
**HARCÈLEMENT &
VIOLENCE FAITE
AUX
TRAVAILLEURS
DE L'ÉDUCATION**

MIS EN DANGER :
L'ÉPIDÉMIE DE VIOLENCE FAITE AUX
TRAVAILLEURS DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO

RAPPORT INTÉGRAL

« Étant donné toutes les compressions, il est de plus en plus difficile de faire notre travail. Faire plus avec moins n'est pas nécessairement une bonne chose dans le secteur de l'éducation. J'ai l'impression que nous ne sommes que des extincteurs passant d'un feu à l'autre.

~ Aide-enseignant, école primaire

Chris Bruckert, Darcy Santor et Brittany Mario
Université d'Ottawa

Novembre 2021

Avant-propos

En 2019, dans le cadre du projet sur le harcèlement et la violence faite aux éducateurs, le document intitulé « *Facing the facts: The escalating crisis of violence against elementary school educators in Ontario* » était publié. Ce rapport portait sur le vécu des éducateurs des écoles élémentaires en se concentrant principalement sur les enseignants. Dans le présent exposé, nous examinons le harcèlement et la violence dont sont victimes les travailleurs de l'éducation de l'Ontario, souvent négligés, autres que les enseignants, notamment les aides-enseignants, les éducateurs de la petite enfance, les personnes travaillant avec les enfants et les jeunes, les employés de bureau, les préposés à l'entretien, les gens de métier et les préposés aux services alimentaires. Ils sont tous essentiels au bon fonctionnement de nos écoles et ils jouent un rôle vital dans l'éducation des enfants ontariens. À notre connaissance, il s'agit de la première étude du genre à se pencher sur le harcèlement et la violence faite à ces travailleurs de l'éducation au Canada et la première à examiner différents profils de sources (c.-à-d. les élèves, les collègues, les parents et les administrateurs).

Ce rapport, qui présente les résultats de *l'Enquête sur le harcèlement et la violence faite aux travailleurs de l'éducation en Ontario*, comprend sept sections : (1) Portée de la question : le harcèlement et la violence faite aux travailleurs de l'éducation examine l'ampleur, la fréquence et la nature du harcèlement et de la violence en milieu de travail dont sont victimes les intervenants en classe et le personnel de soutien des écoles en Ontario; (2) Impacts, coûts et adaptation met l'accent sur les effets multiformes et multidimensionnels du harcèlement et de la violence en milieu de travail; (3) Contexte : âge et incivilité explore la relation entre les taux de harcèlement et de violence et l'incivilité en milieu de travail; (4) Réactions et signalements décortique la réaction administrative et institutionnelle à la violence et au harcèlement; (5) Groupes désignés : vulnérabilité, expériences et réactions examine les façons dont le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, l'indigénéité et la racialisation influencent la nature du harcèlement et de la violence et les mesures de riposte; (6) Comparaison entre les intervenants en classe et le personnel de soutien reflète les différences entre le vécu de ces deux groupes; et (7) Préparation et formation rend compte le niveau de préparation des travailleurs de l'éducation à gérer les incidents de harcèlement et de violence et leurs besoins en formation. Le Conclusion du rapport inclut un résumé et des recommandations. Mise en garde : ce rapport contient des descriptions de violence en milieu de travail susceptibles d'être dérangeantes pour certains lecteurs.

Méthodologie

Entre le 3 février et le 13 mars 2020, peu avant la pandémie de COVID-19, 3 854 travailleurs de l'éducation du SCFP (Ontario) ont participé à *l'Enquête sur le harcèlement et la violence faite aux travailleurs de l'éducation (Ontario), 2018-2019*. Ces travailleurs, qu'il s'agisse d'intervenants en classe (aides-enseignants, éducateurs de la petite enfance désigné) ou du personnel de soutien scolaire (employés de bureau, concierges, techniciens informatique, préposés à l'entretien) ont été interrogés sur leurs expériences à une grande variété de harcèlement au travail (injures, insultes et dénigrements) ainsi que de menaces, tentatives et agression physique (coups, coups de pied, bousculades) au cours de l'année scolaire 2018-2019. Ils ont été interrogés sur les réactions collégiales et administratives à ces incidents et sur l'impact que le harcèlement et la violence ont eu sur leur bien-être physique, émotionnel, professionnel, mental et social. En plus de documenter les expériences, l'objectif de cette recherche était d'évaluer comment le harcèlement et la violence sont conditionnés par l'environnement scolaire et par les identités croisées des travailleurs. L'étude a déployé une approche mixte dans laquelle des données quantitatives et qualitatives ont été utilisées pour fournir une image complète du vécu des travailleurs de l'éducation. L'analyse quantitative a été générée à l'aide du logiciel SAS/STAT, version [9.4] du système SAS pour Windows 10, et les questions ouvertes ont été codées de manière thématique dans le logiciel NVivo v.12 et ensuite soumise à une analyse horizontale et verticale. Pour maintenir la confidentialité, toutes les citations sont en italique mais sans autres identifiants (par exemple, le sexe, le conseil scolaire).

Les chercheurs

Dre Chris Bruckert est professeure de criminologie à l'Université d'Ottawa. Depuis plus de vingt-cinq ans, elle mène des recherches, enseigne et se mobilise contre la violence sexiste. Dr Darcy A. Santor est psychologue clinicien et professeur de psychologie à l'Université d'Ottawa. Il s'intéresse depuis longtemps à la santé mentale des jeunes et à la santé mentale en milieu scolaire. Brittany Mario est candidate au doctorat en criminologie à l'Université d'Ottawa et elle participe au projet « *Le harcèlement et la violence faite aux éducateurs* » depuis 2019. Ses intérêts de recherche comprennent la violence sexospécifique et les répercussions sur la santé mentale des femmes victimes de violence.

Remerciements

Nous tenons à remercier les participants qui ont participé, malgré leur emploi du temps chargé, pour répondre aux questions sur leurs expériences et pour avoir fourni des descriptions ouvertes et franches. Nous remercions le SCFP/Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (SCFP/CSCSO) pour l'aide qu'il a apportée en envoyant l'enquête à ses membres, et les dirigeants des sections locales du SCFP qui ont fait la promotion de la recherche auprès de leurs membres. Cette recherche a été financée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

Citation recommandée

Bruckert C., Santor, D., & Mario, B. (2021). *Mis en danger : L'épidémie de violence faite aux travailleurs de l'éducation en Ontario*. Ottawa (Ontario) : Université d'Ottawa.

Table des matières

Avant-propos	1
Table des matières.....	1
Principales conclusions.....	2
Que nous dit la littérature?.....	3
Définitions du harcèlement et de la violence.....	4
Données démographiques de l'échantillon	5
1. Portée de la question : le harcèlement et la violence faite aux travailleurs de l'éducation.....	6
1.1 Harcèlement à l'encontre des travailleurs de l'éducation : vue d'ensemble	6
1.2 Violence faite aux travailleurs de l'éducation : vue d'ensemble.....	9
1.3 Fréquence des incidents de harcèlement et de violence	10
1.4 Augmentation des taux.....	12
2. Impacts, coûts et adaptation.....	13
2.1 L'ampleur de l'impact sur la santé et le bien-être des éducateurs.....	13
2.2 Impact sur la santé physique et mentale	14
.....	14
2.3 Coûts professionnels	15
2.4 Coûts économiques : absentéisme et coûts associés	15
2.6 Le harcèlement et la violence physique ont des impacts durables	17
2.7 Y faire face	18
3. Contexte : âge et incivilité	20
4: Réactions et signalement	21
4.1 Signaler les incidents de harcèlement et de violence	21
4.2 Réactions administratives et professionnelles à la violence et au harcèlement	21
4.3 Représailles et réprimandes pour avoir signalé des incidences de harcèlement ou de violence	22
5: Groupes désignés : vulnérabilité, expériences et réaction	23
5.1 Les femmes	23
.....	24
5.2 Les personnes qui s'identifient comme en situation de handicap	25
5.4 Les PNAC	26
5.4 Les LGBTQ+.....	28
6 : Comparaison entre les intervenants en classe et le personnel de soutien	29
6.1 Fréquence du harcèlement et de la violence.....	29
6.2 Fonctionnement des intervenants en classe et du personnel de soutien	30
7. Préparation et formation	31
Conclusion : l'inévitabilité de la violence en milieu de travail.....	33
Ouvrages cités.....	36

Principales conclusions

- Quatre-vingt neuf pour cent des répondants ont signalé avoir fait l'objet d'au moins un acte, une tentative ou une menace de recours à la force physique de la part d'une ou plusieurs sources (élèves, parents, collègues, administrateurs) au cours de l'année scolaire 2018-2019. La plupart des actes de violence étaient initiés par des élèves : 70 % des intervenants en classe et du personnel de soutien ont subi un ou plusieurs actes de force physique de la part d'un élève (y inclut des coups ou des coups de pied, les mordu, un objet lancé à la tête) au cours de l'année scolaire 2018-2019.
- Les taux de harcèlement notés par des intervenants en classe et du personnel de soutien scolaire dans les écoles élémentaires de l'Ontario sont alarmants : 95 % des répondants à l'enquête ont signalé avoir fait l'objet d'au moins un type de harcèlement de la part d'une ou de plusieurs sources (élèves, parents, collègues, administrateurs) au cours de l'année scolaire 2018-2019.
- Les femmes ont signalé des niveaux plus élevés de harcèlement de la part des élèves et des parents, ainsi que des niveaux plus élevés de violence de la part des élèves par rapport à leurs homologues masculins. Les femmes ont déclaré faire plus d'heures supplémentaires, une augmentation de la charge de travail, une moindre capacité à répondre aux exigences du travail et des impacts familiaux plus significatives.
- Les répondants PNAC ont rapporté un nombre plus élevé de représailles après un incident de harcèlement ou de violence. Les cas de violence et de harcèlement vécus par les répondants PNAC comprenaient des insultes raciales, des microagressions et le ciblage de symboles religieux et culturels (par exemple, le hijab).
- Les répondants en situation de handicap ont signalé des niveaux de harcèlement de la part de collègues et d'administrateurs plus élevés que ceux qui ne s'identifient pas comme tels. Ils ont aussi fait état de niveaux élevés de représailles et d'absence d'accommodement (y inclut lorsque le handicap a été contracté sur le lieu de travail).
- Le harcèlement et la violence ont des effets durables sur la santé mentale et physique ainsi que sur le rendement professionnel. Des niveaux plus élevés de harcèlement et de violence verbale, et des niveaux plus élevés de violence physique, sont associés à un amincissement de la santé physique et mentale, ainsi que du rendement professionnel, même lorsqu'ils sont évalués six mois après l'année scolaire au cours de laquelle l'incident ont eu lieu.
- Les résultats de cette recherche suggèrent que 18 % des A.-E. ont été diagnostiqués comme souffrant du SSPT après le pire incident de harcèlement dont ils ont fait l'objet et que 13,5 % des A.-E. ont été diagnostiqués comme souffrant du SSPT après le pire incident de violence dont ils ont fait l'objet au cours de l'année écoulée. Les résultats de l'enquête indiquent qu'un intervenant en classe ou membre du personnel de soutien sur six courent un risque imminent d'épuisement professionnel (7,21 %) ou satisfont aux critères formels d'épuisement professionnel (7,86 %). L'analyse qualitative des données démontre que le risque d'épuisement professionnel et de désengagement est exacerbé lorsqu'un manque de respect, de soutien et de reconnaissance au niveau collégial et administratif s'ajoute à des attentes professionnelles qui augmentent rapidement.
- Selon des estimations prudentes, remplacer des intervenants en classe et le personnel de soutien pour le temps perdu en raison du harcèlement ou de la violence au travail coût l'Ontario au moins 3,5 millions de dollars par an.
- La violence et le harcèlement en milieu de travail ont des répercussions importantes sur la vie personnelle des travailleurs de l'éducation. Ceci est particulièrement frappant chez les intervenants en classe (aides-enseignants), 87% ayant indiqué que ces répercussions sont importantes (et souvent multiformes).
- En termes d'impact, les formes fréquentes et apparemment moins sévères de harcèlement (p.e. dénigrement) sont aussi liées à la santé et au bien-être que l'harcèlement moins fréquentes mais plus sévères (p.e. fausses accusations).
- Plus de 80 % des intervenants en classe (aides-enseignants, éducateurs de la petite enfance) et du personnel de soutien (employés de bureau, concierges, préposés à l'entretien) participant à l'*Enquête sur le harcèlement et la violence faite aux travailleurs de l'éducation (Ontario), 2018-2019* ont noté une augmentation des niveaux de harcèlement et de violence au cours des dix dernières années.
- Les résultats montrent une normalisation inquiétante de la violence en milieu de travail. Les A.-E. et les éducateurs de la petite enfance (ÉPE), en particulier, signalent que les administrateurs assument généralement que la violence « fait partie du travail », ce qui crée un contexte dans lequel les préjudices subis par les travailleurs sont minimisés ou négligés. Les participants déclarent également être blâmés lorsqu'ils sont victimes de violence au travail.

Que nous dit la littérature?

Dans le document « *Facing the Facts: The escalating crisis of violence against elementary school educators in Ontario* », nous avons conclu qu'une « crise de harcèlement et de violence contre des éducateurs des écoles élémentaires en Ontario s'est intensifiée au cours des 15 dernières années » (trad.). Nous avons également noté que, malgré l'attention médiatique (Burke, 2017; Latchford, 2017; Miller, 2019a, 2019b; Rosella, 2017; Shahzad, 2017; van Rooy, 2017; Westoll, 2017) et la mobilisation des fédérations et syndicats représentant les éducateurs (FEEO, 2018; FCE, 2018; OECTA, 2017), la violence faite aux éducateurs par les élèves a fait l'objet d'une attention académique limitée au Canada (pour des exceptions notables, voir Chen et al., 2019; Lanthier et al., 2018; Wilson et al., 2011; Younghusband, 2009). En revanche, depuis 2011, date à laquelle le Groupe de travail du *American Psychological Association Board of Educational Affairs* a publié son rapport novateur sur la violence faite aux éducateurs par les élèves, un ensemble de publication sur le sujet a émergé aux États-Unis.

Lorsque nous examinons la littérature (principalement américaine) sur la violence faite aux éducateurs, nous constatons même que les différences méthodologiques (méthode d'échantillonnage, cadre temporel, définitions de la violence) empêchent des comparaisons faciles, les études identifient systématiquement des niveaux élevés de violence faite aux éducateurs par les élèves. En effet, une méta-analyse effectuée en 2018 par Longobardi et al., (2019) a conclu que « la prévalence de tout type de victimisation violente signalée par les enseignants dans les deux ans allait de 20 % à 75 % avec une prévalence groupée de 53 % » (trad.). Il n'est pas surprenant que la violence en milieu de travail ait un impact important sur les travailleurs de l'éducation. Parmi les effets néfastes communément constatés, notons un taux de rotation élevé parmi les enseignants (Curran et al., 2019; Tiesman et al., 2014), la peur (Wilson et al., 2011), la détérioration de l'identité professionnelle (Skåland, 2016) et, peut-être le plus souvent, un amenuisement de la santé physique et psychologique (Gunnarsdottir et al., 2006; Konda, 2020; Landsbergis, 2018; Younghusband, 2009). Les impacts de la violence sur le bien-être physique et psychologique des éducateurs sont liés à une autre principale conclusion de la littérature : des niveaux élevés de stress (Fox et Stallworth, 2010; Konda, 2020, Landsbergis, 2018; Reddy et al., 2013; Wilson et al., 2011; Younghusband, 2009).

La majorité de la littérature susmentionnée se concentre sur les enseignants plutôt que sur les autres travailleurs de l'éducation (par exemple, les aides-enseignants, éducateurs de la petite enfance, employés de bureau, préposés à l'entretien, préposés aux services alimentaires), une population qui, comme l'écrivent Schofield et al. (2017) : « peut se trouver dans des situations d'emploi plus précaires et ne bénéficier pas du même niveau de protection et d'avantage contractuel, de formation, de préparation, de supervision et/ou de compensation économique [...]. Ces facteurs, et d'autres, peuvent les exposer à un risque accru de blessures causées par les élèves et augmenter les impacts potentiels des blessures au travail » (trad.). Selon une recherche menée par le SCFP-Ontario en 2017, « 58 % des aides-enseignants ont été blessés par un élève au cours d'une période d'enquête de 18 mois. Près de la moitié ont dû être hospitalisés ou recevoir des soins médicaux autres que les premiers soins sur le lieu de travail » (trad.). Il est impératif que tous les travailleurs de l'éducation soient inclus dans les conversations sur la violence au travail qui caractérise de plus en plus les écoles de l'Ontario. Le présent rapport est un pas vers cet objectif.

Imaginez ce que l'on ressent lorsque nos dirigeants gouvernementaux nous insultent constamment dans les médias? Imaginez ce que l'on ressent lorsque des parents nous jugent cupides parce que nous voulons/nécessite plus de soutien ? Imaginez ce que cela fait d'être privé d'une partie de votre heure du déjeuner ou de vos pauses parce que vous devez gérer un problème de comportement ? Imaginez ce que cela fait de ne pas pouvoir soulager votre vessie parce que ce n'est pas l'heure de la pause. Il n'y a que deux toilettes pour une équipe de cinquante personnes et vous ne pouvez pas être en retard pour votre prochaine affectation. Vous ne pouvez donc pas faire pipi pendant votre pause ou pendant que vous êtes en classe. Imaginez ce que l'on ressent lorsqu'il nous faut résister à l'envie d'étancher notre soif parce que nous aurons alors envie de faire pipi ? Imaginez ce que l'on ressent lorsqu'on est rabaissé par les enfants dont nous nous occupons, par la société et plus particulièrement par nos élus ? Nous sommes constamment marginalisés, critiqués et dénigrés par tout le monde. Il est devenu acceptable de nous traiter comme des déchets (A.-E.)

Définitions du harcèlement et de la violence

L'Enquête sur le harcèlement et la violence faite aux travailleurs de l'éducation (Ontario), 2018-2019 visait à évaluer la fréquence de diverses formes de harcèlement et de violence physique, l'impact sur la santé et le bien-être des éducateurs, et l'environnement d'apprentissage en classe.

Les définitions du harcèlement et de la violence s'appuient sur celles du ministère du Travail de l'Ontario.

Les comportements physiquement violents et menaçants sont...

L'exercice, la tentative ou la menace de force physique, ou une déclaration ou un comportement qui pourrait raisonnablement être interprété comme une menace d'exercer la force physique, par exemple :

- L'exercice de la force physique (frapper, donner des coups de pied, mordre, tirer les cheveux, lancer un objet à la tête de quelqu'un, agression sexuelle).
- Une tentative d'exercice de la force physique (essayer de frapper, de donner un coup de pied, de mordre ou de lancer un objet à la tête de quelqu'un).
- Toute menace de recours à la force physique (menaces verbales, brandir le poing au visage de quelqu'un, brandir une arme, laisser des notes ou envoyer des courriels menaçants).

Le harcèlement en milieu de travail est ...

Des paroles ou des actions importunes dont on sait, ou devrait savoir, qu'elles sont offensantes, embarrassantes, humiliantes ou dégradantes pour un travailleur ou un comportement qui intimide, isole ou discrimine la ou les personnes visées. Il comprend les brimades, le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel.

Voici quelques exemples de harcèlement au travail :

- Les railleries verbales et les dénigrement.
- Des remarques, des blagues ou des insinuations qui rabaisent, ridiculisent ou offensent.
- Des appels téléphoniques, des textos, des messages sur les médias sociaux ou des courriels offensants.
- Lorgner ou dévisager de façon inappropriée.
- Un contact physique inutile de nature sexuelle.
- Des commentaires sur les caractéristiques physiques d'une personne, ses manières ou sa conformité aux stéréotypes sexuels.
- Les railleries homophobes.
- L'intimidation.
- Les fausses accusations ou la propagation de rumeurs.

Les comportements inappropriés sont...

Des actions et/ou des mots qui peuvent ne pas atteindre le seuil du harcèlement, mais qui constituent néanmoins un comportement inacceptable dans un cadre éducatif. Contrairement au harcèlement en milieu de travail, les comportements inappropriés ne sont pas traités dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario*.

En voici quelques exemples :

- Des gestes obscènes.
- Une seule insulte verbale.
- Une attitude ou une action irrespectueuses (ne pas reconnaître l'autorité ou l'expertise de l'éducateur, dénigrer).
- Des individus qui se liguent contre la personne visée.

Une note sur le libellé sur la violence

Reconnaître que les travailleurs de l'éducation sont victimes de violence en milieu de travail de la part des élèves ne signifie pas que ces derniers sont *violents* au sens critique de la formation d'intention. Un A.-E. explique : « *Beaucoup d'entre nous sommes mal à l'aise avec des termes comme 'violence' [qui] suggèrent l'intention de nuire. De nombreux comportements auxquels nous nous heurtons sont violents par nature. Mais, les élèves eux-mêmes ne sont pas de nature violente. Ils n'ont pas la capacité de s'exprimer d'une manière sûre/attendue (par exemple, de mauvaises aptitudes à la communication ou à l'autorégulation).* »

Données démographiques de l'échantillon¹

Données démographiques personnelles

Sexe : 88 % de l'échantillon s'est identifié comme femme, 10 % comme homme, 0,08 % comme non binaire. Le reste a choisi de ne pas divulguer.

Âge : la plupart des répondants sont âgés de plus de 50 ans (35 %) ou ont entre 41 et 50 ans (30 %); 22 % ont entre 31 et 40 ans; 11 % sont âgés de moins de 30 ans. Le reste a choisi de ne pas divulguer son âge.

Race/ethnicité : la plupart des répondants se sont identifiés comme blancs (84 %); 3 % comme asiatiques, 2,6 % comme autochtones, 2,2 % comme noirs, 1 % comme moyen-orientaux et 0,9 % comme latino-américains; 4,2% des répondants ont préféré ne pas répondre.

Handicap : 6,6 % des répondants ont indiqué qu'ils s'identifient comme étant en situation de handicap, 90 % ont indiqué ne pas être en situation de handicap. Le reste a préféré ne pas répondre.

LGBTQ+ : seulement 2,4 % de l'échantillon s'identifie comme faisant partie de la communauté LGBTQ+; 95 % ont indiqué qu'ils n'en font pas partie et 2,6% ont préféré ne pas répondre.

Niveau de scolarité le plus élevé : la plupart des répondants ont indiqué être titulaires d'un diplôme d'études collégiales (67 %), 13 % d'un diplôme de premier cycle, 2,3 % d'un baccalauréat en éducation, 1 % d'un diplôme d'études supérieures en éducation, 2,3 % d'un diplôme d'études supérieures dans un autre domaine et 9 % d'un diplôme d'études secondaires.

Données démographiques professionnelles

Poste principal : la plupart des répondants (69 %) ont indiqué être des intervenants en classe, 58 % des aides-enseignants, 11 % des éducateurs de la petite enfance désignés. En outre, 12 % des répondants sont des instructeurs, des surveillants d'élèves et des membres du personnel de bibliothèque. Dix-neuf pour cent s'identifient comme étant membres du personnel de soutien, notamment des employés de bureau (9,6 %), des concierges (7,3 %), des techniciens de réseau informatique/audiovisuel (0,7 %) et des préposés à l'entretien (0,6 %).

