

PLAN D'ACTION
PROVINCIAL
2025

CADRE DE RÉFÉRENCE
CONTEXTUEL

**RÉDUIRE
L'INCIDENCE
DE LA VIOLENCE
DANS LES MILIEUX SCOLAIRES**



Association des enseignantes et
des enseignants franco-ontariens

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	2
Le portrait actuel : ce que révèlent les recherches, les sondages et les témoignages.....	3
• La montée de la violence en milieu scolaire : un enjeu systémique.....	4
• L'inclusion scolaire et le sous-financement.....	6
• L'application inégale des lois sur la sécurité en milieu scolaire	7
• Une procédure de signalement inadéquate et souvent ineffective.....	8
• Une gestion inadaptée des incidents.....	9
• Le manque de formation	10
• La réticence d'agir et le manque de transparence.....	11
Les constats.....	12
• Sous-financement du système éducatif et manque de ressources	12
• Manque de formation et d'accompagnement du personnel de l'éducation	12
• Méconnaissances des lois et politiques en matière de santé et de sécurité au travail et lacunes dans leur application.....	12
• Pressions administratives et juridiques.....	13
• Manque de communication et de transparence avec les parents	13
• Conséquences négatives de la violence à l'école sur le personnel, les élèves et le climat.....	13
Des actions concrètes : une priorité pour l'AEFO	14
• Action 1 : Outiller (axe 2 du Plan stratégique 2025-2030 de l'AEFO).....	15
• Action 2 : Former (axe 2 du Plan stratégique 2025-2030 de l'AEFO).....	16
• Action 3 : Revendiquer (axes 2 et 3 du Plan stratégique 2025-2030 de l'AEFO).....	17
• Action 4 : Collaborer (axe 3 du Plan stratégique 2025-2030 de l'AEFO)	19
Vers l'avenir	21
Plan d'action provincial de l'AEFO contre la violence au travail	22
Références	23



INTRODUCTION

Le 20 avril 2024, le conseil d'administration de l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO) a adopté une résolution visant à lutter contre la problématique croissante de la violence dans les milieux scolaires. Cette décision met en évidence une réalité indéniable : la violence dans les écoles est un problème documenté, répandu et lourd de conséquences pour le personnel en éducation, les élèves et l'ensemble des communautés scolaires.

Les enquêtes réalisées par l'AEFO, tout comme les études menées à travers le Canada par des universités et différents organismes, notamment par nos filiales sœurs, telles que la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (CTF/FCE), mettent toutes en lumière une augmentation manifeste des comportements agressifs de la part des élèves dans les écoles au cours des dernières décennies.

Les études confirment l'existence d'une crise structurelle qui rend complexe la mise en œuvre de mesures efficaces pour prévenir et réduire ces comportements dans les écoles. L'urgence d'agir afin d'assurer la protection du personnel en éducation et des élèves n'est plus à démontrer.

L'AEFO estime que l'abondance d'études au sujet de cette problématique dans les milieux scolaires justifie la priorisation d'actions concrètes. C'est dans cette optique qu'a été mis sur pied un comité ad hoc

responsable d'élaborer un plan d'action visant à réduire l'incidence de la violence dans les milieux de travail.

Afin de remplir son mandat, le comité a tout d'abord consulté les études récentes afin de mieux comprendre les divers facteurs et causes sous-jacentes à l'origine des actes perturbateurs. Ce travail préliminaire a permis de brosser le portrait actuel de la situation dans les écoles. En se basant sur une compréhension commune de la problématique, le comité a par la suite formulé des constats qui ont guidé l'élaboration d'actions concrètes et prioritaires à mettre en œuvre.

Ce présent plan d'action s'aligne sur le Plan stratégique 2025-2030 de l'AEFO en assurant la continuité de ses priorités. Il transpose les objectifs stratégiques en mesures concrètes, tout en respectant les orientations établies. Puis, il s'intègre harmonieusement aux initiatives de l'AEFO qui sont déjà en cours.

LE PORTRAIT ACTUEL

CE QUE RÉVÈLENT LES RECHERCHES, LES SONDAGES ET LES TÉMOIGNAGES

La violence en milieu scolaire désigne tout comportement, action ou omission qui cause un préjudice physique, psychologique ou émotionnel à un élève, un membre du personnel ou toute autre personne présente dans l'établissement. Elle peut se manifester sous diverses formes : agressions verbales, physiques, intimidation, harcèlement, menaces, actes de vandalisme ou encore tentative de ces actes. Cette violence compromet le climat scolaire, la sécurité et le bien-être des individus, nuisant ainsi aux apprentissages et au bon fonctionnement de l'école.

La montée de la violence en milieu scolaire : un enjeu systémique

La violence en milieu scolaire est un phénomène grandissant qui suscite de vives préoccupations, tant chez le public que chez le personnel de l'éducation. Les écoles, qui étaient autrefois perçues comme des lieux d'apprentissage sécuritaires, sont aujourd'hui confrontées à une augmentation préoccupante des comportements violents de la part des élèves.

À l'AEFO, plus de 91 % des membres qui ont répondu au sondage pancanadien « PARACHUTE » mené à l'automne 2024 par la CTF/FCE ont dit s'inquiéter « du fait que la violence (le nombre d'incidents violents, leur gravité) augmente dans les écoles publiques » (CTF/FCE, 2024, p. 18).

Selon ce même sondage, 55% des membres du personnel de l'éducation, à l'échelle nationale, ont été victime de violence ou d'agressions au cours de la dernière année (3). Parmi les répondants de l'AEFO qui ont participé au sondage en question, 91,2 % se disent plutôt en accords ou fortement en accords par l'accroissement de la violence dans les écoles publiques.

