



**Créer des salles de classe sécuritaires et axées
sur le soutien : guide sur la prévention et l'intervention
en matière de violence destiné
au personnel enseignant de l'élémentaire**

TABLE DES MATIÈRES

01	INTRODUCTION ET CONTEXTE
04	OBJECTIF : PRÉVENIR ET DÉSESCALADER LA VIOLENCE
04	OBJECTIFS
05	DÉFINITIONS
07	LA VIOLENCE COMME SYMPTÔME
10	PRINCIPES SOUS-TENDANT NOTRE APPROCHE À LA DÉSESCALADE DE LA VIOLENCE
12	CRÉER DES SALLES DE CLASSE NON VIOLENTES : DES OUTILS POUR FAVORISER LA SANTÉ PHYSIQUE, MENTALE ET ÉMOTIONNELLE
16	DÉSESCALADE : LE CHOIX DES MOTS
19	CONSÉQUENCES TENANT COMPTE DES TRAUMATISMES
21	SI VOUS AVEZ ÉTÉ LA CIBLE DE VIOLENCE À L'ÉCOLE
23	UNE CULTURE SCOLAIRE SÉCURISANTE ET VALORISANTE
24	COLLABORER AVEC LES PARENTS, TUTRICES ET TUTEURS
24	CONCLUSION
25	ÉTUDES DE CAS

La Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO) est l'association professionnelle qui représente les plus de 160 000 membres du personnel enseignant qui œuvrent dans les écoles financées par les fonds publics. La FEO comprend quatre filiales : l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO), la Elementary Teachers' Federation of Ontario (ETFO), la Ontario English Catholic Teachers' Association (OECTA) et la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO/OSSTF).

Les responsabilités de la FEO consistent à promouvoir et à faire avancer la cause de l'éducation publique, à accroître le prestige de la profession enseignante et à soutenir et à faire progresser les intérêts du personnel enseignant. La FEO représente également les enseignantes et les enseignants et toutes les autres personnes participant au Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario dans l'administration du régime et la gestion du fonds de pension. La Fédération sert de lien entre le personnel enseignant et le ministère de l'Éducation de l'Ontario.



Créer des salles de classe sécuritaires et axées sur le soutien : guide sur la prévention et l'intervention en matière de violence destiné au personnel enseignant de l'élémentaire (JUIN 2026)

REMERCIEMENTS

La FEO exprime sa profonde gratitude aux enseignantes et aux enseignants qui ont fait part de leurs témoignages, de leurs réflexions et de leur sagesse acquise au fil de leurs expériences sur la prévention et l'intervention en matière de violence. Leurs voix résonnent tout au long du présent guide.

La FEO tient également à remercier sincèrement ses filiales pour leur contribution et leur soutien :

- Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO)
- Elementary Teachers' Federation of Ontario (ETFO)
- Ontario English Catholic Teachers' Association (OECTA)
- Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (OSSTF/FEESO)

Les rapports et les ressources sur la prévention et l'intervention en matière de violence provenant des filiales de la FEO sont inclus à la fin du présent guide.

La FEO est également redevable à ses trois rédactrices, dont la grande expertise a permis la création de la présente ressource :

- Mohini Athia
- Randa Meshki
- Kathryn Penwill

INTRODUCTION ET CONTEXTE

Les membres du personnel enseignant et scolaire ne devraient pas être confrontés à de la violence et de l'agressivité sur leur lieu de travail. Toutes et tous les membres de la communauté scolaire méritent de travailler à l'abri de la violence et de ses conséquences. Notre objectif commun est de prévenir la violence à l'école sous toutes ses formes et dans tous les contextes.

La FEO reconnaît que la violence à l'école est un enjeu de sécurité au travail pour les membres du personnel enseignant et du milieu éducatif. Ces personnes ont le droit de travailler dans des écoles sûres et sécuritaires et on ne peut s'attendre à ce qu'elles soient en mesure de compenser l'insuffisance de soutien et de ressources dans les écoles.

Les membres du personnel enseignant qui sont profondément frustrés par la violence à l'école – entre élèves et de la part des élèves – prennent parfois la décision



Si vous ou une ou un collègue êtes la cible de violence au travail ou si vous en êtes témoin, vous devriez entrer immédiatement en communication avec votre syndicat pour obtenir du soutien et des conseils sur votre droit de refuser de travailler dans un environnement qui n'est pas sécuritaire. Vous pouvez trouver de l'information sur la démarche à suivre dans les ressources des filiales de la FEO (AEFO, ETFO, OECTA et FEESO) dans la section du présent guide intitulée *Si vous avez été la cible de violence à l'école*.

“

« Confiez aux enfants une tâche précise, rendez-les responsables de quelque chose dans la classe : lorsqu'elles et ils se sentent responsables, elles et ils se sentent redevables envers les autres. »



02

difficile de quitter la profession, temporairement ou définitivement. Les personnes qui restent à leur poste risquent d'être démoralisées par la légèreté, voire l'absence totale, des conséquences en cas de manquement au code de conduite. Il n'est pas rare que les membres du personnel enseignant se sentent peu soutenus lorsqu'elles et ils sont la cible ou témoins de violence, ou découragés par la répétition des mêmes comportements violents ou des incidents quotidiens. Elles et ils ne savent pas trop qui va traiter de la question de la violence ni de l'érosion générale du respect envers le personnel enseignant et les écoles. L'alinéa 264(1)(e) de la *Loi sur l'éducation* stipule qu'il incombe au personnel enseignant la

responsabilité de « faire respecter, sous la direction du directeur de l'école, le bon ordre et la discipline dans sa classe et, s'il est de service, à l'école et sur le terrain de l'école ». Malheureusement, on constate de plus en plus une banalisation de la violence à l'école. Cette tendance s'inscrit dans un contexte plus large, marqué par une perte de respect de la société envers les institutions (comme les écoles) et, par conséquent, par une perte de respect envers le personnel enseignant.

La violence en milieu scolaire étant un problème systémique aux causes systémiques, elle nécessite des solutions systémiques. Les écoles ne sont pas à l'abri des pressions

sociétales. Elles constituent un microcosme de la société dans son ensemble et, à ce titre, tous les enjeux et toutes les tensions qui façonnent et influencent les cultures et les sociétés de l'Ontario façonnent et influencent également nos cultures et nos climats scolaires. Compte tenu des graves problèmes auxquels les gens sont confrontés, comme la discrimination, la violence familiale, l'insécurité économique, la guerre, la pauvreté, l'itinérance et bien d'autres encore, la violence à l'école peut être un symptôme des inégalités sociétales et systémiques qui touchent les jeunes et leurs familles.

Les membres du personnel enseignant ne sont ni des travailleuses ou des travailleurs sociaux ni des psychologues. Par conséquent, on ne peut pas s'attendre à ce qu'elles ou ils fassent le travail de professionnelles et professionnels qui ont reçu une formation approfondie sur la santé mentale et les traumatismes des élèves. On ne peut pas non plus s'attendre à ce qu'elles et ils soient en mesure de remédier aux maux de la société ou de résoudre les tensions et les conflits qui émanent

de la société dans son ensemble. En outre, en tant que membres de cette même société, elles et ils peuvent être confrontés aux mêmes types de détresse.