Charge de travail : la majorité (84 %) des répondants travaillent à temps plein, 4,5 % travaillent à temps partiel permanent. Les autres sont des employés temporaires (4,3 %) ou occasionnels (4,6 %).

Expérience : le nombre moyen d'années de travail dans le secteur de l'éducation est de 13,5 ans. Environ 20 % de l'échantillon travaille depuis cinq ans ou moins, 24 % depuis 6 à 10 ans, 24 % depuis 11 à 17 ans, 20 % depuis 18 à 25 ans et 11 % depuis 25 ans ou plus.

Contact avec les élèves : les répondants ont indiqué passer, en moyenne, 43 % de leur temps avec des élèves de la maternelle à la 3^e année, 23 % avec des élèves de la 4^e à la 8^e année et 16 % avec des élèves de la 9^e à la 12^e année.

Type d'école : la plupart des répondants travaillent dans des écoles élémentaires (65 %), 4 % travaillent dans des écoles de la maternelle à la 12^e année, tandis que 3 % travaillent dans des écoles intermédiaires. Le reste travaille dans des écoles secondaires (15 %), 11% de notre échantillon a indiqué « autre ».

Taille de la communauté : la plupart des répondants (43 %) travaillent dans des communautés de 10 000 à 100 000 habitants, 22 % dans des communautés de 100 000 à 500 000 habitants, 7 % dans des communautés de 500 000 à 1 000 000 d'habitants, 13% dans des communautés de plus d'un million d'habitants.

Zone de desserte : la plupart des répondants ont décrit la zone de desserte de leur école comme étant suburbaine (41 %) ou urbaine (centre-ville) (33 %). Vingt-six pour cent ont indiqué que l'école se trouve dans une zone rurale. La plupart ont indiqué que l'école est située dans des quartiers de classe moyenne (58 %), 25 % ont décrit la zone de desserte comme étant pauvre (22 %) ou très pauvre (3 %), tandis que 14 % l'ont décrit comme étant bien lotie et 3 % ont indiqué qu'il s'agit d'une zone extrêmement riche.

¹ Les pourcentages ont été arrondis à la hausse ou à la baisse.

1. Portée de la question : le harcèlement et la violence faite aux travailleurs de l'éducation

« La violence dans le système éducatif devient une épidémie et le problème est toujours balayé sous le tapis » (A.-E.)

1.1 Harcèlement à l'encontre des travailleurs de l'éducation : vue d'ensemble

Taux de harcèlement

Selon les résultats, 75 % des intervenants en classe (aides-enseignants, éducateurs de la petite enfance) et du personnel de soutien (employés de bureau, concierges, préposés à l'entretien) font l'objet de harcèlement et de violence verbale, telles que des insultes, des dénigrements et/ou des gestes obscènes de la part des élèves, tandis que d'autres formes, telles que des commentaires qui ridiculisent, humilient ou offensent (60 %), le fait qu'on se ligue contre lui (32 %) et la diffusion de fausses accusations (25 %) sont moins fréquentes. Quarante-vingt quinze pour cent des répondants ont signalé au moins un type de harcèlement provenant d'une ou plusieurs sources au cours de l'année scolaire.

Alors que la violence physique de la part des parents, des collègues et des administrateurs est rare, les rapports de harcèlement et de violence verbale de la part des parents, des collègues et des administrateurs sont considérablement plus nombreux. En effet, environ un répondant sur six a fait l'objet de fausses accusations de la part des parents, un sur cinq de la part de collègues et un sur dix de la part d'un administrateur (directeur ou directeur adjoint). Environ un éducateur sur dix a eu l'impression que des collègues, des parents et des administrateurs se liguèrent contre lui. Ces résultats suggèrent que les intervenants en classe et le personnel de soutien sont susceptibles d'être victimes de harcèlement et de violence verbale de la part de diverses personnes (des parents, des collègues et des administrateurs).

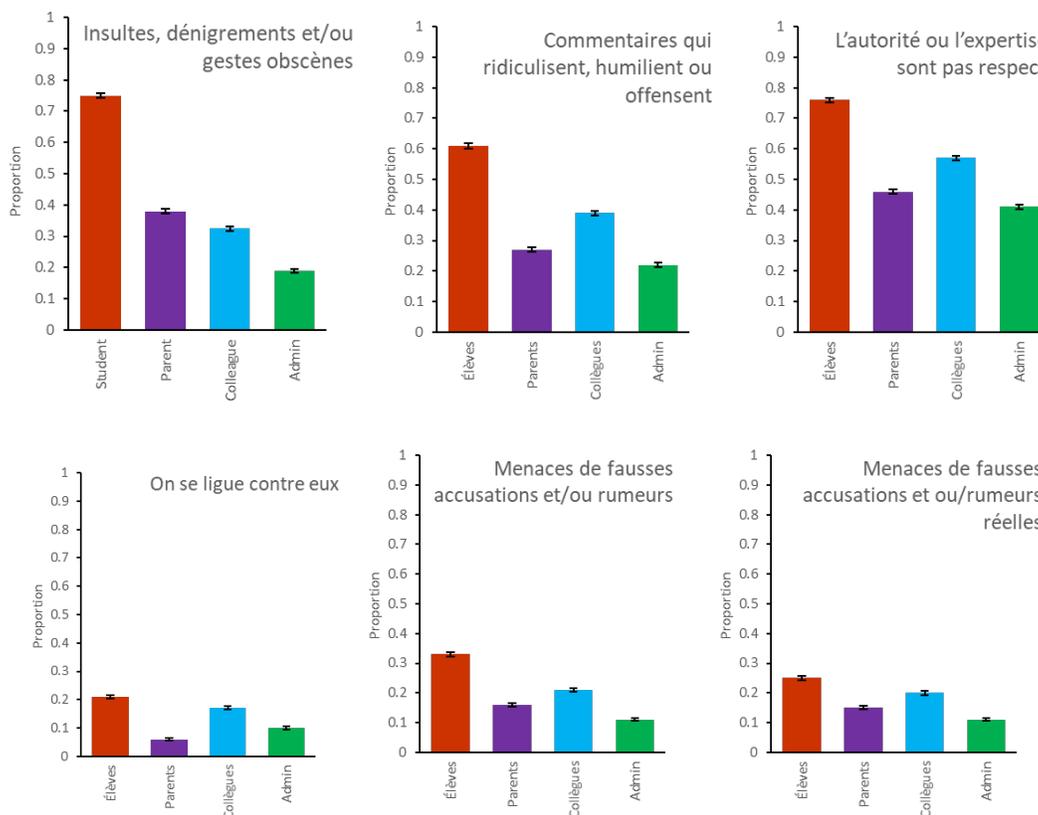


Figure 1 : taux de harcèlement dont les travailleurs de l'éducation du SCFP font l'objet

Description

Lorsque 95 % des travailleurs de l'éducation – y inclut les intervenants en classe que les employés de bureau, qui eux ne travaillent pas en classe – disent avoir été victimes d'au moins un type de harcèlement au cours de l'année scolaire 2018-2019, nous pouvons affirmer avec confiance que le harcèlement contre des intervenants en classe et du personnel de soutien dans les écoles de l'Ontario est problématique. En effet, en ce qui concerne certains travailleurs de l'éducation, l'abus est omniprésent. De dire l'un d'entre eux « *un grand groupe d'élèves [qui] ont choisi de faire preuve d'un comportement non conforme, grossier, provocateur, moqueur et violent sur le plan verbal à mon égard, et ce, de façon permanente* ».

Interrogés sur le pire incident de harcèlement ou de comportement inapproprié dont ils ont fait l'objet au cours de l'année scolaire 2018-2019, près de la moitié (48,9 %) des répondants ont indiqué que le harcèlement avait été initié par les élèves. Viennent ensuite les collègues (25,6 %) (aides-enseignants, éducateurs de la petite enfance, concierges, enseignants, à l'exclusion des administrateurs). En revanche, les parents (10,5 %) et les administrateurs (11,8 %) sont beaucoup moins susceptibles d'être nommés. Nous constatons également que les expériences et le genre de harcèlement varient selon les types d'agresseurs. Cette spécificité est examinée ci-dessous.

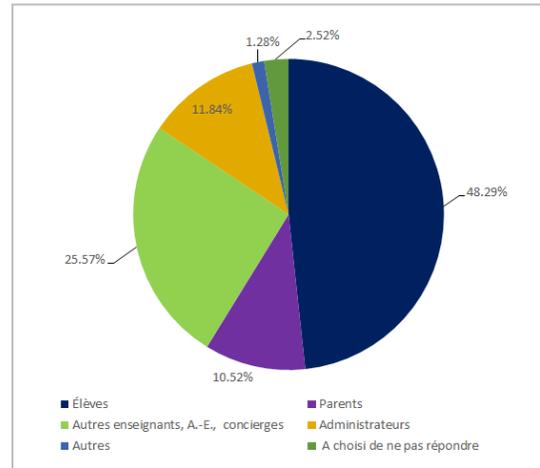


Figure 2 : personnes à l'origine du pire incident de harcèlement

Harcèlement initié par un élève

Les travailleurs de l'éducation ont décrit des abus verbaux, consistant principalement en un comportement irrespectueux tels que des cris et des jurons, de la part des élèves. L'examen de ce qui a été dit/créé met en évidence le fait que les élèves utilisent un langage raciste, sexiste, homophobe, islamophobe et fatophobe pour dénigrer les travailleurs. En d'autres termes, les identités croisées informent sur la nature des abus dont sont victimes les travailleurs. Un répondant raconte : « *l'élève m'a insulté, a juré et a dit à un autre membre du personnel que je lui avais donné un coup de pied alors qu'en fait j'ai mis en pratique les Systèmes de gestion du comportement auxquels le conseil scolaire nous forme. J'ai bloqué son coup de pied à ma jambe, avec mon pied. Il m'a traité de moche, de salope stupide, de pute, de n*** et d'enculeur. C'était un enfant de la maternelle sans diagnostic officiel.* » Une autre, soulignant la connotation sexiste d'une grande partie des abus signalés par les travailleuses, décrit le fait d'être « *rabaissée ou humiliée en raison de mon âge. Une élève de 5^e année a essayé de me faire peur en menaçant ma sécurité, en dénigrant mon âge et mon apparence « tu es grosse, vieille, tu as des verrues sur le visage, donc je n'ai pas à t'écouter »* ».

Tous les mots que vous pouvez imaginer ont été lancés à une A.-E.. Connarde, salope, pute, enculée, pédé. TOUT cela m'a été dit, à moi et à tous les autres A.-E. avec lesquels je travaille. Ça n'en finit plus (A.-E.)

Les fausses accusations ou rumeurs (ou menaces) sont également une manifestation courante du harcèlement initié par les élèves. Comme indiqué ci-dessus, 25 % des répondants ont été victimes de fausses allégations ou de rumeurs émanant d'élèves au cours de l'année scolaire 2018-2019. Les répondants racontent des histoires d'étudiants affirmant (faussement) qu'un travailleur de l'éducation avait été agressif verbalement, sexuellement ou physiquement. Ces accusations, parfois amplifiées par les parents, peuvent avoir de graves ramifications sur le bien-être des travailleurs qui vivent sous un nuage de suspicion jusqu'à ce (et parfois même après) qu'ils soient innocentés : « *un élève m'a agressé, puis m'a faussement accusé d'abus. Mes superviseurs ont téléphoné à la SAE, comme ils sont tenus de le faire. J'ai été disculpé. Mais, j'ai deux petits garçons et l'idée qu'un étudiant puisse me faire courir le risque de perdre mon emploi et mes enfants était horrible. Cela a affecté tous les aspects de ma vie* ». Des répondants ont dit que les élèves sapent fréquemment et ouvertement leur autorité ou questionnent leurs compétences professionnelles. La citation suivante illustre non seulement le dénigrement et l'irrespect, mais parle aussi de fausses accusations : « *j'ai demandé plusieurs fois à un élève d'enlever son chapeau en classe. Il a refusé et m'a dit d'aller me faire foutre et d'arrêter de le harceler. Il m'a accusé de l'intimider et a ajouté que sa mère disait qu'il n'avait pas à faire preuve de respect envers les A.-E.* »

Menaces verbales et fermeture de l'école. Commentaires grossiers, agressions verbales de la part des élèves et manque de respect en général. J'en suis à être reconnaissant de rentrer chez moi plutôt que d'aller à l'hôpital. J'ai été mordu. On m'a donné des coups de pied et des coups de poing. On m'a griffé. Ma chemise a été déchirée. On m'a lancé des objets à la tête, en plus d'insultes et de rires comme s'il s'agissait d'un jeu. C'est une occurrence RÉGULIÈRE dans notre école » (A.-E.)

Harcèlement initié par des parents

Les répondants décrivent le harcèlement de la part des parents comme étant principalement constitué de commentaires irrespectueux, de cris et/ou de jurons. Ils expliquent que l'irrespect de la part des parents est de nature dégradante et dévalorisante et que leur autorité et leurs capacités professionnelles sont souvent remises en question. Ces expériences sont clairement illustrées par l'histoire de ce répondant : « j'essayais de décrire aux parents les difficultés que leur enfant rencontrait en classe, tant sur le plan social que physique. Ceux-ci m'ont attaqué verbalement, m'accusant de ne pas faire mon travail, de n'être pas assez instruit, de ne pas protéger leur enfant des autres. J'essayais de trouver des stratégies et des solutions. Mais, ils blâmaient constamment tous ceux qui entouraient l'élève et ils ne semblaient pas intéressés à collaborer.

Un parent me méprisait en raison de mon âge. Elle s'est mise à hurler dans le couloir, à m'injurier et à dire que j'étais une blague parce que je n'étais absolument pas qualifiée pour aider son enfant. Elle a finalement été escortée hors du bâtiment (A.-E.)

Le père criait et hurlait pendant les réunions en m'accusant de beaucoup de choses, alors que j'essayais d'aider son enfant. Finalement, j'ai cessé d'aller aux réunions et le directeur a dû s'en charger ».

Harcèlement initié par un collègue

Le harcèlement de la part des collègues prend en grande majorité la forme d'une dévalorisation, d'une remise en question, d'un amenuisement et d'une sous-évaluation d'une expertise professionnelle. En fait, plus de la moitié (56 %) des répondants disent avoir vécu *au moins* un incident où des collègues les ont rabaissé ou ont remis en question/n'ont pas reconnu leur autorité et leur expertise au cours de l'année scolaire 2018-2019. Les répondants disent avoir été écartés de la prise de décision et des réunions d'équipe, avoir vu leurs compétences et leur expertise examinées à la loupe et critiquées, avoir fait l'objet d'une micro-gestion, s'être fait dire à plusieurs reprises comment effectuer leur travail et avoir été abordés de manière condescendante.

Un bon nombre de ces comportements sont répétitifs et, en tant que tels, ils portent la marque du harcèlement moral au travail (Hutchinson, 2013). À l'instar de beaucoup de harcèlement moral au travail, les stratifications du statut professionnel semblent être en cause. Une éducatrice de la petite enfance décrit son expérience : « [j'ai été] rabaissée par mon partenaire enseignant. On m'a manqué de respect devant les parents. L'enseignant leur disait que je n'étais pas aussi importante. Que je ne suis que l'ÉPE [éducatrice de la petite enfance] et que, contrairement à une enseignante, je n'ai pas fait d'études universitaires ». Un autre aide-enseignant a dit « se sentir exclu, sous-estimé en tant qu'A.-E. ». Les intervenants ont également évoqué le fait que leur jugement et leurs compétences professionnelles ne sont pas respectés : « on me questionne régulièrement sur ma capacité à prendre des décisions concernant l'élève dont je m'occupe. Indépendamment de mon expérience et de ma formation, on me fait clairement comprendre que ce n'est pas à moi de prendre ce genre de décision ».

Je me faisais souvent rabaïsser devant les élèves. Mes opinions sur l'élève dont je m'occupais directement n'étaient pas acceptées. En fait, on m'a dit de ne pas intervenir, de ne pas rediriger et de ne pas discipliner dans la classe. On attendait de moi que je m'assoie au fond de la salle et que j'interagisse avec l'étudiant qui m'était assigné uniquement en cas de besoin. On faisait souvent des commentaires dévalorisants sur les femmes en général (A.-E.)

Harcèlement initié par l'administrateur

Le harcèlement de la part des administrateurs (directeurs et directeurs adjoints) peut prendre diverses formes et, dans la mesure où il inclut souvent la dévalorisation et la remise en question de l'expertise professionnelle, il reproduit le harcèlement dont ces travailleurs sont victimes de la part de leurs collègues. Les travailleurs de l'éducation parlent de plusieurs incidents où leurs administrateurs ou leurs superviseurs ont fait preuve de condescendance et ont généralement sous-estimé leur travail, ce qui s'est traduit par l'absence d'aide pendant et après une crise avec un élève, par l'exclusion des réunions, par la micro-gestion de leur travail et par le fait d'être ignorés. Une éducatrice de la petite enfance décrit son expérience : « le nombre de fois où l'administratrice entrait dans la pièce, regardait autour d'elle et passait devant moi pour parler à l'enseignant. Si je la croisais dans le couloir et lui disais 'bonjour', elle me regardait et m'ignorait complètement. Elle m'a dit 'qu'il n'était pas nécessaire que j'assiste à la soirée parents-enseignants car son personnel enseignant pouvait se débrouiller seul'. Je suis constamment exclue des réunions concernant le comportement de mes élèves et du résultat des diagnostics parce que 'les enseignants me transmettront l'information'. La liste est longue.

Mes administrateurs ont déprécié mes compétences devant d'autres travailleurs et ont tout fait pour que je ne me sente pas le bienvenu en me lançant des regards furtifs et en maugréant (A.-E.)

1.2 Violence faite aux travailleurs de l'éducation : vue d'ensemble

Taux de violence physique

La proportion d'intervenants en classe et de personnel de soutien ayant été victimes de différentes formes de violence est illustrée dans la Figure 3. Les résultats montrent qu'au cours de l'année scolaire 2018-2019, 70 % des intervenants en classe et du personnel de soutien ont fait l'objet d'un certain type de force physique (on les a frappé, on leur a donné des coups de pied, on les a mordu, on leur a lancé un objet). Plus de 70 % signalent une ou plusieurs tentatives de recours à la force physique de la part d'un élève et près de 60 % ont fait l'objet d'une ou plusieurs menaces de recours à la force physique au cours de la même période. Ces taux sont alarmants. Quarante-vingt-neuf pour cent des répondants signalent au moins un acte, une tentative ou une menace de force physique d'une ou plusieurs sources au cours de l'année scolaire 2018-2019. Comme on pouvait s'y attendre, la proportion d'intervenants en classe et de personnel de soutien ayant fait l'objet de menaces, de tentatives et de force physique de la part de parents, de collègues et d'administrateurs est faible mais non négligeable. Un répondant sur vingt a été menacé de force physique de la part d'un parent au cours de l'année scolaire 2018-2019. Les menaces de recours à la force de la part de collègues et d'administrateurs sont extrêmement faibles, mais néanmoins présentes.

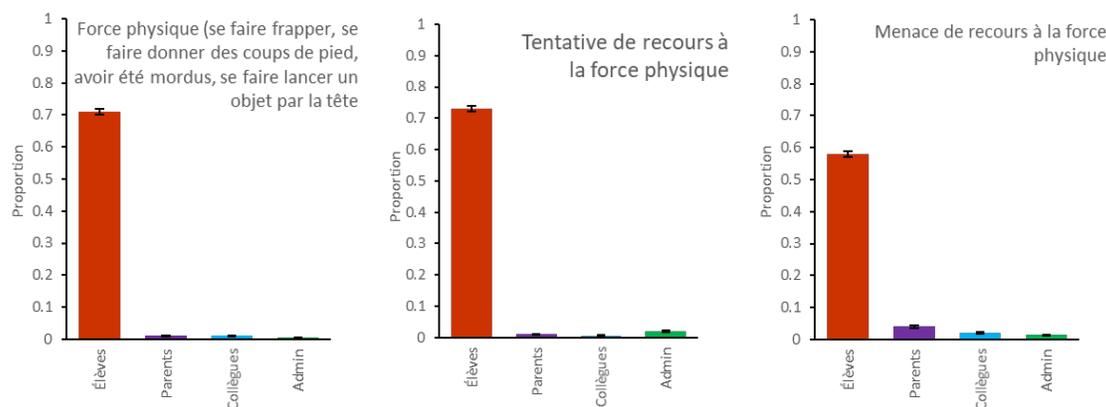


Figure 3 : taux de violence faite aux aides-enseignants, aux éducateurs de la petite enfance et au personnel de soutien.

Description

Les intervenants en classe et le personnel de soutien expliquent que les actes, les tentatives et les menaces de force physique sont majoritairement perpétrés par les élèves. Il n'est pas surprenant que les éducateurs ayant le contact le plus direct avec les élèves (A.-E., ÉPE) ont également fait face à plus de violence. Les répondants parlent de coups de pied, de coups de poing, de gifles, d'étouffements, d'égratignures, d'étranglements, de crachats, de coups de tête, de coups de genou à l'entrejambe et de menaces (parfois de coupures) avec des ciseaux. Ils affirment avoir dû esquiver des objets qu'on leur a lancés, avoir été attaqués avec des règles, s'être fait faire un croc-en-jambe, s'être fait uriner dessus, s'être fait tirer les cheveux, s'être fait déchirer les vêtements et avoir été mordus, dans une instance « *si gravement que le médecin m'a demandé de quel genre d'animal il s'agissait* ». Souvent, les actes d'agression sont accompagnés de jurons, d'injures et de violence verbale. L'agression verbale, comme nous l'examinons plus en détail dans la section cinq de ce rapport, est souvent raciste, sexiste, dimensionniste, homophobe et islamophobe. Un répondant la résume ainsi : « *se faire cracher dessus, se faire lancer des chaises, se faire traiter de noms dégradants (stupide, salope, pute, va te faire foutre, etc.), se faire frapper, se faire donner des coups de poing et des coups de pied, se faire crier dessus, voir sa famille rabaisée et menacée, voir sa propre vie menacée. Il ne s'agit pas d'un seul incident, mais d'un phénomène qui se répète au quotidien* ».

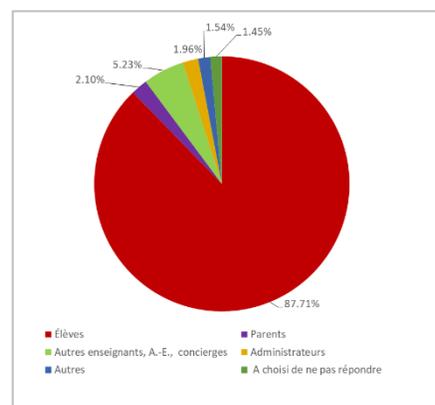


Figure 4 : les personnes responsables des pires incidents de violence

On m'a souvent laissé seul dans une pièce capitonnée avec un garçon de quatrième année extrêmement violent. J'ai des lésions nerveuses permanentes à la jambe. Je me suis retrouvé en congé de maladie mentale parce que j'avais des crises de panique (A.-E.)