De surcroît, ils placent la violence au deuxième rang des douze facteurs affectant négativement leur milieu de travail (3).

Ces actes de violence, qu'ils soient physiques, verbaux ou psychologiques, affectent grandement le personnel de l'éducation, tel que rapporté par l'étude *In Harm's Way : The Epidemic of Violence Against Education Sector Workers in Ontario*.

« Les données suggèrent que le harcèlement et la violence ont des répercussions durables sur la santé mentale, la santé physique et la performance au travail. » [traduction libre] (Bruckert et al., 2021, p. 13)

Les élèves subissent également les contrecoups de la violence. Le rapport *Running on Fumes : Violence, Austerity, and Institutional Neglect in Ontario Schools*, publié par l'Université d'Ottawa en 2025, en fait état :

L'exposition à la violence envers le personnel éducatif à l'école a des répercussions sur l'environnement d'apprentissage des élèves et, par conséquent, sur leur bien-être émotionnel. Il va sans dire que la capacité d'apprentissage des élèves est compromise lorsqu'elles et ils sont en détresse, anxieux ou craintifs. [traduction libre] (Mallory et al., 2025, p. 28)



Quant à l'étude *Facing the Facts : The Escalating Crisis of Violence Against Elementary School Educators in Ontario*, elle indique que les violences envers le personnel enseignant ont presque été multipliées par 7 en 12 ans (Santor et al., 2019). Selon la Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (OSSTF/FEESO) le problème continue de s'aggraver. Dans son document *En sécurité à l'école : Livre blanc d'OSSTF/FEESO sur l'établissement de communautés scolaires plus sûres*. « Près de sept répondantes et répondants sur dix (69 %) ont déclaré que la violence s'était aggravée depuis la pandémie de la COVID-19. » (OSSTF/FEESO, 2025, p. 4)

L'intensification des difficultés de recrutement et de rétention dans le secteur de l'éducation est directement aussi liée à la montée des absences et au découragement croissant des travailleuses et travailleurs en éducation.

Pour les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation, il en résulte une augmentation du nombre d'absences au travail et de la probabilité d'envisager de quitter la profession. Cette réalité accroît les difficultés actuelles de recrutement et de maintien en poste des enseignantes et enseignants et d'un grand nombre de travailleuses et travailleurs en éducation. (OSSTF/FEESO, 2025, p. 4)

Dans une autre perspective, une statistique tirée d'un sondage provincial et position officielle de l'ADFO et publiés dans un Communiqué le 8 août 2024 énonce : « 83 % des directions d'école et des directions adjointes ont été témoins d'actes de violence ou de menaces de la part d'un élève envers un membre du personnel. Les directions d'école et les directions adjointes jugent cette situation inacceptable » (ADFO, 2024)

Ces données mettent en évidence une crise institutionnelle profonde. Pour remédier efficacement à la situation, il est essentiel de s'attaquer aux causes profondes du problème. La violence scolaire n'est pas seulement attribuable aux comportements individuels, elle découle aussi de failles structurelles et organisationnelles qui compromettent la sécurité et l'efficacité du milieu éducatif. Comme le précise le livre blanc de l'OSSTF/FEESO :

La violence dans les écoles est d'un problème systémique qui exige des solutions systémiques. Bien que la violence se manifeste généralement sous forme de comportements individuels, les contextes dans lesquels émergent ces comportements méritent autant d'attention que les comportements problématiques eux-mêmes. (OSSTF/FEESO, 2025, pp. 2-3)

Cette hausse alarmante de la violence en milieu scolaire, exacerbée par des failles systémiques persistantes, doit servir d'éveil collectif à l'urgence d'une mobilisation concertée visant à protéger efficacement les élèves et les professionnels de l'éducation.

L'inclusion scolaire et le sous-financement : un antagonisme marqué

Depuis plusieurs années, les établissements scolaires prônent l'inclusion en accueillant dans les classes ordinaires l'ensemble des élèves, y compris les jeunes qui rencontrent des difficultés d'apprentissage, des défis comportementaux ou des anomalies multiples. Cependant, cette inclusion ne s'accompagne pas toujours des ressources humaines et financières nécessaires pour bien soutenir les élèves, comme dénoncés dans le rapport *Running on Fumes* :



[L]e financement du système d'éducation public de l'Ontario diminue alors que les besoins augmentent. [...] [C]e manque d'investissement se traduit par des classes surpeuplées, moins d'assistantes et d'assistants en éducation, moins de ressources matérielles et physiques, des services professionnels de la santé et sociaux limités ainsi que des évaluations d'élèves reportées. Le lien entre la négligence institutionnelle et la violence initiée par les élèves est clair. [traduction libre] (Mallory et al., 2025, p. 33)

L'efficacité de l'inclusion scolaire dépend largement des ressources disponibles dans les écoles. Or, le sous-financement chronique limite la capacité à offrir aux élèves les mesures d'accompagnement adaptées. Par conséquent, les élèves et le personnel éducatif se retrouvent dans une situation difficile. Les élèves, sans aide professionnelle adéquate, peuvent en venir à exprimer leurs frustrations ou leurs

besoins de façon inappropriée, notamment par des comportements violents. Quant au personnel éducatif, il se sent souvent seul pour faire face à des situations pour lesquelles il n'a pas été préparé ou soutenu.

Les groupes de discussion sur l'éducation spécialisée menés en 2024 par la Fédération des enseignants et des enseignantes de l'élémentaire de l'Ontario (EFTO/FEÉO) ont révélé que le modèle d'inclusion actuel est un échec, autant pour les enfants, les familles que les éducateurs.

