées au plan de lutte contre la violence et l'intimidation dans son prochain plan d'action contre la violence et l'intimidation.

### **Recommandation 5**

La CSQ recommande que le MELS fournisse à la Table provinciale de concertation sur la violence, les jeunes et le milieu scolaire un portrait d'ensemble quant à l'efficacité des mesures prises dans les plans de lutte contre la violence et l'intimidation dans les écoles.

### **Recommandation 6**

La CSQ recommande au gouvernement du Québec d'aborder la question de la violence envers le personnel soignant dans son prochain plan d'action gouvernemental contre l'intimidation.

### **Recommandation 7**

La CSQ recommande au gouvernement du Québec d'encourager la CSST à faire des secteurs de la santé, des services sociaux et de l'éducation des groupes prioritaires afin qu'ils se voient appliquer l'ensemble des mécanismes de prévention prévus depuis plus de trente ans dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail.



D12634  
27 novembre 2014