Ces agressions ne sont pas (comme le grand public pourrait l'imaginer) une petite tape d'un jeune agacé. Il s'agit d'épreuves potentiellement graves et parfois terrifiantes (« faire évacuer la classe [et] me retrouver seul avec un élève qui me jette des objets tels que des ciseaux, des chaises, des livres à la tête tout en me disant qu'il va me tuer ») qui peuvent causer de graves blessures physiques, notamment des commotions cérébrales, des fractures, des articulations disloquées, des blessures au dos et à la tête, des infections et des entorses cervicales. Ces agressions peuvent avoir des répercussions à long terme sur les salariés qui doivent s'absenter du travail, suivre une thérapie physique, payer des services de counselling, être incapables d'accomplir leurs activités quotidiennes ou souffrir de « douleurs chroniques ». Une répondante décrit avoir dû s'absenter du travail après avoir été « attaquée par un élève de 8^e année, ce qui lui a causé une commotion cérébrale, un décollement de la rétine et des blessures à la mâchoire et au cou ». Un autre écrit : « j'ai été frappé au visage par un élève de 12^e année. Je suis allé à l'hôpital, avec la mâchoire décrochée. Il a été suspendu pendant une semaine. Mais, j'ai été absent pendant deux semaines à cause de la douleur ». Un troisième décrit avoir été agressé par deux étudiants : « ma dent était ébréchée et j'ai eu une commotion cérébrale qui a évolué en un syndrome post-commotionnel et en SSPT ».

Au fil des ans, cela a affecté une grande partie de ma vie. J'ai eu de nombreuses blessures, des fractures, des éraflures, des contusions, etc. Maintenant, à l'âge de ma retraite, je suis atteint d'une maladie en phase terminale (A.-E.)

Bien qu'ils se manifestent souvent dans un contexte d'escalade, ces agressions peuvent aussi être aléatoires : « un élève m'a donné un coup de poing dans le dos parce que son autobus n'était pas à l'heure. Je ne m'y attendais pas du tout ». De même, s'il est certain qu'une partie de l'agressivité d'élèves ayant des besoins complexes, ce n'est pas toujours le cas : « un élève était extrêmement provocant, oppositionnel, hostile et me frappait/ poignait/ donnait des coups de pied/mordait presque tous les jours. Cet élève n'a pas de besoins particuliers ». Des répondants soulignent s'être blessés alors qu'ils s'efforçaient de protéger d'autres étudiants ou collègues. L'un d'eux nous a dit : « je bloquais le corps de ma collègue enceinte pendant que l'élève nous lançait des chaises. » Un autre déclare : « un élève de cinquième année criait après un autre élève. Un autre membre du personnel a envoyé l'élève au gymnase. Il y a continué à crier et à pousser l'autre élève. J'ai utilisé mon corps pour bloquer les coups. J'ai essayé de lui calmer. Il m'a poussé quatre à six fois. » Une autre explique que « pendant qu'elle empêchait un élève d'attaquer ses camarades [il] m'a attrapé les deux seins extrêmement fort ».

Je m'interpose entre la crise de colère et les autres élèves de la classe. Mon travail n'est plus d'aider à l'enseignement, mais de gérer le comportement. Ce n'est pas pour cela que j'ai été embauché à l'origine. (A.-E.)

Il n'est pas surprenant que le personnel de soutien ayant des contacts directs moins fréquents et/ou moins permanents avec les élèves (employés de bureau, préposés à l'entretien) signale beaucoup moins de violence de la part des étudiants. Cela dit, ces salariés ont également été victimes d'agression et ils ont identifié les étudiants comme les instigateurs les plus probables de menaces, de tentatives et d'actes de violence. Un répondant écrit : « je ne suis pas un intervenant en classe. Je reçois des coups de pied et des coups de poing, régulièrement, simplement en passant devant des élèves ». Il semble, toutefois, que les employés de bureau soient particulièrement vulnérables précisément parce que « les élèves sont envoyés au bureau lorsqu'ils sont dans un état de rage avancé ». Une employée de bureau nous a confié qu'elle « ne peut pas travailler car elle garde un œil sur les objets volants ». D'autres ont été directement visés (« un étudiant a passé par-dessus le bureau, m'a frappé au visage et a arraché mes lunettes ») ou indirectement parce qu'ils sont « dans la ligne de mire » lorsque, par exemple, « un élève en colère crachait sur les administrateurs ». Ici aussi, les travailleurs entendent souvent un langage qui, selon les mots pittoresques d'un employé de bureau « pourrait même faire rougir un marin ».

Un élève m'a craché au visage pendant que je réparais une fenêtre cassée (concierge).

En bref, non seulement la violence dont sont victimes les intervenants en classe et le personnel de soutien est élevée, mais elle est omniprésente et potentiellement très grave. Les répondants notent que l'augmentation des agressions associée à la diminution des effectifs, place les travailleurs dans des situations volatiles sans soutien adéquat. Un A.-E. explique : « j'ai été affecté à une classe de première année avec un autre A.-E. et un enseignant. Je devais m'occuper de six enfants ayant des besoins complexes. Quatre des six élèves bénéficiaient d'un soutien individuel l'année précédente. L'année dernière, ce soutien a été réduit à deux A.-E. sans aucune couverture pour nos déjeuners et pour nos pauses ».

1.3 Fréquence des incidents de harcèlement et de violence

L'Enquête sur le harcèlement et la violence faite aux travailleurs de l'éducation (Ontario), 2018-2019 visait à évaluer la fréquence des diverses formes de harcèlement et de violence physique, leur impact sur la santé et le bien-être des intervenants en classe et du personnel de soutien, et la façon dont ils affectent l'environnement d'apprentissage en classe. Les répondants ont été invités à indiquer la fréquence à laquelle ils ont été victimes de harcèlement et de violence dans un format à options multiples (aucune, 1 à 3, 4 à 10, 11 à 20, plus de 20 fois). À partir de ces réponses (voir Figure 1),

nous avons pu calculer la proportion d'éducateurs ayant subi un quelconque harcèlement ou une quelconque violence et estimer la fréquence générale des différentes formes de harcèlement et de violence.

Le nombre moyen d'incidents pour divers types de harcèlement émanant de différentes sources, notamment les élèves, les parents, les collègues et les administrateurs, est indiqué dans le Tableau 1. Ces résultats montrent que les intervenants en classe et le personnel de soutien rapportent environ 8,5 cas d'insultes, de dénigrement et de gestes de la part des élèves, 1,22 de la part des parents, 1,37 de la part des collègues et 0,70 de la part des administrateurs dans *une seule* année. Le nombre moyen de plaisanteries ou d'insinuations destinées à rabaisser est également élevé. En revanche, la fréquence moyenne des fausses accusations et des rumeurs émanant des élèves (1,05) est supérieure à celle des parents (0,28), similaire à celle des collègues, mais inférieure à celle des administrateurs (0,35).

La fréquence de la force physique (8,64), des tentatives de recours à la force physique (9,14) et des menaces de force physique (6,52) de la part des élèves est élevée par rapport à la fréquence de la force physique, des tentatives de recours à la force physique et des menaces de recours à la force physique de la part des parents, des collègues et des administrateurs, qui est moins fréquente mais toute de même présente. Les estimations concernant la fréquence du harcèlement et de la violence indiquent que pour la plupart, il s'agit d'occurrences répétitives plutôt que d'incidents isolés. Les intervenants en classe et le personnel de soutien victimes de harcèlement et de violence sont susceptibles d'être confrontés à de multiples incidents de différents types tout au long de l'année scolaire. Ces résultats illustrent que le harcèlement et la violence sont des expériences répétitives et continues.

Tableau 1 : fréquence du harcèlement et de la violence physique de la part des élèves, des parents, des collègues et des administrateurs.

	Élève			Parent			Collègue			Administrateur		
	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD
Insultes, dénigrementss, gestes	3865	8.47	8.73	3863	1.22	3.29	3854	1.37	3.73	3854	0.70	2.71
Plaisanteries ou insinuations dégradantes	3864	5.44	7.68	3868	0.77	2.52	3867	1.68	4.10	3862	0.76	2.81
Non respect de l'autorité, de l'expertise	3868	8.36	8.59	3874	1.82	4.22	3866	2.97	5.46	3854	1.94	4.58
On se ligue contre lui	3815	1.02	3.47	3816	0.13	1.03	3812	0.61	2.53	3810	0.36	2.03
Menaces de fausses accusations	3821	1.91	4.83	3822	0.73	2.75	3822	0.73	2.75	3816	0.35	1.92
Fausse accusations	3816	1.05	3.48	3815	0.28	1.36	3814	0.67	2.55	3816	0.35	1.99
Recours à la force physique	3117	8.64	8.89	3121	0.01	0.14	3122	0.03	0.60	3123	0.02	0.43
Tentatives de recours à la force physique	3117	9.14	8.98	3121	0.02	0.52	3121	0.02	0.42	3121	0.01	0.37
Menace d'avoir recours à la force physique	3117	6.52	8.46	3122	0.06	0.77	3123	0.06	0.76	3119	0.04	0.71

Les résultats quantitatifs du Tableau 1 sont consistant à ce que les répondants décrivent. « *Chaque jour de l'année scolaire 2018-2019, mes collègues et moi étions harcelés et victimes de violence physique. Quelques élèves étaient très agressifs et nous devons essayer de les gérer. TOUS LES JOURS !* »

La fréquence du harcèlement et de la violence rend difficile l'identification et la description du « pire » incident vécu par les répondants : « *nous traitons avec tellement d'incidents qu'il n'est pas possible d'en choisir un* ». Un autre répondant explique : « *je ne peux pas choisir le plus significatif. Au moins trois ou quatre m'ont marqué. Lorsqu'il faut cinq adultes pour maîtriser un élève, qui est une menace pour lui-même et pour les autres, vous ne pouvez pas choisir lequel de ces incidents est le plus important* ». En effet, la violence est si omniprésente qu'elle est devenue, pour certains aides-enseignants, presque routinière : « *en tant qu'A.-E., je considère que la violence fait partie du travail car elle se produit régulièrement* ». Malheureusement, la violence à laquelle sont confrontés certains répondants est tellement omniprésente qu'elle en est devenue banale : « *la violence initiée par les élèves était tellement routinière qu'elle ne me paraissait plus inhabituelle. Je pensais vraiment que supporter cela de la part des étudiants faisait partie de mon travail* ».

Le simple fait que j'entre dans une salle de classe tous les jours et que 20 à 28 enfants (âgés de 3 à 12 ans) sont témoins des violences physiques dont je suis victime devrait être révélateur. Je considère fantastique chaque jour où je termine mon travail sans avoir reçu de coups de pied, de coups de poing ou de morsures. Des enfants battent littéralement des adultes et nous soumettons d'autres enfants à cette violence. C'est traumatisant ! (A.-E.)

1.4 Augmentation des taux

Selon les conclusions de l'analyse longitudinale des réclamations pour perte de temps déposées auprès de la CSPAAAT (Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail) menée entre 2002 et 2015 par Cynthia Chen, Peter Smith et Cameron Mustard (2019), « une augmentation prononcée du nombre de blessures dues à la violence au travail a été observée dans le secteur de l'éducation » (trad.).

Ils notent que la variation annuelle moyenne en pourcentage est de 7,0 % (IC à 95%, 5,6% à 8,5%) en ce qui a trait aux femmes et de 4,1 % (IC à 95%, 0,9% à 7,4%) en ce qui concerne les hommes. Ils concluent : « en examinant des industries spécifiques, nous avons observé une augmentation des demandes d'indemnisation des accidents du travail pour violence de la part des travailleurs de l'éducation, par rapport aux travailleurs de la santé et d'autres groupes industriels » (trad.).

« Il y a moins d'A.-E. dans une école. On nous demande de soutenir plusieurs élèves qui ont droit à des aides individuelles. De plus, les élèves dont on soupçonne qu'ils ont un besoin particulier, mais qui ne sont pas diagnostiqués, seront greffés à un élève bénéficiant d'un A.-E. Parfois, plusieurs élèves sont confiés aux soins d'un seul A.-E. Cela peut entraîner une hausse des mauvais comportements et des problèmes de sécurité » (A.-E.)

Pratiquement tous les intervenants en classe et le personnel de soutien qui ont participé à L'Enquête sur le harcèlement et la violence faite aux travailleurs de l'éducation (Ontario), 2018-2019 notent que les niveaux de harcèlement et de violence ont augmenté au cours des dix dernières années, la majorité, environ 60 %, ayant déclaré que les niveaux de harcèlement et de violence ont beaucoup augmenté. En outre, 20 % déclarent que les niveaux de harcèlement et de violence ont quelque peu augmenté au cours des dix dernières années.

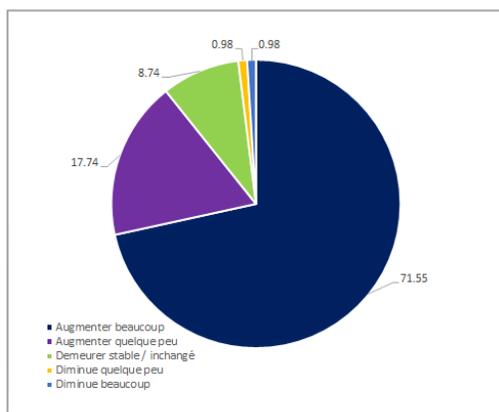


Figure 5a : niveaux de harcèlement et de comportement inapproprié dans les écoles au cours des dix dernières années.

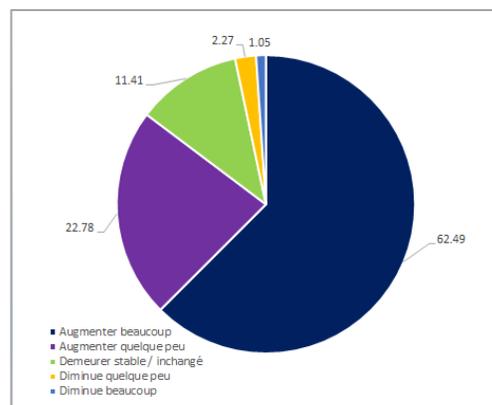


Figure 5b : niveaux de violence dans les écoles au cours des dix dernières années.

La profession d'aide-enseignant a radicalement changé depuis le début de ma carrière. Il ne s'agit plus de répondre aux besoins scolaires et physiques des élèves. Il s'agit strictement d'un soutien comportemental pour tous les élèves, identifiés ou non (A.-E.)

Nous n'avons plus rien à voir avec l'enseignement. En tant qu'A.-E., notre nouveau rôle est celui de garde du corps et de videur. Nous ne sommes là que pour gérer les comportements. Nous n'avons rien à voir avec l'éducation !! Ce n'est pas ce à quoi je m'étais engagé il y a 20 ans (A.-E.)

Je travaille depuis plus de 21 ans dans le secteur de l'éducation et le lieu de travail est devenu plus violent et imprévisible. [...] Nous sommes victimes d'abus verbaux et physiques quotidiennement. Nous avons l'habitude de nous prévaloir de congés de maladie comme congés de santé mentale pour récupérer. Mais, nous ne le pouvons plus[...] Je compte les années jusqu'à la retraite (A.-E.)

Le niveau de violence dans les classes ordinaires a beaucoup augmenté. Le travail de l'A.-E. consiste donc à s'occuper d'élèves ayant des problèmes de comportement. Les élèves qui rencontrent des difficultés d'apprentissage ne bénéficient d'aucun soutien et prennent de plus en plus de retard [et] deviennent souvent des élèves ayant des problèmes de comportement par la suite (A.-E.)

2. Impacts, coûts et adaptation

« Cela m'a amorti » (A.-E.)

2.1 L'ampleur de l'impact sur la santé et le bien-être des éducateurs

L'effet du harcèlement et de la violence à l'encontre des intervenants en classe (aides-enseignants, éducateurs de la petite enfance) et le personnel de soutien (employés de bureau, concierges, préposés à l'entretien) a été évalué de plusieurs façons dans le cadre de l'*Enquête sur le harcèlement et la violence faite aux travailleurs de l'éducation (Ontario), 2018-2019*.

Nous avons demandé aux répondants d'estimer l'impact du pire incident de harcèlement et de violence dont ils ont été victimes au cours de l'année scolaire 2018-2019 sur (a) leur santé physique, (b) leur santé mentale, (c) l'environnement d'apprentissage en classe et (d) leur capacité perçue à effectuer leur travail. Ces questions visaient à estimer l'impact de l'incident sur leur fonctionnement dans les jours et les semaines suivant le harcèlement et la violence. Nous avons interrogé les éducateurs sur leur santé physique et mentale au cours des deux semaines précédant la réalisation de l'enquête. Cette question visait à fournir des premiers éléments concernant la question de savoir si un incident survenu pendant l'année scolaire 2018 (septembre) à 2019 (juin) exerçait encore un effet sur le fonctionnement sept mois ou plus, plus tard, en février et mars 2020, lorsque l'enquête a été réalisée.

Tableau 2 : relation entre la santé, le bien-être et le taux de harcèlement et de violence subi

	Taux total du harcèlement et de la violence verbale	Taux total de la violence physique
Le harcèlement a affecté négativement ... ma santé physique	0,44***	
Le harcèlement a affecté négativement ... ma santé mentale	0,45***	
Le harcèlement a affecté négativement ... ma capacité à effectuer mon travail	0,42***	
Le harcèlement a affecté négativement ... l'environnement d'apprentissage en classe	0,41***	
Le harcèlement a affecté négativement d'autres élèves dans la classe	0,40***	
La violence a affecté ma santé physique		0,51***
La violence a affecté ma santé mentale		0,50***
La violence a affecté ma capacité à effectuer mon travail		0,42***
La violence a affecté négativement l'environnement d'apprentissage en classe		0,60***
La violence a affecté négativement d'autres élèves dans la classe		0,59***
Santé mentale générale au cours du mois dernier?	-0,31***	-0,24**
Santé physique générale au cours du mois dernier?	-0,25***	-0,20**
Rendement général au travail au cours de l'année écoulée?	-0,23***	-0,17**

Remarque : *** p < 0,0001; ** p < 0,001

Les résultats présentés dans le Tableau 2 montrent que le taux total de harcèlement et de violence verbale (insultes, insinuations, irrespect, fausses accusations, sentiment qu'on est ligué contre lui) est corrélé à des niveaux inférieurs de santé physique et mentale, ainsi qu'à des niveaux inférieurs de rendement au travail et à un amenuisement de l'environnement d'apprentissage. De même, les résultats du tableau 2 montrent que le taux total de violence physique (tentatives, menaces et actes) est positivement corrélé à des niveaux plus faibles de santé physique et mentale, ainsi qu'à des niveaux plus faibles de rendement au travail et à un amenuisement de l'environnement d'apprentissage. Ces résultats suggèrent que l'impact du harcèlement et de la violence a des effets durables sur la santé mentale, la santé physique et le rendement au travail. Des niveaux plus élevés de harcèlement et de violence verbale et physique ont été associés à un amenuisement de la santé physique et mentale, ainsi que du rendement au travail, même lorsqu'ils ont été évalués six mois après l'année scolaire au cours de laquelle le harcèlement et la violence ont eu lieu.

Cela a un impact sur TOUT ! J'ai abandonné ma vie en dehors du travail pendant des années jusqu'à ce que j'atteigne mon point de rupture. J'ai eu des crises de panique pendant ma pause déjeuner au travail. Je passais des jours sans dormir tellement j'étais inquiet pour mon travail. Cela m'a brisé. J'ai abandonné ma vie sociale au profit de mon travail. J'ai passé des mois sans voir personne d'autre que mes collègues et mes élèves. Je suis en congé pour cause de stress et je suis encore plus isolé. Je ne vois personne (ÉPED).

2.2 Impact sur la santé physique et mentale

Les répondants ont décrit les effets dévastateurs du harcèlement et de la violence sur leur bien-être mental et physique. Parmi les thèmes récurrents, citons l'anxiété, les crises de panique, la peur généralisée, « la *nervosité* », l'hyper-sensibilité, la dépression, le désespoir, la tristesse accablante, le SSPT, les flashbacks, l'incapacité à se concentrer, l'émotivité excessive et l'engourdissement émotionnel. Pour certains, les conditions préexistantes sont exacerbées par les expériences sur le lieu de travail : « *je souffre de dépression et d'anxiété. Lorsque je participe à la désescalade d'un élève violent, mon anxiété a tendance à augmenter* ».

Les intervenants en classe (A.-E., ÉPE) signalent des effets sur la santé mentale un peu plus élevés (19 % contre 15 %) et des effets sur la santé physique beaucoup plus élevés (11 % contre 5 %) que le personnel de soutien. Ces effets sur la santé physique, qui ont également été notés dans le Tableau 2, comprennent des douleurs et des courbatures, des blessures allant de morsures à des fractures en passant par des commotions cérébrales, des problèmes de santé liés au stress (maux de tête, hypertension artérielle) et des taux élevés d'insomnie : « *je souffre de fréquentes céphalées de tension. J'ai de la difficultés à m'endormir le soir car je pense au travail. J'ai des douleurs résiduelles au genou et au dos à la suite d'actes violents commis par des élèves* ».

Un élève a lancé un bureau sur moi et m'a écrasé le tibia. Je souffre dorénavant d'un handicap permanent et je ne peux travailler que neuf heures par semaine. Je ne pourrai peut-être plus travailler du tout. (A.-E.)

Syndrome de stress post-traumatique (SSPT)

Les intervenants en classe et le personnel de soutien ont rempli une liste de contrôle des symptômes du stress post-traumatique qu'ils ont ressentis à la suite du pire cas de harcèlement et de violence dont ils ont été victimes². Les résultats de l'enquête suggèrent que 13,5 % des A.-E. ont été diagnostiqués comme souffrant du syndrome de stress post-traumatique (SSPT) après le pire incident de violence dont ils ont été victimes au cours de l'année écoulée et que 18 % ont été diagnostiqués comme souffrant du SSPT après le pire incident de harcèlement dont ils ont été victimes au cours de l'année écoulée. Les résultats dans le tableau 3 montrent que les symptômes du SSPT sont associés à des niveaux inférieurs de fonctionnement général et d'engagement professionnel, ainsi qu'à un plus grand nombre de jours d'absence après le pire incident de harcèlement ($r=0,43$) ou de violence ($r=0,42$).

SSPT! J'ai quitté le travail à plusieurs reprises sans pouvoir m'éclaircir les idées sur tout ce qui s'était passé. Pourquoi cela s'est-il produit? Ai-je fait quelque chose de mal? Aurais-je pu faire les choses différemment? L'adrénaline monte. Puis, le relâchement peut être très émotionnel! (A. -E.)

Tableau 3 : association entre le SSPT, l'épuisement professionnel et les mesures du bien-être et du fonctionnement au travail

	Symptômes du SSPT à la suite du pire incident de harcèlement	Symptômes du SSPT à la suite du pire incident de violence	Degré total d'épuisement professionnel vécu
Bien-être général	-0,28	-0,30	-0,58
Engagement général envers le travail	-0,15	-0,17	-0,40
Incapacité à répondre aux exigences de l'emploi	0,15	0,20	0,48
Arrêt de travail après avoir été victime de harcèlement	0,43		0,21
Arrêt de travail après avoir été victime de violence		0,42	0,15

Mes expériences professionnelles négatives ont eu un impact sur tous les aspects de ma vie. J'avais du mal à dormir, j'étais anxieuse, je paniquais [et] j'avais l'estomac noué par le stress. J'étais émotive et réactive chez moi. J'étais préoccupée par le niveau de dysfonctionnement auquel je ne pouvais échapper. Cela avait un impact sur ma capacité à être heureuse et à profiter de la vie. (A.-E.)