Sans un investissement accru pour du personnel qualifié, des formations spécialisées et des services de soutien, l'inclusion risque de demeurer un idéal utopique. Pire encore, elle engendre un effet néfaste : devenir, malgré ses intentions louables, un facteur de violence au sein des classes. Il est donc crucial d'agir rapidement en fournissant les ressources nécessaires pour que l'inclusion scolaire et la composition des classes ne soient plus des causes de la violence, mais bien les leviers d'un environnement d'apprentissage équitable et sécuritaire pour l'ensemble des élèves.

Selon plusieurs, « l'inclusion sans soutien adéquat est un abandon ». [...] Les classes ordinaires sont trop nombreuses pour soutenir efficacement l'inclusion des enfants ayant des besoins particuliers, surtout en l'absence de ressources humaines et d'autres ressources appropriées pour répondre aux difficultés d'apprentissage. Le personnel enseignant perçoit l'inclusion comme une mesure à peine voilée de réduction des ressources. [traduction libre] (EFTO/FEÉO, 2025, p. 64)

L'application inégale des lois sur la sécurité en milieu scolaire : un fait inacceptable

Bien que des lois régissent la santé et la sécurité au travail, leur application semble varier d'une école à l'autre et d'un conseil scolaire à l'autre. Cette disparité peut être attribuée à une mauvaise compréhension de la relation entre la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et la Loi sur l'éducation. Dans certains cas, la confusion provient d'une idée fausse selon laquelle le droit à l'éducation prime sur les droits des travailleuses et travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail. Comme l'indique l'OSSTF/FEESO :

Il est particulièrement important d'informer les administratrices et administrateurs et les employé(e)s [sic] du fait que, sauf si la vie, la santé ou la sécurité d'un élève est menacée, les droits et obligations énoncés dans la LSST ont la priorité sur les exigences établies par la Loi sur l'éducation. (OSSTF/FEESO, 2025, p. 4)

La mise en place d'un environnement scolaire sécuritaire n'est pas seulement essentielle à la qualité de l'éducation, elle constitue une obligation légale pour les conseils scolaires, comme le rappelle un guide de la loi sur la violence au travail dans les conseils scolaires :

La Loi sur la santé et la sécurité au travail fait obligation aux conseils scolaires d'évaluer et de réévaluer les risques de violence au travail et d'élaborer, tenir à jour et appliquer une politique et un programme de prévention visant à éliminer ces risques. (Ministère de l'Éducation & ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario, 2023, p. 11)

Cela dit, l'application de la LSST demeure un défi pour la majorité des employeurs. En raison d'un manque de connaissances et d'expertise, plusieurs peinent à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de leur personnel. En plus de compromettre le respect de leur obligation légale, ils exposent le personnel à des risques accrus de violence en milieu de travail, comme le rapporte le livre blanc de l'OSSTF/FEESO :

De nombreuses écoles ne respectent pas les principales exigences de la LSST. Le personnel approprié n'est pas disponible pour réduire le risque de violence physique, et les réponses aux rapports d'incidents sont rejetées comme faisant « partie du travail » ou imputées à l'enseignante ou l'enseignant ou à la travailleuse ou travailleur de l'éducation, qui sont caractérisés comme n'ayant pas réussi à désamorcer la situation. Ces pratiques contreviennent directement aux normes de la LSST en matière de prévention et de signalement des incidents de violence et des préjudices

physiques subis par les travailleuses et travailleurs. (OSSTF/FEESO, 2025, p. 38)

La méconnaissance de la LSST touche aussi les membres du personnel enseignant, qui évoluent dans un climat de confusion quant à leurs droits et responsabilités. Cette ambiguïté accroît leur stress et leur sentiment d'impuissance face aux situations de violence. Sans directives claires ni soutien adéquat, il leur est difficile d'agir avec confiance lors d'incidents violents.

Cette situation entraîne un sous-signalisation des événements. Le rapport *Running on Fumes* révèle que 72 % du personnel du secteur de l'éducation en Ontario ont vécu un acte de violence qui aurait pu faire l'objet d'un signalement officiel, mais qui ne l'a pas été (Mallory et al., 2025).

« Le sous-signalisation risque d'occulter davantage la prévalence de la violence en milieu de travail et du harcèlement dans les écoles, en plus de contribuer à l'invisibilisation du problème. » [traduction libre] (Mallory et al., 2025, p. 16)

Quoi qu'il en soit, les travailleuses et travailleurs ont l'obligation de signaler à leur conseil scolaire ou à une personne superviseure « l'existence de tout risque, y compris tout incident de violence au travail, dont ils ont connaissance » (Ministère de l'Éducation & ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario, 2023, p. 24).

Une procédure de signalement inadéquate et souvent ineffective : une défaillance importante

La procédure de signalement des incidents en milieu de travail joue un rôle crucial dans la prévention et la gestion des situations de violence ou de harcèlement. Or, dans son rapport *Safer Schools For All – Addressing Violence and Harassment Against Teachers*, l'Ontario English Catholic Teachers Association (OECTA) écrit : « Nos données indiquent qu'il n'existe aucune procédure objective à suivre lorsqu'une enseignante ou un enseignant est victime d'un incident violent à l'école » [traduction libre] (OECTA, 2017, p. 5).

En l'absence d'une procédure de signalement claire et structurée, les incidents violents peuvent être banalisés ou mal interprétés, ce qui contribue à un climat de méfiance et de silence au sein du personnel.

Une grande partie du problème concernant le faible taux de signalement des incidents de violence peut être résolue par des interventions dans le système dans son ensemble. La première d'entre elles est le besoin urgent d'avoir un outil de signalement en ligne complet, rationalisé et à l'échelle de la province. (OSSTF/FEESO, 2025, p. 42)

À l'heure actuelle, la procédure de signalement est perçue par le personnel enseignant et le personnel non enseignant comme étant inutilement complexe et décourageante. Plusieurs ignorent comment signaler un incident de manière appropriée et quelles conséquences cela entraînera.