Le personnel enseignant est confronté à un dilemme entre son droit à un lieu de travail sécuritaire, les droits des élèves qui subissent de la violence ou qui en sont témoins, et les circonstances qui touchent les élèves qui sont responsables de la violence. Cette tension est forte, car ces droits peuvent être perçus comme s'opposant les uns aux autres.

La FEO reconnaît l'existence de cette tension et estime qu'il est impératif de soutenir les membres du personnel enseignant qui sont confrontés à ces réalités sans qu'il y ait faute de leur part, en leur fournissant des outils concrets pour traiter de la violence, avant même qu'elle n'éclate, et pour désescalader les situations violentes chaque fois que cela est possible.

03

“

« Quand les enfants sont bouleversés, lorsque je leur décris ce que j'observe et que je valide leurs sentiments, elles et ils se calment. Elles et ils ont besoin de savoir que nous comprenons ce qu'elles et ils vivent et qu'on leur donne l'occasion de s'exprimer. »

“

« Les membres du personnel enseignant ne sont ni des travailleuses ou des travailleurs sociaux ni des psychologues. Par conséquent, on ne peut pas s'attendre à ce qu'elles ou ils fassent le travail de professionnelles et professionnels qui ont reçu une formation approfondie sur la santé mentale et les traumatismes des élèves. »

04

La lutte contre la violence en milieu scolaire nécessite une approche à plusieurs niveaux, engageant l'ensemble des parties prenantes. Bien que nous comprenions la nécessité d'adopter une approche globale à l'échelle de l'école et de la communauté, la mise en œuvre d'une telle approche dépasse largement le cadre du présent guide. Nous nous concentrons plutôt sur des stratégies immédiates, permettant aux membres du personnel enseignant et de soutien de réagir efficacement aux actes d'agression et de prévenir la violence à l'école, tout en veillant à leur propre bien-être, à leur sécurité et à leur dignité, ainsi qu'à ceux de leurs élèves.

OBJECTIF : PRÉVENIR ET DÉSESCALADER LA VIOLENCE

Le présent guide fournit au personnel enseignant des outils concrets pour prévenir la violence avant qu'elle ne se manifeste dans les salles de classe et pour désescalader les situations d'agressivité.

- Thèmes abordés :
- définitions de la violence et de l'agressivité
 - violence en tant que symptôme de la société
 - principes guidant notre approche en matière de prévention et de désescalade de la violence
 - outils de prévention et de désescalade
 - désescalade : le choix des mots
 - conséquences tenant compte des traumatismes
 - ressources pour le personnel qui a subi de la violence
 - cultures scolaires sécuritaires et valorisantes
 - partenariat avec les parents, tutrices et tuteurs
 - études de cas

Les discussions sur les thèmes susmentionnés porteront principalement sur les agressions entre élèves et sur la violence des élèves à l'égard du personnel de l'école. Les

membres du personnel enseignant et du milieu éducatif sont également confrontés à des agressions de la part des parents, tutrices et tuteurs, et d'autres personnes au sein de l'établissement scolaire et de la communauté au sens large, mais ces questions dépassent le cadre du présent guide et ne seront donc pas explicitement abordées ici.

OBJECTIFS

Il est impératif d'aider les membres du personnel enseignant à renforcer leurs capacités et leur confiance afin qu'elles et ils puissent réagir avec habileté aux incidents d'agressivité de la part des élèves en classe et à l'école. Les occasions de réfléchir avec leurs collègues aux questions fondamentales, aux causes et aux dynamiques en jeu lors de tels incidents peuvent leur permettre de mettre en place une approche d'intervention efficace.

Le présent guide n'est pas une liste normative ou exhaustive de règles ou de réponses que les membres du personnel enseignant doivent suivre pour prévenir des situations de violence ou intervenir dans de telles situations. Il n'aborde pas non plus les procédures et les processus propres aux conseils scolaires relatifs aux politiques scolaires et aux codes de conduite, qui sont traités de façon plus appropriée par communication directe avec votre syndicat d'enseignantes et d'enseignants.

Le guide vise plutôt à fournir un vocabulaire, des stratégies et des outils concrets fondés sur une vision axée sur les valeurs d'une approche systémique de la prévention et de l'intervention. Nous espérons que les membres du personnel enseignant et du milieu éducatif pourront utiliser ces idées pour enrichir les pratiques et les stratégies exemplaires qu'elles et ils mettent en œuvre quotidiennement en classe et à l'école.

Nous savons que la prévention est essentielle, notamment en instaurant des classes, une culture scolaire et des relations non violentes. Il est également vrai qu'une intervention progressive et non violente en situation de crise, fondée sur une approche humaine et bienveillante, peut contribuer à désescalader et à atténuer les tensions susceptibles de déboucher sur davantage de violence.

DÉFINITIONS

Aux fins du présent guide, nous utilisons les définitions de la violence fournies dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario (LSST)* :

La section 1(1) de la LSST fournit les définitions suivantes qui sont essentielles pour comprendre la violence à l'école et y répondre :

- **Violence au travail** : emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un

préjudice corporel; tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel; propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

- **Harcèlement au travail** : du fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail, y compris virtuellement par l'usage de la technologie de l'information et des communications, lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns; ou (b) *Safer Schools Now* (en anglais) exposé de principe de la FEESO. ([Safer Schools Now—OSSTF/FEESO Policy Paper on Building Safer School Communities](#)).
- **Harcèlement sexuel au travail** : du fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou

05

“

« N'oubliez pas que ce sont également des témoins : elles et eux aussi ont besoin de soutien. »



“

« Avec certains enfants, on peut leur parler tout de suite de ce qui s’est passé, raisonner ou réparer, mais avec d’autres élèves, il faut leur laisser du temps et y revenir plus tard dans la journée ou le lendemain – il faut bien connaître ses élèves. »

l’expression de l’identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail, y compris virtuellement par l’usage de la technologie de l’information et des communications, lorsqu’elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns; du fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu’elle est en mesure d’accorder au travailleur ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu’elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Bien que les définitions de la LSST soient utiles, il est nécessaire d’élargir leur portée. Cela permettrait de reconnaître et d’inclure, en tant que formes de violence au travail, les dommages physiques qui ne nécessitent pas de soins médicaux, ainsi que les formes de violence psychologique, émotionnelle, mentale, spirituelle et autres.

L’agressivité et la violence sont étroitement liées. Souvent, un comportement qui commence par de l’agressivité peut dégénérer en actes de violence.

Dans le contexte scolaire, l’agressivité peut être définie comme tout comportement qui enfreint les attentes, les politiques ou les normes de l’école et qui vise à causer du tort (de manière impulsive ou préméditée), un malaise ou de la détresse à une autre personne (pair, adulte), ou à perturber la sécurité, l’environnement d’apprentissage ou le bien-être émotionnel. Ce comportement peut être :

- **verbal** – insulter, injurier, tenir des propos menaçants, crier
- **physique** – frapper, donner des coups

de pied, pousser, faire trébucher, lancer ou détruire des objets

- **relationnel** – nuire aux relations, exclure, manipuler, répandre des rumeurs, défier une personne ou une chose, ne pas se conformer aux règles
- En outre, il est essentiel de prendre conscience que **l’intimidation** est une forme particulière de violence qui est souvent répandue dans les écoles. Pour un examen détaillé de la prévention et de l’intervention en matière d’intimidation, veuillez consulter le [Module de formation professionnelle consacré à la prévention de l’intimidation](#) de la FEO et les [ressources](#) connexes sur le site Web [Bien-être@l’école](#).

