

# LA SÉCURITÉ DANS LES ÉCOLES

Document d'orientation d'OSSTF/FEESO sur

# l'Établissement de communautés scolaires plus sûres

Janvier 2025

# Table des matières

## 02 Liste des acronymes

## 02 Sommaire et recommandations

05 Recommandations

## 11 Partie 1. Introduction

## 14 Partie 2. Incidence de violence au travail dans le secteur de l'éducation

15 Quelle est la nature des incidents de violence? Quels sont les types de violence auxquels sont confrontés les employés dans les écoles?

16 Quelle est la fréquence des incidents de violence, y compris le harcèlement et les menaces de violence?

21 Quelles personnes sont les cibles de la violence et du harcèlement?

23 Qui sont les auteurs d'actes de violence?

24 Incidents de violence : Recommandations

## 25 Partie 3. Évaluer les résultats et mesurer l'impact

28 Vie professionnelle

30 Impact sur les élèves

31 Impacts et résultats : Recommandations

## 32 Partie 4. Le contexte législatif et politique

33 *La Loi sur la santé et la sécurité au travail*

33 Introduction

34 Définitions

36 Trois droits

37 Mise en œuvre de la LSST

39 *La Loi sur l'éducation*

39 Codes de conduite

40 Discipline

42 Signalement

44 Le contexte législatif et politique: Recommandations

## 46 Partie 5. Une question de ressources : Interventions et soutien

52 Une question de ressources : Recommandations

## 53 Partie 6. La collaboration est essentielle

55 Le travail collaboratif : Recommandations

## 56 Notes

## 61 Bibliographie

# Liste des acronymes

Remarque : Vous trouverez les acronymes ci-dessous dans le présent document. Veuillez consulter cette liste pour voir leur forme longue.

2ELGBTQIA+—Personnes deux esprits, lesbiennes, gaies, transgenres, queers, intersexuées et asexuelles

AEFO—L'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens

SCFP—Syndicat canadien de la fonction publique

TES—Travailleuse et travailleur en éducation spécialisée

AE—Aide-enseignante et aide-enseignant

ECE—Éducatrice et éducateur de la petite enfance

FEEO—Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario

ÉTP—Équivalent temps plein

PEI—Plan d'enseignement individualisé

CMSST—Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail

OECTA—Ontario English Catholic Teachers' Association

LSST—Loi sur la santé et la sécurité au travail

DSO—Dossier scolaire de l'Ontario

OSSTF/FEESO—The Ontario Secondary School Teachers' Federation/Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario

FEO—Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

NPP—Notes Politique/Programmes

PPSÉ—Personnel professionnel des services aux élèves

GTPSS—Groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité

PSÉ—Plan de sécurité de l'élève

WSIB—Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

## Sommaire et recommandations

La Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario, tout comme ses partenaires du système d'éducation publique, a une vision claire de l'éducation publique. Nous croyons que les écoles publiques sont des lieux où les élèves, les enseignantes et enseignants et un grand nombre de travailleuses et travailleurs en éducation se réunissent grâce à leur engagement continu à favoriser l'apprentissage et l'épanouissement de l'élève. Malheureusement, cette vision est trop souvent perturbée par une flambée d'actes de violence et d'autres comportements discourtois. Ces cas de violence rendent l'apprentissage difficile sinon impossible. Les élèves méritent mieux, mais le problème ne fait que s'aggraver.

La violence dans les écoles est d'un problème systémique qui exige des solutions systémiques. Bien

que la violence se manifeste généralement sous forme de comportements individuels, les contextes dans lesquels émergent ces comportements méritent autant d'attention que les comportements problématiques eux-mêmes. Il faut porter une attention particulière aux facteurs systémiques et à la manière dont ces facteurs influencent le comportement à l'échelle de l'école et des élèves pour mener à bien l'objectif fondamental de l'éducation publique : de créer des environnements sûrs et stimulants où les élèves peuvent découvrir le monde de plus en plus complexe qui les entoure et développer les compétences en matière de pensée critique dont ils auront besoin pour s'y orienter.

Un facteur clé à l'échelle du système qui doit être pris en considération est le grave sous-financement de l'éducation publique en Ontario. L'Ontario se classe au cinquième rang des provinces pour ce qui est des dépenses liées à l'éducation et la province investit jusqu'à 1 500 dollars de moins par élève aujourd'hui par rapport à 2018 et 2019. Il en résulte une forte pression sur la dotation en le personnel, les ressources en salle de classe et les programmes de soutien aux élèves vulnérables. Le sous-financement crée de l'instabilité dans le système d'éducation et des obstacles majeurs qui empêchent d'offrir aux élèves les possibilités d'apprentissage qu'ils méritent.

Les données relatives à la fréquence et au type de violence subis par les élèves, les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation sont profondément troublantes, mais la violence n'est pas inévitable. Nous pouvons élaborer et mettre au point un système d'éducation publique solide qui crée de manière proactive des environnements d'apprentissage sûrs pour les élèves et garantit que chaque travailleuse et travailleur en éducation rentre chez lui sain et sauf à la fin de sa journée de travail. Chaque section de ce document de travail est accompagnée de recommandations concrètes et réalisables pour lutter contre la violence en milieu de travail dans les écoles. Nombre d'entre elles nécessitent l'intervention du ministre de l'Éducation et du ministre du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences. La plupart d'entre elles nécessitent une collaboration et une coopération entre les nombreux intervenants en éducation publique, notamment les ministères, les conseils scolaires, les syndicats, les administrateurs scolaires, les parents et, bien sûr, les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation. Mais toutes les recommandations sont réalisables, et le changement est possible, si les décideurs prennent des mesures concrètes dès maintenant.

