
Mémoire de la FAE

**Déposé au ministère de la Famille dans le cadre de l'élaboration du
Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la
cyberintimidation 2025-2030**

Le 27 novembre 2024



Présentation de la FAE

La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) regroupe neuf syndicats qui représentent près de 61 500 enseignantes et enseignants du préscolaire, du primaire, du secondaire, de l'enseignement en milieu carcéral, de la formation professionnelle, de l'éducation des adultes et le personnel scolaire des écoles Peter Hall et du Centre académique Fournier, ainsi que quelque 3 000 membres de l'Association de personnes retraitées de la FAE (APRFAE). Elle est présente dans sept régions : Montréal, Laval, Québec et Outaouais, dans lesquelles se trouvent les quatre plus grands pôles urbains du Québec, ainsi que dans les Laurentides, l'Estrie et la Montérégie. La FAE représente des enseignantes et enseignants de centres de services scolaires du Québec parmi lesquels on compte les écoles les plus nombreuses et les plus diversifiées sur le plan socioéconomique et socioculturel.

Mise en contexte

L'intimidation en milieu scolaire est présente depuis longtemps. Au cours des 15 dernières années, plusieurs actions ont été posées par le gouvernement pour prévenir et traiter la violence à l'école. Par exemple, la publication du *Plan d'action pour prévenir et traiter la violence à l'école 2008-2011*¹ à la suite des recommandations du vérificateur général dans son rapport de 2005² et l'intégration de dispositions dans la *Loi sur l'instruction publique (LIP)* pour lutter contre l'intimidation et la violence en milieu scolaire. Malgré ces actions, la question de la violence en milieu de travail demeure très actuelle pour le personnel enseignant et continue d'être une préoccupation. Elle concerne toutes les personnes fréquentant les établissements d'enseignement et implique des mesures de prévention qui touchent autant les élèves que les personnels scolaires, dont les enseignantes et les enseignants.

Quand il s'agit de politique publique, il est plus facile de faire l'unanimité sur les constats observés que sur les actions à mettre en œuvre. Lors même que les constats et les actions se conjuguent, il arrive encore que les actions mises en œuvre ne suffisent pas face à l'ampleur des enjeux ou du nombre d'organismes en cause. Dans le cas du *Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation 2020-2025*³ (ci-après le plan), les actions proposées semblent judicieuses et en apparence adéquatement planifiées. De plus, les constats posés sont largement partagés par un grand nombre de ministères et d'organismes qui sont heureusement parties prenantes, reflétant la hauteur des problèmes et de leurs multiples déclinaisons, dont celles concernant notre école publique.

Agir sur la violence, sous toutes ses formes

À ce chapitre, la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) prend une part active depuis déjà longtemps dans les efforts visant à lutter contre l'intimidation et la violence en milieu scolaire. Dans les services publics, les enseignantes et les enseignants constituent sans aucun doute la profession la plus exposée aux conséquences directes et indirectes de l'intimidation et de la cyberintimidation chez les jeunes d'âge scolaire. Rappelons que le dépôt d'un mémoire sur le projet de loi n° 56 en 2012⁴ fut l'occasion de faire valoir le point de vue de la profession enseignante sur ces enjeux, tout comme celui qui a été déposé dans le cadre du processus législatif ayant mené à la mise sur pied de l'institution autonome du Protecteur national de l'élève⁵. Finalement, pour résumer la position de la FAE, citons un extrait du mémoire portant sur le projet de loi n° 47,⁶ qui traduit les assises sur lesquels doivent s'appuyer toutes les interventions en milieu scolaire faites en matière d'intimidation et de cyberintimidation :

¹ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, La violence à l'école : ça vaut le coup d'agir ensemble! volume 1, no 3, hiver 2011*, Bibliothèque et archives nationale du Québec, [En ligne]. [\[https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/1940788\]](https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/1940788) (Consulté le 26 novembre 2024).

² VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC. *Rapport de 2004-2005, Tome 1, Chapitre 3 - Interventions en matière de violence dans les établissements publics d'enseignement secondaire*, [En ligne]. [\[https://www.vgq.qc.ca/Fichiers/Publications/rapport-annuel/2004-2005-T1/fr_Rapport2004-2005-T1-Chap03.pdf\]](https://www.vgq.qc.ca/Fichiers/Publications/rapport-annuel/2004-2005-T1/fr_Rapport2004-2005-T1-Chap03.pdf) (Consulté le 26 novembre 2024).

³ Et de sa première itération, le *Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation 2015-2018, Ensemble contre l'intimidation, une responsabilité partagée*.

⁴ FAE. *Mémoire de la Fédération autonome de l'enseignement déposé à la Commission de la culture et de l'éducation à l'occasion des consultations particulières sur le projet de loi no. 56 Loi visant à lutter contre l'intimidation et la violence à l'école*, 2012, 33 pages.

⁵ FAE. *Mémoire de la Fédération autonome de l'enseignement déposé à la Commission de la culture et de l'éducation à l'occasion des consultations particulières sur le projet de loi no.9 Loi sur le protecteur national de l'élève*, 2022, 11 pages.