² Les répondants ont rempli la *Short Screening Scale for DSM-IV posttraumatic stress disorder* (Breslau, Peterson, Kessler & Schultz, 1999).

2.3 Coûts professionnels

Il n'est pas surprenant que les répondants fassent les frais de coûts professionnels en raison du harcèlement et de la violence en milieu de travail, des coûts qui exacerbent et accompagnent les impacts personnels. Certains répondants constatent une baisse de l'estime de soi et un manque de confiance en soi, ce qui les fait « *douter de leur capacité à soutenir les élèves* ». D'autres réfléchissent aux situations et à leur réaction longtemps après l'incident : « *j'ai souvent quitté le travail sans pouvoir m'éclaircir les idées sur tout ce qui s'était passé. Pourquoi cela s'est-il produit? Ai-je fait quelque chose de mal? Aurais-je pu faire les choses différemment?* » Étant donné que, comme nous l'avons vu précédemment, l'une des formes les plus courantes de harcèlement consiste à se sentir rabaissé et à voir ses compétences professionnelles et son autorité remises en question, il n'est guère surprenant que les travailleurs se sentent sous-estimés. Un répondant décrit spécifiquement le fait de se sentir « *totalemment inapprécié par ses supérieurs, les parents et [et] certains élèves* ».

Cela affecte la façon dont je me perçois. [Cela] provoque le doute et un discours négatif à mon égard. J'ai remis en question mon choix de carrière. J'ai exploré d'autres options et j'ai pensé à quitter l'enseignement. Je reporte parfois ma colère et ma frustration sur mon fils, même si cela n'a rien à voir avec lui (A.-E.)

Épuisement professionnel

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) classe l'épuisement professionnel comme un phénomène professionnel (c'est-à-dire qui existe en milieu de travail) plutôt que comme une condition médicale. L'épuisement professionnel se caractérise par (1) le sentiment d'être épuisé au travail, (2) le sentiment d'être mentalement désengagé de son travail, faire preuve de négativité ou de cynisme à propos de son travail et (3) l'amenuisement du rendement et de l'efficacité au travail. Les répondants décrivent leur expérience qu'ils « *redoutent d'aller au travail* », sont « *découragés* », perdent leur « *passion pour le travail* » et sont « *tristes de ne plus aimer mon travail autant qu'avant* ». Bien qu'il ne s'agisse pas d'un trouble médical en soi, des niveaux élevés d'épuisement professionnel peuvent augmenter considérablement le risque d'autres troubles, tels que la dépression clinique (Koutsimani, Montgomery & Georgant, 2019).

Selon les résultats de l'enquête, un travailleur de l'éducation sur six est soit en danger imminent d'épuisement professionnel (7,21 %), soit répond aux critères formels d'épuisement (7,86 %). Les résultats dans le tableau 3 montrent que les caractéristiques de l'épuisement professionnel sont associées à des niveaux inférieurs de fonctionnement général et d'engagement professionnel, ainsi qu'à un plus grand nombre d'absence après le pire cas de harcèlement ($r=0.21$) et de violence ($r=0.15$). Une analyse plus poussée révèle que le degré d'épuisement professionnel prédit le nombre de jours d'arrêt de travail après un incident de harcèlement, au-delà de l'impact des symptômes du SSPT.

Il est important de noter que l'analyse qualitative des données montre que le risque d'épuisement professionnel est exacerbé lorsque le manque de respect collégial et administratif, de soutien et de reconnaissance s'ajoute à des attentes professionnelles qui évoluent et augmentent rapidement. Les répondants attirent l'attention sur « *les réductions de personnel et l'augmentation des besoins des élèves* » et se disent profondément frustrés « *par l'augmentation des besoins. J'ai l'impression de ne pas être mesure de fournir ce qu'il y a de mieux à chacun des élèves que je suis censé soutenir* ». Il n'est pas surprenant que malgré leur dévouement et affection pour les enfants dont ils s'occupent, beaucoup cherchent un autre emploi ou « *comptent les jours jusqu'à la retraite* ». Pour citer l'un d'eux : « *j'étais passionné par mon travail. Ça ne fait que quatre ans et j'ai déjà l'impression de ne plus pouvoir le faire longtemps* ».

2.4 Coûts économiques : absentéisme et coûts associés

Dans le cadre de l'*Enquête sur le harcèlement et la violence faite aux travailleurs de l'éducation (Ontario), 2018-2019*, nous avons demandé aux intervenants en classe et au personnel de soutien s'ils ont pris un congé à la suite du pire incident de harcèlement et/ou de violence dont ils ont été victimes et, le cas échéant, combien de temps. En plus d'estimer le nombre de jours pendant lesquels les travailleurs sont susceptibles de s'absenter, nous avons estimé les coûts financiers que devrait encourir un conseil scolaire pour embaucher un remplaçant.

Les intervenants en classe et le personnel de soutien victimes de harcèlement et de violence ne se sont pas tous absentés à la suite de leur expérience. Sur les 2,293 personnes qui ont signalé un incident significatif de harcèlement au cours de l'année scolaire 2018-2019, 687 personnes (30 %) ont pris un congé. Le nombre moyen de jours d'absence pour ces 687 personnes était de 6,34 (ÉT=7,00). En s'appuyant sur le taux d'indemnité journalière de 185,29 \$³, le coût moyen associé à l'embauche d'un remplaçant pour chacune de ces personnes était de 1 175,12 \$ (par incident).

³ Le coût des indemnités journalières est calculé au coût moyen de l'ensemble des 111 conventions collectives des conseils scolaires de l'Ontario. Ce calcul est basé sur un taux horaire moyen de 26,47 \$/heure pour sept heures par jour, soit un total de 185,29 par jour.

De même, sur les 1,971 personnes ayant signalé un incident significatif de violence physique au cours de l'année scolaire 2018-2019, 553 (28 %) déclarent s'être absentes du travail. Le nombre moyen de jours d'absence est de 5,47 (ÉT=7,32). En s'appuyant sur le même taux d'indemnité journalière de 185,29 \$, le coût moyen associé à l'embauche d'un remplaçant pour chacune de ces personnes est de 1 013,57 \$ (par incident).

Ici encore, nous constatons que l'impact du harcèlement et de la violence physique est équitable. Non seulement, comme nous l'avons vu ci-dessus, le harcèlement et la violence sont tous deux associés à un amincissement de la santé mentale et physique, ainsi que du rendement au travail, mais les coûts financiers des deux sont comparables. En effet, ces résultats suggèrent qu'environ un sur trois intervenant en classe et membre du personnel de soutien victimes de harcèlement ou de violence verbale et un sur quatre victimes de violences physiques prendront un congé.

Les intervenants en classe et le personnel de soutien qui s'absentent ne seront pas tous remplacés. Quand même, ces coûts sont considérables lorsqu'ils sont extrapolés à l'ensemble des intervenants en classe et du personnel de soutien de l'Ontario. Dans le cadre de notre enquête, 70 % des répondants ont déclaré avoir été victimes d'un ou de plusieurs incidents de violence et 72 % ont déclaré avoir été victimes d'un ou de plusieurs incidents de harcèlement. Bien que ces taux puissent être plus élevés que le taux réel dans l'ensemble de la population des travailleurs, étant donné que les répondants n'ont pas été choisis au hasard, même si l'on suppose un faible taux de harcèlement et de violence, par exemple 10 % (ce qui représente *moins d'un cinquième du taux rapporté dans cette enquête*), cela concernerait tout de même quelque 10,000 intervenants en classe et personnel de soutien dans une année donnée. Si nous supposons que 30% d'entre eux prennent des congés, alors 3,000 intervenants en classe et personnel de soutien devraient prendre en moyenne 6,34 de congé au coût de 1 175,12 \$ chacun, soit plus de 3,5 millions de dollars par an. Il est important de garder à l'esprit que cette estimation porte sur des taux très faibles d'exposition au harcèlement et à la violence et qu'elle n'évalue que les coûts associés à *un seul incident* au cours d'une année donnée.

2.5 Coûts personnels

Les répondants ont été invités à décrire l'impact du harcèlement et de la violence sur leur vie personnelle et professionnelle. Cette question ouverte visait à leur permettre de réfléchir à l'effet du harcèlement et de la violence au travail dans son ensemble plutôt que par rapport à un seul incident. Les réponses ont été codées et analysées à la fois quantitativement et qualitativement. Dans l'ensemble, les résultats suggèrent que la violence et le harcèlement au travail ont des répercussions importantes sur la vie des travailleurs de l'éducation. Ceci est particulièrement frappant en ce qui concerne les aides-enseignants, les éducateurs de la petite enfance et d'autres intervenants en classe. Quatre-vingts sept pour cent d'entre eux ont indiqué que l'impact est substantiel (et souvent multiforme), bien que ce soit également le cas de 75 % des employés de bureau, des techniciens ATV/TI et des préposés à l'entretien⁴.

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

L'épuisement est l'impact le plus souvent mentionné par les intervenants en classe⁵. En effet, près d'un répondant sur trois (29 %) parle de « *fatigue extrême* », de « *sentiment de fatigue* », « *se sentir vidé* », « *épuisé* » ou simplement « *d'épuisement émotionnel, physique et mental* ». La capacité de ces travailleurs à s'engager dans des activités sociales se diminue : « *je rentre à la maison épuisé d'essayer de garder une longueur d'avance et de m'assurer que les besoins des enfants dont je m'occupe sont comblés et que leurs comportements ne s'aggravent pas* ». C'est important de noter que le manque d'énergie interagit avec d'autres impacts sur le lieu de travail pour miner davantage la capacité des travailleurs à maintenir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée. On peut penser, par exemple, aux travailleurs qui « *ne se sentent pas en sécurité quel que soit l'environnement* » ou qui sont « *gênés de sortir en public couvert de bleus et de contusions* » ou qui sont « *très nerveux et constamment sur mes gardes anticipant que chaque mouvement rapide autour de moi signifie que quelqu'un essaie de me frapper* ». Bien sûr, ces effets sont exponentiels, l'absence d'interactions sociales entraîne un isolement accru et une moins bonne santé mentale. La capacité à maintenir un équilibre sain entre le travail et la vie privée est compromise par le manque de moyens financiers, qui non seulement limite les activités de loisirs qu'il est possible d'acheter et donc de pratiquer, mais signifie aussi que plusieurs aides-enseignants, éducateurs de la petite enfance et personnel de soutien doivent jongler avec leurs responsabilités familiales et un deuxième emploi : « *le fait de gagner moins de 45 000 \$ par an ne reflète pas le travail que je fais. Cela provoque du stress et de l'anxiété. Tous les aides-enseignants avec lesquels je travaille sont des femmes. Chacune d'entre nous a un deuxième ou un troisième emploi. Nous sommes fatiguées. Nous sommes à bout. Nous acceptons les abus parce que nous sommes trop fatiguées pour espérer mieux* ».

Cette estimation ne comprend pas les coûts des prestations légales (A.-E., RPC, ISE, primes de la CSPAAT), qui entraîneraient un coût supplémentaire d'environ 19,78 \$ par travailleur et par jour.

⁴ Les taux ultérieurs de cette section excluent les répondants dont le lieu de travail n'a aucun impact sur leur vie personnelle ou professionnelle.

⁵ Seulement 7% du personnel de soutien ont parlé d'épuisement ou de fatigue. À noter que le taux, quel que soit le groupe, est plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

Vie familiale

Un employé de bureau remarque : « *ce que les salariés vivent au travail les accompagne toujours à la maison sous une forme ou une autre et se répercute de diverses manières sur leur psyché, ce qui affecte inévitablement leur vie personnelle* ». Il est important de noter que le harcèlement et la violence « routiniers » en milieu de travail aient un impact sur les relations familiales des travailleurs, la vie de leurs conjoints et, plus particulièrement, celles de leurs enfants – ce qui est apparu comme une incidence frappante, mais quelque peu sexuée, du harcèlement et de la violence en milieu de travail - elle a été relevée par 24 % des répondantes, soit près d'une femme sur quatre, mais seulement un homme sur dix.

À la fin de la journée, je suis plus qu'épuisé. Au travail, je suis constamment dans un état d'hyper vigilance devant les élèves pour m'assurer qu'eux et moi et sommes en sécurité. Je n'ai pas d'énergie pour ma propre famille. Je ne sors pas avec mes amis (A.-E.)

Les impacts sur la vie familiale sont divers. Plusieurs répondantes ont dit qu'elles rentraient chez elles non seulement « *vidées mentalement et physiquement* », mais aussi « *grincheuses* », « *impatientes* », « *colériques* », « *irritables* », « *stressées* » et « *grognonnes* ». D'autres encore ont noté qu'elles « *ramènent le stress à la maison* ». Certaines « *s'écartent de la famille* », tandis que d'autres trouvent « *difficile de rentrer à la maison et de recevoir un câlin de leur conjoint ou de leurs enfants* ».

« Je n'ai plus rien à donner à ma famille. Je n'ai pas envie de m'engager avec elle à cause des journées extrêmement difficiles de violence et de dysrégulation chez les enfants dont je m'occupe. C'EST ÉPUISSANT !! Je suis vidée mentalement ! Je ne sais pas combien de temps encore je pourrai tenir et je n'ai que 35 ans. Je déteste de n'avoir plus rien à donner à mes propres enfants et à mon mari. Ma patience est à bout et je veux simplement qu'on me laisse tranquille. C'est un sentiment horrible (A.-E.)

Une aide-enseignante dit qu'elle « *sursaute lorsque son propre enfant s'approche soudainement d'elle* ». La conclusion dominante est que ces travailleurs sont, avec une fréquence déconcertante, trop endoloris ou trop fatigués « *pour faire des activités avec mes enfants* », distraits, et donc « *incapables d'accorder toute mon attention à mes enfants* », et si épuisés émotionnellement qu'ils sont « *facilement irrités par mes jeunes enfants à la maison* ». Cet aide-enseignant décrit comment cela se passe : « *ma tolérance est au plus bas lorsque [mes enfants] pleurent ou se plaignent. J'ai tendance à leur crier dessus, ce que je regrette par la suite* ». Une autre explique : « *je suis toujours l'A.-E. parfaite à l'école. À la maison, je manque de patience. Mes enfants n'obtiennent pas le meilleur de moi. Je suis trop fatiguée pour avoir une vie personnelle* ».

Enfin, la vie professionnelle déborde sur la vie personnelle lorsqu'une blessure mentale fait dérailler une relation (« *je nage en plein divorce à cause d'un SSPT dû à la violence au travail qui provoque des flashbacks* ») ou, plus souvent, lorsque des tensions apparaissent parce que les partenaires sont frustrés par le temps passé à se préparer pour la journée de travail à venir ou à se remettre de la précédente. Des tensions voient le jour parce que les partenaires sont irrités par le fait « *que je rentre à la maison blessé et que rien n'est fait* » ou « *par des blagues sur le fait qu'il a causé [des ecchymoses]* ». Cette citation d'un A.-E. capture bon nombre des thèmes abordés ci-dessus :

« Un élève m'a fait un œil au beurre noir. Les fins de semaine, lorsque je sortais avec ma famille, les gens me regardaient et pensaient que mon mari me battait. Pendant le mois qu'il a fallu pour que l'enflure et la coloration disparaissent, mon mari ne voulait pas sortir en public avec moi. Je me cachais chez moi parce que les gens me dévisageaient. Quelqu'un m'a dit que j'étais une mauvaise mère pour avoir laissé mes enfants s'approcher de quelqu'un qui me faisait du mal. C'était très éprouvant pour ma famille. Au jour le jour, je ramène une grande partie de mon travail à la maison sous forme d'émotions. Si mes élèves ont eu une journée particulièrement difficile, je découvre, avec honte, que je n'ai pas de patience pour mes propres enfants à la fin de la journée et cela met à rude épreuve ma relation avec eux ».

2.6 Le harcèlement et la violence physique ont des impacts durables

Comme nous l'avons constaté, l'impact du harcèlement et de la violence physique est souvent similaire. Les deux sont associés à un amincissement de la santé mentale et physique, ainsi que du rendement au travail. Des analyses ultérieures ont montré que chaque type de harcèlement et chaque type de violence physique sont liés négativement au fonctionnement général (santé physique, santé mentale et capacité d'accomplir des tâches au travail) pour des mois après l'incident de harcèlement et de violence. Plus précisément, neuf types différents de harcèlement et de violence, provenant de quatre sources différentes (élèves, parents, collègues et administrateurs) ont donné lieu à 36 corrélations, toutes négatives ce qui indique que le harcèlement et la violence physique sont liés de manière négative au fonctionnement général. Trente-quatre de ces corrélations sont statistiquement significatives. Il s'agit d'un résultat extrêmement important car il suggère qu'en termes d'impact, certaines formes de harcèlement (dénigrement), qui tendent à être fréquentes, banales et descriptivement moins graves sont aussi significativement liés à la santé et au bien-être que des formes de harcèlement plus graves, bien moins fréquentes (fausses accusations).

2.7 Y faire face

Compte tenu des taux élevés de harcèlement et de violence au travail dont sont victimes les intervenants en classe et le personnel de soutien, il est essentiel de réfléchir à l'accès des travailleurs aux services fournis par des conseillers et des physiothérapeutes, par exemple, ainsi qu'à l'importance de disposer de temps pour guérir d'une blessure mentale et physique au travail. À ce sujet, les répondants nous ont dit que les prestations et les congés de maladie sont terriblement insuffisants lorsqu'ils sont considérés en fonction des besoins. Un A.-E. explique « nous ne pouvons pas nous prévaloir de congés et 300 à 500 \$ d'avantages sociaux ne vont pas très loin lorsqu'il s'agit de payer un conseiller ou un physiothérapeute. Regardez ce que nous gagnons. Nous n'avons pas les moyens de payer pour ces services. La plupart d'entre nous ont un emploi à temps partiel ou un deuxième emploi à temps plein pour pouvoir survivre tout en continuant à travailler dans ce domaine [...] Nous aimons notre travail. Nous aimons nos élèves. Mais, nous avons besoin de soutien ». En l'absence de tels soutiens, la question est de savoir comment ces travailleurs gèrent le harcèlement et la violence au travail. C'est à cette question que nous nous intéressons maintenant.

J'ai arrêté de faire les choses que j'aime comme cuisiner et lire. Je préfère rester à la maison. Je ne fais plus d'exercice. Je suis épuisée. Je pleure sans arrêt. J'ai pris du poids. Je suis anxieuse et sur les nerfs tout le temps. Je ne dors pas bien (A.-E.)

Faire face à l'impact de la violence et du harcèlement : s'adapter en l'absence de soutien

Nous avons demandé aux répondants comment ils font face au harcèlement et à la violence au travail et comment ils s'efforcent d'en atténuer leur impact sur leur vie personnelle et professionnelle. Certains répondants se sont montrés incrédules, disant qu'ils « n'ont pas de [stratégie d'adaptation] » et un certain nombre d'entre eux font remarquer que le fait de pleurer, même si ce n'est pas une stratégie en soi, soulage la tension : « je pleure. Je vais aux toilettes et je pleure. Je rentre à la maison et je pleure ». D'autres sont fatalistes : « je n'ai pas trouvé de stratégie d'adaptation qui fonctionne. Alors, je me contente de prier et d'espérer que demain sera mieux ». Cela dit, comme nous l'examinons ci-dessous, les travailleurs de l'éducation ont mobilisé toute une série de ressources personnelles et professionnelles pour tenter de faire face à la violence au travail dont ils ont été victimes.

Il n'y a pas de stratégies. Si vous vous absentez du travail, on se pose des questions sur vous. Si vous signalez un incident de violence, on vous offre l'équipement de protection comme solution (A.E.)

Tactiques en milieu de travail et l'importance du débriefing

Ce n'est pas surprenant que les travailleurs mentionnent faire appel à leurs compétences professionnelles (gestion de conflits, nouer des relations) et à leur formation (NPCI, SGC), faire une promenade, respirer profondément, ou « faire une pause » ce qui, dans le contexte d'une demande élevée, peut nécessiter de trouver du temps pour se recentrer : « je prends souvent une minute pour faire une petite promenade. Puisque je suis toujours sur le plancher et que mes pauses sont limitées, je vais à la salle de bain pour respirer, m'asperger le visage d'eau ou m'asseoir et faire quelques techniques de respiration rapide ». Certains répondants ont recours à la confrontation, tandis que d'autres, dont le travail permet cette tactique (employés de bureau et préposés à l'entretien), pratiquent l'évitement : « je reste derrière mon bureau et à l'écart ». D'autres parlent de l'importance du dialogue avec soi-même, de se rappeler des difficultés des élèves et que « ce n'est pas personnel ».

Ce n'est pas la violence, c'est l'absence de soutien, le fait d'être puni lorsque vous demandez une pause parce qu'émotionnellement vous n'en pouvez plus et que votre directeur s'en moque. Savoir qu'on vous remplacera si vous ne persévérez pas même si vous en avez assez (A.-E.)

Cependant, la tactique la plus courante, identifiée par près d'un répondant sur trois (32 %), est le débriefing avec les collègues (et parfois les administrateurs, bien que trop souvent les répondants notent que « les débriefings [avec le directeur] n'ont vraiment jamais lieu après un incident violent »). Les répondants ont mentionné l'importance de « parler aux collègues », de partager des expériences et de « discuter des incidents qui ont eu lieu ». Ces débriefings ne sont pas seulement des occasions de se défouler (bien qu'ils le soient aussi). Ce sont une façon d'obtenir des conseils (« parler aux collègues après l'incident et obtenir des perspectives différentes sur ce qui pourrait être fait différemment et sur ce qui a bien fonctionné »). Peut-être tout aussi important, les débriefings sont un moyen de recevoir le soutien émotionnel de la part de collègues qui « comprennent la situation ». Plusieurs répondants notent que le débriefing signifie que : « je ne ramène pas de bagage professionnel à la maison ». Malheureusement, il arrive que les exigences du lieu de travail et d'autres contraintes institutionnelles ou interpersonnelles sapent la capacité des travailleurs à débriefing avec des collègues de confiance. Lorsque les pauses obligatoires ne sont pas accordées en raison de la pénurie de personnel, les travailleurs sont privés de ces moments de soutien collégial : « je persévère. Je dois l'ignorer car, je n'ai pas le temps de faire un compte-rendu ».

Stratégies personnelles

Les répondants ont également identifié des stratégies personnelles. Les quatre stratégies les plus fréquemment citées sont, par ordre décroissant, l'exercice et l'auto-gestion de la santé, le soutien des amis et/ou de la famille, la thérapie et/ou la médication, et prendre un congé temporaire ou permanent.