Dans certains cas, les enseignantes et enseignants ne savent pas si l'incident vécu doit être signalé; d'autres fois, ils subissent des pressions pour ne pas le signaler, parce que la direction craint que la réputation de l'établissement soit affectée si des incidents violents sont révélés. Même lorsque les signalements sont effectués, ils n'aboutissent pas toujours à une issue satisfaisante : les réunions de suivi avec la direction n'ont souvent pas lieu et aucune mesure n'est prise pour aider l'élève qui a commis un acte violent. [traduction libre] (OECTA, 2017, p. 5)



Résultat, même si les membres du personnel enseignant rapportent subir en moyenne près de 23 incidents violents par année, 38 % n'en signalent aucun (Mallory et al., 2025). Cette situation fait augmenter le taux de signalements informels, ces derniers pouvant s'avérer plus préjudiciables aux personnes concernées. « Il semblerait que le signalement informel puisse être contre-productif pour des travailleuses et travailleurs, soit parce que l'incident a été minimisé et normalisé, soit parce qu'ils ont été blâmés et humiliés » [traduction libre] (Mallory et al., 2025, p. 16).

Ces constats mettent en lumière la nécessité de sensibiliser les gestionnaires et les responsables de la santé et de la sécurité au travail au fait de recevoir les signalements de manière respectueuse et rigoureuse, tout en assurant une réponse appropriée et exempte de représailles.

Une gestion inadaptée des incidents : un laxisme flagrant

Les employeurs doivent agir sur deux fronts : d'une part, en protégeant leur personnel et leurs élèves ; d'autre part, en s'attaquant directement à la source des comportements violents pour mieux les prévenir ou les gérer.

Actuellement, la violence dans les écoles est trop souvent minimisée. Selon le sondage pancanadien Parachute, « les comités responsables de la santé et de la sécurité n'ont pris des mesures appropriées que dans 25 % des cas signalés » (CTF/FCE, 2024, p. 1).

Plutôt que de se concentrer sur les causes profondes du problème, certains employeurs perpétuent ainsi un cycle d'inaction. Pire encore, le personnel éducatif est parfois tenu responsable des actes de violence, ce qui alourdit un environnement de travail déjà insécurisant, démoralisant, voire nourri par des craintes de représailles.

Le blâme, la honte, la négation et la minimisation sont des techniques d'individualisation qui transfèrent la responsabilité des structures vers les individus. Non seulement ces techniques sont émotionnellement éprouvantes pour le personnel, mais elles constituent aussi un moyen efficace de décourager les signalements. [traduction libre] (Mallory et al., 2025, p. 16)

Par ailleurs, lorsqu'un suivi est effectué par l'employeur après un signalement, les mesures mises en place pour gérer la violence scolaire s'avèrent souvent inefficaces, voire contre-productives. Selon l'OECTA, seulement 12 % du personnel enseignant considèrent que leur école est efficace lorsque vient le temps de leur fournir les outils nécessaires pour gérer les incidents de violence ou d'agression (OECTA, 2017).

Par exemple, distribuer des équipements de protection individuelle ne s'attaque pas à la source du problème et peut envoyer le message au personnel et aux élèves que la violence est inévitable plutôt que traitable. En effet, si la fourniture d'équipements vise à assurer une certaine protection au personnel, elle peut aussi avoir l'effet contraire en banalisant la violence, en la normalisant, plutôt qu'en encourageant la recherche de solutions durables et préventives. « Par définition, l'équipement de protection individuelle sous-entend que la violence "fait partie du travail" en protégeant le corps de la travailleuse ou du travailleur sans s'attaquer à ses causes profondes » [traduction libre] (Mallory et al., 2025, p. 17).

Le manque de formation : un facteur aggravant

Un des principaux facteurs qui aggravent la problématique de la violence en milieu scolaire est le manque de formation adéquate, tant pour les gestionnaires que pour le personnel, en ce qui concerne l'application des protocoles de sécurité. Selon les données recueillies par l'OECSA, moins de 30 % des membres du personnel enseignant ont reçu une formation sur les interventions non physiques et, au sein de ce groupe, 8 % jugent la formation efficace (OECSA, 2017).

Le manque de formation entrave non seulement la prévention des incidents, mais aussi la capacité de réagir efficacement lorsqu'une situation se présente. En l'absence de directives claires et de formation adaptée pour les gestionnaires et le personnel, les protocoles demeurent

théoriques et sont rarement appliqués de manière cohérente. Cela mène à l'inaction et à une banalisation des comportements violents.

Outre leur méconnaissance des processus et des procédures, plusieurs répondantes et répondants estiment avoir reçu

une formation inadéquate sur la gestion de l'agressivité des élèves ou la désescalade des situations violentes. Fournir au personnel enseignant les connaissances et la formation nécessaires contribuera à assurer aux élèves le soutien dont elles et ils ont besoin, tout en assurant la sécurité de l'ensemble des élèves et du personnel. [traduction libre] (OECSA, 2017, p. 9)

Cette réalité soulève des réflexions importantes quant au rôle de la formation dans la mise en œuvre efficace des protocoles de sécurité et la promotion d'un climat scolaire sain, tout en mettant en lumière les défis structurels auxquels font face les établissements scolaires pour répondre aux enjeux de violence de manière cohérente et soutenue.

La réticence d'agir et le manque de transparence : un déni de responsabilité répréhensible

Un autre défi est la réticence de certaines directions à imposer des mesures disciplinaires aux élèves qui adoptent un comportement inapproprié.