LA VIOLENCE COMME SYMPTÔME

Il existe de nombreux rapports et enquêtes pour décrire l’augmentation récente des incidents de violence à l’école au Canada. La Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE) a compilé un résumé de ces conclusions ainsi que des liens vers des études pertinentes dans le cadre de son initiative Mettons fin à la violence à l’école. Malheureusement, le fait d’être témoin ou victime de violence à l’école est devenu une réalité banalisée pour un nombre bien trop élevé d’enseignantes et d’enseignants. À la fin du présent guide, nous proposons une brève liste de ressources supplémentaires à l’intention des personnes qui recherchent du soutien ou qui souhaitent approfondir le sujet.

Bien qu’il soit impossible d’énumérer toutes les causes de l’augmentation de la violence dans les écoles, nous savons que les réalités suivantes ont eu des répercussions :

- la pandémie de la COVID-19 et ses conséquences;
- l'utilisation des réseaux sociaux et l'absorption de leur contenu;
- les inégalités économiques croissantes en raison de la perte d'emploi, l'emploi précaire, et ainsi de suite;
- le sentiment de désespoir et d'impuissance par rapport à la politique mondiale et canadienne;
- l'intelligence artificielle;
- la crainte d'un avenir économique incertain;
- le chômage des jeunes;
- Le manque de services d'aide et les coupes budgétaires dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux;

- la réduction des fonds alloués à l'éducation spécialisée et aux besoins des élèves en matière de santé mentale.

Comprendre la profondeur et l'étendue de ces facteurs nous permet de mieux saisir ce qui se passe dans les écoles.

La violence est souvent l'expression d'un déséquilibre du pouvoir

À l'école, comme dans la société, il existe des déséquilibres du pouvoir systémique et structurel et des abus du pouvoir interpersonnels, ou une combinaison des deux. Les jeunes sont particulièrement vulnérables aux agressions et à la violence parce

qu'elles et ils manquent d'information, de ressources et d'expérience, peuvent se sentir isolés et sont dépendants des adultes. Non seulement les jeunes subissent la violence aux mains des adultes, mais elles et ils imitent également la violence des adultes dans leurs interactions avec leurs pairs afin d'acquérir un sentiment de pouvoir.

Que les jeunes soient témoins de la violence perpétrée par des adultes à la maison, à l'école, dans les organismes communautaires, dans le sport, en ligne, dans le monde en général ou dans d'autres espaces communs, il arrive trop souvent qu'elles et ils constatent que le pouvoir peut être utilisé pour maltraiter les autres, au lieu de voir des exemples où le pouvoir individuel et collectif est mis au service du bien. Cependant, comme nous le savons, l'abus du pouvoir n'est jamais acceptable, que l'autrice ou l'auteur soit une ou un enfant, une ou un adulte, ou que la personne bénéficie d'une autre forme d'avantages sociaux.

Les écoles sont des lieux où existe un déséquilibre du pouvoir naturel parce que les membres du personnel enseignant, du milieu éducatif et de direction jouent de facto le rôle de figures d'autorité.

Même si nous pouvons comprendre les pressions qui poussent les enfants et les jeunes à se rebeller contre l'autorité, cela ne signifie pas pour autant que nous devions accepter des comportements préjudiciables au bien-être des personnes qui composent la communauté scolaire. La banalisation de la violence au sein de nos établissements scolaires porte gravement atteinte à la préservation de l'humanité et de la dignité de chaque personne, ainsi qu'aux normes sociales qui permettent aux élèves de grandir en se sentant autonomes et en sécurité.

Pourquoi est-il important de comprendre le déséquilibre du pouvoir? L'agressivité et la violence (entre élèves ou entre élèves et membres du personnel) ne doivent pas être banalisées ni laissées sans réponse. La prise de conscience du déséquilibre du pouvoir peut nous aider à replacer les comportements et les actions dans leur contexte et nous permettre, en tant qu'enseignantes et enseignants, de réfléchir aux stratégies que nous pourrions mettre en œuvre pour répondre aux élèves qui manifestent des comportements agressifs ou agissent avec violence.

“

« Essayez de comprendre le comportement des élèves. Le comportement est un moyen de communication; il se passe quelque chose et nous devons creuser, poser des questions et faire les efforts nécessaires. »

10

PRINCIPES SOUS-TENDANT NOTRE APPROCHE À LA PRÉVENTION ET À LA DÉSESCALADE DE LA VIOLENCE

Dans le présent guide, nous adoptons une approche tenant compte des

traumatismes qui reconnaît que les expériences passées de violence à l'école et à l'extérieur de l'école ont une incidence sur le comportement actuel des élèves. L'objectif est de prévenir la retraumatisation en créant (ou co-crédant lorsque nécessaire) le climat ou les conditions propices à la sécurité, à la confiance et au sentiment d'autonomie dans toutes les interactions avec les élèves.

“

« Nous pouvons faire preuve de plus de compassion et de respect envers les élèves ET leur demander de rendre des comptes en fonction de leur niveau de compréhension à cet âge ou dans cette situation. »

Pour prévenir et désescalader la violence, nous vous proposons des lignes directrices fondées sur des valeurs afin de vous permettre de renforcer ou d'intégrer les valeurs et croyances suivantes dans vos pratiques en classe :

1. **Pouvoir** : donner l'exemple et cultiver des utilisations positives du pouvoir et des privilèges; développer les capacités de leadership individuelles et collectives en vue de renforcer l'autonomie.
2. **Empathie** : développer l'empathie et la compréhension – envers soi-même, ses collègues, ses élèves, les familles – même dans les situations où on porte un jugement.
3. **Non-violence** : adopter une attitude non violente qui respecte les droits d'autrui, valorise la paix et la résolution des problèmes et évite le recours à la force.
4. **Autonomisation** : favoriser l'autonomisation en validant les expériences et en rétablissant un sentiment de pouvoir et d'action.
5. **Conscience** : développer une conscience profonde des problèmes, des sentiments et des réactions émotionnelles, tant les nôtres que celles des autres, même lorsque cette conscience crée un malaise.
6. **Présence** : reconnaître et admettre ce qui se passe (à la fois dans l'instant présent et de manière plus générale) et nommer les actions, les problèmes et les comportements dès qu'ils se manifestent.
7. **Non-jugement** : reconnaître et éviter l'utilisation des tactiques de honte et de blâme pour orienter les comportements d'une personne ou d'un groupe, même au moment de reconnaître et de nommer les problèmes.
8. **Espoir** : cultiver l'espoir et promouvoir l'idée qu'un changement positif est possible.
9. **Responsabilité** : mettre l'accent sur la responsabilité personnelle et collective; l'introspection est importante et permet aux personnes d'assumer la responsabilité de leurs actes, de leur comportement et de leurs paroles.
10. **Développement des compétences** : valoriser les compétences (c'est-à-dire les soins personnels, l'autorégulation, la communication); il est possible de prévenir la violence en axant les efforts sur le développement des compétences plutôt que sur le blâme ou la punition.
11. **Solidarité** : encourager la solidarité en mettant l'accent sur notre humanité commune et notre vulnérabilité partagée, en créant des liens, en encourageant la collaboration et la coopération entre les élèves, ainsi qu'entre les élèves et les adultes (intergénérationnelle, intragénérationnelle) et entre les groupes d'employées et d'employés et le personnel.