- La stratégie la plus souvent citée (par 29 % des répondants) est l'exercice (le sport, le yoga) et l'auto-gestion de la santé. Dans ce contexte, l'auto-gestion de la santé, souvent définie comme « *prendre du temps pour soi* », comprend une gamme d'activités comme les « *massages* », « *les promenades* », « *la méditation* », « *le yoga* », « *la lecture* », « *la tenue d'un journal* », « *les activités de plein air* », « *les bains* » et tout simplement « *des moments de calme pour décompresser* ». Fait important, comme nous l'avons vu ci-dessus, les travailleurs de l'éducation font état de niveaux élevés d'épuisement et doivent souvent occuper un deuxième (voire un troisième) emploi pour joindre les deux bouts. Ceci compromet leur capacité à mettre en œuvre de manière proactive des stratégies d'adaptation : « *j'ai essayé le yoga. Mais, je ne trouve pas le temps de le pratiquer et je suis trop épuisé quand j'ai le temps* ».
- Se tourner vers les amis et la famille pour obtenir du soutien a été mentionné par 12 % des répondants. Ces derniers peuvent « *parler à la famille de tout incident, mettre les choses en perspective* » ou « *se confier à leur conjoint* ». Bien qu'il s'agisse d'une stratégie importante, la capacité des travailleurs à s'appuyer sur le soutien de leurs amis et de leur famille est minée non seulement par des préoccupations relatives à la confidentialité, mais aussi par l'incapacité des proches à comprendre la nature des défis professionnels dans le secteur de l'éducation : « *certains jours, cela peut peser lourd sur moi et mon entourage personnel qui ne sont pas des éducateurs et qui ne comprennent pas les bouleversements émotionnels et mentaux que je traverse parfois. Ils se contentent de dire : 'je ne sais pas comment tu fais'* ». Un autre répondant écrit : « *il faut quelqu'un de spécial pour faire ce que je fais. Personne ne comprend vraiment à part les collègues et nous n'avons pas le temps de nous connecter et de faire le point avec eux. Nous sommes tellement sollicités. C'est du tout-venant toute la journée* ».
- La thérapie et/ou les médicaments, allant des antidépresseurs aux anxiolytiques, en passant par les somnifères et le counselling, ont été explicitement mentionnés par 8,5 % des répondants. Comme nous l'avons déjà évoqué, un certain nombre de répondants nous ont dit que leur capacité à accéder à des services de santé mentale était limitée. L'un d'eux écrit : « *la thérapie a été très utile. Mais, je ne peux pas me permettre de la suivre en dehors des cinq séances offertes par le conseil scolaire* ». Un autre souligne que l'accès est encore plus restreint pour les travailleurs occasionnels qui, dans la plupart des cas, ne sont pas admissibles aux avantages sociaux : « *si les travailleurs contractuels et occasionnels bénéficiaient d'avantages sociaux, je chercherais à obtenir du counselling* ».
- Les congés de courte ou de longue durée, voire permanents, sont la quatrième stratégie la plus identifiée. Le plus souvent, il s'agit « *d'utiliser des jours de maladie comme jours de santé mentale* », « *de congé pour stress* » et « *de congé pour santé mentale parce que ma santé est compromise et qu'on m'a diagnostiqué une dépression et de l'anxiété* ». Il s'agit également de travailleurs qui ont changé d'emploi, abandonné leur carrière ou pris une retraite anticipée : « *je n'étais pas certain de pouvoir me protéger et protéger mon genre vulnérable, alors j'ai pris ma retraite. C'était un changement mental pour lequel je n'étais pas sûr d'être prêt. J'aimais mon travail, j'aurais préféré continuer à le faire quelques années de plus mais je n'étais pas sûr de pouvoir me protéger. J'ai donc pris ma retraite. Mon travail me manque. J'ai pleuré pendant des heures sur ma décision. Mais, je l'ai fait pour ma sécurité physique* ». De toute évidence, il y a des coûts financiers directs liés aux congés. Mais, lorsque des professionnels hautement qualifiés et expérimentés sont contraints d'abandonner leur carrière au profit de leur santé mentale et/ou physique, c'est le système éducatif dans son ensemble qui s'en trouve appauvri.

Toutes les stratégies déployées ne sont pas positives. Une importante minorité de répondants a identifié des tactiques potentiellement malsaines. Ils ont dit se tourner vers les fringales et la suralimentation (« *je mange trop et tous les mauvais aliments* »), le sommeil excessif, « *l'hébètement* » en regardant des quantités copieuses de télévision, la drogue et l'alcool : « *je rentre chez moi et je bois beaucoup de vin. Malheureusement, c'est ma routine quotidienne et je pense que c'est la seule façon de gérer mon stress* ». Un autre répondant note, parlant de contraintes ainsi bien que de stratégies « *mon salaire d'A.-E. est si bas que je dois occuper deux autres emplois pour vivre. Je bois un peu et je consomme de l'herbe pour me calmer tous les jours après l'école* ».

Bien que cela aille de soi, il convient néanmoins de noter que personne ne devrait se retrouver à surconsommer régulièrement de la nourriture, de l'alcool ou de la drogue pour faire face au traumatisme d'un emploi, ni être obligé de prendre une retraite plus tôt ou d'abandonner sa carrière pour protéger sa santé mentale ou physique, ni devoir non plus « *poursuivre des activités d'auto-gestion de la santé à leurs frais pour pouvoir se présenter le lendemain au travail* ». La violence et le harcèlement dont sont victimes les intervenants en classe et le personnel de soutien ont un coût important (à la fois évident et caché) qui se répercutent sur la vie des travailleurs et sur le tissu social. Nous pouvons penser à ce que la perte de travailleurs qualifiés dans le secteur de l'éducation signifie pour les élèves et les familles, plus particulièrement pour ceux qui ont des besoins complexes.

3. Contexte : âge et incivilité

« Les élèves ne sont plus respectueux et cela est très effrayant ! » (A.-E.)

L'expérience du harcèlement et de la violence parmi les intervenants en classe (aides-enseignants, éducateurs de la petite enfance) et le personnel de soutien (employés de bureau, concierges, préposés à l'entretien) est extrêmement hétérogène. Les aides-enseignants peuvent passer de longues périodes à s'occuper d'un petit nombre d'élèves. En revanche, le personnel de soutien, comme les employés de bureau, peuvent voir un grand nombre d'élèves, mais seulement pendant de brèves périodes. En outre, le type et la fréquence des actes de harcèlement et de violence commis par les élèves de l'école primaire sont probablement très différents du type et de la fréquence des actes de harcèlement et de violence commis par les élèves du secondaire. Une compréhension complète de la nature et de l'impact du harcèlement et de la violence nécessitera une enquête plus approfondie.

Les intervenants en classe et le personnel de soutien travaillent rarement avec un seul groupe d'âge, même si certains peuvent passer plus de temps avec certains groupes d'âge que d'autres. Pour tenir compte des différences considérables entre les répondants en ce qui concerne les personnes avec lesquelles ils travaillent, nous leur avons demandé d'estimer le temps qu'ils passent à s'occuper d'élèves de différentes années. Les résultats des analyses portant sur la relation entre le nombre total d'incidents de harcèlement et de violence et le temps passé avec les élèves de différentes années sont présentés dans le tableau 4. Selon les données, le nombre total d'incidents de violence et de harcèlement augmente lorsque les intervenants en classe et le personnel de soutien passent plus de temps avec les élèves de la 4^e à la 8^e année. Les résultats montrent également que le taux total de violence *augmente* avec le temps passé avec les élèves de la maternelle à la 3^e année, mais que le taux total de harcèlement *diminue* avec le temps passé avec les élèves de la maternelle à la 3^e année. Ces données indiquent que plus de temps passé avec les élèves de la maternelle à la 3^e année signifie plus de violence physique mais moins de harcèlement. En revanche, plus de temps passé avec les élèves de la 4^e à la 8^e année est lié à la fois à plus de harcèlement et à plus de violence physique.

En outre, la recherche démontre que les niveaux d'irrespect et d'incivilité dans la classe sont positivement associés au taux total de harcèlement et de violence verbale et physique dont sont victimes les intervenants en classe et le personnel de soutien. En plus des incidences de harcèlement et de violence, les répondants ont été invités à signaler le niveau d'incivilité parmi les élèves de leur école, qu'ils aient ou non été personnellement victimes de harcèlement et/ou de violence. Ces questions visent à évaluer l'environnement scolaire général dans lequel des incidences spécifiques de harcèlement et/ou de violence dont sont victimes les éducateurs ont lieu. Les résultats, présentés dans le tableau 4, montrent que le taux total de harcèlement et de violence physique subi par les intervenants individuels en classe et le personnel de soutien est positivement corrélé avec les niveaux généraux d'irrespect et d'incivilité des élèves. Ce résultat est conforme aux études existantes (Huang, Eddy et Camp, 2017 ; Seepage et al., 2013). Non seulement nos résultats témoignent sur l'importance de la contextualisation du harcèlement et de la violence, ils ont également des implications importantes sur la manière de traiter la violence. Réduire l'incivilité des élèves peut atténuer la fréquence du harcèlement et de la violence à l'encontre des travailleurs de l'éducation. Cela suggère un point d'intervention supplémentaire qui ne repose pas entièrement sur la réduction du comportement des élèves qui sont verbalement ou physiquement violents, tout en soulevant la possibilité que le fait de ne pas s'attaquer aux niveaux d'incivilité des élèves puisse entraver l'efficacité d'autres interventions.

Tableau 4 : relation entre la santé, le bien-être et le taux de harcèlement et de violence

	Taux total de harcèlement et de violence verbale	Taux total de violence physique
Contexte scolaire – Degré total de l'irrespect, de l'activité des gangs et des vols	0,39***	0,35***
Contexte scolaire – Degré d'irrespect et d'incivilité	0,28***	0,42***
Contexte scolaire – Degré d'appartenance à un gang	0,21***	0,01
Contexte scolaire – Degré de vol	0,38***	0,28***

Remarque : *** p < 0,0001; ** p < 0,001

4: Réactions et signalement

« Pourquoi le conseil scolaire 'normalise-t-il' ces incidents? Il n'y a RIEN DE NORMAL à se présenter au travail tous les jours et se faire frapper, griffer, recevoir des coups de poing, des coups de pied, se faire pousser et se faire tirer les cheveux » (A.-E.)

4.1 Signaler les incidents de harcèlement et de violence

Pourquoi ne pas signaler le harcèlement?

Les répondants mentionnent un certain nombre de raisons pour ne pas parler à un administrateur du harcèlement dont ils ont été victimes. Ils déclarent notamment que l'incident est trop mineur (13,37 %), qu'ils peuvent s'en sortir seuls (15,07 %), qu'ils n'ont pas le temps en raison des exigences de leur travail (8,02 %), ou qu'ils sont gênés ou ne veulent pas que l'administrateur le sache (5,78 %). Ils disent également qu'il n'est pas utile de parler à leur administrateur (17,42 %) et qu'ils sont mal à l'aise de discuter de ce genre d'incidents avec lui (14,34 %).

J'ai eu l'impression que l'administrateur me rabaissait à cause de mon âge. Je ne me suis pas sentie soutenue, ni à l'aise pour aller le voir (employé de bureau)

Pourquoi ne pas signaler la violence physique?

En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario*, il est obligatoire de signaler la violence physique. En effet, les syndicats représentant les travailleurs de l'éducation ont déployé des efforts concertés pour encourager leurs membres à documenter la violence au travail. Plus des deux tiers (67 %) des répondants ont rempli un rapport sur la sécurité à l'école, la violence au travail ou un rapport d'incident violent pour le pire incident de violence au travail. Les principales raisons citées dans la liste préexistante pour ne pas remplir un formulaire sont que le répondant juge l'incident trop mineur pour le signaler (20,92 %), qu'il manque de temps en raison des exigences routinières du travail (18,9 %) ou parce qu'il doit faire face aux retombées de l'incident (9,31 %), que le directeur ou le directeur adjoint l'en dissuade (6,59 %) et qu'il craint les répercussions sur sa carrière (5,87 %), ou d'être critiqué ou puni (5,30 %).

4.2 Réactions administratives et professionnelles à la violence et au harcèlement

Interrogés sur la réaction de l'administration à la violence, certains répondants parlent d'un « administrateur très coopératif », décrivant des directeurs qui sont « réceptifs », qui « vérifient constamment » et qui assurent un suivi avec des comptes rendus, qui aident lorsqu'on leur demande, qui s'assurent que « les premiers soins appropriés sont toujours administrés » et qui contribuent à documenter les incidents. D'autres expliquent que les administrateurs leur apportent au moins un certain soutien et reconnaissent les contraintes auxquelles ils sont confrontés (manque de ressources humaines, restrictions budgétaires). Cependant, les répondants ont plus souvent décrit l'inaction, la normalisation, le blâme et même les représailles.

Plus souvent qu'autrement, rien n'est fait

Plusieurs répondants expliquent que leurs administrateurs ne leur apportent qu'un soutien minimal, voire aucun, pas même des débriefings ou des contrôles : « je ne me sens pas soutenue lorsqu'un incident se produit. Nous n'avons aucun recours ni aucune protection ». Lorsque les intervenants en classe (aides-enseignants, éducateurs de la petite enfance) et le personnel de soutien (employés de bureau, concierges, préposés à l'entretien) décrivent la réaction institutionnelle au harcèlement, la plupart déclarent que peu de mesures sont prises. Par exemple, parmi les répondants qui ont vécu au moins un incident de harcèlement, seuls 15 % ont indiqué que l'incident a été résolu de manière appropriée et efficace, 42 % ont précisé qu'il n'a pas été résolu et 42 % supplémentaire ont indiqué qu'il a été quelque peu résolu. Fait notable (et peut-être révélateur), près de 70 % des répondants ont indiqué qu'ils ont mentionné l'incident à un administrateur ou à un superviseur, mais qu'ils « n'étaient pas pris au sérieux », que le comportement a été ignoré ou qu'il n'y a pas eu de conséquences sérieuses. Un répondant écrit : « la réaction a consisté à balayer l'affaire sous le tapis. Le personnel n'a pas réagi correctement. L'administrateur était au courant de l'incident, mais il n'a rien fait ».

J'en ai fait part à mon administrateur qui est conscient de l'environnement dans lequel je travaille mais qui ne fait RIEN pour l'améliorer. C'est comme parler à un mur de brique (A.-E.)

Normalisation et blâme

Les répondants mentionnent que plusieurs administrateurs normalisent la violence comme « *faisant partie du travail quotidien* » et disent aux travailleurs de l'éducation « *que [leur] travail consiste à tolérer les comportements et les agressions des élèves* », expliquant que la violence est quelque chose qu'ils doivent simplement « *gérer* ». Les personnes interrogées ont également parlé d'administrateurs qui nient la violence (« *comment un enfant de la maternelle peut-il frapper si fort !!* ») et rejettent le préjudice et les traumatismes engendrés par la violence au travail. Une aide-enseignante a été dénigrée pour avoir pleuré après un incident violent particulièrement intense et prolongé : « *les deux administrateurs m'ont parlé séparément et m'ont dit que je devais faire preuve de plus de professionnalisme* ».

Vous ne demandez de l'aide ou ne parlez à l'administrateur que quelques fois. Puis, vous arrêtez. Il ne vous aide pas et il vous demande ce que vous avez fait pour le mettre en colère (ÉPE).

Les répondants rapportent avoir été blâmés pour les actes de violence dont ils ont été victimes. Un écrit « *qu'on lui avait demandé ce que j'avais fait pour provoquer l'élève* ». Un autre a été « *interrogé sur ce que j'aurais pu faire différemment* » et un troisième s'est fait dire que : « *c'était ma faute si l'élève m'avait attaqué* ». Les répondants parlent d'administrateurs qui semblent mécontents lorsqu'un soutien est demandé ou lorsque la violence est signalée et qui le découragent subtilement ou explicitement. Un répondant s'est fait dire : « *si vous n'êtes pas capable de gérer le comportement, nous trouverons quelqu'un d'autre qui le fera* ». Il est important de noter que la négation de la violence, le déni du préjudice, l'attribution du blâme, le déploiement de mesures punitives (« *nous nous sentions responsables des incidents* ») et la suppression potentielle de l'emploi sont des facteurs dissuasifs importants pour demander de l'aide.

Si vous dites trop ouvertement que vous avez besoin de soutien, on vous donne « cette réputation ». Tout le monde veut que nous effectuions notre « travail » et que nous nous taisions (A.-E.)

4.3 Représailles et réprimandes pour avoir signalé des incidences de harcèlement ou de violence

Les représailles sont toutes réponses négatives à l'encontre d'un employé qui se livre à une activité protégée par la loi (refuser de travailler dans des conditions dangereuses, demander le respect des lois sur la santé et la sécurité au travail, signaler les violations à la santé et la sécurité au travail). Un éducateur sur dix (10,89 %) a dit avoir fait l'objet de représailles pour avoir signalé un de leur pire incident de harcèlement et un sur quinze (6,27 %) a fait l'objet de représailles pour avoir signalé un incident de violence physique au cours de l'année scolaire 2018-2019. Les taux élevés « *je préfère ne pas répondre* » (11,96 % et 8,20 % respectivement) sont également à noter.

Les représailles les plus courantes sont des coûts professionnels et des atteintes à la carrière, surtout des modifications de tâches, le fait d'être retiré du rôle, se voir attribuer des tâches indésirables, recevoir de mauvaises références (« *le directeur a donné une mauvaise référence m'empêchant ainsi de devenir un employé permanent du conseil scolaire* ») et des réaffectations involontaires. Une aide-enseignante décrit son expérience après avoir signalé un incident de harcèlement : « *[j'ai été] déplacée d'une salle de classe où j'avais développé des relations avec des élèves vers une nouvelle salle. D'autres aides-enseignants ont dû être déplacés en conséquence et j'ai dû faire face à beaucoup d'accusations, de moqueries et de reproches de leur part* ». Cette forme de rétribution a un impact non seulement sur le travailleur, mais aussi sur les élèves qui sont privés d'un éducateur de confiance.

Les répondants mentionnent avoir été réprimandés verbalement ou par écrit. Les réprimandes écrites entraînent parfois des coûts professionnels importants lorsqu'elles s'inscrivent de façon permanente dans les dossiers des travailleurs : « *j'ai été injustement noté par le directeur sans avertissement, sans réunion, sans rien ! L'avertissement est inscrit dans mon dossier* ». Enfin, les intervenants en classe et le personnel de soutien détaillent être isolés de leurs collègues pendant la journée de travail, être sciemment l'objet de rumeurs et être exclus de la communication quotidienne importante au travail, tout cela créant, ou contribuant à, un environnement de travail toxique.

J'ai reçu un coup de poing à la tête qui a entraîné une commotion cérébrale et une lésion cérébrale prolongée dont je souffre encore. J'ai essayé d'expliquer à mon directeur que je souffrais d'anxiété en raison de l'extrême violence. Il m'a dit que mon travail consistait à gérer le comportement des élèves et que je ferais mieux de me débrouiller. Lorsque je me suis mise à pleurer, il a dit que je devais me comporter de manière professionnelle. Je craignais de travailler seule avec l'élève. J'ai été réprimandée pour manque de professionnalisme. Après cela, j'ai fait des crises de panique quotidiennes et j'ai vécu dans la peur. Je travaillais dans la terreur absolue car le directeur m'avait avisé qu'après trois réprimandes, je perdrais mon emploi. J'ai fini par avoir des crises de panique en classe. J'ai dû prendre un congé et suivre une thérapie intense pour traiter le SSPT. Ma vie ne sera plus jamais la même (A.-E.)

5: Groupes désignés : vulnérabilité, expériences et réaction

« C'est difficile de comprendre quelqu'un qui vous crie au visage, tu es un fils de pute » (A.-E.)

Les résultats de l'enquête montrent que les intervenants en classe (aides-enseignants, éducateurs de la petite enfance) et le personnel de soutien (employés de bureau, concierges, préposés à l'entretien) sont confrontés à des taux élevés de harcèlement et de violence et que beaucoup d'entre eux sont victimes de plusieurs incidents au cours d'une même année scolaire. Cependant, la fréquence du harcèlement et de la violence est très variable. Certains travailleurs ne font face à aucun incident ou à seulement un ou deux incidents au cours de l'année tandis que d'autres font face à plus de 20 en une seule année. Dans cette section du rapport, nous complétons les données quantitatives par des résultats qualitatifs afin d'examiner dans quelle mesure la vulnérabilité au harcèlement et à la violence est conditionnée par des facteurs croisés. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* définit les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres des minorités visibles comme des groupes désignés. Dans cette section, nous examinons comment le sexe, le handicap et la racialisation (compte-tenu la petite taille de l'échantillon, il a fallu regrouper les répondants racisés et autochtones dans la catégorie plus large des PNAC) influencent la vulnérabilité, l'expérience et la réaction interpersonnelle/institutionnelle au harcèlement et à la violence en milieu de travail dans notre échantillon.

5.1 Les femmes

Les intervenants en classe et le personnel de soutien sont majoritairement des femmes. En effet, 70 % des travailleurs de l'éducation du SCFP (Ontario) sont des femmes et nos taux dans le cadre de cette enquête sont encore plus élevés. Sur les 3 868 répondants à l'enquête, 88 % se sont identifiées comme des femmes. Nos analyses (Figures 6a et 6b) montrent que les femmes ayant participé à l'enquête ont signalé des niveaux plus élevés de harcèlement de la part des élèves et des parents, ainsi que des niveaux plus élevés de violence de la part des élèves⁶. Le fait que les travailleuses de l'éducation subissent des actes de violence de façon disproportionnée est conforme aux conclusions susmentionnées de Cynthia Chen et de ses collègues (2019). Ces auteurs, sur la base de leur étude longitudinale des demandes d'indemnisation de la CSPAAT entre 2002 et 2015, ont conclu : « des augmentations des taux de violence (évalués par les demandes d'indemnisation des travailleurs) ont été observées pour les hommes et les femmes dans le secteur de l'éducation. Les augmentations étaient plus fortes chez les travailleuses que chez les travailleurs, le risque relatif de violence au travail pour les femmes (par rapport aux hommes) étant au moins quintuplé pour la deuxième moitié de la période d'étude » (trad.) (voir aussi Santor, Bruckert et McBride, 2019). Il est important de noter que le sexe conditionne également la nature et l'impact du harcèlement et de la violence. Nous avons constaté que le harcèlement est généré lorsque des propos dénigrants sont utilisés (« chienne », « conne ») ou lorsque des remarques sexistes sont faites (« l'administrateur a fait un commentaire sur les dépenses en disant que parce que j'étais une femme, je dépensais de l'argent » ou lorsque les travailleuses sont régulièrement « dénigrées » ou « pas respectées » par des collègues, des administrateurs ou des parents en fonction de leur sexe (« un collègue, un autre A.-E., a fait un commentaire devant les élèves et d'autres collègues sur le fait que j'étais ménopausée et que les rapports sexuels devaient être gênants »).

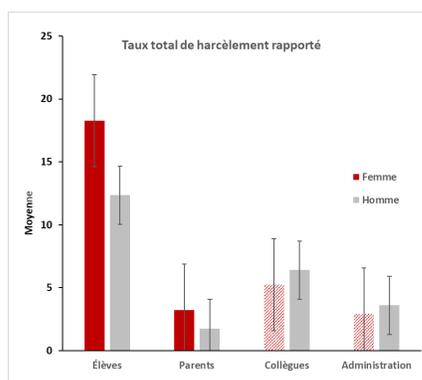


Figure 6a : la fréquence moyenne du harcèlement total de la part des élèves et des parents est significativement plus élevée chez les aides-enseignantes, les éducatrices de la petite enfance et le personnel de soutien féminin que chez les répondants masculins.