⁶ FAE. *Mémoire de la Fédération autonome de l'enseignement déposé à la Commission de la culture et de l'éducation à l'occasion des consultations particulières sur le projet de loi no.47 Loi visant à renforcer la protection des élèves*, 2024, 15 pages.

« La mission de l'école publique québécoise, qui consiste à instruire, socialiser et qualifier les élèves, doit s'incarner dans un milieu d'apprentissage sûr et sécurisant pour les populations d'élèves. Il s'agit d'une responsabilité partagée par l'ensemble des personnes œuvrant dans le réseau de l'éducation, dont le personnel enseignant, qui est en première ligne des services éducatifs. »

Il y va du bien-être des élèves et de celui du personnel scolaire, dont les enseignantes et enseignants. Selon une étude⁷ menée en partenariat avec la FAE, 20 % des enseignantes et des enseignants ont vécu de la cyberintimidation entre 2015 et 2017. Parmi eux, près de 41 % ont subi de la cyberintimidation de la part d'un parent d'élève et un peu plus de 36 %, d'un élève. La cyberintimidation est un phénomène très grave qui peut sérieusement affecter la santé mentale d'un individu tant dans la sphère professionnelle que dans celle personnelle.

Force est de constater que l'usage généralisé des réseaux sociaux dans la dernière décennie ainsi que l'impact technologique et social de la pandémie de la COVID-19 depuis 2020 sont des facteurs pouvant augmenter ces données pour le personnel enseignant. On se souvient que la période pandémique a engendré de nombreux bouleversements de nature professionnelle pour le personnel enseignant, entraînant des répercussions importantes tant sur le plan pédagogique que sur le plan personnel. De plus, l'engouement pour les nouvelles technologies et les pressions qui sont exercées sur les enseignantes et enseignants pour que ceux-ci intègrent dans leur pratique professionnelle certains outils, notamment les applications qui permettent d'établir un contact avec les élèves ou leurs parents en dehors des heures de travail, comportent des risques qu'il ne faut pas sous-estimer. En la matière, la prudence est de mise.

D'ailleurs, les statistiques de plusieurs enquêtes démontrent que le secteur de l'enseignement présente un niveau élevé de détresse psychologique déjà identifié en 2011 comme le secteur de travail le plus à risque avec une prévalence de 20,8 %⁸, alors que plus récemment, une vaste enquête de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) montre que la prévalence de la détresse psychologique chez le personnel des écoles primaires et secondaires est aujourd'hui de 56,7 %⁹.

Dans le cadre de l'*Enquête québécoise sur la santé de la population*¹⁰, le secteur de l'enseignement représentait une prévalence de 30,7 % en comparaison avec le reste de la population (23 %) quant à la détresse psychologique ressentie au travail. L'éducation est l'un des secteurs où la violence en milieu de travail, qu'elle soit interne ou externe, est la plus répandue selon la littérature scientifique¹¹.

⁷ UQAM. Service aux collectivités, Fédération autonome de l'enseignement et centrale des syndicats du Québec, *Évaluation de l'ampleur du phénomène de la cyberintimidation envers le personnel enseignant du primaire et du secondaire : habiletés technologiques en cause?* Juin 2018, [En ligne]. [\[https://sac.uqam.ca/upload/files/Cyberharcèlement_Personnel_enseignant.pdf\]](https://sac.uqam.ca/upload/files/Cyberharcèlement_Personnel_enseignant.pdf) (Consulté le 26 novembre 2024).

⁸ VÉZINA, M., CLOUTIER, E., STOCK, S., LIPPEL, K., FORTIN, É., DELISLE, A., ST-VINCENT, M., FUNES, A., DUGUAY, P., VÉZINA, S. et PRUD'HOMME, P. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST (EQCOTESST)*. Études et recherches. Montréal : IRSST. [En ligne]. [\[https://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-691.pdf\]](https://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-691.pdf) (Consulté le 26 novembre 2024).

⁹ PELLETIER, M., et VIVIERS, S. (2023, 19 juillet). Risques psychosociaux du travail et détresse psychologique liés au travail des personnels scolaires au Québec en contexte pandémique. Communication dans le cadre du 22^e Congrès de l'AIPTLF.

¹⁰ CAMIRAND, H., CONUS, F., DAVISON, A., DUPONT, K., GONZALEZ-SICILIA, D., JOUBERT, K. et NIYIBIZI, J. (2023). *Enquête québécoise sur la santé de la population 2020-2021*. Institut de la statistique du Québec, 328 pages. [En ligne]. [\[https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/enquete-quebecoise-sante-population-2020-2021.pdf\]](https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/enquete-quebecoise-sante-population-2020-2021.pdf) (Consulté le 26 novembre 2024).

¹¹ PELLETIER, Mariève, LIPPEL, Katherine et VÉZINA, Michel. *Chapitre 9 La violence en milieu de travail*, Rapport québécois sur la violence et la santé, INSPQ, 2018. [En ligne]. [\[https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_chapitre-9.pdf\]](https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_chapitre-9.pdf) (Consulté le 26 novembre 2024).