... il est impératif que nous connaissions et respections toutes et tous les politiques, protocoles et procédures de l'école et du conseil scolaire concernant le comportement des élèves et les interactions entre les élèves et le personnel enseignant.

CRÉER DES SALLES DE CLASSE NON VIOLENTES : DES OUTILS POUR FAVORISER LA SANTÉ PHYSIQUE, MENTALE ET ÉMOTIONNELLE

Il est utile que les membres du personnel enseignant et du milieu éducatif développent et donnent l'exemple de compétences et de convictions qui favorisent la santé

“

« Utilisez les conséquences naturelles plutôt que de dire “tu ne peux pas aller en récréation” – elles et ils ont besoin de bouger! »



physique, mentale et émotionnelle, et qu'elles et ils guident les élèves à faire de même. La promotion de cette approche est un outil précieux de prévention de la violence pour assurer la sécurité des élèves et du personnel.

Les étapes suivantes fournissent une méthode structurée pour identifier, évaluer et réguler les émotions afin d'améliorer l'empathie, la clarté, la coopération et le bien-être.

suite. N'oubliez pas que ce qu'une personne ressent n'équivaut pas forcément aux faits, mais que les sentiments CONSTITUENT néanmoins des informations importantes :

Nous pouvons nous sentir dépassés par le rythme du changement dans le monde, dans la société et dans le secteur de l'éducation. Travaillons à trouver un équilibre entre la protection de notre espace personnel et de nos limites, d'une part, et le souci du bien-être des élèves qui nous sont confiés.

ÉTAPE 1

Nommer et accepter l'émotion

Accepter la réalité et nos émotions :

Définissez ce que vous ressentez, ou ce que ressent l'élève, de manière calme et non conflictuelle – tristesse, angoisse, frustration, colère, peur, déception, honte, ainsi de

ÉTAPE 2

Mesurer l'intensité

Évaluez l'intensité de l'émotion ou de l'état mental sur une échelle de 0 à 10 :

- 0 à 3 : légère
- 4 à 6 : modérée
- 7 à 10 : forte

Cela peut aider à déterminer le type et le degré d'urgence de la réponse.

Remarquez les comportements qui s'intensifient :

- Toute aggravation de votre comportement ou de celui de vos élèves constitue une information importante.
- L'aggravation d'un comportement peut inclure les remises en question, les disputes, le refus d'obéir, la défiance ou la confrontation, ainsi que des signes d'agressivité.

Évitez de discuter ou de raisonner avec une ou un élève qui montre des signes d'aggravation.

ÉTAPE 3 Identifier les déclencheurs

Posez la question : *Qu'est-ce qui a provoqué ce sentiment?*

- Exemples : réseaux sociaux, actualités, lecture ou écoute d'informations difficiles, conflit avec des pairs, sentiment d'insécurité, souvenir, manque de sommeil, faim, fatigue, sentiment de déconnexion, ainsi de suite.
- Soyez au courant des déclencheurs potentiels, des stratégies de désescalade (voir « Désescalade : le choix des mots » ci-dessous) et des procédures d'urgence pour les élèves ayant des antécédents de comportements violents.
- Si vous faites partie du personnel suppléant, demandez s'il existe des plans de sécurité pour certains élèves.

ÉTAPE 4 Identifier les besoins

Déterminez ce dont vous ou vos élèves avez besoin à ce moment précis pour vous sentir soutenus et en sécurité.

- Exemples : rassurance, sentiment de sécurité, confiance en soi, compréhension, espace calme, temps d'arrêt, possibilité de parler à quelqu'un, besoin de boire de l'eau.

ÉTAPE 5 Reconnaître les ressources internes (points forts)

Identifiez les forces ou les compétences personnelles qui peuvent être utilisées pour gérer l'émotion ou l'état mental :

- Exemples: conscience de soi, conscience de la situation, résolution de problèmes, maîtrise de soi, régulation, patience, empathie, courage ou capacité de réflexion.

ÉTAPE 6 Reconnaître les ressources externes (soutien)

Identifiez les stratégies ou les soutiens externes que vous pouvez utiliser pour réguler l'état émotionnel ou mental (le vôtre ou celui de votre élève). Pour votre bien-être personnel, vous pouvez envisager de recourir à l'une ou plusieurs des options suivantes, une fois votre journée de travail terminée :

- Parlez à une personne de confiance ou appelez-la.
- Pratiquez la respiration consciente ou profonde : inspirez pendant cinq secondes, expirez pendant cinq secondes, répétez jusqu'à ce que vous vous sentiez de nouveau calme.
- Tenez un journal, lisez, écrivez, dessinez, faites un projet d'art, écoutez de la musique.
- Visionnez un film ou une vidéo humoristique.
- Pensez à un souvenir agréable.
- Faites une sieste réparatrice (par exemple, 20 minutes) ou mangez (nourriture, eau, et ainsi de suite)
- Bougez (faites une promenade, des étirements, de l'exercice).

Ces stratégies peuvent également être utiles à vos élèves.

ÉTAPE 7 Choisir et utiliser une ressource

Tout comme les consignes de sécurité dans les avions qui recommandent de mettre son propre masque à oxygène avant celui de son enfant, il est important que les membres du personnel enseignant s'occupent de leurs propres besoins avant de s'occuper efficacement de ceux des élèves. Choisissez une ressource interne et une ressource externe pour réguler immédiatement vos propres émotions :

- Exemple : faites preuve de patience (ressource interne) et respirez profondément (ressource externe) pour vous calmer avant de répondre à l'élève.

Lorsque la situation est calme, pensez à élaborer avec vos élèves une liste de stratégies qu'elles et ils pourront mettre en pratique. Si une solution ne fonctionne pas, encouragez-les à en essayer une autre!

« ... il est essentiel de respecter les politiques de l'établissement et du conseil scolaire concernant le comportement acceptable des élèves et les procédures disciplinaires. »

« ... communication directe avec votre syndicat d'enseignantes et d'enseignants »

« ... communiquer immédiatement avec votre syndicat pour obtenir de l'aide et des conseils concernant votre droit de refuser un travail qui n'est pas sécuritaire. »

DÉSESCALADE : LE CHOIX DES MOTS

La présente section renferme quelques suggestions de formulations et d'approches que vous utilisez peut-être déjà ou que vous pourriez intégrer à votre pratique afin de prévenir la violence et de désescalader les incidents d'agression.

Avant toute chose, en tant qu'employées et employés d'un conseil scolaire, il est impératif que nous connaissions et respections toutes et tous les politiques, protocoles et procédures de l'école et du conseil scolaire concernant le comportement des élèves et les interactions entre les élèves et le personnel enseignant.

En outre, il est important de noter que les antécédents de l'élève et la qualité de la relation que nous avons avec l'élève influenceront assurément le langage que nous utiliserons et l'approche que nous adopterons pour prévenir et désescalader les situations de violence. Si nous ne connaissons pas les antécédents de l'élève, il est alors judicieux de baser notre approche sur le code de conduite

et les protocoles établis par le personnel administratif de l'école. Si nous connaissons les antécédents de l'élève (par exemple, l'élève bénéficie d'un suivi en éducation spécialisée ou vient d'un environnement où elle ou il a été la cible de violence), il est alors important d'avoir un plan de sécurité détaillant les mesures à suivre.