Le personnel éducatif a exprimé de la frustration face à l'absence de conséquences significatives (lorsqu'il y en a) pour les comportements violents et harcelants (p. ex. : l'élève n'a même pas eu à s'excuser). [traduction libre] (Mallory et al., 2025, p. 17)

Il est possible que l'absence d'actions disciplinaires soit influencée par des considérations externes, telles que la pression des parents ou la crainte de poursuites juridiques, ce qui pourrait freiner l'intervention rapide ou décisive. Bien qu'aucune preuve documentaire ne le confirme de manière systématique, cette hypothèse paraît plausible et pourrait raisonnablement être évoquée dans des observations de terrain.

Il existe aussi un manque de communication qui laisse trop souvent les parents dans l'ombre. Ils sont privés d'informations essentielles pour comprendre pleinement la situation dans les écoles et collaborer efficacement avec le personnel scolaire.

C'est précisément à cause de cette normalisation [de la violence à l'école] que les élèves, à la maison, ne parlent pas forcément des incidents qui y surviennent. [...] Les parents peuvent aussi ne pas être informés en raison des règles de confidentialité, qui limitent la

capacité du personnel de l'éducation à alerter les parents, ainsi que l'interdiction de partager l'information publiquement. [traduction libre] (Mallory et al., 2025, p. 35)

Par ailleurs, ne disposant pas toujours de toutes les données nécessaires concernant les défis auxquels est confronté le personnel de l'éducation et les établissements scolaires, certains parents, au lieu de soutenir les efforts éducatifs, risquent d'aggraver involontairement les tensions. Cette dynamique peut parfois prendre la forme de comportements hostiles à l'égard du personnel scolaire.

« Le harcèlement de la part des parents se traduit principalement par des propos irrespectueux, des cris et/ou des injures. Selon les témoignages recueillis, ces comportements sont vécus comme dégradants et humiliants, les parents remettant fréquemment en cause l'autorité et les compétences professionnelles du personnel scolaire. [traduction libre] (Bruckert et al., 2021, p. 8)

De toute évidence, la gestion des comportements inappropriés en milieu scolaire soulève plusieurs défis, notamment une application parfois limitée des mesures disciplinaires et des difficultés de

communication entre l'école et les parents. Ces éléments complexifient la réponse aux incidents et peuvent freiner une collaboration efficace pour assurer un climat scolaire serein.

Conclusion

La violence à l'école est un problème sérieux qui ne peut être réglé avec des solutions superficielles. La situation nécessite une mobilisation collective impliquant les gouvernements, les conseils scolaires, le personnel enseignant, les syndicats et les parents.

L'inclusion scolaire ne peut fonctionner sans les ressources nécessaires pour encadrer les élèves avec des besoins particuliers.

Puis, la peur des conflits ou des poursuites judiciaires ne doit pas compromettre le maintien d'un climat sécuritaire dans les écoles. Pour améliorer la situation, il est impératif de mieux appliquer les lois, d'assurer un suivi efficace des signalements et de renforcer la collaboration entre l'ensemble des actrices et des acteurs du milieu scolaire. Sans ces efforts, les écoles continueront d'être des lieux où l'apprentissage et le bien-être sont menacés.

LES CONSTATS

01.

Sous-financement du système éducatif et manque de ressources

- L'inclusion scolaire des élèves ayant des besoins particuliers ne bénéficie pas de ressources humaines et financières adéquates.
- Le sous-financement des écoles limite le recrutement du personnel et la mise en place de stratégies de prévention de la violence.
- La charge de travail excessive du personnel de l'éducation nuit à la gestion efficace des situations de crise et contribue à l'épuisement professionnel et à l'absentéisme.

02.

Manque de formation et d'accompagnement du personnel de l'éducation

- La formation du personnel est insuffisante pour leur permettre de désamorcer les conflits et de gérer efficacement les comportements perturbateurs et la violence.
- Les membres du personnel confrontés à des situations de crise manquent de soutien de la part de leur employeur.

03.

Méconnaissances des lois et politiques en matière de santé et de sécurité au travail et lacunes dans leur application

- Les lois et protocoles en lien avec la santé et la sécurité au travail ne sont pas appliqués de façon uniforme dans les écoles et les conseils scolaires.
- Les procédures de signalement des incidents violents sont floues et diffèrent d'un établissement à l'autre.
- Les employeurs méconnaissent leurs devoirs et responsabilités en vertu de la LSST.

LES CONSTATS

04.

Pressions administratives et juridiques

- Le mode de gestion axé sur le clientélisme et la priorisation de l'image de l'établissement empêchent certaines administrations scolaires de réagir aux actes de violence commis par les élèves.
- La peur de la réaction des parents et la crainte des poursuites judiciaires sont d'autres facteurs qui expliquent que certaines administrations scolaires évitent de prendre des mesures disciplinaires à l'endroit d'élèves qui commettent des actes de violence à l'école.

05.

Manque de communication et de transparence avec les parents

- De façon générale, les parents reçoivent peu d'informations concernant la gestion de la violence assumée par l'école de leur enfant, ce qui nuit à leur collaboration avec le personnel éducatif et à leur éventuelle responsabilisation pour les actes violents commis par leur enfant.
- L'absence d'informations concernant les services disponibles et les droits des enfants avec besoins particuliers peut entraîner de la frustration chez les parents.

06.

Conséquences négatives de la violence à l'école sur le personnel, les élèves et le climat

- Un climat d'insécurité causé par des comportements violents peut affecter les élèves, incluant celles et ceux qui ne sont pas directement victimes de violence.
- Un climat scolaire malsain nuit à l'apprentissage et au bien-être psychologique des élèves.
- Le personnel de l'éducation peut éviter de faire valoir ses droits par crainte de représailles de la part des parents et de leur employeur ou encore des conséquences indirectes de leur signalement, notamment en lien avec leur affectation.