De récentes études menées au sein de plusieurs pays ont documenté la prévalence de la violence physique et psychologique perpétrée envers le personnel enseignant, principalement par les élèves ou leurs parents¹², et plus spécifiquement concernant la cyberintimidation¹³. Selon des statistiques de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)¹⁴, l'enseignement est le deuxième secteur d'activité le plus affecté par les lésions de cette nature et le nombre d'indemnisations à la suite de lésions attribuables aux différentes formes de violence a augmenté au cours des dernières années.

Donc, au vu de ce qui précède, vous comprendrez tout l'intérêt que la FAE porte au plan d'action.

À propos du plan d'action 2020-2025

Il convient de souligner que ce plan est le fruit d'une démarche non partisane réunissant tous les partis politiques et regroupant plusieurs ministères et organismes dont la vision est de « faire du Québec un endroit où l'intimidation n'est pas acceptée et où les comportements bienveillants sont valorisés. »

Ce plan d'action vise l'atteinte des quatre objectifs suivants :

1. *Sensibiliser la population et promouvoir des comportements positifs pour prévenir et contrer l'intimidation;*
2. *Intervenir auprès des personnes qui sont victimes, témoins ou auteures d'actes d'intimidation;*
3. *Soutenir l'action et l'innovation dans les différents milieux;*
4. *Améliorer les connaissances et favoriser le transfert de pratiques novatrices.*

Ces quatre objectifs s'articulent ensuite en trois orientations, à savoir :

- *Orientation 1 : Intensifier les actions pour réduire la cyberintimidation;*
- *Orientation 2 : Assurer un climat sain, sécuritaire et positif pour l'ensemble des jeunes;*
- *Orientation 3 : Accroître les initiatives pour les personnes en contexte de vulnérabilité.*

Étant donné la mission de la FAE, nos observations se limiteront à l'orientation 2, laquelle comporte sept mesures ciblant spécifiquement le réseau scolaire québécois, incluant les élèves et le personnel, le tout sous l'égide du ministère de l'Éducation (MEQ).

¹² Ibid.

¹³ VILLENEUVE, Stéphane et BISAILLON, Jérémie. *Cyberharcèlement envers le personnel enseignant du primaire et du secondaire : prévalence, et effets du genre des victimes et de leurs habiletés sur les réseaux sociaux*, Éducation et francophonie, vol. 49, no. 2, automne 2021. [En ligne]. [<https://www.erudit.org/fr/revues/ef/2021-v49-n2-ef06680/1085305ar/>] (Consulté le 26 novembre 2024).

¹⁴ COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST), *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail*, 2019-2022. [En ligne]. [<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/statistiques-violence-stress-harcèlement-en-milieu>] (Consulté le 26 novembre 2024).

Constats en lien avec l'orientation 2

La lecture du *Bilan provisoire 2020-2023*¹⁵ du plan permet de constater qu'aucune mesure de l'orientation ciblant le réseau scolaire n'a été achevée et qu'aucune des « réalisations importantes » ne provient de l'orientation 2. Minimale, les sept mesures visées par cette orientation reçoivent la mention « en cours », mais sans plus de détails. Rappelons que selon le texte du plan, il s'agit pourtant « de soutenir le milieu scolaire dans le maintien d'un climat sain, sécuritaire et positif » et « offrir des formations qui permettent au personnel scolaire de conserver un haut niveau de compétences ».

Maintenant, voyons les sept mesures de l'orientation 2 qui visent à soutenir les milieux :

7. Accompagner les établissements scolaires dans l'élaboration de lignes directrices pour baliser les interventions et les responsabilités relatives à l'utilisation éthique du numérique.

Les établissements scolaires pourront s'appuyer sur des orientations et des balises en matière d'utilisation éthique du numérique en contexte scolaire ainsi que sur l'ensemble du personnel scolaire pour assurer la mise en œuvre des lignes directrices visant la sécurité et le bien-être des élèves.

Responsabilité : MEQ

Collaboration : MSP, MJQ

Budget : —

Observations de la FAE

Le seul indice de l'existence de cette mesure se résume à l'extrait du plan d'action qui précède ainsi qu'à la mention « en cours » dans le document *Bilan provisoire* précité. Ainsi, il est difficile pour nous de dégager un constat précis sur cette mesure puisque les informations ne sont pas disponibles. Aucune précision ou information supplémentaire n'indique les avancées pour cette orientation ou ne permet de conclure que lesdites lignes directrices sont prêtes à être présentées au réseau ou d'être mises en œuvre. Ces deux étapes sont souvent éloignées l'une de l'autre pour des raisons de ressources humaines et financières.

Un calendrier de production et de déploiement de cette mesure permettrait, par exemple, d'en connaître l'état d'avancement. Enfin, au sujet du déploiement, cette étape nécessiterait un important effort de diffusion et de mise en œuvre de la part du MEQ et des organismes scolaires.

L'absence de sommes vis-à-vis la catégorie « Budget » réfère aux ressources internes que le MEQ entend consacrer à la réalisation de cette mesure. Espérons que d'autres ressources seront prévues pour sa mise en œuvre dans le réseau.

8. Soutenir les apprentissages sur l'utilisation responsable des médias sociaux et des technologies chez les jeunes pour les amener à devenir des citoyens et citoyennes responsables à l'ère du numérique.