Nonobstant ce qui précède, nous avons tenté, dans la mesure du possible, de proposer des approches applicables à toutes et tous les élèves (que vous travailliez en étroite collaboration avec les élèves ou non) et pouvant être utilisées pour soutenir toutes les personnes concernées – celles qui subissent des préjudices, celles qui en sont témoins et celles qui en sont à l'origine.

Les élèves ont besoin de limites claires. Cela dit, le personnel enseignant peut se demander si les comportements agressifs d'une ou d'un élève ne sont pas une forme de communication, une réaction à une injustice dont elle ou il a été victime, ou s'ils ne s'inscrivent pas dans le cadre de ses besoins en matière d'apprentissage ou de santé mentale. S'il est vrai que les stratégies d'intervention sont essentielles, le suivi visant à réparer ou à rétablir des relations positives avec les

personnes concernées, ainsi que d'éventuelles mesures de sensibilisation, d'analyse ou de discussion avec l'ensemble de la classe le sont tout autant.

Valider les émotions

- « On dirait que tu ressens de <la frustration, la colère, la déception> »
- « Tes sentiments sont importants et ce que tu as vécu aussi ».

Créer un climat de sécurité émotionnelle

« Je suis là pour t'écouter sans te blâmer ni te faire honte. Est-ce que tu aimerais parler de ce qui s'est passé? »

« Il faut beaucoup de courage pour parler de ce que tu as vécu. Je suis désolée ou désolé que tu aies dû traverser cela. »

« Je sais que cela peut être <stressant... difficile de...> <changer d'école, de venir d'une autre province ou d'un autre territoire... d'immigrer ou de fuir d'un autre pays>. »

Réduire la culpabilité envers soi-même et envers les autres

« Ce n'est pas ta faute si les adultes ont décidé de se séparer. Cette décision ne signifie pas que tes parents ne t'aiment pas. »

« Ce n'est pas ta faute si tu as dû vivre la guerre et être témoin de cruauté. J'espère que tu pourras te sentir en sécurité ici sans blâmer les autres ni leur faire du mal. Je suis là pour te soutenir. »

« Les décisions qui reviennent aux adultes sont prises par des adultes, parfois pour assurer la sécurité des gens. »

Encourager la prise de responsabilité et la réflexion sans culpabilité

« Tu n'es pas responsable des décisions de tes parents ni des choix de qui que ce soit d'autre. »

« Tu ES responsable de tes propres actes. Même lorsque tu es en colère ou ressens de la frustration, tu n'as pas le droit de faire du mal aux autres. »

« Tu n'es pas responsable de ce qui s'est passé dans ton pays. Ici, tu as le droit d'être en sécurité et ton opinion compte. On ne répond pas à la violence par la violence; il existe d'autres façons de réagir à la violence. Il est important d'utiliser des mots ou d'exprimer tes émotions sans frapper qui que ce soit ou crier après les autres. »

« Nous pouvons discuter de stratégies pour assurer ta sécurité et celle des autres. »

“

« La violence en milieu scolaire étant un problème systémique aux causes systémiques, elle nécessite des solutions systémiques. »



“

« Connaissez vos droits et vos responsabilités en matière de respect des procédures de signalement des incidents en vigueur à l'école et des politiques du conseil scolaire. »



18

Enseigner des stratégies d'adaptation sûres

« Plusieurs choix s'offrent à toi quand tu te sens dépassée ou dépassé, en colère ou bouleversée ou bouleversé. Tu peux exprimer tes émotions (par exemple, ta colère) en toute sécurité en parlant à une personne en qui tu as confiance, en écrivant tes pensées, en tenant un journal, en allant te promener, en faisant de l'exercice jusqu'à ce que tu te sentes plus calme, en écoutant de la musique ou en expliquant ce que tu as ressenti au moment où la situation s'est produite. »

« Tu as le droit d'assurer la sécurité de ton corps. Personne ne devrait te toucher sans te demander la permission. C'est ce qu'on appelle le consentement. Tu as également la responsabilité de demander aux autres si elles ou ils veulent être touchés. Si tu ne le demandes pas, tu seras responsable du fait que les autres ne se sentent pas en sécurité, et il y a des conséquences si tu ne respectes pas les droits des autres. »

Proposer des choix tout en créant et renforçant des limites

De manière claire et en utilisant un langage neutre, proposez à l'élève un choix de comportement assorti de conséquences précises. « Tu peux retourner à ta place pour que nous puissions terminer notre travail et aller en récréation; si tu choisis de ne pas retourner à ta place, tu devras quitter la classe. »

Veillez à laisser aux élèves le temps d'assimiler l'information, de réfléchir à leurs choix et de répondre. « Prends une minute pour réfléchir à ce que tu aimerais faire, puis dis-le-moi. »

Donnez de l'espace à l'élève en réduisant les interactions entre elle ou lui et le reste de la classe. « Où aimerais-tu passer un moment solitaire dans la classe? Tu peux dessiner, écrire, travailler sur autre chose ou simplement t'asseoir. »

S'il semble probable que la technique de désescalade verbale échoue, assurez-vous que le reste de la classe dispose d'une voie de sortie dégagée.

Collaborer plutôt que contrôler (désescalade)

« Mettons-nous d'accord pour travailler ensemble sur ton comportement et faisons régulièrement le point pour voir de quel soutien tu as besoin. »

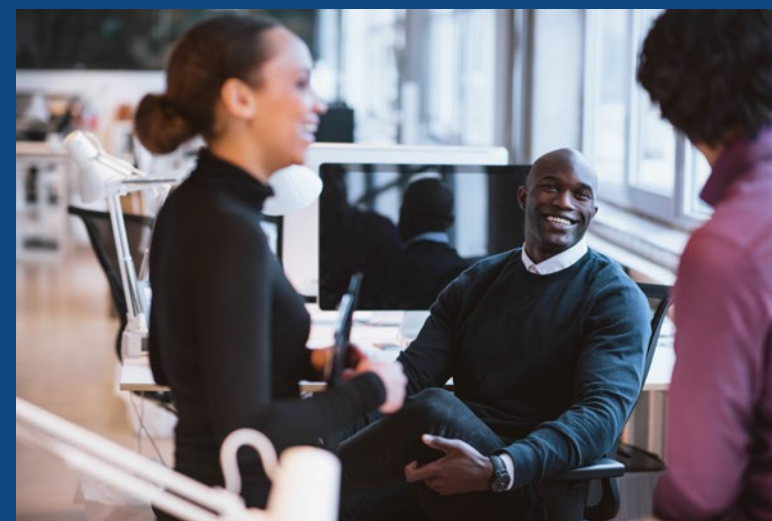
« Pouvons-nous faire une pause et réfléchir ensemble à la manière de résoudre cela? »

N'oubliez pas que pour toutes et tous les élèves qui adoptent un comportement inapproprié en raison de troubles de santé mentale, de difficultés d'apprentissage, d'émotions difficiles ou d'un manque de compétences, il y en a beaucoup d'autres qui souffrent en silence. Certains élèves peuvent être dépressifs ou angoissés sans pour autant causer de « problèmes » ou de perturbations, et s'efforcent de passer inaperçus.