DES ACTIONS CONCRÈTES

UNE PRIORITÉ POUR L'AEFO

L'abondance d'études disponibles permet d'établir des constats structurés et d'orienter les actions à entreprendre. À partir de ces analyses, le comité a développé un plan d'action articulé autour de quatre axes d'intervention stratégiques. Ce plan d'action propose des solutions concrètes, pragmatiques et réalisables, qui sont également flexibles afin d'être adaptées aux réalités changeantes des différents milieux. L'AEFO s'engage à mettre à jour continuellement ses connaissances et à effectuer une analyse approfondie des données les plus récentes. Les mesures proposées seront ainsi ajustées et améliorées de façon continue, ce qui assurera des recommandations toujours pertinentes et adaptées.

Action 1

Outiller

Axe 2 du Plan stratégique
2025-2030 de l'AEFO)



Objectif

Offrir un soutien concret aux membres ainsi qu'aux représentantes syndicales et représentants syndicaux afin de renforcer leur autonomie et la confiance en leur capacité d'intervention lors d'incidents violents qui surviennent dans leur milieu de travail.

Enjeu

Les membres ainsi que les représentantes syndicales et représentants syndicaux font face à des situations où ils doivent défendre leurs droits, souvent dans un climat d'incertitude et sous la crainte de représailles. Un manque de connaissances, d'outils adéquats ou de soutien de la part de leur employeur peut les placer en position de vulnérabilité par rapport à l'administration et aux processus administratifs.

Besoin

Il est essentiel de mettre à la disposition des membres ainsi que des représentantes syndicales et représentants syndicaux des outils clairs, des références fiables et un cadre d'intervention qui leur permettront de mieux comprendre leurs droits et d'agir de manière proactive en cas d'incidents violents dans leur milieu de travail. Un accès simplifié à ces ressources est nécessaire pour favoriser leur préparation aux cas de violence et leur réactivité dans ce type de situation.

Démarche

La création d'un microsite centralisera outils et informations dans un espace interactif, convivial et à jour. Conçu comme un centre de ressources, il accompagnera, appuiera et informera les membres grâce à des guides pratiques, des modèles de documents de signalement et des conseils stratégiques. Cette plateforme favorisera le partage d'expertise, la diffusion des nouveautés et renforcera la solidarité syndicale. Véritable coffre à outils, elle soutiendra activement les représentants et tous les membres dans leurs démarches et leur engagement syndical.

Action 2

Former

Axe 2 du Plan stratégique 2025-2030 de l'AEFO



Objectif

Renforcer les compétences et l'expertise des représentantes syndicales et représentants syndicaux afin qu'ils puissent exercer avec assurance leur rôle en matière de santé, de sécurité et de prévention de la violence en milieu de travail.

Enjeu

Pour lutter efficacement contre la violence en milieu de travail, il est essentiel que les représentantes syndicales et représentants syndicaux maîtrisent pleinement leur rôle et leurs responsabilités en vertu de la LSST. Leur méconnaissance des obligations et des responsabilités en vertu de la LSST peut limiter leur efficacité dans la défense des membres. De plus, en raison du roulement des représentantes syndicales et des représentants syndicaux, il est impératif d'assurer une transmission continue des connaissances afin de garantir une protection adéquate des travailleuses et travailleurs en tout temps.

Besoin

Il est crucial d'assurer une éducation continue et structurée des déléguées syndicales et délégués syndicaux, des membres des comités mixtes de santé et de sécurité au travail (CMSST) et des présidences d'unités afin de les doter de compétences essentielles à l'exercice de leurs fonctions. Cela leur permettra d'intervenir avec confiance auprès des employeurs et de garantir le respect des droits des travailleuses et travailleurs.

Démarche

La mise en place d'un programme de formation destiné aux déléguées syndicales et délégués syndicaux, aux membres des CMSST et aux présidences d'unités permettra de leur fournir des outils pratiques pour mieux comprendre, appliquer et faire respecter la législation en matière de santé, sécurité et prévention de la violence au travail. Ce programme garantira une transmission continue des connaissances et favorisera une culture de prévention et d'intervention proactive au sein des milieux de travail.

Action 3

Revendiquer

**Axes 2 et 3 du Plan
stratégique 2025-2030
de l'AEFO**



Objectif

Assurer une gestion cohérente et efficace de la violence en milieu de travail en renforçant la prévention, l'intervention et le suivi.

Enjeu

Le système actuel présente plusieurs lacunes qui nuisent à une gestion efficace de la violence en milieu de travail. L'absence de procédures de signalement claires et accessibles combinée à un manque de ressources et de coordination des actions limite la capacité pour les employeurs, les membres ainsi que leurs représentantes et représentants à intervenir de manière proactive. Le financement du système d'éducation demeure insuffisant et les procédures de signalement manquent d'uniformité, ce qui entraîne une réponse fragmentée et inefficace lors d'incidents violents. Ces failles compromettent à la fois la prévention de la violence et la réactivité face aux situations de violence.