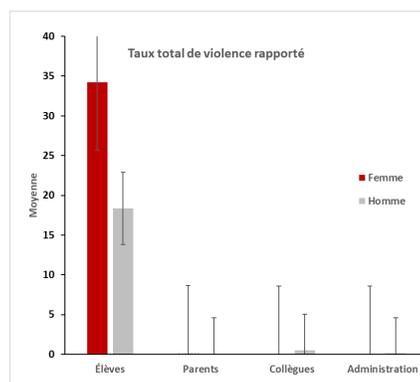


Figure 6b : la fréquence moyenne de violence totale de la part des élèves et des collègues est significativement plus élevée chez les aides-enseignantes, les éducatrices de la petite enfance et le personnel de soutien féminin que chez les répondants masculins.

⁶ De manière peut-être contre-intuitive, lorsque nous avons examiné la fréquence à laquelle les répondants ont fait l'objet de représailles pour avoir signalé un incident de harcèlement ou de violence, nos analyses ont montré que les hommes (20 %) sont significativement plus nombreux ($\chi^2=9.34$, $p < .002$) que les femmes (12 %) à avoir fait l'objet de représailles pour avoir signalé un incident de harcèlement.

Nous pouvons considérer que les travailleuses, en général, sont confrontées à des niveaux plus élevés de harcèlement sexuel au travail que leurs collègues masculins (Hango & Moyser, 2018). Les répondants décrivent un éventail de comportements de la part des administrateurs et des collègues qui répondent aux exigences à la définition du harcèlement sexuel du *Code des droits de la personne de l'Ontario* : « 1(e) le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns »; (10)(1)(e) un comportement fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne ». L'une d'entre elles écrit que son administrateur l'a saluée par un « salut, fille sexy ». Beaucoup décrivent des invitations importunes et persistantes comme prendre un verre et, dans un cas, un « bain de minuit ». Les répondantes disent avoir été déstabilisées par des regards, des gestes inappropriés, des « commentaires à double sens », avoir reçu « des claques sur les fesses en passant », et avoir vu leur tenue et leur corps faire l'objet de commentaires. Les répondantes ont également décrit le harcèlement sexuel de la part d'élèves : « j'ai été harcelée sexuellement par un élève de 8^e année. Il a dessiné des images qui me représentaient de manière sexuelle, a fait plusieurs commentaires sur mon corps, mes vêtements, a publié en ligne que j'étais une prostituée, une salope ».

Alors que j'empêchais un élève d'attaquer ses camarades, qu'il menaçait de tuer, il a saisi mes deux seins avec une extrême violence [...]. J'avais très mal et on attendait de moi que je continue à travailler avec lui sans aucune conséquence ni même d'excuses. C'est comme si rien ne s'était passé (A.-E.)

Plusieurs différences entre les sexes sont également apparues en ce qui concerne l'impact du harcèlement et de la violence. Dans ce rapport, nous avons déjà constaté que, comparativement à leurs homologues masculins, les femmes signalent plus d'heures supplémentaires, des augmentations plus significatives dans la charge de travail, une moindre capacité à répondre aux exigences du lieu de travail et des impacts familiaux plus conséquents. Comme le montre la Figure 7, les intervenantes en classe et le personnel de soutien féminin, représentées par une barre rouge pleine, signalent des niveaux de fonctionnement et d'engagement inférieurs à ceux des travailleurs et du personnel masculins, représentés par une barre grise pleine. Les répondantes signalent également des niveaux plus élevés d'épuisement professionnel et davantage de symptômes du SSPT après le pire cas de harcèlement que les hommes. Il est intéressant de noter qu'aucune différence entre les sexes n'a été observée en ce qui concerne le nombre de jours d'absence du travail après le pire cas de harcèlement ou de violence.

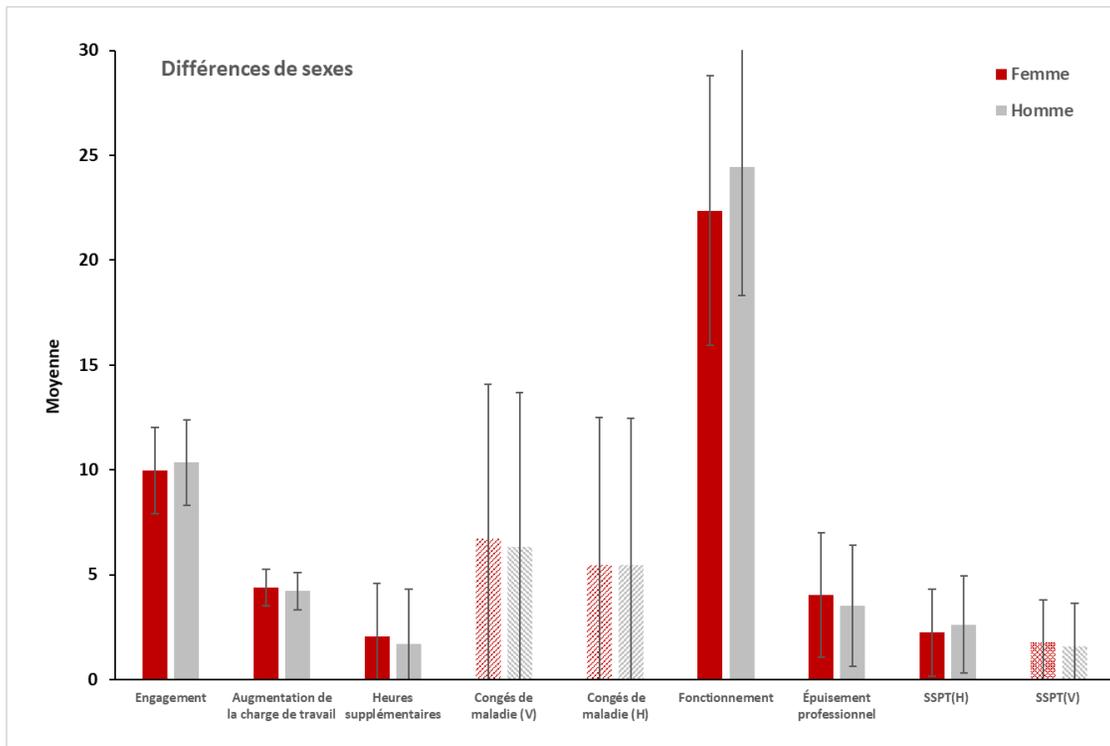


Figure 7 : notes moyennes des hommes et des femmes sur une variété de mesures d'impact. Les différences significatives entre les groupes sont représentées par des barres pleines. Aucune différence n'a été observée en ce qui concerne le nombre moyen de jours de maladie par suite d'un cas de harcèlement ou la gravité des symptômes du SSPT après un cas de violence.

5.2 Les personnes qui s'identifient comme en situation de handicap

Parmi les 3,868 répondants à l'*Enquête sur le harcèlement et la violence faite aux travailleurs de l'éducation (Ontario) 2018-2019*, 6,5 % ont indiqué être en situation de handicap. Les résultats de nos analyses, illustrés à la figure 8, montrent que si aucune différence statistiquement significative n'a été constatée dans la fréquence du harcèlement ou de la violence physique de la part des élèves ou des parents, les répondants qui s'identifient comme en situation de handicap ont signalé des niveaux significativement plus élevés de harcèlement de la part de collègues et des administrateurs. En ce qui concerne les données qualitatives, nous constatons que les personnes qui s'identifient comme en situation de handicap décrivent l'incrédulité, l'irrespect et l'humiliation dont elles font l'objet de la part de leurs collègues et de leurs administrateurs. L'une d'entre elle déclare avoir été « taquinée à propos de [son] incapacité à entendre ». Une autre écrit qu'elle avait entendu « des membres du personnel dire que j'étais le pire cauchemar de tous les directeurs d'école, une employée qui quoique présente, ne peut pas faire son travail » et une troisième rapporte qu'à son retour au travail après un congé de santé mentale de deux semaines, elle a été « harcelée par un directeur à propos de la raison de son congé, même s'il était étayé par des certificats médicaux ». Il est à noter que les travailleurs sont victimes de préjugés et de capacitisme même lorsque l'invalidité est le résultat de blessures physiques et/ou mentales subies sur le lieu de travail. Un travailleur nous a dit : « [ma] directrice s'est moquée de mon anxiété et de mon SSPT dû à un accident du travail. Elle en a ri et en a parlé à d'autres membres du personnel. [Elle] s'est plainte de devoir m'accommoder, ce qui a provoqué des tensions avec d'autres membres du personnel dont les tâches ont été modifiées en raison de mon accommodement ». En d'autres termes, les travailleurs qui subissent une blessure au travail sont parfois harcelés et dénigrés en raison de cette blessure.

Mon administrateur s'est moqué de moi alors que j'essayais de me rendre en courant à mon 5^e appel d'IVC [intervention non-violente en cas de crise] tout en portant deux genouillères de soutien. J'ai demandé son aide et il a ri et s'est éloigné (A.-E.)

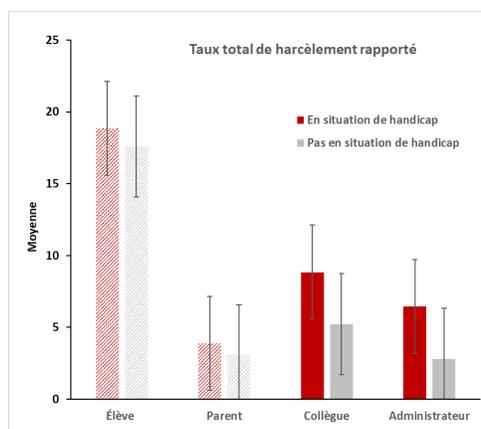


Figure 8 : la fréquence moyenne du harcèlement total de la part des collègues et des administrateurs est significativement plus élevée à l'encontre des aides-enseignants, des éducateurs de la petite enfance et du personnel de soutien qui s'identifient comme en situation de handicap que chez les autres.

Compte tenu des niveaux élevés de harcèlement de la part des administrateurs, il n'est peut-être pas surprenant que les représailles pour avoir signalé un incident de harcèlement soient significativement ($\chi^2=19.27$, $p < .0001$) plus élevées en ce qui concerne les répondants qui s'identifient comme en situation de handicap que pour ceux qui ne s'identifient pas comme tels (voir Figure 8 ci-dessus). Les répondants parlent d'être réaffectés même lorsque des accommodements ont été mis en œuvre avec succès dans le passé. Un répondant explique qu'on lui avait confié des tâches qui « ne répondait pas à mes restrictions. On m'a placé dans des classes qui compromettraient davantage ma santé ». Un autre écrit : « un directeur m'a engueulé devant d'autres pour lui avoir demandé de reconnaître mon handicap et de m'accommoder ».

Quelques différences sont apparues en ce qui concerne l'impact du harcèlement et de la violence. Comme le montre la Figure 9, les intervenants en classe et le personnel de soutien qui s'identifient comme en situation de handicap signalent des niveaux inférieurs de fonctionnement et d'engagement et des niveaux plus élevés d'épuisement professionnel et de SSPT après des incidents de harcèlement et de violence que les répondants qui ne s'identifient pas comme en situation de handicap. Bien que les deux groupes d'individus signalent une augmentation de la charge de travail et des heures supplémentaires, aucune différence significative n'a été constatée en ce qui concerne l'augmentation de la charge de travail ou des heures supplémentaires.

J'ai envisagé de changer de carrière parce qu'on m'a fait sentir que mon handicap faisait de moi un éducateur peu fiable (A.-E.)

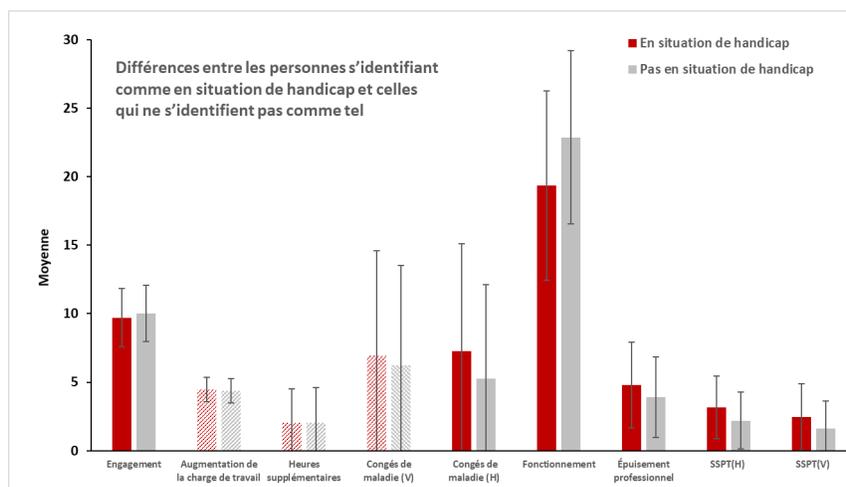


Figure 9 : notes moyennes des hommes et des femmes sur une variété de mesures d'impact. Les différences significatives entre les groupes sont représentées par des barres pleines. Aucune différence n'a été observée en ce qui concerne le nombre moyen de jours de maladie après un incident de violence, l'augmentation moyenne de la charge de travail ou des heures supplémentaires.

Mon administrateur a interrogé mon partenaire d'enseignement sur mes capacités alors que je n'étais pas présent. Il continue de me demander des détails. Je préfère préserver ma dignité et ne partager les détails qu'avec des personnes dont je pense qu'elles ne m'en voudront pas, ainsi qu'avec les personnes que je côtoie tous les jours afin qu'elles puissent m'aider à assurer ma sécurité en cas d'urgence médicale (ÉPE).

5.4 Les PNAC

Les intervenants en classe et le personnel de soutien de notre échantillon sont majoritairement blancs. Parmi les individus qui ont identifié leur identité raciale (12 % des répondants ont préféré ne pas répondre à la question), 7,42 % de l'ensemble de l'échantillon de répondants s'identifient comme appartenant à l'un des nombreux groupes racisés, notamment asiatiques (2,8 %), noirs (1,8 %), moyen-orientaux (0,81 %) ou latino-américains (0,7 %). Seulement 1,3 % de notre échantillon s'identifie comme autochtone. Comme nous l'avons déjà mentionné, compte-tenu la petite taille de l'échantillon, il a fallu combiner ces personnes en un seul groupe de PNAC. Les résultats montrent que les intervenants en classe et le personnel de soutien racisés et non racisés subissent des niveaux similaires de harcèlement et de violence de la part des parents, des collègues et des administrateurs et que la violence est rare, mais que les intervenants en classe et le personnel de soutien non racisés signalent des niveaux plus élevés de harcèlement et de violence de la part des élèves que les personnes racisées.

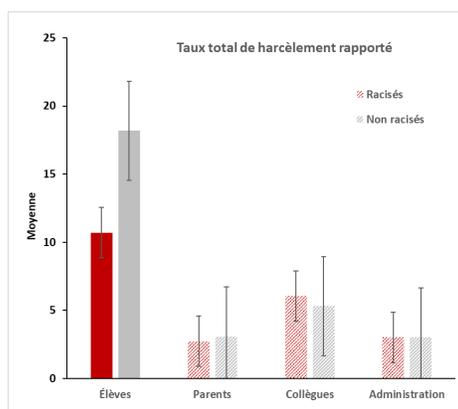


Figure 10a : la fréquence moyenne du harcèlement total de la part des élèves est significativement plus faible chez les aides-enseignants, les éducateurs de la petite enfance et le personnel de soutien racisés.

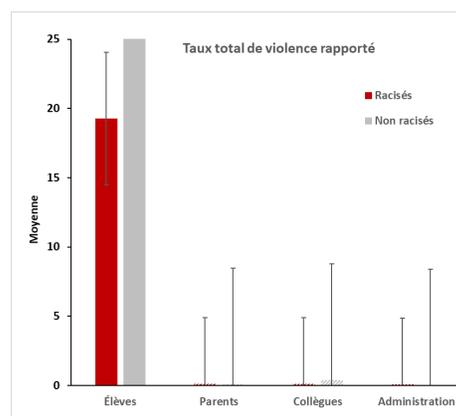


Figure 10b : la fréquence moyenne de violence totale de la part des élèves est significativement plus faible chez les aides-enseignants, les éducateurs de la petite enfance et le personnel de soutien racisés.

Nous avons examiné certains facteurs qui pourraient masquer l'effet sur le groupe de répondants racisés, comme une différence d'âge ou de région où les répondants racisés ont répondu ou dans la mesure où ces derniers, qui signalent une fréquence légèrement inférieure du harcèlement et de la violence, ont été comparés aux répondants non racisés. Les résultats montrent que la fréquence du harcèlement et de la violence est la plus élevée chez les aides-enseignants et les éducateurs de la petite enfance qui s'occupent d'élèves de la 4^e à la 8^e année et plus faible chez le personnel de soutien qui ne travaille pas directement avec les élèves en classe. Si, par exemple, les répondants à la présente étude, qui appartiennent à des groupes racisés, étaient également surreprésentés dans le groupe de répondants qui ne travaillent pas avec des élèves de la 4^e à la 8^e année ou dans le groupe des répondants qui font partie du personnel de soutien et ne travaillent pas directement avec les élèves en classe, les taux généraux seraient plus faibles. Même après avoir pris en compte ces facteurs supplémentaires, les différences de groupe entre les répondants racisés et non racisés demeurent.

Il faut interpréter ces résultats avec prudence. L'échantillon de travailleurs racisés est petit et pourrait bien ne pas être représentatif du vécu des intervenants en classe et du personnel de soutien racisés en Ontario. De plus, les données quantitatives ne tiennent pas compte de la façon dont les préjugés, le racisme et l'islamophobie imprègnent le harcèlement et la violence dont sont victimes les travailleurs, de la façon dont le harcèlement est ancré dans les tropes racistes et de la mesure dans laquelle le racisme informe la nature du harcèlement. Un répondant dit avoir entendu « *le personnel utiliser le mot 'n*****' dans le bureau principal et en riant, les traitant de paresseux sans valeur. Le directeur n'a pris aucune mesure disciplinaire à l'encontre des participants à la conversation, même s'il était au courant de ce qui s'était dit.* » Les préoccupations d'une autre répondante concernant les protocoles du lieu de travail ont non seulement été rejetées, elle a aussi été dénigrée : « *une enseignante et moi n'étions pas d'accord sur une question et elle a dit : 'peut-être que dans votre culture, vous aimez mentir'* ». Un répondant écrit : « *ma partenaire d'enseignement disait à tous les élèves de corriger ma prononciation qui n'est pas mauvaise, mais je parle avec un accent vietnamien* ». Une A.-E. noire a expliqué que sa capacité à contester les politiques est minée par les stéréotypes raciaux : « *quelle que soit la situation, je suis automatiquement dans l'erreur parce que je suis noire et stéréotypée comme étant agressive si je suis en désaccord avec quelqu'un* ». Nous pouvons également penser à l'impact de la violence verbale qui comprend des insultes raciales (le mot N*****) à l'omniprésence des microagressions et au ciblage des symboles « d'altérité » : « *un élève a essayé de tirer sur mon hijab par l'arrière, m'étranglant alors que je m'occupais d'un autre étudiant. Lorsque l'enseignante a tenté de le repousser, il a voulu la griffer et nous mordre, elle et moi. Il a également essayé de glisser sa main sous ma chemise pour me griffer* » (A.-E.).

Il faut noter que les répondants PNAC sont *plus souvent* réprimandés pour avoir signalé des incidents de harcèlement ou de violence. En effet, beaucoup plus ($\chi^2=3.78, p=.05$) de répondants PNAC (17,92 %) ont dit avoir fait l'objet de représailles pour avoir signalé un incident de harcèlement que les répondants qui ne s'identifient pas comme racisés (11,61 %). Bien que les répondants racisés soient plus nombreux (9,00 %) que les répondants non racisés (6,08 %) à avoir fait l'objet de représailles pour avoir signalé un incident de violence, cette différence n'est pas statistiquement significative (voir Figure 11). En l'absence d'autres entretiens, nous ne savons pas pourquoi les travailleurs racisés sont sanctionnés de manière disproportionnée pour avoir signalé des incidents de harcèlement et de violence. Cependant, l'examen d'autres lieux de travail suggère que le racisme structurel et interpersonnel ainsi que les préjugés implicites sont des facteurs (voir, Lambert et McInturff, 2016).

Je n'ai reçu aucun soutien de l'administration. J'ai été blâmé jusqu'à ce que la vérité éclate. Même si d'autres membres du personnel s'exprimaient, la directrice ne m'a pas demandé mon avis. Elle m'a blâmé et a été surprise lorsque je suis retourné la voir pour m'expliquer. Je suppose que c'est parce que je fais partie du personnel occasionnel et d'une minorité (A.-E.)

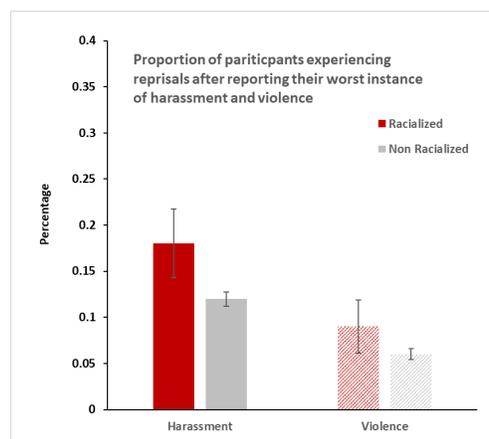


Figure 11: proportion de répondants racisés et non racisés signalant des représailles à la suite d'un grave incident de harcèlement et de violence.

Un certain nombre de différences entre les groupes sont également apparues en ce qui concerne l'impact du harcèlement et de la violence (voir Figure 12). Les intervenants en classe et le personnel de soutien PNAC ont rapporté des niveaux d'engagement et de fonctionnement plus élevés. Étonnamment, alors que les répondants PNAC ont rapporté plus de symptômes du SSPT après le pire incident de harcèlement et une plus grande augmentation des heures supplémentaires par rapport aux répondants non racisés, ils ont également signalé des niveaux plus faibles d'épuisement professionnel. Aucune différence n'a été observée entre les répondants PNAC et non-PNAC en termes de jours d'absence après un cas de harcèlement ou de violence.