¹⁵ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation 2020-2025 S'engager collectivement pour une société sans intimidation, Bilan provisoire 2020-2023*. [En ligne]. [<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/famille/publications/plan-action-concerte-prevenir-contrer-intimidation>] (Consulté le 26 novembre 2024).

La promotion des pratiques éducatives et pédagogiques ainsi que des conduites éthiques à adopter, pour être un citoyen ou une citoyenne responsable à l'ère du numérique, sera abordée de différentes façons à l'aide des éléments contenus dans le Programme de formation de l'école québécoise.

Responsabilité : MEQ

Collaboration : —

Budget : 450 000 \$

Observations de la FAE

Le nouveau programme Culture et citoyenneté québécoise (CCQ) comprend, tant au primaire qu'au secondaire, des éléments correspondants partiellement à la mesure 8. Notons qu'il s'agit de notre interprétation de la mesure 8 puisque son libellé n'est pas aussi explicite. Il demeure que la mise en œuvre du programme CCQ en est encore à ses balbutiements en 2024.

La FAE a souligné à de nombreuses reprises au MEQ que la formation initiale et la formation continue du personnel enseignant en lien avec le programme CCQ n'étaient pas à la hauteur de ce nouveau programme profondément différent de celui qu'il remplace (Éthique et culture religieuse). En outre, le matériel pédagogique fait défaut étant donné la précipitation avec laquelle le programme a été lancé. Ainsi, d'ici à ce que le programme CCQ puisse remplir la mission qui lui est impartie indirectement par la mesure 8, en tout ou en partie, il s'écoulera sans doute encore plusieurs années.

9. Soutenir le développement des compétences et de l'expertise du personnel scolaire en matière de relations saines et positives.

À partir des besoins en milieu scolaire, des activités de formation et d'accompagnement du personnel scolaire en matière de prévention et d'intervention selon divers contextes seront prévues. Ces activités s'appuieront notamment sur des notions sociales et émotionnelles telles que la conscience de soi, l'autorégulation, la conscience sociale, les compétences relationnelles et la prise de décision responsable.

Responsabilité : MEQ

Collaboration : —

Budget : —

Observations de la FAE

En septembre 2024, le MEQ a rendu disponible une formation obligatoire¹⁶ en ligne intitulée « Le pouvoir d'agir des adultes œuvrant auprès d'élèves en matière d'intimidation et de violence, notamment les violences à caractère sexuel ». Celle-ci vise à soutenir le réseau de l'éducation dans ses obligations de formations obligatoires introduites par la *Loi sur le protecteur national de l'élève*, qui a modifié la *Loi sur l'instruction publique* en lien avec le plan de lutte à l'intimidation et la violence. Cette formation est basée sur les données probantes et les bonnes pratiques issues de la recherche et elle est destinée à l'ensemble du personnel scolaire.

¹⁶ Selon les dispositions de l'article 75.1 de la *Loi sur l'instruction publique*, cette formation est destinée à l'ensemble du personnel scolaire.

Nous pouvons considérer que cette formation répond à certaines visées de la mesure 9. Cependant, une seule formation en ligne ne saurait constituer en elle-même des « activités de formation et d'accompagnement du personnel scolaire », particulièrement en ce qui concerne l'accompagnement. En fait, la tendance du MEQ à favoriser les formations en ligne, sans offrir d'autres suivis et surtout sans le soutien du personnel détenant l'expertise, ne contribue pas concrètement à « soutenir le milieu », comme le veut le libellé de l'orientation 2.

De plus, la nature spécifique de la formation proposée apporte un certain questionnement quant à ses activités qui « s'appuieront notamment sur des notions sociales et émotionnelles telles que la conscience de soi, l'autorégulation, la conscience sociale, les compétences relationnelles et la prise de décision responsable ». Est-ce que cette mission revient vraiment à l'école et au personnel scolaire?

10. Accompagner le milieu scolaire dans une meilleure prise en compte de la diversité sexuelle ou de genre et de la diversité des familles.

Les personnes prenant les décisions éducatives au sein des établissements scolaires seront sensibilisées aux réalités des jeunes et des familles appartenant à la diversité sexuelle ou de genre ainsi qu'à leur droit au respect et à la dignité. Des outils d'information seront également conçus en collaboration avec la Fédération des comités de parents du Québec.

Responsabilité : MEQ

Collaboration : Fédération des comités de parents du Québec, MJQ (Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie [BLCHT])

Budget : 50 k\$

Observations de la FAE

Pour cette mesure, nous vous invitons à prendre connaissance du mémoire qui a été présenté au Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie, dans le cadre des consultations sur le Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2023-2028 par la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, dont la FAE est membre (voir annexe).

11. Collaborer aux travaux visant le développement de compétences du futur personnel scolaire en matière de prévention et de réduction de la violence et de l'intimidation.

Le référentiel de compétences professionnelles de la profession enseignante constitue le principal document de référence pour l'élaboration des programmes universitaires en enseignement. Des modifications au référentiel ont été proposées concernant les aspects relatifs à la socialisation, à la prise en compte des compétences sociales et relationnelles ainsi qu'aux facteurs de risque, de protection et de prévention chez les clientèles plus vulnérables. Des stratégies visant à outiller les étudiants et étudiantes stagiaires ou les enseignants et enseignantes en insertion professionnelle pourront aussi être élaborées de façon complémentaire et en partenariat avec le réseau et les responsables de la formation initiale du personnel enseignant.

