

# Évaluation des résultats du plan d'action pour un climat scolaire positif, bienveillant et sécuritaire 2022-2023



**École secondaire Grande-Rivière**

Direction de l'école : M. Serge Guitard

Coordonnateur du comité : M. Serge Guitard

Date de l'évaluation: Juin 2023



## Résumé du plan d'action 2022-2023

### **D'où sommes-nous partis?**

- **Portrait de la situation à l'école secondaire Grande-Rivière**
  - + Selon le questionnaire sur la sécurité et la violence à l'école (QSEV-R, 2022) mesurant la perception des élèves, 88% des élèves se sentent en sécurité dans leur école.
  - + Les principales formes de violence répertoriées sont physiques et verbales (données Lumix et QSEV-R)
  - + Les aires communes sont les endroits propices aux actes de violence et intimidation
- **Les objectifs ciblés au plan d'action au regard du plan de lutte**
  1. Augmenter les interventions des membres du personnel auprès des élèves en lien avec le code de vie de l'école
  2. Augmenter le pourcentage de dénonciations des élèves victimes ou témoins (dénonciateurs) de situation de violence ou d'intimidation, et ce, auprès des membres du personnel
  3. Sensibiliser le personnel au racisme et à la discrimination ethnoculturelle

## Résultats

### **Qu'est-ce qui a été fait?**

**Objectif 1 :** Augmenter les interventions des membres du personnel auprès des élèves en lien avec le code de vie de l'école

- Maintien de la surveillance active dans les aires communes;
- Présentation du code de vie auprès des membres du personnel ainsi qu'auprès de l'ensemble des élèves;
- Rappels des règles à des moments ciblés dans l'année;
- Communication dans l'info-direction concernant le resserrement de l'application des règles;
- Présentation et communication aux membres du personnel des outils développés en lien avec le code de vie par le mentorat des nouveaux membres du personnel (encadrement des règles de vie, démarche commune d'intervention proposée, matrice des comportements attendus);
- Formation auprès des agents de sécurité concernant le code de vie et les interventions à préconiser;
- Renforcements positifs par les membres du personnel auprès des élèves manifestant des comportements attendus en lien avec le code de vie;
- Présence du policier-éducateur à l'école.

**Objectif 2 :** Augmenter le pourcentage de dénonciations des élèves victimes ou témoins (dénonciateurs) de situation de violence ou d'intimidation, et ce, auprès des membres du personnel

- Maintien des surveillances actives dans les aires communes de l'école;
- Sensibilisation à l'engagement de bienveillance (en gestes et en paroles en tous lieux);
- Développement d'une séquence d'actions pour les élèves témoins ou victimes d'une situation de violence ou intimidation;
- Ateliers en individuel pour sensibiliser à la dénonciation;
- Afficher et diffusion à l'agora de la séquence d'actions pour les élèves témoins ou victimes (site web de l'école, réseaux sociaux et sur les murs de l'école);
- Envoi du feuillet aux parents du plan de lutte avec les ressources pour amener les élèves à dénoncer à l'école : SOS intimidation;
- Implantation du programme Hors-Piste auprès des élèves du 1<sup>e</sup> cycle du PEI (ateliers intervenant sur l'appropriation des émotions, la demande d'aide, l'affirmation de soi);
- Implication de l'AVSEC;

- Mise en place d'un centre de soutien à la bienveillance (CSB) pour des élèves ciblés en adaptation scolaire;
- Présentation aux élèves des membres du personnel pour se référer à un visage connu;
- Présence du policier-éducateur à l'école.