CONSÉQUENCES TENANT COMPTE DES TRAUMATISMES

Comme indiqué précédemment dans le présent guide, il est essentiel de respecter les politiques de l'établissement et du conseil scolaire concernant le comportement acceptable des élèves et les procédures disciplinaires. Il existe de nombreux cas où les lois et politiques en vigueur imposent des mesures disciplinaires qui ne relèvent pas du pouvoir discrétionnaire de l'enseignante ou de l'enseignant, mais qui relèvent plutôt de la compétence du personnel administratif. Vous devrez veiller à ne pas prendre de mesures qui vont à l'encontre de ces politiques.

19



De plus, en tant qu'employées et employés, nous devons toujours consulter notre syndicat au sujet des seuils de sécurité et nous assurer de bien connaître les procédures à suivre en cas de violence de la part d'élèves ou d'autres personnes. Dans de telles situations, nous vous recommandons une nouvelle fois vivement de communiquer immédiatement avec votre syndicat pour obtenir de l'aide et des conseils concernant votre droit de refuser un travail qui n'est pas sécuritaire.

Cela étant dit, la discipline progressive constitue une approche qui peut être utilisée pour mettre l'accent sur la prévention et désescalader les comportements agressifs. Il est possible d'identifier et d'appliquer des mesures

qui favorisent l'apprentissage, plutôt que des sanctions qui infligent une punition aux élèves qui adoptent un comportement agressif, comme l'illustrent les lignes directrices suivantes :

- Veillez à ne pas exclure l'élève ayant causé un préjudice des activités scolaires telles que les récréations, les sorties scolaires et les activités extrascolaires.
- Influencez le comportement des élèves en les aidant à prendre conscience des répercussions de leurs actes sur elles-mêmes et eux-mêmes et sur leur communauté (cercles de discussion, pratiques réparatrices).

- Renforcez la capacité des élèves à gérer leurs émotions fortes et à s'autoréguler (par exemple, en nommant et en exprimant leurs émotions; en trouvant des exutoires non agressifs pour évacuer leur énergie nerveuse).
- Élaborez avec l'élève ayant causé le préjudice un plan sur la manière dont elle ou il va réparer la situation, permettez-lui d'examiner et d'évaluer autant d'options que possible. Choisissez une première étape, puis assurez un suivi continu et positif. Veillez à ne pas faire qu'une seule intervention.
- N'oubliez pas que le changement de comportement est lent et progressif pour tout le monde; accordez des chances supplémentaires de réparation.

Bien que dans la présente section, nous nous soyons concentrés sur les approches de discipline progressive pour aider les élèves qui ont des comportements violents, il est tout aussi important de rencontrer l'élève qui a été la cible ou témoin d'une telle violence. Nous vous invitons à consulter le [Module de formation professionnelle sur la prévention de l'agression](#) de la FEO et les [ressources](#) connexes du site Web [Bien-être@l'école](#), pour plus d'informations sur les approches d'intervention auprès des élèves qui sont la cible de violence ou d'intimidation.

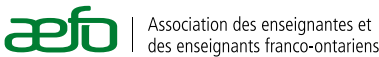
SI VOUS AVEZ ÉTÉ LA CIBLE DE VIOLENCE À L'ÉCOLE

- Comme indiqué dès le début du présent guide, les membres du personnel enseignant et scolaire ne doivent pas avoir à subir de la violence sur leur lieu de travail. La violence en milieu scolaire est un enjeu de sécurité en milieu de travail.

- Les stratégies suivantes peuvent vous aider à faire face à cette situation difficile.
- N'oubliez pas que vous avez droit à un milieu de travail sécuritaire et qu'il est inacceptable d'être la cible de violence au travail.
- Communiquez avec votre représentante ou représentant de votre syndicat local ou de district pour obtenir de l'aide et connaître vos droits.
- Connaissez vos droits et vos responsabilités en matière de respect des procédures de signalement des incidents en vigueur à l'école et des politiques du conseil scolaire.
- Renseignez-vous sur les procédures à suivre pour prendre un congé médical ou autre si nécessaire, et examinez la possibilité de déposer une demande d'indemnisation auprès de la WSIB (Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail) à la suite d'un incident de violence dont vous avez été la cible.
- En cas d'incident violent, conservez vos notes manuscrites dans un cahier à l'aide d'un stylo, au cas où une procédure judiciaire serait engagée ultérieurement.
- Assurez-vous d'avoir accès à un soutien en matière de santé mentale, émotionnelle, spirituelle et physique pour vous rétablir.



Les ressources suivantes peuvent vous aider à faire face à une situation de violence au travail :



- [Dire non à la violence](#)
- [Plan d'action provincial pour contrer la violence dans les milieux scolaires de l'AÉFO](#)
- [L'AÉFO lance son microsite sur la violence en milieux scolaires : un outil centralisé pour agir avec assurance](#)



- [Workers Rights Resources](#) (en anglais)
- [Workplace Health and Safety Resources](#) (en anglais)



- [Workplace Violence and Harassment Against Teachers: Results of a comprehensive members survey June 2017](#) (en anglais)
- Safer Schools for All Addressing Violence and

- Harassment Against Teachers: Report September 2017 [SAFER SCHOOLS FOR ALL](#) (en anglais)
- 2026 Report: Violence in Classrooms is Rising, The System is Under Strain [A System Under Strain: Violence and Harassment in Ontario Schools](#) (en anglais)



- [Startling OSSTF/FEESO school violence survey results reveal need for emergency funding - 2023](#)
- [SAFE AT SCHOOL OSSTF/FEESO White Paper on Building Safer School Communities January, 2025](#)

Autres ressources



- [Mettons fin à la violence à l'école](#)



- [Violence au travail dans les conseils scolaires : un guide de la loi](#)

UNE CULTURE SCOLAIRE SÉCURISANTE ET VALORISANTE

Bien que l'examen des cultures scolaires au sens large ne relève pas du champ d'application du présent guide, voici quelques caractéristiques clés d'une culture scolaire sécurisante et valorisante :

- Une collaboration étroite entre l'ensemble du personnel ou une masse critique de celui-ci pour créer un environnement scolaire sûr et accueillant.
- Une confiance mutuelle au sein du personnel, associée à une approche explicitement non violente de la prévention et de l'intervention en matière de violence, comme indiqué dans le présent guide.
- Une approche commune du personnel concernant les attentes envers les élèves, afin que celles-ci et ceux-ci se sentent aussi en sécurité que possible et connaissent clairement les conséquences de la violence, ainsi qu'une cohérence dans le suivi après un incident violent.
- La tenue d'une réunion de débriefage après un incident violent entre le personnel et les élèves concernés, dans des environnements appropriés et avec les

personnes appropriées, en s'engageant dans un processus de réparation individuelle et de pratiques de reconstruction communautaire.

- Une excellente planification de la transition pour les nouvelles et nouveaux élèves et leurs besoins, y compris leur placement dans des programmes et des classes adaptés.
- Résoudre les petits problèmes pour éviter les plus gros – peut-être en créant un comité contre la violence ou un comité pour la sécurité à l'école chargé des efforts de prévention.
- Des repères visuels, des affiches et des informations régulières sur la manière dont nous pouvons toutes et tous créer et maintenir un environnement bienveillant, attentionné, propice à la résolution des problèmes et empreint d'empathie. Veuillez consulter les ressources [Bâtir une culture saine à l'école](#) dans le site [Web Bien-être@l'école](#).