Responsabilité : MEQ

Collaboration : MES

Budget : —

Observations de la FAE

Le *Référentiel de compétence* dont il est question a nécessité plus de trois ans de travaux d'une équipe de chercheurs universitaires et subséquemment de fonctionnaires du MEQ. Pendant ces travaux, les organisations syndicales et patronales avaient été consultées et mises à contribution à de nombreuses reprises.

Malgré ce qui précède, soulignons qu'au moment de sa diffusion en 2020, la FAE avait identifié de nombreux problèmes majeurs dont :

- trop de compétences déclinées en trop de dimensions;
- la vision déconnectée de la réalité des milieux et de la pratique enseignante;
- des contenus peu réalistes et des empiétements potentiels sur l'autonomie professionnelle.

Il convient de considérer le référentiel pour ce qu'il est, soit un outil destiné à la formation initiale des maîtres. Même dans ce rôle, il existe un risque d'induire des attentes irréalistes chez les étudiantes et les étudiants. Quant aux enseignantes et aux enseignants en exercice, il faut insister sur le fait que ce n'est pas un document prescriptif et qu'il ne change aucunement les encadrements légaux, réglementaires et contractuels en vigueur.

Finalement, rappelons que le MEQ abaisse constamment les exigences relatives à l'obtention d'une autorisation d'enseigner dans un contexte inédit de pénurie de main-d'œuvre. Jusqu'ici, la FAE n'a connaissance d'aucune démarche de consultation sur le référentiel concernant les visées de la mesure 11.

12. Poursuivre le déploiement d'agentes et agents de soutien régionaux climat, violence et intimidation (ASR) ayant pour mission d'accompagner le réseau scolaire dans le maintien d'un climat sain, sécuritaire et positif.

Le déploiement d'ASR pour répondre à des particularités régionales et à des besoins précis concernant la lutte contre l'intimidation se poursuivra. Ces agents et agentes soutiennent l'action en matière de prévention et de traitement de la violence à l'école, en prenant en compte la réalité et les besoins régionaux. Ils favorisent ainsi l'instauration d'un climat sécuritaire, inclusif et ouvert à la richesse de la diversité dans l'ensemble des centres de services scolaires et des écoles.

Responsabilité : MEQ

Collaboration : —

Budget : 6,5 M\$

Observations de la FAE

La mesure 12 a le potentiel d'avoir des résultats concrets dans les milieux puisqu'elle devrait se traduire par des ressources humaines en première ligne pour aider le personnel scolaire. Cependant, nous nous questionnons sur la matérialisation du déploiement de ces personnes. Dans le cadre d'une rencontre d'information sur le *Plan de prévention de la violence et de l'intimidation dans les écoles 2023-2028* à l'automne 2023, le MEQ avait présenté dans l'axe « soutenir » de ce plan, une mesure pour former et déployer des équipes d'intervention dans les établissements scolaires à risque élevé.

Le MEQ a également présenté une mesure pour la mise en place d'une ressource professionnelle qui sera responsable de la mise en œuvre des mesures incluses dans le *Plan de prévention de la violence et de l'intimidation*, soit minimalement une ressource par centre de services scolaire (CSS), modulable en fonction de l'effectif scolaire. La mesure 12 semble correspondre partiellement aux mesures présentées dans l'axe « soutenir » du plan du MEQ. La présence minimale d'une ressource professionnelle par CSS, et peut-être plus selon l'effectif scolaire, apparaît plus adaptée puisqu'elle permet de rapprocher l'expertise des milieux. La réalité dans une même région peut varier alors plus l'expertise est proche des milieux, plus elle est en mesure de répondre à ses besoins spécifiques.

Dans les circonstances, il semble que la mesure 12 et les sommes correspondantes seraient plus utiles en étant réparties par organisme scolaire, plutôt que par région. Concrètement, cela implique de faire passer les montants prévus pour cette mesure du MEQ vers les organismes scolaires, par l'entremise des règles budgétaires. En somme, les montants alloués pour cette mesure ne semblent pas refléter les besoins observés dans les milieux, notamment lorsqu'il s'agit d'étendre la portée d'un service sur un aspect aussi sensible.

13. Comprendre et prévenir la polarisation des discours pouvant mener à des conflits, à des violences ou à de l'intimidation.

Un portrait des manifestations de la polarisation des discours sera dressé, et des outils et un accompagnement différencié seront offerts aux milieux à sensibiliser aux différentes formes de polarisation (la droite extrême, le populisme, le masculinisme, le suprémacisme blanc, etc.) et à leurs conséquences sur la sécurité, le climat scolaire et le vivre-ensemble.

Responsabilité : MEQ

Collaboration : Centres de services scolaires, ASR, chercheurs et chercheuses dont les travaux portent sur le climat interculturel des écoles, Recherche et actions sur les polarisations sociales, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI).