Besoin

Plusieurs éléments échappent au contrôle direct du syndicat, mais doivent être revendiqués pour assurer une gestion efficace de la violence en milieu de travail. L'accès à l'information pour les syndicats et les CMSST notamment, les rapports sur les signalements doivent être renforcés afin de garantir des interventions éclairées. Des procédures de signalement claires, accessibles et uniformisées sont nécessaires pour assurer une réponse rapide aux incidents violents. Un financement adéquat doit être alloué pour soutenir les membres et garantir des ressources suffisantes. L'instauration de comités CMSST multi-sites avec des mandats uniformisés et une représentation syndicale consolidée est essentielle pour assurer une meilleure coordination des efforts pour adresser la violence. La libération de spécialistes dédiées et spécialistes dédiés est indispensable pour offrir un appui concret aux membres et alléger la charge de l'équipe d'administration. Enfin, des formations obligatoires en désescalade de conflits et en gestion de classe doivent être mises en place afin de doter le personnel des compétences nécessaires pour prévenir et gérer efficacement les situations à risque, permettront d'encadrer les responsabilités des employeurs et des syndicats, tout en harmonisant les pratiques et en favorisant leur amélioration continue. Des positions syndicales structurées guideront l'AEFO dans ses consultations et négociations, ce qui assurera une approche cohérente et un suivi rigoureux de ses engagements.

Action 3

Revendiquer

**Axes 2 et 3 du Plan
stratégique 2025-2030
de l'AEFO**



Démarche

L'efficacité des mesures de protection du personnel de l'éducation doit être évaluée et améliorée de façon continue. L'uniformisation des procédures de signalement des incidents violents garantira une collecte de données représentative, facilitant l'analyse des tendances et des besoins. Un financement adéquat est essentiel pour assurer la pérennité de ces efforts. L'harmonisation des structures de travail renforcera la collaboration entre les parties prenantes, notamment les syndicats. Déléguer certaines responsabilités à des spécialistes réduira la charge de l'équipe administrative et améliorera sa conformité aux lois et politiques en matière de santé et de sécurité au travail. En priorisant la formation et la prévention, il est possible d'agir en amont pour prévenir la violence en milieu scolaire plutôt que d'y réagir après coup. Ces orientations permettront d'encadrer les responsabilités des employeurs et des syndicats, tout en harmonisant les pratiques et en favorisant leur amélioration continue. Des positions syndicales structurées guideront l'AEFO dans ses consultations et négociations, ce qui assurera une approche cohérente et un suivi rigoureux de ses engagements.

Action 4

Collaborer

Axe 3 du Plan stratégique 2025-2030 de l'AEFO



Objectif

Renforcer la collaboration entre les actrices et acteurs clés des milieux éducatifs (élèves, parents, membres de l'éducation, partenaires communautaires) afin de mieux prévenir et gérer la violence en milieu scolaire.

Enjeu

L'absence de collaboration entre les actrices et acteurs clés du milieu de l'éducation fragilise la prévention et la gestion de la violence en milieux scolaires. Sans synergie, les interventions restent fragmentées, exposant davantage les élèves aux conflits. Un manque de communication prive souvent les parents des outils nécessaires pour soutenir leur enfant sur les plans éducatif et disciplinaire. Sans directives claires ni soutien adéquat, le rôle des parents, qui devrait être complémentaire à celui de l'école, s'affaiblit. L'absence de coordination entre les services sociaux, les organismes communautaires et les établissements scolaires empêche une approche de la problématique cohérente, qui est essentielle afin d'intervenir efficacement dans le cas d'incidents violents et ainsi de garantir un environnement sécuritaire pour toutes et tous.

Besoin

Pour assurer une gestion efficace de la violence en milieu scolaire, il est crucial de renforcer la collaboration. Actuellement, un manque de coordination et de cohésion entre les actrices et acteurs clés du milieu de l'éducation affaiblit la prévention de la violence et limite l'efficacité des interventions. Il est nécessaire d'optimiser la communication entre l'école et les familles afin d'assurer un suivi adapté aux élèves en difficulté et de renforcer la prévention de la violence. Les parents, souvent mal informés ou insuffisamment outillés, doivent avoir un meilleur accès aux ressources et aux stratégies leur permettant de soutenir adéquatement leur enfant. Par ailleurs, les écoles ont besoin d'un soutien structuré de la part des organismes communautaires et des services sociaux afin d'adopter une approche globale et cohérente face aux défis liés à la violence scolaire. Une meilleure coordination avec les services de sécurité publique est également essentielle afin d'assurer une réponse efficace aux situations de crise. De plus, la formation de partenariats avec différents groupes, tels que l'Association des directions et directions adjointes des écoles de langue française de l'Ontario (ADFO), les écoles de formation du personnel enseignant, les regroupements de parents et les organismes spécialisés en éducation et en santé mentale, est indispensable afin de contribuer à l'élaboration de stratégies concertées et adaptées aux réalités du terrain. En mettant en place des mécanismes clairs de collaboration et en favorisant une concertation plus étroite, il devient possible de bâtir des solutions durables et efficaces afin de garantir un environnement scolaire, sécuritaire, inclusif et bienveillant.

Action 4

Collaborer

Axe 3 du Plan stratégique 2025-2030 de l'AEFO

Démarche

L'AEFO saisira les occasions de se positionner comme cheffe de file dans les discussions visant à renforcer la collaboration entre les actrices et acteurs clés du milieu de l'éducation. Il s'agira d'accueillir et de favoriser les échanges, d'instaurer des dialogues constructifs, d'établir des partenariats stratégiques et de mobiliser les parties prenantes afin de structurer une réponse collective et cohérente face à la violence scolaire. En encourageant une concertation active et en impliquant pleinement les parents dans l'encadrement et le soutien de leur enfant, l'AEFO contribuera à l'élaboration de solutions adaptées et durables. Cette approche permettra de mettre en œuvre des mesures réalistes et efficaces qui assureront une prévention renforcée de la violence et une meilleure gestion des comportements violents en milieu scolaire.