COLLABORER AVEC LES PARENTS, TUTRICES ET TUTEURS

Les parents, tutrices et tuteurs sont des alliés essentiels. Nous vous invitons à consulter le Module de formation du site Web Bien-être@l'école intitulé [Parents, tutrices et tuteurs : Partenaires pour la prévention](#) ainsi que le site [Web Engagement des parents](#) de la FEO où l'on trouve une multitude d'informations, de stratégies et d'outils pour travailler ensemble.

Tout comme avec les élèves, il est essentiel de s'engager à nouer et à maintenir des relations saines et positives avec les parents, les tutrices et tuteurs. Lorsqu'une intervention se révèle nécessaire à la suite d'un incident violent, une relation positive et de confiance déjà établie constituera un point de départ essentiel pour aller de l'avant. En cas d'antagonisme ou de contre-offensive, nous pouvons apaiser la situation en tenant compte du fait que les parents, tutrices ou tuteurs ont peut-être elles-mêmes ou eux-mêmes vécu des expériences traumatisantes avec le système scolaire ou qu'elles et ils sont sur la défensive et se sentent jugés en raison d'interactions passées avec les établissements scolaires.

CONCLUSION

En tant que membres du personnel enseignant, notre expérience concrète de l'omniprésence et de l'escalade de la violence à l'école est ancrée dans la réalité. Malgré notre exposition quotidienne à la violence, ce phénomène ne doit pas être banalisé ni susciter un sentiment d'impuissance lié à l'idée passive selon laquelle « c'est comme ça » dans les systèmes d'éducation.

Individuellement et collectivement, il est possible de créer et de maintenir des environnements scolaires où chaque personne peut s'épanouir et se sentir en sécurité et soutenue. Dans les situations violentes, les membres du personnel enseignant et scolaire ont recours à une grande variété de stratégies, qu'elles et ils peuvent continuer à utiliser, afin d'interrompre, de traiter et de réparer les préjudices. Notre objectif et notre souhait en présentant le guide sont de proposer des lignes directrices, des valeurs et un langage qui renforcent les pratiques existantes en continuant à favoriser la compassion, la responsabilité, l'autonomie et le changement positif.



ÉTUDES DE CAS

Bien que les études de cas suivantes illustrent des situations réelles (les noms ont été changés), elles ne constituent pas un portrait exhaustif. Elles visent à susciter une réflexion tant individuelle que collective.

Lorsque vous lirez ces études de cas, n'oubliez pas que vous n'êtes pas censés jouer le rôle de travailleuses ou travailleurs sociaux ou de psychologues qualifiés. Vous devez toujours vous adresser au personnel administratif pour obtenir l'aide de professionnelles ou professionnels qualifiés qui viendront en aide aux élèves qui adoptent des comportements violents en raison de facteurs psychologiques ou sociaux.

Nous pouvons conserver un état d'esprit empreint de curiosité et d'empathie tout en apportant notre soutien à toutes les personnes impliquées dans des incidents violents : celles qui causent du tort, celles qui en sont témoins et celles qui en sont directement la cible. Dans certains cas, vous pouvez également être amenés à intervenir dans des situations de violence impliquant des élèves que vous ne connaissez pas bien. Vous pouvez conserver le même état d'esprit. Il est également indispensable de garantir la sécurité au travail pour l'ensemble du personnel.

Si vous ou une ou un collègue êtes la cible de violence au travail ou en êtes témoins, il est important que vous communiquiez immédiatement avec votre syndicat pour obtenir de l'aide et des conseils sur votre droit de refuser un travail qui n'est pas sécuritaire.

Étude de cas n° 1 : Roshton

Roshton, âgé de 12 ans, est en 6e année. Il passe une grande partie de son temps à jouer aux jeux vidéo jusque tard dans la nuit à l'insu de ses parents. Il est donc extrêmement fatigué à l'école.

Pendant la journée, Roshton s'endort en classe et devient irritable, voire agressif envers les élèves et le personnel si quelqu'un le dérange. L'école a communiqué avec ses parents pour parler de ce problème.



Que pourriez-vous faire dans cette situation pour soutenir Roshton et ses parents?

- Stratégies et lignes directrices suggérées :
- Discuter avec Roshton pour l'aider à comprendre les répercussions de son utilisation des appareils électroniques et du manque de sommeil sur son bien-être et son comportement. Trouver ensemble des solutions pour qu'il assume ses responsabilités sans se sentir coupable.
 - Collaborer avec Roshton pour lui confier des rôles de leadership en classe, en lui attribuant des responsabilités concrètes qui le rendent responsable vis-à-vis de ses pairs.
 - Aider les parents de Roshton à pratiquer des activités physiques avec lui à la maison, échanger des idées avec eux et les tenir au courant des activités physiques proposées à l'école auxquelles ils pourraient souhaiter s'associer.

Étude de cas n° 2 : Mikael

Mikael est un élève de 9 ans en 4e année qui a été adopté très jeune avec ses deux sœurs. Il a été victime d'agression sexuelle et contraint de consulter des sites pornographiques. À l'école, Mikael a commencé à toucher certains pairs et adultes de manière inappropriée.

Malgré un accompagnement psychologique, un suivi en travail social et l'intervention des services de protection de l'enfance, Mikael devient physiquement agressif lorsque des adultes interviennent pour l'empêcher de se toucher ou de toucher les autres. Il est généralement décrit comme un enfant gentil et agréable; cependant, son comportement devient perturbateur dans ces situations. Il réagit violemment lorsqu'il perçoit que les adultes le regardent d'un air sévère ou lorsqu'il est puni.

Mikael ne comprend pas ce qu'il a fait de mal ni pourquoi il est puni.

Que pourriez-vous faire pour gérer efficacement cette situation, tout en assurant votre sécurité et celle des autres?

- Stratégies et lignes directrices suggérées :
- En tant qu'enseignante ou enseignant, s'assurer de maîtriser ses émotions et d'aborder Mikael avec compassion et calme, même s'il a déjà fait preuve d'agressivité physique et sexuelle.
 - Collaborer avec Mikael pour déterminer les mesures qu'il peut prendre lorsqu'il est agité, tout en établissant des limites et en le responsabilisant sans lui faire honte.

- Mettre l'accent sur la sécurité, le consentement et les droits tout en respectant les autres.

Étude de cas n° 3 : Milo et Riko

Les jumeaux Milo et Riko ont 10 ans et sont en 5e année. On sait peu de choses sur leur situation familiale, si ce n'est que leur mère est séparée de leur père.

Les jumeaux sont dans la même classe et se battent souvent physiquement. Lorsque des adultes tentent de les séparer, les deux frères les frappent et leur lancent des objets. Milo et Riko sont suivis par une personne professionnelle du travail social afin de les aider à réguler leurs émotions. Celle-ci a suggéré de séparer les jumeaux



pour réduire les tensions; cependant, cette séparation n'a pas résolu les problèmes.

Depuis qu'ils ont été séparés, les jumeaux ont commencé à frapper régulièrement leurs camarades de classe. Lorsqu'un des jumeaux apprend que son frère a été puni par des adultes ou frappé par des pairs, il quitte sa classe et agresse physiquement la personne qui a fait du mal à son frère.