**Objectif 3** : Sensibiliser le personnel au racisme et à la discrimination ethnoculturelle

- Semaine multiculturelle organisée par l'AVSEC;
- Implication de membres du personnel et d'élèves dans un focus-groupe de la Commission Jeunesse (Ville de Gatineau) pour connaître les besoins du milieu scolaire dans le but de contribuer et développer une campagne de sensibilisation pour contrer le racisme et la discrimination et favoriser l'inclusion;
- Implication des élèves au Conseil des élèves qui soulevait des besoins en termes d'intervention sur le plan discriminatoire
- Travail en partenariat avec les organismes communautaires ou des ressources du CSSPO qui œuvrent auprès des familles immigrantes;
- Présence du policier-éducateur à l'école

**Conditions facilitantes**

- ⇒ Désigner une personne chargée de coordonner les actions en lien avec la violence et l'intimidation dans l'école: rôle responsable violence-intimidation
- ⇒ *Poursuite d'un comité d'encadrement*
- ⇒ *Communication par l'info-direction*
- ⇒ *Accompagnement du responsable violence-intimidation et la psychoéducatrice auprès des nouveaux membres du personnel en insertion professionnelle en tant que TES-TTS ou agent de sécurité*
- ⇒ *Utilisation d'une plateforme désignée à la consignation des déclarations d'événements en lien avec la violence et l'intimidation*
- ⇒ *Utilisation d'une démarche d'intervention en lien avec les manquements mineurs et majeurs tout en considérant les définitions officielles concernant la violence et l'intimidation*
- ⇒ *Reprendre les outils d'intervention ayant été développé par les ressources éducatives pour évaluer les situations de violence et intimidation*
- ⇒ *Reprendre les outils / matériel fournis par les ressources éducatives dans le but de sensibiliser les élèves lors de la semaine thématique de la bienveillance*
- ⇒ *Création d'un centre d'intervention et d'ateliers (CIA) qui a pour objectif d'intervenir auprès des élèves en 2<sup>e</sup> palier d'intervention soit les auteurs de violence ou d'intimidation*

**Difficultés rencontrées**

- ⇒ *Quelques moyens n'ont pas pu être mis en place par manque de ressources humaines et de ressources organisationnelles;*
- ⇒ *En lien avec les moyens de pressions syndicaux des membres du personnel, des rencontres de comité ont engendré des contraintes d'horaire et de temps;*
- ⇒ *Nouveaux membres du personnel (tous les corps d'emploi) nécessitant une compréhension commune de la démarche d'intervention avant de s'impliquer dans l'enseignement explicite des comportements attendus.*

**Qu'est-ce que cela a donné?**

- **Objectif 1** : Augmenter les interventions des membres du personnel auprès des élèves en lien avec le code de vie de l'école  
Atteint : (10% au-dessus de notre cible) en augmentant la perception des membres du personnel à intervenir dans l'application des règles du code de vie de 16% (69% à 85%)
- **Objectif 2** : Augmenter le pourcentage de dénonciations des élèves victimes ou témoins (dénonciateurs) de situation de violence ou d'intimidation, et ce, auprès des membres du personnel  
Non atteint : 16% d'entre eux ont dénoncé à un ou des membres du personnel contrairement à 18% l'année dernière

- **Objectif 3** : Sensibiliser le personnel au racisme et à la discrimination ethnoculturelle  
Partiellement atteint : 53% des membres du personnel sont en mesure de reconnaître des situations de discrimination culturelle, religieuse, linguistique ou autre.

## Recommandations pour l'année prochaine

- Reconduire l'objectif 2 étant d'augmenter le pourcentage de dénonciation des élèves victimes ou témoins (dénonciateurs) de situation de violence ou d'intimidation, et ce, auprès des membres du personnel – soutenir les élèves ayant un lien d'amitié avec les élèves victimes ou témoins puisque 53% des élèves témoins ou victimes en parlent avec un ami avant un membre du personnel;
- En complémentarité de l'objectif 3 étant se sensibiliser les membres du personnel au racisme et à la discrimination ethnoculturelle, il a été ressorti par le sondage-maison que les membres du personnel souhaitent être accompagnés et soutenus à reconnaître et intervenir dans les situations de discrimination culturelle, religieuse, linguistique ou autres entre élèves;
- Ajouter un objectif luttant contre les violences sexuelles entre les élèves;
- Évaluer le sentiment de sécurité des élèves de l'école depuis la mise en place d'agent de sécurité.