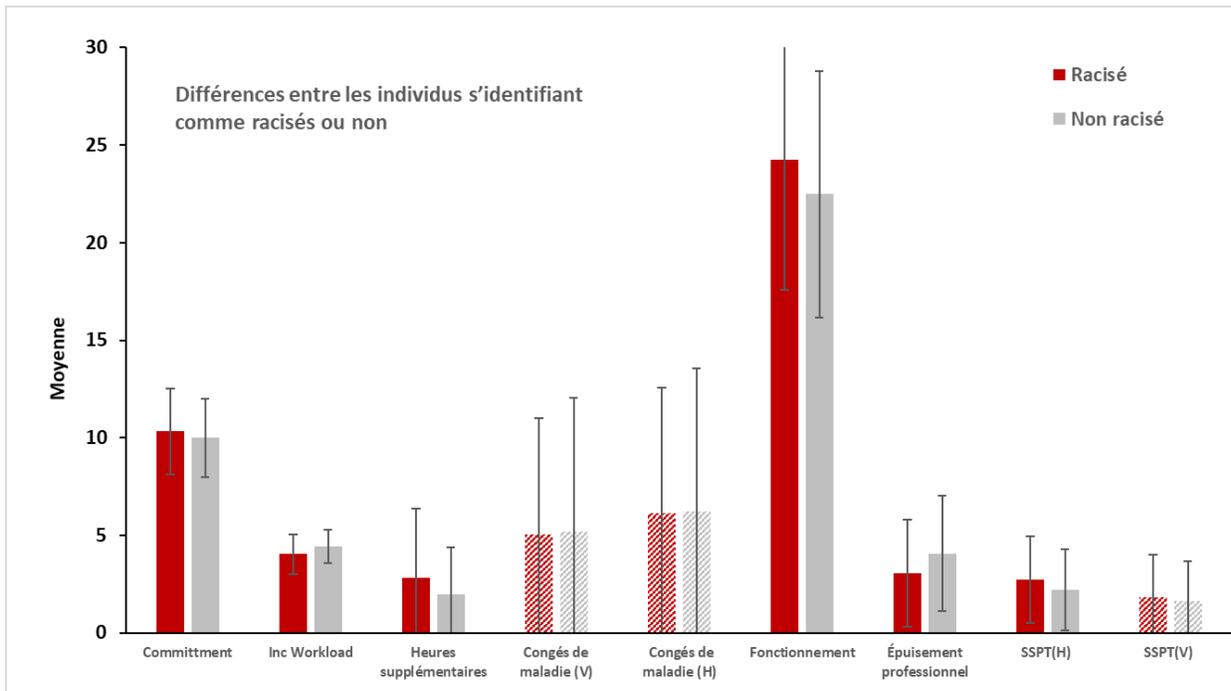


Figure 12 : moyenne des résultats des répondants racisés et non racisés sur une variété de mesures d'impact. Les différences significatives entre les groupes sont représentées par des barres pleines. Aucune différence n'a été observée pour le nombre moyen de jours de maladie après un incident de violence ou de harcèlement, ainsi que pour le nombre moyen de symptômes du SSPT après un incident de violence.

5.4 Les LGBTQ+

Bien que la communauté LGBTQ+ ne soit pas identifiée comme un groupe désigné dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, étant donné l'omniprésence de l'homophobie, de la transphobie et de l'hétéronormativité, il est néanmoins important de considérer le vécu des minorités sexuelles et de genre. Dans la présente étude, 94 personnes se sont identifiées comme LGBTQ+. Aucune différence significative n'a été constatée entre les intervenants en classe et le personnel de soutien qui s'identifient comme LGBTQ+ ou non. Cette constatation peut être attribuée au nombre relativement faible de répondants ou au fait que l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ne sont pas forcément partagées avec les élèves, les collègues, les administrateurs ou les parents sur le lieu de travail. Cela dit, les répondants ont fait part de leur malaise face aux déclarations homophobes et transphobes et à l'inaction des administrateurs. Un aide-enseignant qui s'identifie comme faisant partie de la communauté LGBTQ+ écrit : « *un groupe d'élèves a condamné les gay et a dit qu'ils n'avaient pas leur place dans le milieu, qu'ils ne devaient pas adopter d'enfants et qu'ils souffraient d'une grave maladie mentale. D'autres enseignants ont entendu ces propos. La question a été portée à l'attention de l'administration. Rien n'a été fait. En fait, l'un des enfants a été nommé major de promotion. J'ai refusé d'aller à la remise des diplômes à cause de cet incident* ».

6 : Comparaison entre les intervenants en classe et le personnel de soutien

« Tous les professionnels ont des compétences à apporter et une approche d'équipe fonctionne mieux dans les écoles de nos jours » (A.E.)

L'Enquête sur le harcèlement et la violence faite aux travailleurs de l'éducation (Ontario) 2018-2019 porte à la fois sur les intervenants en classe (éducateurs de la petite enfance désignés, aides-enseignants, instructeurs, professionnels/para-professionnels, personnel de bibliothèque, surveillants des élèves) et sur le personnel de soutien (employés de bureau/administratifs, concierges/préposés à l'entretien/préposés au nettoyage, préposés aux services alimentaires, techniciens de réseau informatique/audiovisuel, gens de métier, préposés à l'entreposage/chauffeurs). Dans cette section, nous présentons les résultats des analyses qui comparent la fréquence du harcèlement et de la violence dont sont victimes ces deux groupes de travailleurs. Cependant, comme plusieurs travailleurs occupent plus d'un poste, toute comparaison directe était difficile. Pour faciliter la comparaison, nous avons éliminé tout répondant qui n'appartient pas exclusivement à l'un de ces deux groupes. Par conséquent, 2,960 répondants ont été inclus dans le groupe d'intervenants en classe et 709 répondants ont été inclus dans le groupe du personnel de soutien.

6.1 Fréquence du harcèlement et de la violence

Les résultats des analyses comparant les intervenants en classe au personnel de soutien sont présentés dans la Figure 13. Ces résultats montrent que les intervenants en classe signalent des incidents de harcèlement plus fréquent de la part des élèves que le personnel de soutien. Cependant, les résultats montrent également que le personnel de soutien rapporte des niveaux de harcèlement plus élevés de la part des parents et des administrateurs que les intervenants en classe.

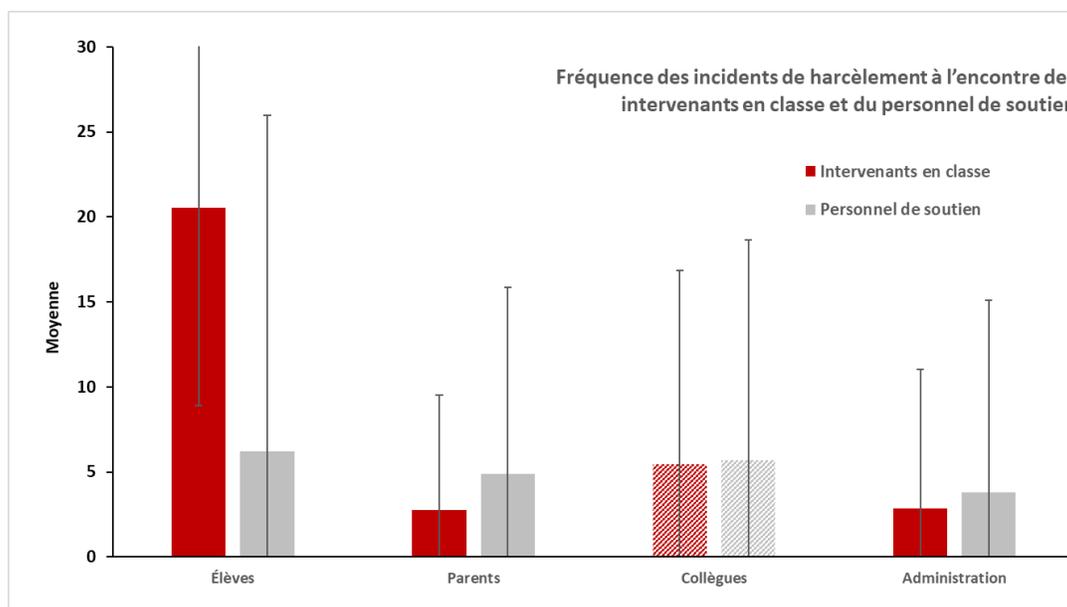


Figure 13 : fréquence des incidents de harcèlement et de violence physique de la part des élèves, des parents, des collègues et des administrateurs signalés par les intervenants en classe comparativement au personnel de soutien.

Les résultats des analyses portant sur la fréquence des actes de violence signalée à la fois par les intervenants en classe et le personnel de soutien sont présentés dans la Figure 14. Ces résultats montrent que les intervenants en classe ont signalé plus de violence de la part des élèves que le personnel de soutien, mais que le personnel de soutien a signalé beaucoup plus de violence de la part de leurs collègues que les intervenants en classe. Il convient de noter que, bien que le personnel de soutien ait signalé plus d'actes de violence de la part des parents et des administrateurs que les intervenants en classe, ces différences ne sont pas statistiquement significatives en partie en raison du petit nombre de répondants ayant signalé des actes de violence de la part des parents, des collègues et des administrateurs.

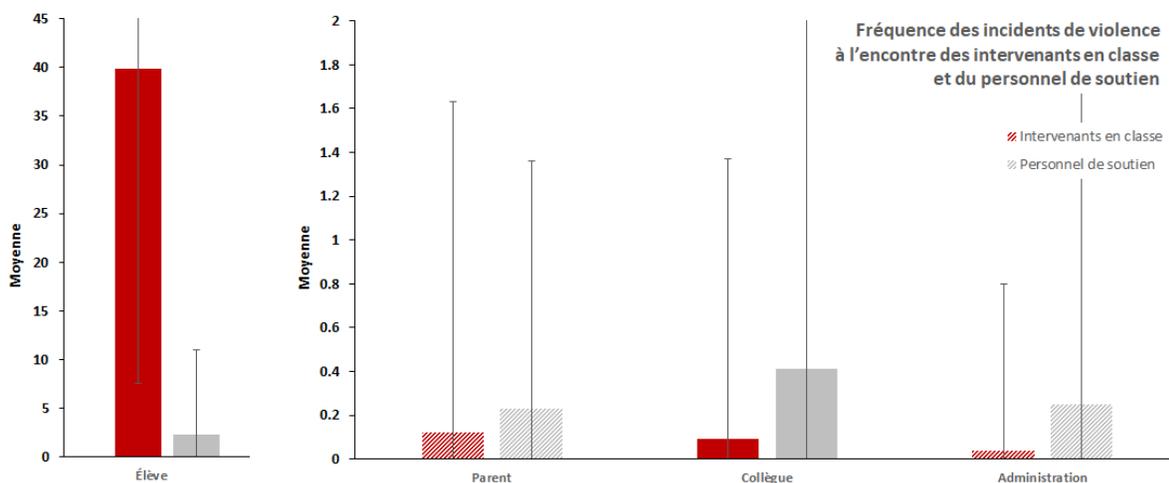


Figure 14 : fréquence des incidents de harcèlement et de violence physique de la part des élèves, des parents, des collègues et des administrateurs signalés par les intervenants en classe comparativement au personnel de soutien.

6.2 Fonctionnement des intervenants en classe et du personnel de soutien

Nous avons également comparé la fréquence des symptômes du SSPT et d'épuisement professionnel entre les intervenants en classe et le personnel de soutien, ainsi que les différences entre les deux groupes de répondants en ce qui concerne le fonctionnement général, l'engagement, l'augmentation de la charge de travail et le nombre de jours de congé dus au pire incident de harcèlement et de violence dont ils ont fait l'objet. Les résultats sont présentés dans le Tableau 5. En général, les intervenants en classe signalent un plus grand nombre de symptômes du SSPT après le pire incident de harcèlement et un plus grand nombre de symptômes d'épuisement professionnel que le personnel de soutien. Les intervenants en classe signalent également une plus grande augmentation de la charge de travail et des heures supplémentaires que le personnel de soutien. Aucune différence n'a été constatée en ce qui concerne le nombre de jours d'absence à la suite du pire incident de harcèlement ou de violence, ni en ce qui concerne la gravité des symptômes du SSPT à la suite du pire incident de violence.

Tableau 5 : niveaux de fonctionnement des intervenants en classe par rapport au personnel de soutien

	Intervenants en classe			Personnel de soutien			<i>t</i>	<i>p</i>
	N	M	SD	N	M	SD		
Fonctionnement général	2,757	3,78	2,39	615	5,27	0,10	13,96	,0001
Engagement	2,259	9,96	2,03	547	10,20	2,15	2,50	,01
Épuisement professionnel	2,243	4,13	2,91	537	3,43	3,08	4,75	,0001
Symptômes du SSPT par suite de la violence	1,721	1,69	2,02	134	1,99	2,26	1,66	ns
Symptômes du SSPT par suite du harcèlement	1,805	2,24	2,09	310	2,51	2,16	2,09	,04
Ne répond pas aux exigences	2,258	2,27	1,07	547	1,94	1,06	6,48	,0001
Augmentation de la charge de travail	2,092	4,42	0,87	493	4,27	0,91	3,35	,001
Heures supplémentaires	2,257	2,07	2,55	547	1,73	2,44	2,84	,01
Jours de congé pour cause de harcèlement	562	6,41	7,38	84	5,60	6,51	0,95	ns
Jours de congé pour cause de violence	482	5,28	6,81	29	6,97	8,29	1,28	ns

7. Préparation et formation

« Nous n'avons pas les qualifications ni les outils nécessaires pour faire face aux situations que nous rencontrons au quotidien » (A.-E.)

Préparation

Dans le cadre de l'Enquête sur le harcèlement et la violence faite aux travailleurs de l'éducation (Ontario) 2018-2019, nous avons demandé aux répondants quel était leur niveau de préparation pour faire face aux incidents de harcèlement et de violence. Les résultats, présentés dans les figures 15a et 15b, montrent que plus de la moitié des répondants ont indiqué avoir un peu (23,61 %) ou aucune formation (32,13 %) pour faire face aux incidents de harcèlement et qu'environ un tiers des répondants ont eu un peu (13,57 %) ou aucune formation (30,28 %) pour faire face aux incidents de violence.

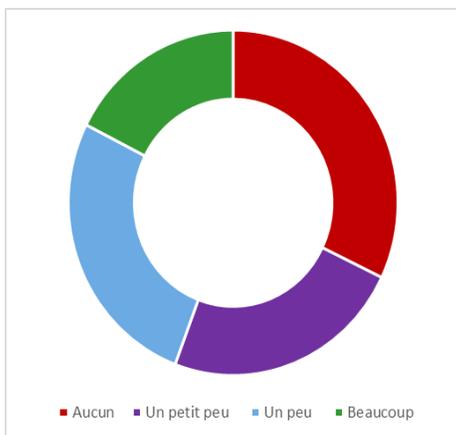


Figure 15a : pourcentage de répondants ayant reçu différents degrés de formation pour faire face aux incidents de harcèlement.

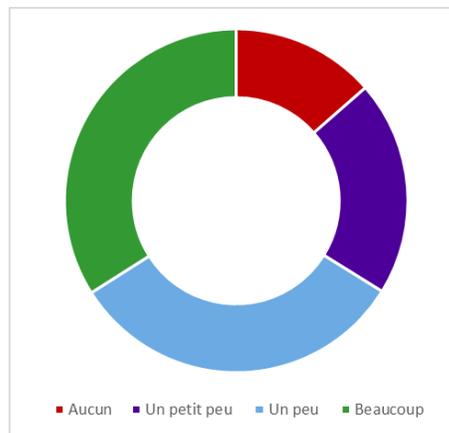


Figure 15b : pourcentage de répondants ayant reçu différents degrés de formation pour faire face aux incidents de violence.

J'ai recours à toute la formation que le Conseil scolaire m'a fournie, et ce tous les jours. Souvent, s'il n'y a rien que je puisse faire, je signale l'incident et je m'en vais. On ne m'écoute pas, on ne s'occupe pas de moi et on ne me protège pas. Après avoir été blessé, je suis blâmé par l'administration pour la maladie qui s'ensuit (A.E.)

Formation

Nous avons également interrogé les répondants sur le type de formation qu'ils avaient déjà reçue et sur les types de formation qu'ils aimeraient recevoir. Les résultats sont présentés à la Figure 16, uniquement pour les répondants qui ont indiqué être des intervenants en classe (aides-enseignants, éducateurs de la petite enfance) et du personnel de soutien (employés de bureau, concierges, préposés à l'entretien). Les résultats montrent que bien que la plupart des intervenants en classe aient reçu de nombreux types de formation, notamment (a) des techniques non physiques pour gérer le harcèlement, (b) des techniques non physiques pour gérer la violence, et (c) une formation et des conseils sur la manière d'intervenir physiquement, plus de 30 % des intervenants en classe n'ont pas reçu ce type de formation, la majorité d'entre eux ayant indiqué qu'ils souhaiteraient bien la recevoir.

Les résultats de l'enquête ont également montré que près de 50 % des intervenants en classe souhaitent être formés sur la manière d'enseigner aux élèves des aptitudes socio-émotionnelles pour gérer leur frustration et leur colère. L'à encore, près de 60 % des répondants souhaitent recevoir une formation à l'intervention non violente en situation de crise, mais ne l'ont pas encore reçue. Pour tous les types de formation, le pourcentage de répondants ne connaissant pas les différents types de programmes est généralement faible.

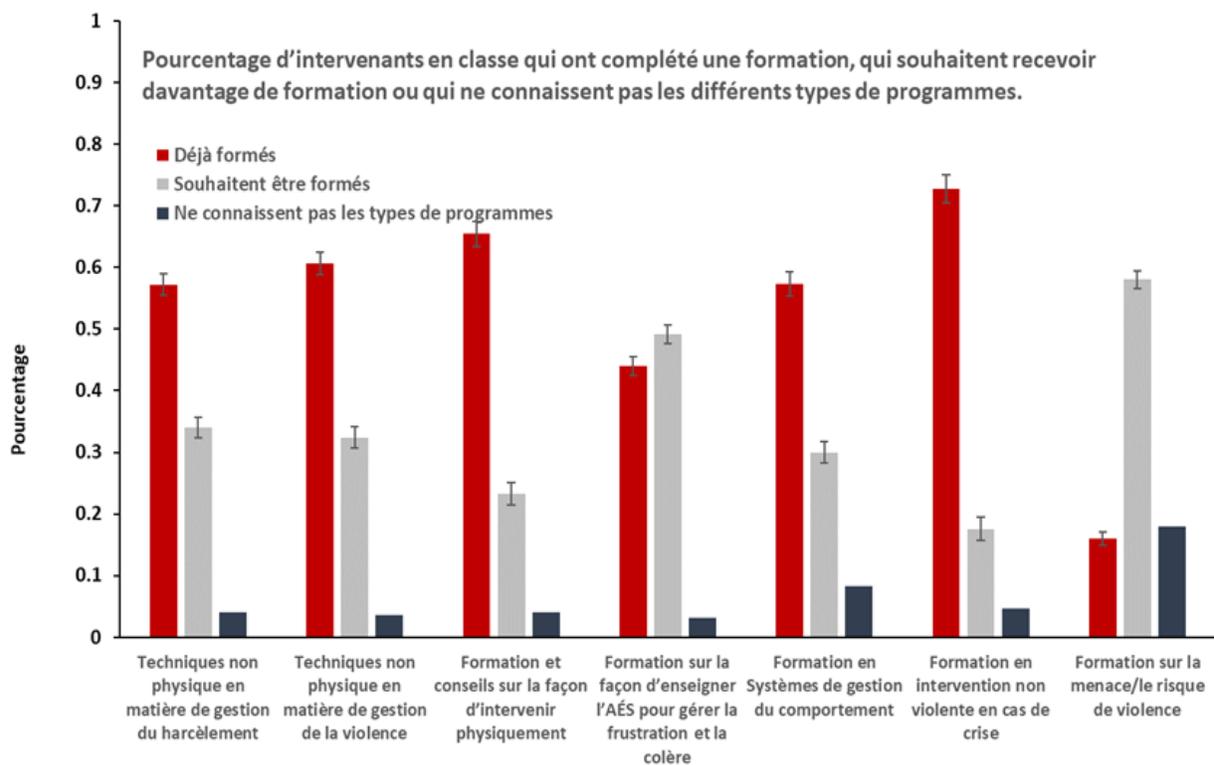


Figure 16 : pourcentage de répondants qui bénéficient déjà de différents types de formation ou qui souhaitent recevoir différents types de formation.

Bien que le niveau de formation et le degré de préparation soient des éléments importants à prendre en compte pour comprendre la complexité du harcèlement et de la violence dont sont victimes les intervenants en classe et le personnel de soutien, aucune formation ou préparation ne pourra éliminer la fréquence du harcèlement et de la violence et l'impact de ces derniers sur les travailleurs. En effet, se concentrer uniquement sur la question de la formation et de la préparation serait trop simpliste, car cela reviendrait à ignorer la multitude de problèmes sociaux, économiques, physiques et mentaux qui influent sur la probabilité que les élèves adoptent un comportement nocif. De plus, un discours du type « plus de formation » risque non seulement d'individualiser les problèmes complexes qui s'imbriquent les uns dans les autres, mais aussi de masquer la nécessité de s'attaquer aux facteurs systémiques qui sont à l'origine du harcèlement et de la violence faite aux travailleurs de l'éducation.

Le conseil scolaire doit cesser de prétendre que « plus de formation » va résoudre ce problème. On nous fait croire qu'être maltraité est notre travail et que c'est notre faute si nous sommes blessés. (A.E.)

Le conseil scolaire doit reconnaître la violence et mettre au point un plan. Être doté d'une politique qui n'est JAMAIS appliquée ne rime à rien. (A.-E.)

Conclusion : l'inéluclabilité de la violence en milieu de travail

« Pourquoi nous fait-on croire qu'accepter la violence fait partie de notre travail ?
Peu de professions acceptent ce que nous vivons » (A.-E.)

Dans le cadre de l'*Enquête sur le harcèlement et la violence faite aux travailleurs de l'éducation (Ontario) 2018-2019*, nous nous penchons sur l'épidémie de harcèlement et de violence faite aux intervenants en classe (aides-enseignants, éducateurs de la petite enfance désignés) et au personnel de soutien (employés de bureau, concierges, techniciens de réseau informatique et préposés à l'entretien) dans le système scolaire élémentaire et secondaire de l'Ontario. Un certain nombre de questions méritent une attention immédiate.

Tout d'abord, les résultats de l'enquête suggèrent qu'au cours d'une année donnée, autant que 89 % des intervenants en classe et du personnel de soutien seront confrontés à un acte, une tentative ou une menace de violence et que 95 % seront victimes d'une forme quelconque de harcèlement. Ces taux sont considérables et figurent parmi les plus élevés de tous les secteurs du marché du travail. Les résultats de la présente étude concernant la violence physique correspondent aux taux d'incidents de violence au travail signalés à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) et surveillés par celle-ci. Les vingt professions qui ont signalé le plus grand nombre d'incidents de violence en milieu de travail ayant entraîné un arrêt de travail en raison d'une blessure sont présentées (dans le Tableau 6) pour 2014, 2016, 2018 et 2020.⁷ Ces résultats montrent qu'en 2014, 2016 et 2018, plus de cas de violence physique entraînant des arrêts de travail en raison d'une blessure ont été signalés à la CSPAAT par les aides-enseignants des écoles élémentaires et secondaires que tout autre groupe d'employés du secteur de la PSHSA⁸. Ces taux sont considérablement plus élevés que dans les secteurs généralement considérés dangereux, tels que les forces de l'ordre et les services correctionnels. Ce n'est qu'en 2020 (lorsque l'enseignement en personne a été restreint en raison de la pandémie de COVID-19) que les aides-enseignants dans les écoles élémentaires et secondaires n'ont pas signalé le plus grand nombre d'incidents de violence physique ayant entraîné un arrêt de travail pour cause de blessure (il n'est peut-être pas surprenant qu'un autre groupe professionnel composé majoritairement de femmes, soit les aides-infirmières et les aides-soignantes, aient enregistré les taux les plus élevés).

Je suis généralement capable de désamorcer une situation avant qu'elle ne devienne incontrôlable. Cela dit, je ne suis en mesure de désamorcer un élève ou de prévenir une agression que si les soutiens appropriés sont mis en place. Lorsque nous [le personnel] sommes débordés par le nombre d'élèves, nous ne sommes pas en mesure de fournir le soutien nécessaire pour les maintenir engagés, stimulés et maîtres de leurs comportements (A.E.)