Budget : 250 000 \$

Observations de la FAE

L'offre de ressources de la part du RAPS (Recherche et actions sur les polarisations sociales) est diversifiée, mais parfois sommaire dans son contenu. Le « portrait des manifestations de la polarisation des discours » reste à dresser. À l'année 4 du plan quinquennal, cette absence de résultat est questionnable. L'anglais semble occuper une place prépondérante dans les travaux de recherche et dans les publications du RAPS. La nécessité pour les chercheurs de publier les résultats de recherche dans les revues scientifiques anglophones peut être compréhensible, mais elle ne contribue pas à diffuser les résultats de recherches et à outiller les milieux. Un des problèmes de mise en œuvre de cette mesure réside possiblement dans l'éparpillement des ressources disponibles. Élargir le mandat des agentes et des agents de soutien régionaux en incluant ce volet et en augmentant leur présence dans les milieux contribuerait peut-être à mieux opérationnaliser la mesure 13.

Avant d'aller vers un plan 2025-2030...

Il convient de saluer le bien-fondé du plan concerté 2020-2025. La collaboration entre plusieurs ministères et des organismes démontre qu'en ce qui concerne les graves enjeux sociaux que sont l'intimidation et la cyberintimidation, la responsabilité d'agir doit être partagée entre les différents acteurs. Les solutions ne peuvent pas provenir uniquement de l'école et du personnel scolaire. Le plan concerté gagnerait sans doute à assurer une meilleure diffusion des ressources offertes par l'ensemble des ministères et des organismes, certaines pouvant s'avérer utiles pour le réseau scolaire. Cela dit, à la lecture du bilan provisoire, force est de constater que les sept mesures propres au réseau scolaire pour les années 2020-2025 sont encore en développement et que malheureusement peu d'effet tangible est visible dans les milieux. Ainsi, il apparaît nécessaire que l'information circule davantage afin d'avoir un état d'avancement plus représentatif de la réalité et des actions davantage planifiées avec les acteurs du réseau.

Quoiqu'il soit impératif de prendre les moyens nécessaires pour contrer la violence sous toutes ses formes, incluant l'intimidation et la cyberintimidation, il est pressant que le MEQ produise un véritable bilan complet et circonstancié portant sur les mesures de l'orientation 2. Ainsi, le réseau de l'éducation disposera d'un outil tangible pour réfléchir à la suite des choses.

Les recommandations soumises par la FAE sont les suivantes :

- 1- La FAE recommande que le MEQ produise un bilan final afin que le réseau de l'éducation dispose d'un véritable bilan complet et circonstancié portant sur les mesures de l'orientation 2, et ce, préalablement à la mise en œuvre d'un nouveau plan d'action afin de pouvoir en dégager des orientations plus réalistes.
- 2- La FAE recommande au MEQ la réalisation des mesures prévues à l'orientation 2 du *Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation 2020-2025*, dont la mise en œuvre de ce dernier n'est pas terminée.
- 3- La FAE recommande le déploiement d'agentes et d'agents de soutien régionaux pour chacun des CSS afin de rapprocher l'expertise des milieux.
- 4- La FAE recommande de tenir compte de l'impact technologique et social de la pandémie de la COVID-19 et des nouvelles technologies utilisées au travail pour établir des mesures permettant d'assurer un milieu de travail sain pour la santé physique et psychologique du personnel enseignant.
- 5- La FAE recommande que les ressources offertes par les ministères et les organismes soient largement diffusées.



Grandes orientations de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation

Mémoire présenté au Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie, dans le cadre des consultations sur le Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2023-2028

Qu'est-ce que la Table nationale?

Sa mission

La Table nationale a pour mission de **favoriser la concertation entre les différents partenaires des réseaux de l'éducation**. Elle voit à favoriser une meilleure compréhension des réalités des personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, trans, intersexes, queer ou en questionnement (LGBTIQ). Elle vise à promouvoir des valeurs de respect, d'inclusion et d'acceptation à l'égard de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres.

De plus, elle vise la promotion de comportements pacifiques afin de prévenir et de contrer les phénomènes d'intimidation, de violence, d'hétérosexisme¹, de cissexisme², de cyberintimidation, d'homophobie et de transphobie vécus par la population étudiante, au secteur primaire, secondaire, collégial, universitaire, ainsi que dans les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, et par les membres du personnel.

Sa composition

La Table nationale est composée d'une très grande diversité d'actrices et d'acteurs intervenant dans les milieux de l'enseignement, provenant notamment du ministère de l'Éducation, du ministère de l'Enseignement supérieur, d'organisations patronales, d'organisations syndicales, d'associations de directions et de cadres, de comités de parents et d'associations étudiantes.

À l'annexe I, vous trouverez la liste des organismes membres de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation.

¹ Système de pensée institutionnalisé qui défend et promeut la supériorité de l'hétérosexualité à l'exclusion des autres identités et orientations sexuelles. (Source : CHAMBRE DE COMMERCE GAIE DU QUÉBEC (2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*, p. 13.)

² Système de pensée institutionnalisé faisant de la cissexualité la norme unique à suivre en matière d'identité de genre. À noter, la cissexualité est la correspondance entre l'identité de genre d'une personne et son sexe biologique ou assigné à la naissance. (Source : CHAMBRE DE COMMERCE GAIE DU QUÉBEC (2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*, p. 5.)