VERS L'AVENIR



Le cœur de ce plan d'action demeure l'engagement de l'AEFO à proposer des actions concrètes afin de lutter contre la violence en milieu scolaire. Notre démarche ne se limitera pas à des constats ; elle conduira à des solutions tangibles et adaptées aux réalités du terrain. En mettant en place des stratégies précises, en revendiquant des ressources essentielles et en assurant un suivi rigoureux, l'AEFO agira pour transformer les écoles en milieux sécuritaires, où le personnel éducatif pourra exercer son métier sans crainte et où les élèves pourront apprendre dans un environnement sain.

Loin des discours théoriques, l'AEFO mettra l'accent sur des mesures immédiates et réalisables, soutenues par la mobilisation de ses membres et la concertation avec des partenaires clés. Chaque initiative visera à renforcer la formation, à améliorer les procédures, à assurer un financement adéquat et à établir des collaborations solides avec les différentes instances. Par l'entremise des négociations et des comités syndicaux patronaux, l'AEFO veillera à ce que ses engagements se traduisent en actions concrètes et durables, au bénéfice de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur de l'éducation.

L'avenir ne dépend pas d'attentes passives, mais d'initiatives fortes et structurées. L'AEFO continuera d'agir et de revendiquer des solutions concrètes dans le but d'assurer un climat scolaire, sécuritaire et respectueux.

Chaque pas vers l'avant dans ce dossier prouvera notre engagement indéfectible à protéger le personnel de l'éducation et à assurer son bien-être. La violence dans les écoles ne doit plus être considérée comme une fatalité. Elle doit devenir un enjeu sur lequel nous prenons position par des actions claires, efficaces et engagées.

PLAN D'ACTION PROVINCIAL DE L'AEFO CONTRE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

DES ACTIONS CONCRÈTES POUR RÉDUIRE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL.

Ces initiatives sont en lien avec les axes 2 et 3 du [plan stratégique 2025-2030](#) : une AEFO qui défend, soutient et outille ses membres; et une AEFO influente, stratégique et rassembleuse.

Action 1

OUTILLER

Créer une plateforme numérique centralisée

- Guider les membres
- Faciliter le processus des signalements
- Offrir des outils et des conseils pratiques
- Fournir des ressources et des références juridiques fiables

Action 2

FORMER

Développer un programme de formation structuré

- Former les déléguées et délégués, membres des CMSST et présidences d'unités
- Renforcer la compréhension et l'application de la LSST
- Assurer une transmission continue des connaissances
- Favoriser une culture de prévention et d'intervention proactive

Action 3

REVENDIQUER

Développer des positions syndicales claires pour guider les revendications

- Revendiquer de la formation sur la LSST pour tout le personnel
- Uniformiser les pratiques et outils des CMSST centralisés
- Exiger un financement adéquat pour l'éducation spécialisée
- Réclamer plus de rigueur dans l'application de la discipline progressive

Action 4

COLLABORER

Positionner l'AEFO comme un acteur central dans les discussions sur la violence en milieu scolaire

- Saisir les occasions pour se positionner comme acteur clé
- Créer des espaces de dialogue constructif avec des acteurs clés
- Établir des partenariats stratégiques avec des acteurs clés
- Développer des solutions concertées pour une gestion efficace des comportements violents

RÉFÉRENCES

Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO). (2025). *Plan stratégique 2025-2030 de l'AEFO*. https://aefo.on.ca/wp-content/uploads/2025/02/AEF_002-Strategic-Plan-Poster-FNL2.pdf

Bruckert, C., Santor, D., & Mario, B. (2021). *In Harm's Way : The Epidemic of Violence Against Education Sector Workers in Ontario*. Université d'Ottawa.

Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (CTF/FCE). (2024). *Parachute en bref*. https://www.ctf-fce.ca/wp-content/uploads/2023/12/At-a-glance-parachute-fall2024_Final-FR.pdf

Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (CTF/FCE). (2024). *AEFO_Report for PARACHUTE – Fall 2024*.

Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (OSSTF/FEESO). (2025). *La sécurité dans les écoles – Document d'orientation d'OSSTF/FEESO sur l'établissement de communautés scolaires plus sûres*.

Fédération des enseignants et des enseignantes de l'élémentaire de l'Ontario (EFTO/FEÉO). (2025). *Promises Unfulfilled – Addressing the Special Education Crisis in Ontario*. https://www.etfo.ca/getmedia/adbd1f02-ccd0-44d6-8fcd-49566ec70abf/250312_FullExec_PromisesUnfulfilled.pdf

Mallory, D., Bruckert, C., Ismail, H. & Santor, D. (2025). *Running on Fumes : Violence, Austerity, and Institutional Neglect in Ontario Schools*. Université d'Ottawa. <https://drive.google.com/file/d/1SYsWgNMIUQ7iEv9cGPqjtjEJcpcboHV/view>

Ministère de l'Éducation & ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario. (2023). *Violence au travail dans les conseils scolaires – Un guide de la loi*. <https://files.ontario.ca/mlitsd-workplace-violence-in-school-boards-guide-fr-2023-11-23.pdf>

Ontario English Catholic Teachers Association (OECTA). (2017). *Safer Schools For All – Addressing Violence and Harassment Against Teachers*.

Santor, D., Bruckert, C. & McBride, K. (2019). *Facing the Facts : The Escalating Crisis of Violence Against Elementary School Educators in Ontario*. <https://drive.google.com/file/d/1h8CT4zpJfawCW2RXFAUZ-Jxh45RHAYSW/view>

Éducation publique / Profession enseignante. (2025, 3 janvier). *Démocratie, droits des travailleurs et travailleuses*.

Association des directions et directions adjointes des écoles franco-ontariennes (ADFO) – *Communiqué du 8 août 2024*



æfo | Association des enseignantes et
des enseignants franco-ontariens

Tél.: 613 244-2336 | 1 800 267-4217

Courriel : aefo@aefo.on.ca

Site Web : aefo.on.ca