Tableau 6 : les vingt premiers comptes les plus élevés d'incidents de violence au travail ayant entraîné une perte de temps en raison d'une blessure en 2014, 2016, 2018 et 2020.

Professions	2014	2016	2018	2020
AIDES-ENSEIGNANTS/AIDES-ENSEIGNANTES DES ÉCOLES PRIMAIRES ET SECONDAIRES	273	397	665	318
AGENTS DE POLICE (SAUF LES OFFICIERS)	269	284	354	327
AIDES-INFIRMIERS ET AIDES-SOIGNANTS	236	279	318	389
TRAVAILLEURS DES SERVICES COMMUNAUTAIRES ET SOCIAUX	197	293	252	177
AGENTS DES SERVICES CORRECTIONNELS	145	191	367	169
INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS AUTORISÉS	150	158	258	218
ENSEIGNANTS DES ÉCOLES PRIMAIRES ET MATERNELLES	87	145	268	123
CHAUFFEURS D'AUTOBUS ET OPÉRATEURS DE MÉTRO ET AUTRES TRANSPORTS EN COMMUN	65	100	168	121
LES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES	84	99	48	135
AUTRES AIDES ET ASSISTANTS À L'APPUI DES SERVICES DE SANTÉ	21	16	218	71
AMBULANCIERS ET AUTRES PROFESSIONS PARAMÉDICALES	31	50	66	66
ÉDUCATEURS DE LA PETITE ENFANCE	25	45	55	29
CONSEILLERS FAMILIAUX, MATRIMONIAUX ET AUTRES CONSEILLERS CONNEXES	24	34	54	35
ENSEIGNANTS DU SECONDAIRE	33	30	59	22
TRAVAILLEURS SOCIAUX	12	20	50	46
AGENTS DE SÉCURITÉ ET PERSONNEL ASSIMILÉ	12	13	47	37
DIRECTEURS D'ÉCOLE ET ADMINISTRATEURS DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE ET SECONDAIRE	14	23	37	22
AIDES FAMILIAUX, AIDES MÉNAGÈRES ET PERSONNEL ASSIMILÉ	30	30	19	1
AGENTS D'APPLICATION DES RÈGLEMENTS MUNICIPAUX ET AUTRES AGENTS DE RÉGLEMENTATION, N.C.A.	8	10	18	10
AGENTS DE PROBATION ET DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE ET PERSONNEL ASSIMILÉ	17	12	7	6

⁷ Données fournies par la *Public Services Health & Safety Association*. Source des données : *The Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) Enterprise Information Warehouse (EIW) Claim Cost Analysis Schema*, avril 2021, instantané des données pour toutes les années.

⁸ *Public Service Health and Safety Association*

Deuxièmement, la fréquence à laquelle la violence et le harcèlement ont été signalés au cours d'une seule année scolaire est également extrêmement élevée. Les intervenants en classe et le personnel de soutien ont signalé en moyenne 26,51 incidents de harcèlement de tous types de la part des élèves par an et 24,39 actes, tentatives ou menaces de violence. Il convient de noter que la rémunération des intervenants en classe et du personnel de soutien ne reflète pas les risques professionnels auxquels ils sont confrontés. Par exemple, le salaire de départ des policiers à Ottawa, une profession dominée par les hommes, est de 68 285,86 \$⁹, alors que le salaire de départ des aides-enseignants, majoritairement des femmes, est environ la moitié de ce montant. En conséquence, les aides-enseignants sont non seulement confrontés à des niveaux sans précédent de harcèlement et de violence, mais sont souvent obligés d'exercer un deuxième, voire un troisième emploi. En termes réels, cela entrave leur capacité à récupérer et exacerbe les coûts personnels et sociaux. De plus, en ce qui concerne les coûts sociétaux, les bas salaires combinés à des conditions de travail défavorables peuvent entraîner des difficultés à recruter et à retenir un personnel de qualité et à garantir un nombre suffisant de travailleur suppléant/occasionnel.

Respectez le personnel de soutien en tant que professionnel et payez-leur un salaire décent. Beaucoup d'entre nous doivent avoir deux emplois, voire plus, pour joindre les deux bouts. Vous nous perdrez [...]. Mon travail n'est pas facile, et il est nécessaire. Je devrais gagner environ le salaire d'un plombier ou d'un électricien (A.E.)

Troisièmement, il y a une normalisation inquiétante de la violence faite aux travailleurs de l'éducation par les administrateurs, les éducateurs et les élèves. Trop souvent, la violence soit de plus en plus considérée comme faisant « partie du travail ». L'impact sur les élèves de la normalisation de la violence à l'encontre de travailleurs de majorité féminins n'a, à notre connaissance, fait l'objet d'aucune recherche. Mais, les éducateurs sonnent l'alarme : « comme A.-E., nous sommes victimes de violence. Nous nous enseignons les uns les autres et aux enfants dont nous nous occupons à rester silencieux et à devenir des victimes ». Cette normalisation s'ajoute au minimisation et/ou un déni généralisés de l'ampleur de la violence et ses impacts multiformes sur les intervenants en classe et le personnel de soutien.

Quatrièmement, les résultats de l'enquête indiquent que les intervenants en classe et le personnel de soutien signalent des niveaux élevés de troubles de santé mentale, d'épuisement professionnel et de symptômes de stress post-traumatique après avoir été victimes de harcèlement et de violence, qui sont tous liés à des niveaux inférieurs de bien-être général et d'engagement au travail, ainsi que de plus grandes difficultés à répondre aux exigences au travail et à des taux élevés d'absentéisme. En effet, les résultats suggèrent que 13,5 % des A.-E. ont été diagnostiqués comme souffrant du syndrome de stress post-traumatique (SSPT) après leur pire incident de violence au cours de l'année écoulée et que 18 % ont été diagnostiqués comme souffrant du SSPT après leur pire incident de harcèlement au cours de l'année écoulée. La proportion de personnes diagnostiquées comme étant atteintes du SSPT était équivalente à celle des pompiers et des téléphonistes des centres d'appel pour la sécurité du public¹⁰. Les résultats de l'enquête indiquent également qu'environ un intervenant en classe et membre du personnel de soutien sur six est soit en danger imminent d'épuisement professionnel (7,21 %), soit répond aux critères formels d'épuisement (7,86 %).

Cinquièmement, les taux élevés de harcèlement et de violence subis par les intervenants en classe et le personnel de soutien témoignent de la nécessité d'une intervention urgente. La Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (Groupe CSA, 2013) a été introduite au Canada en 2013 pour faire face aux coûts sociaux et économiques croissants des troubles de santé mentale en milieu de travail. La norme nationale a défini, pour la première fois, les caractéristiques d'un milieu de travail sain et les types de dangers en milieu de travail dont on peut s'attendre à ce qu'ils nuisent à la santé mentale des employés. La norme définit un « lieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire » comme un « milieu qui favorise le bien-être psychologique des travailleurs et s'efforce de prévenir les atteintes à la santé psychologique des travailleurs, notamment par négligence, par insouciance ou de manière intentionnelle » (trad.) (Groupe CSA, 2013, n.p.). Cette politique volontaire visait à fournir des conseils aux employeurs et aux syndicats sur la façon d'identifier, d'évaluer et de contrôler les risques psychologiques en milieu de travail et sur la façon de favoriser et de promouvoir la santé et la sécurité psychologiques parmi les employés (Groupe CSA, 2013). Compte tenu des taux élevés de harcèlement et de violence subis par les intervenants en classe et le personnel de soutien, il est raisonnable de s'attendre à ce que la plupart des employés soient susceptibles de souffrir d'une blessure mentale quelconque, à un moment donné, au cours de leur emploi. Compte tenu de l'impact du harcèlement et de la violence sur la santé et le bien-être, tant dans l'immédiat qu'à long terme, des ressources adéquates (par exemple, l'accès à des professionnels de la santé mentale) sont

J'ai suivi pendant sept ans une thérapie psychologique intense (deux fois par semaine) en raison d'un syndrome de stress post-traumatique lié au travail. J'ai finalement développé des capacités d'adaptation fonctionnelles. Je reste à mon poste parce que c'est le plus rémunérateur dans mon domaine, même si je ne gagne que 40 000 \$ par an (A.E.)

⁹ Service de police d'Ottawa : <https://www.ottawapolice.ca/en/careers-and-opportunities/sworn-salary-and-benefits.aspx>

¹⁰ Des études portant sur le SSPT chez les pompiers ont révélé des taux allant de 13 % à 18 %, un à quatre ans après des interventions de grande envergure (Benedek, Fullerton, & Ursano, 2007; Carleton, Afifi, Turner et al., 2012).

essentiels pour que tous les salariés qui ont été victimes de harcèlement et de violence puissent traiter toute blessure mentale ou physique qu'ils ont subie, ainsi qu'acquérir les compétences nécessaires pour faire face à une exposition permanente au harcèlement et à la violence.

Enfin, le travail que font les travailleurs de l'éducation, et en particulier les A.-E., a radicalement changé. Un système éducatif véritablement inclusif doit être en mesure de répondre aux besoins complexes des élèves. Il ne peut pas s'agir d'un modèle « taille unique ». L'approche doit être adaptable et dotée de ressources suffisantes. Les répondants ont expliqué que leur temps est de plus en plus sollicité alors que les ressources diminuent. En fin de compte, les professionnels qui ont poursuivi des études postsecondaires en vue d'une carrière dans l'éducation¹¹ se retrouvent à « éteindre des feux ». Pour citer un répondant : « *pensez à ce que vous ressentiriez si vous étiez maltraité au travail alors que vous pensiez que vous alliez aider les enfants à apprendre* ». Cela a, comme démontré dans le rapport, un impact important sur les travailleurs. Cela signifie que les enfants qui ont besoin d'aide mais qui ne sont pas perturbateurs sont laissés pour compte, tandis que ceux qui sont perturbateurs ne voient pas non plus leurs besoins satisfaits. Aucun des deux groupes ne reçoit l'aide qui leur permettrait de s'épanouir.

La citation suivante d'un aide-enseignant parle de la tragédie qui se joue dans les écoles de l'Ontario :

« Je suis physiquement et mentalement épuisé. Notre charge de travail s'est alourdie et même si le gouvernement ne fournit pas suffisamment de soutien, les élèves ayant des besoins particuliers continuent d'aller à l'école. Un élève violent ne reçoit pas de soutien. Mais, on nous écarte constamment des élèves qui sont censés recevoir un soutien, pour aider ceux qui n'y ont pas droit. Lorsque j'ai commencé à travailler au conseil scolaire il y a 19 ans, un élève atteint du syndrome d'Asperger était soutenu. Ce n'est plus le cas. Mais, ils ont toujours besoin d'aide ».

Les taux et la fréquence extraordinairement élevés de la violence dont les intervenants en classe font l'objet justifient une prise en compte immédiate, mais attentive. Les résultats de cette étude indiquent que la plupart des intervenants en classe et du personnel de soutien seront victimes de violence et de harcèlement, principalement de la part des élèves qu'ils sont censés soutenir et éduquer, au cours d'une année donnée, et que pour beaucoup, cette expérience se répétera tout au long de l'année scolaire. L'expérience de la violence est, à notre avis, de plus en plus une caractéristique déterminante de ce type de travail.

Pour résoudre ce problème important, il faut s'engager à agir immédiatement, notamment :

- Des ressources adéquates pour les élèves. Il existe un besoin désespéré de ressources adéquates pour que les élèves reçoivent l'aide dont ils ont besoin pour pourvoir à leurs besoins cognitifs, émotionnels et comportementaux. Il est essentiel que tous les élèves, mais surtout les plus vulnérables, puissent se prévaloir de ressources appropriées et adéquates. Cela nécessitera, entre autres, des services de santé renforcés (diagnostic et interventions précoces), des soutiens pédagogiques supplémentaires (des A.-E.) et des classes plus petites pour faciliter l'attention individualisée prescrite par la *Loi sur l'éducation*. De plus, malgré l'aide importante apportée par les A.-E. et les ÉPE, le bénéfice de ces ressources et l'efficacité de ces travailleurs peuvent être réduits ou diminués sans un soutien supplémentaire aux élèves en dehors des heures de classe.
- Soutenir les intervenants en classe et le personnel de soutien. Des ressources sont nécessaires pour aider les travailleurs de l'éducation à pourvoir à leurs besoins en matière de santé mentale et physique dans le contexte de l'escalade du harcèlement et de la violence dont ils sont victimes. Les répondants à la présente étude qui ont dit recevoir des services psychologiques ont mentionné un niveau de prestations inadéquat, souvent aussi peu que six séances de traitement, ce qui ne suffit pas pour traiter adéquatement les maladies mentales, comme le syndrome de stress post-traumatique, et bien moins que ce à quoi d'autres professions ayant des taux similaires de syndrome de stress post-traumatique peuvent avoir accès.
- Formation supplémentaire. Il faut doter les administrateurs des compétences nécessaires pour traiter de manière adéquate le harcèlement et la violence dans les écoles et pour apporter un soutien significatif aux éducateurs qui en sont victimes. De plus, la forte probabilité que la plupart des intervenants en classe soient fréquemment exposés au harcèlement et à la violence, pas moins de 30 % d'entre eux déclarent ne pas avoir reçu de formation formelle sur diverses techniques et stratégies en matière de gestion du harcèlement et de la violence, est une occasion importante de s'assurer que tous les intervenants en classe disposent des outils nécessaires pour faire face à la fréquence du harcèlement et de la violence.

¹¹ Les Collèges de l'Ontario décrivent le travail d'aide-enseignant comme « l'assistance aux enseignants et aux autres intervenants en classe dans l'exécution des plans pédagogiques. Il peut s'agir de travailler avec les élèves sur leurs études, d'aider les enfants en situation de handicap ou ayant des besoins particuliers, et plus encore » (trad.).

Ouvrages cités

- APA. (2011). *A Report by the American Psychological Association Board of Educational Affairs Task Force on Classroom Violence Directed Against Teachers*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/education/k12/violence-teachers>
- Benedek, D. M., Fullerton, C., & Ursano, R. J. (2007). *First responders: Mental health consequences of natural and human-made disasters for public health and public safety workers*. *Annual Review of Public Health*, 28, 55–68.
- Breslau N., Peterson E.L., Kessler R.C., & Schultz L.R. (1999). *Short screening scale for DSM-IV posttraumatic Stress disorder*. *American Journal of Psychiatry*, 156, 908–911. doi: 10.1176/ajp.56.6.908.
- Burke, A. (Le 15 novembre 2016). *'I wasn't kept safe': Injured Ottawa teacher recounts violent attack*. CBC News. Retrieved from <https://www.cbc.ca/news/canada/ottawa/i-wasn-t-kept-safe-injured-ottawa-teacher-recounts-violent-attack-1.4395121>
- Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (2018). *Pan-Canadian Research Review on Violence in Schools*. La Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants. Extrait de <https://www.ctffce.ca/en/news/Pages/default.aspx?newsid=1983998942&year=2018>
- Carleton, R.N., Afifi, T.O., Turner, S., et al. (2018). *Mental Disorder Symptoms among Public Safety Personnel in Canada*. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 63(1), 54-64. doi:10.1177/0706743717723825
- Chen, C., Smith, P., & Mustard, C. (2019). *Gender differences in injuries attributed to workplace violence in Ontario 2002-2015*. *Occupational and Environmental Medicine*, 76 (3-9).
- SCFP-Ontario. (Janvier 2017). *Campagnes : Violence faite aux A.-E*. Extrait de <https://cupe.on.ca/fr/secteurs/conseils-scolaires/>
- Curran, F.C., Viano, S.L., & Fisher, B.W. (2019). *Teacher victimization, turnover, and contextual factors promoting resilience*. *Journal of School Violence*, 18(1), 21–38. <https://doi.org/10.1080/15388220.2017.1368394>.
- Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (2018). FEEO. *All-member workplace survey results*. Extrait de <http://www.etfo.ca/AboutETFO/MediaRoom/MediaReleases/Shared%20Documents/ViolenceSurvey.pdf>
- Espelage, D., Anderman, E., Brown, V., Jones, A., Lane, K., McMahon, S., Reddy, L., & Reynolds, C. (2013). *Understanding and preventing violence directed against teachers: Recommendations for a national research, practice, and policy agenda*. *American Psychologist*, 65, 75–87.
- Fox, S., & Stallworth, L. (2010). *The battered apple: An application of stressor-emotion-control/support theory to teachers' experience of violence and bullying*. *Human Relations*, 63(7), 927–954.
- Gunnarsdottir, H., Sveinsdottir, H., Bernburg, J.G., Fridriksdottir, H., & Tomasson, K. (2006). *Lifestyle, harassment at work and self-assessed health of female flight attendants, nurses and teachers*. *Work*, 27, 165–172
- Hango, D., & Moyser, M. (2018). *Harcèlement en milieu de travail*. Extrait de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54982-fra.htm>
- Huang, F., Eddy, C., & Camp, E. (2017). *The role of the perceptions of school climate and teacher victimization by students*. *Journal of Interpersonal Violence*, 35(23–24), 5526–5551. DOI: 10.1177/0886260517721898.
- Hutchinson, M. (2013). *Bullying as workgroup manipulation: A model for understanding patterns of victimization and contagion within the workgroup*. *Journal of Nursing Management*, 21(3), 563-571.
- Konda, S., Tiesman, H., Hendricks, S., & Grubb, P. (2020). *Nonphysical Workplace Violence in a State-Based Cohort of Education Workers*. *Journal of School Health*, 90(6), 482-491.

- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). *The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis*. *Frontiers in Psychology*, 10(284), 1-19. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00284
- Lambert, B., & McInturff, K. (2016). *Making Women Count: The unequal economics of women's work*. Centre canadien de politiques alternatives/Oxfam. https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2016/03/Making_Women_Count2016.pdf.
- Landsbergis, P., Zoeckler, J., Kashem, Z., Rivera, B., Alexander, D., & Bahruth, A. (2018). *Organizational policies and programs to reduce job stress and risk of workplace violence among K-12 education staff*. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 27(4) 559–580.
- Lanthier, S., Bielecky, A., & Smith, P. (2018). *Examining Risk of Workplace Violence in Canada: A Sex/Gender Based Analysis*. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(8), 1012–1020.
- Latchford, T. (Le 5 octobre 2017). *Violent special needs classroom incident still haunts York Region teacher 2 years later*. *Aurora Banner*. Retrieved from <https://www.yorkregion.com/news-story/7580292-violent-special-needs-classroom-incident-still-haunts-york-region-teacher-2-years-later/>
- Longobardi, C., Badenes-Ribera, L., Angelo Fabris, M., Martinez, A., & McMahon, S. (2018). *Prevalence of Student Violence Against Teachers: A Meta-Analysis*. *Psychology of Violence*, (9)6, 596-610. Doi: 10.1037/vio0000202.
- Lutgen-Sandvik, P., & Tracy, S. (2012). *Answering five key questions about workplace bullying: How communication scholarship provides thought leadership for transforming abuse at work*. *Management Communication Quarterly*, 26(1), 3-47.
- Miller, J. (Le 7 mai 2019a). *Swearing, punching, spitting: Staff report experiencing more violence in Ottawa's largest School board*. *Ottawa Citizen*. Extrait de <https://ottawacitizen.com/news/local-news/swearing-punchingspitting-staff-report-experiencing-more-violence-at-ottawas-largest-school-board>
- Miller, J. (Le 20 mai 2019b). *Ottawa educators offered padded shirts, arm and shin guards to protect themselves from Violent students*. *Ottawa Citizen*. Retrieved from <https://ottawacitizen.com/news/local-news/ottawa-educators-offered-padded-shirts-arm-and-shin-guards-to-protect-themselves-from-violent-students>
- Musu, L., Zhang, A., Wang, K., Zhang, J., & Oudekerk, B.A. (2019). *Indicators of School Crime and Safety: 2018*. *National Centre for Education Statistics*. Extrait de <https://nces.ed.gov/pubs2019/2019047.pdf>.
- OECTA (2017). *Workplace Violence and Harassment Against Teachers: Results of a comprehensive members survey*. *Ontario English Catholic Teachers Association*. Extrait de http://www.catholicteachers.ca/OECTA/media/pdfs/News/2017/OECTA%20Survey%20on%20Violence%20in%20Schools/na_schoolViolence_v3_june27_2017_reduced.pdf.
- Ontario Colleges. (2021). *Education/Teaching/ Teaching Assistants; Education and Teaching Assistant Courses*. Extrait – le 12 août 2021 <https://www.ontariocolleges.ca/en/programs/education-community-and-social-services/education-teaching-teaching-assistant>
- Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO (2005). *Bullying in the workplace survey*. Extrait du site Web de la Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario <https://www.osstf.on.ca/en-CA/publications/research-studies/bullying/bullying-in-workplace-study.aspx>
- Reddy, L., Espelage, D. L., Anderman, E. M., Kanrich, J. B., & McMahon, S. D. (2018). *Addressing violence against educators through measurement and research*. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 9-28. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.006>
- Rosella, L. (Le 25 septembre 2017). *Violent Attacks on GTA Teachers: 'I'm afraid to go into the classroom'*. *Brampton Guardian*. Extrait de <https://www.bramptonguardian.com/news-story/7575769-violent-attacks-on-gta-teachers-i-m-afraid-to-go-into-the-classroom/>

-
- Santor, D., Bruckert, C., & McBride, K. (2019). *Facing the Facts: the escalating crisis of violence against Elementary school educators in Ontario*. Ottawa (Ontario) : Université d'Ottawa.
- Shahzad, R. (Le 13 septembre 2017) *Durham teachers want more special needs support, say violence rising in elementary schools*. *CBC News*. Extrait de <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/durham-etfo-campaign-1.4287416>
- Skåland, B. (2016) *Student-to-teacher violation and the threat to a teacher's self*. *Teaching and Teacher Education*, 59, 309-317.
- Tiesman, H., Hendricks, S., Konda, S., & Hartley, D. (2014). *Physical assaults among education workers; findings from a statewide study*. *JOEM*, 56(6), 621-627.
- Van Rooy, N. (Le 28 juin 2017). *'You're getting chairs thrown at teachers', violence on the rise at schools*. *CTV Northern Ontario*. Retrieved from <https://northernontario.ctvnews.ca/you-re-getting-chairs-thrown-at-teachers-violence-on-the-rise-at-schools-1.3480979>
- Westoll, N. (Le 20 juin 2017). *More training, reporting and inspections part of Ontario plan to address classroom violence*. *Global News*. Extrait de <https://globalnews.ca/news/3543223/ontario-classroom-violence-mitzie-hunter-interview/>
- Wilson, C., Douglas, K., & Lyon, D. (2011). *Violence Against Teachers: Prevalence and Consequences*. *Journal of Interpersonal Violence*, 26(12), 2353-2371.
- Younghusband, L. (2009). *How safe are our teachers?* *Education Canada*, 49(3), 48-50.

Législation citée :

- Code des droits de la personne *LRO (1990, chap. H-19)*
Loi sur l'éducation, L.R.O. 1990, chap.. E.2
Loi sur l'équité en matière d'emploi (L..C. 1995, ch. 44)
Loi sur la santé et la sécurité au travail, (L.R.O. 1990, chap.. O.1)