Quelques remarques sur la consultation

Il aurait été souhaité que les dispositions suivantes soient mises en place afin d'assurer une participation et une consultation riches des parties prenantes pour l'élaboration du nouveau plan de lutte contre l'homophobie et la transphobie :

- Que l'échéancier pour le dépôt de mémoires fût connu des parties prenantes dans un délai raisonnable;
- Qu'un document de consultation pour encadrer la réflexion fût mis à la disposition des parties prenantes, comme cela a été fait lors de précédentes consultations, dans un délai raisonnable.

Recommandations de la Table nationale

1. Recommandation principale : politique institutionnelle en matière de diversité sexuelle et de pluralité des genres

À l'intérieur des établissements d'enseignement, une politique institutionnelle permet d'encadrer les pratiques et la gouvernance pour atteindre des visées précises. En matière de diversité sexuelle et de pluralité des genres, en l'absence de politique institutionnelle, les initiatives mises en place demeurent inégales d'un établissement à l'autre et se pérennisent difficilement. L'adoption d'une politique institutionnelle en la matière permettrait de diminuer ces inégalités tout en dotant les établissements d'orientations à jour en fonction desquelles faire évoluer leurs pratiques.

Recommandation

Obliger les établissements d'enseignement à adopter une politique institutionnelle en matière de diversité sexuelle et de pluralité des genres et à ajuster leurs politiques institutionnelles existantes.

- o Pour les établissements d'enseignement autre que collégial et universitaire : que les centres de services scolaires, les commissions scolaires et les établissements privés adoptent une politique en matière de diversité sexuelle et de pluralité des genres, et que les codes de vie des établissements soient arrimés à cette politique.
- o Pour les établissements d'enseignement collégial et universitaire : que ceux-ci se dotent d'une politique institutionnelle spécifique.
- o Pour tous les établissements : que ces politiques institutionnelles comprennent ce qui suit, mais ne s'y limitent pas :
 - des dispositions relatives aux personnes usagères et au personnel;
 - l'offre de soutien de l'établissement lors du dévoilement ou de la transition d'une personne usagère ou membre du personnel, dans le respect des besoins exprimés par celle-ci;
 - des dispositions pour garantir le droit des personnes usagères de mettre en place les espaces, les groupes ou les structures qu'elles désirent pour faire de leur milieu d'enseignement un espace sécuritaire, en accord avec la jurisprudence canadienne³;
 - des règles claires entourant le respect du droit à la vie privée et la divulgation d'informations relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre des personnes usagères à leurs parents, en accord avec la législation québécoise;

³ ALBERTA (2017). *An Act to Support Gay-straight Alliances*, SA, chapitre 3.

- les moyens qui seront obligatoirement mis en œuvre pour garantir la diffusion de cette politique au sein du personnel, des personnes usagères et des parents lorsque ces dernières sont mineures;
 - une assurance que ces politiques institutionnelles résultent notamment d'une consultation des personnes directement concernées.
- o Pour tous les établissements scolaires : faire la promotion d'outils pertinents à l'élaboration de telles politiques institutionnelles, comme les guides élaborés par la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation⁴⁵.

⁴ TABLE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE DES RÉSEAUX DE L'ÉDUCATION (2019). *Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail : guide pour les employeurs et les syndicats.*

⁵ TABLE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE DES RÉSEAUX DE L'ÉDUCATION (2017). *Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires : guide pour les établissements d'enseignement.*

2. Soutien concret à l'éducation à la sexualité

Depuis septembre 2018, les établissements d'enseignement primaire et secondaire tant privés que publics sont tenus de dispenser des contenus obligatoires en éducation à la sexualité. Ces derniers s'avèrent incontournables pour sensibiliser les élèves à la diversité sexuelle et à la pluralité des genres. De nombreuses personnes parmi les personnels de l'éducation continuent de ne pas se sentir à l'aise ou disponibles, ou ne disposent pas des conditions requises pour préparer et enseigner ces contenus.

Recommandations

Assurer que des sexologues soient disponibles pour soutenir les personnels de l'éducation dans la livraison des contenus en éducation à la sexualité.

Optimiser le processus de dotation de ces sexologues pour assurer la stabilité ainsi que la pérennité de leur emploi.

3. Financement

Au cours des dernières années, des groupes communautaires ont développé des contenus et consolidé une expertise pertinente sur les réalités des personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres. Ces contenus ont notamment été développés grâce à des subventions publiques. Nous croyons qu'il faut consolider et continuer de développer ces ressources.

Aussi, au sein des établissements d'enseignement, des initiatives et des projets ont été soutenus, ce qui a permis leur décollage. Il faut absolument assurer la pérennisation de ces initiatives via un soutien structurant et pérenne.

Recommandations

Bonifier le financement des organismes communautaires œuvrant à la sensibilisation aux enjeux de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres

- o Bonifier le soutien financier à des initiatives en matière de sensibilisation.
- o Bonifier le soutien financier à la mission des organismes communautaires œuvrant à la sensibilisation aux enjeux de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres.