Le personnel de la classe immobilise les jumeaux en leur tenant les bras et en les plaquant contre un mur jusqu'à ce qu'ils se calment. L'un des jumeaux a confié à la personne professionnelle du travail social qu'il ne se sentait pas en sécurité avec les adultes de la classe lorsqu'il était plaqué contre le mur. Il a signalé une douleur au menton et a déclaré que le fait d'être

immobilisé par les bras lui donnait l'impression d'être un criminel.

Que pourriez-vous faire pour gérer efficacement cette situation, tout en assurant votre sécurité et celle des autres?

Stratégies et lignes directrices suggérées :

- Répéter et souligner le fait que le recours à la violence pour résoudre un conflit n'est pas la solution.
- Discuter ensemble de la manière de promouvoir des attitudes et des comportements qui respectent les droits des autres, valorisent la paix et privilégient la résolution des problèmes plutôt que le recours à la force.
- En tant qu'enseignante ou enseignant, nous pouvons faire la distinction entre les enfants et leur

comportement en soulignant qu'ils ne sont pas « mauvais »; leur comportement agressif a été acquis. Nous pouvons aussi reconnaître que la colère est une émotion naturelle. Rassurez les enfants en leur disant qu'elles et ils peuvent désapprendre à faire des crises de colère s'ils suivent des conseils et les mettent en pratique.

Étude de cas n° 4 : Mushi

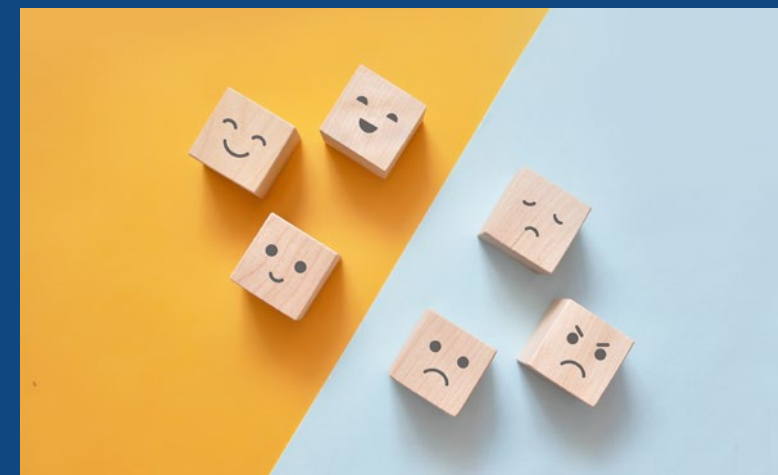
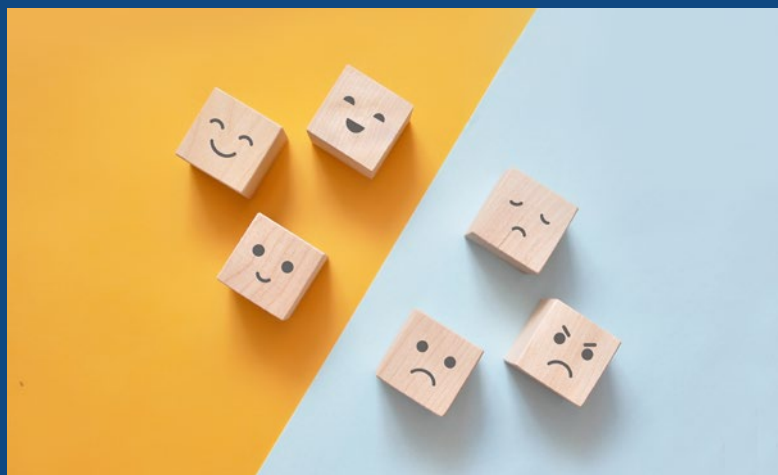
Mushi, une fillette de 8 ans, a été victime de maltraitance physique et psychologique de la part de sa mère lorsqu'elle avait 3 ans. Ses parents sont séparés et son père élève seul ses enfants.

Elle fait des cauchemars, elle est colérique et effrayée. Mushi a développé un comportement agressif à la maison et à l'école, même envers la personne qui lui enseigne.

Mushi est la cible d'intimidation à l'école, et son père s'efforce de régler ce problème avec l'établissement. Elle a peu de camarades, se sent mal aimée, et sa seule façon de s'exprimer est de voler les affaires de ses pairs, de casser et de jeter des objets, et de frapper ses pairs si elles et ils signalent son comportement.

Que pourriez-vous faire pour aider Mushi à gérer sa peur, sa colère et l'intimidation dont elle est la cible à l'école, tout en l'aidant à comprendre que la violence n'est pas une bonne solution?

Stratégies et lignes directrices suggérées :



- Reconnaître le fait que Mushi est la cible d'intimidation à l'école, ce qui la prive de voix et de tout sentiment de pouvoir. Il est essentiel de créer un sentiment de sécurité émotionnelle lorsqu'elle s'adresse à des adultes.
- Renforcer le droit de Mushi à se sentir en sécurité et intégrée, et lui enseigner des stratégies adaptées à son âge pour exprimer ses sentiments en utilisant des phrases commençant par « je ».
- Travailler avec Mushi pour qu'elle gère sa colère de manière saine.
- L'aider à comprendre ses limites et celles des autres, et à respecter le droit du personnel enseignant et de ses pairs à se sentir en sécurité elles et eux aussi.
- À titre de mesure de prévention et d'intervention, les activités en classe et le programme scolaire pourraient mettre l'accent sur l'intimidation et l'exclusion.

Étude de cas n° 5 : Eden

Eden est une enfant de 11 ans originaire d'un pays en guerre. Elle a appris dès son plus jeune âge qu'elle devait se défendre en frappant les autres, ce qui lui a fait croire

que l'agressivité était acceptable, tout en apprenant à ne pas parler de ses propres peurs et sentiments, ce qui l'a également rendue passive. La mère a reçu de nombreux appels de l'école au sujet de l'agressivité de sa fille. Cependant, Eden est généralement une enfant très gentille, ce qui laisse sa mère perplexe. La mère d'Eden a rencontré le personnel enseignant et elle a eu honte d'apprendre que son enfant s'était montrée agressive. Le personnel enseignant a également expliqué que, par conséquent, personne ne voulait jouer avec Eden.

Que pourriez-vous faire pour établir une relation de confiance avec Eden et collaborer avec sa mère?

Stratégies et lignes directrices suggérées :

- En savoir plus sur les difficultés importantes auxquelles Eden continue de faire face dans son intégration au Canada, notamment l'adaptation à des lois et des normes sociales différentes, tout en comprenant qu'elle est encore en train d'assimiler des souvenirs à la fois positifs et douloureux liés à son pays d'origine.

- Créer un sentiment de solidarité en établissant des liens avec le personnel et les programmes potentiels des TÉE (travailleuses et travailleurs d'établissement dans les écoles).
- Dans le cadre des activités en classe, veiller à aborder un large éventail d'histoires d'immigration et donner l'occasion à Eden de parler de la sienne (sans la prendre à partie).
- Travailler en collaboration avec la mère d'Eden et Eden elle-même pour aborder et modifier son comportement agressif, tout en aidant Eden à développer sa capacité à exprimer ses sentiments d'une manière qui lui donne un sentiment de sécurité. Donner à Eden l'espoir qu'un changement positif est possible, même si cela prend du temps.