Soutenir les démarches d'adaptation des établissements d'enseignement à la diversité sexuelle et à la pluralité des genres dans une perspective d'inclusivité

- o En apportant à ces démarches un soutien financier structurant et pérenne, et non uniquement des ressources ponctuelles, permettant entre autres :
 - l'adaptation de formulaires administratifs;
 - l'adaptation de documents d'identification individuelle;
 - le développement des bibliothèques scolaires par du personnel professionnel compétent (bibliothécaires, personnes techniciennes en documentation) pour assurer la présence d'une littérature inclusive et variée;
 - l'aménagement d'espaces non genrés.
- o En s'assurant que toute nouvelle construction ou toute rénovation s'accompagne obligatoirement de l'aménagement d'espaces non genrés pour les établissements d'enseignement n'en possédant pas encore ou ne possédant pas encore d'espaces non genrés jugés adéquats.
- o En favorisant la visibilité de la diversité sexuelle, de la pluralité des genres et de tous les types de famille dans l'ensemble des manuels scolaires, de même que dans les instruments d'évaluation et d'apprentissage.

- o En reconnaissant l'expertise de certains corps d'emploi pour soutenir les processus d'adaptation au sein des établissements d'enseignement, tels que les personnels œuvrant dans les services d'animation à la vie spirituelle et à l'engagement communautaire, de psychologie, de travail social, de psychoéducation et de sexologie.

4. Formation des personnels de l'éducation

Recommandations

Former l'ensemble des personnels de l'éducation aux réalités de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres

- o Soutenir la mise à jour et l'amélioration des curriculums de formation de tous les personnels de l'éducation.
- o Rendre accessible et gratuite de la formation continue et récurrente pour tous les personnels de l'éducation déjà en emploi qui souhaiteront y avoir accès.
- o S'assurer que, par ces formations, l'ensemble des personnels connaissent leurs droits et leurs responsabilités en matière de diversité sexuelle et de la pluralité des genres.

Rendre disponible et obligatoire la formation aux réalités de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres aux cadres et aux gestionnaires du réseau de l'éducation

Soutenir financièrement les événements récurrents visant la formation et la sensibilisation du personnel de l'éducation à la diversité sexuelle et à la pluralité des genres, tels que le Colloque de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation

5. Formation des personnels des autres services publics

Recommandation

Former l'ensemble des personnels des autres services publics aux réalités de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres

- o Soutenir la mise à jour et l'amélioration des curriculums de formation de tous les personnels des services publics, notamment les suivants, mais ne s'y limitant pas :
 - les services de santé et les services sociaux;
 - les services juridiques;
 - les services policiers.
- o Rendre accessible et gratuite de la formation continue et récurrente pour tous les personnels des services publics déjà en emploi.
- o S'assurer que, par ces formations, l'ensemble des actrices et acteurs connaissent leurs droits et leurs responsabilités en matière de diversité sexuelle et de pluralité des genres.

6. Participation des instances ministérielles appropriées aux travaux de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation

Recommandation

Reconduire la collaboration établie entre les ministères et bureaux pertinents et la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation

- o Que les ministères de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Justice, ainsi que le Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie, continuent de collaborer aux travaux de la Table.

Annexe I – Liste des organismes membres de la Table nationale de lutte contre l’homophobie et la transphobie

Ministères et bureau

- Ministère de l'Éducation (MEQ)
- Ministère de l'Enseignement supérieur (MES)
- Ministère de la Justice
- Bureau de lutte contre l’homophobie et la transphobie

Associations patronales ou de services

- Association des collèges privés du Québec (ACPQ)
- Association des commissions scolaires anglophones du Québec/Quebec English School Boards Association (ACSAQ/QESBA)
- Fédération des cégeps (une personne représentant les directions aux affaires étudiantes)
- Fédération des centres de services scolaires du Québec (FCSSQ)
- Fédération des établissements d'enseignement privés (FEEP)
- Bureau de coopération interuniversitaire (BCI)

Personnel de direction ou d'encadrement

- Association québécoise des cadres scolaires (AQCS)
- Association québécoise du personnel de direction des écoles (AQPDE)
- Fédération québécoise des directions d'établissement d'enseignement (FQDE)

Associations syndicales

- Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec/Quebec Provincial Association of Teachers (APEQ/QPAT)
- Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et ses fédérations en éducation :
 - Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ)
 - Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ)
 - Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ)
 - Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ)
 - Fédération de l'enseignement collégial (FEC-CSQ)
 - Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ)
 - Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ)

- Confédération des syndicats nationaux (CSN) et ses fédérations en éducation :
 - Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) – secteur des cégeps publics et secteur des établissements privés
 - Fédération des employées et employés des services publics (FEESP-CSN) – secteur soutien scolaire et secteur soutien cégep
 - Fédération des professionnelles (FP-CSN) – secteur de l'enseignement supérieur
- Fédération autonome de l'enseignement (FAE)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et ses syndicats en éducation :
 - Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
 - Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB)
- Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), secteur collégial

Association et fédérations de parents et d'étudiantes et étudiants

- Association pour une solidarité syndicale étudiante (ASSÉ)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)
- Fédération des comités de parents du Québec (FCPQ)
- Union étudiante du Québec (UEQ)

Sports

- Réseau du sport étudiant du Québec (RSEQ)

Autres organismes

- Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres de l'UQAM
- Table provinciale de concertation sur la violence, les jeunes et le milieu scolaire (TPCVJMS)