En proposant ces recommandations, OSSTF/FEESO est conscient des défis auxquels les intervenants font face.

- Les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation sont directement confrontés à une série d'actes violents et de plus, en sont les témoins. Ces actes visent les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation, ainsi que les élèves. Il s'agit notamment de menaces, d'agressions, de violences verbales et de dommages matériels. En 2023, OSSTF/FEESO a retenu les services de *Stratcom*, une entreprise de recherche indépendante, afin de mener une étude auprès des membres du secteur de l'éducation allant de la maternelle/jardin d'enfants à la 12e année. Voici ce que l'étude de *Stratcom* a révélé :
  - 31 % des répondantes et répondants ont déclaré avoir subi un acte de violence physique direct au cours de la dernière année.

- Ce chiffre s'élève à 63 % pour les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance (EPE), 70 % pour les travailleuses et travailleurs en éducation spécialisée (TES) et 75 % pour les aide-enseignantes et aide-enseignants
  - Le problème continue de s'aggraver. Près de sept répondantes et répondants sur dix (69 %) ont déclaré que la violence s'était aggravée depuis la pandémie de la COVID-19.<sup>1</sup>
- Les conséquences de la violence sont notamment des préjudices personnels et professionnels pour les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation, ainsi qu'une atteinte au bien-être et à la capacité d'apprentissage des élèves. Pour les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation, il en résulte une augmentation du nombre d'absences au travail et de la probabilité d'envisager de quitter la profession. Cette réalité accroît les difficultés actuelles de recrutement et de maintien en poste des enseignantes et enseignants et d'un grand nombre de travailleuses et travailleurs en éducation. Pour les élèves, il en résulte un accès réduit à l'enseignement, des effets négatifs sur le bien-être émotionnel (et cela intensifie la crise de santé mentale émergente chez les jeunes) ainsi qu'une capacité d'apprentissage réduite. Tous ces effets vont directement à l'encontre de l'objectif commun qui consiste à créer des environnements d'apprentissage sûrs et stimulants favorables à la croissance et à la pensée critique.
  - La violence est un problème systémique et il est donc urgent de modifier nos lois et nos politiques pour y remédier. En particulier, de nouvelles initiatives doivent être prises dans le cadre de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST). Celles-ci devraient inclure une nouvelle réglementation du secteur de l'éducation qui tient compte des défis spécifiques auxquels sont confrontés les écoles et les autres lieux de travail dans le secteur de l'éducation. Ces initiatives devraient également inclure la création d'un comité consultatif provincial chargé de comprendre et de relever les défis particuliers de la violence dans les écoles et autres lieux de travail éducatifs. En outre, des efforts coordonnés doivent être déployés pour mieux faire connaître les exigences en vertu de la LSST et la manière dont elles fonctionnent par rapport à la Loi sur l'éducation. Il est particulièrement important d'informer les administratrices et administrateurs et les employé(e)s du fait que sauf si la vie, la santé ou la sécurité d'un élève est menacée, les droits et obligations énoncés dans la LSST ont la priorité sur les exigences établies par la Loi sur l'éducation. À la fois, les codes de conduite, les systèmes de comptes rendus et les pratiques disciplinaires décrits dans la Loi sur l'éducation doivent être revus et clarifiés dans le cadre d'un travail de collaboration entre tous les intervenants.
  - Décidément, les interventions les plus importantes pour réduire la violence dépendent de la mise à disposition par le gouvernement de ressources appropriées. Le financement des écoles devrait être calculé de façon à refléter le besoin d'un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs en éducation dans les écoles. Les administratrices et administrateurs scolaires devraient disposer du soutien et des ressources nécessaires pour pouvoir agir rapidement et efficacement lorsqu'ils reçoivent des rapports d'incidents de violence. Pour y arriver, le gouvernement provincial doit intervenir et veiller à ce qu'il y ait suffisamment de fonds pour embaucher un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs en éducation et créer des programmes visant à inciter les personnes

compétentes à s'engager dans ces professions importantes.


- Nous pouvons faire de réels progrès en matière de violence à l'école, mais ces progrès nécessiteront des efforts de collaboration approfondis. Tout d'abord, il faudra créer une Table d'action sur la sécurité dans les écoles chargée d'élaborer un plan d'action en matière de sécurité dans les écoles. Cette table devrait comprendre des représentantes et représentants des ministères de l'Éducation, de la Santé et du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, ainsi que des représentantes et représentants des syndicats en éducation, des conseils scolaires et des groupes communautaires. Simultanément, les syndicats doivent continuer à faire leur propre travail en développant une formation améliorée sur le bien-être mental et leurs droits dans le cadre de la =, et en plaidant conjointement pour des changements au niveau du système afin de créer des cultures scolaires non violentes.


Il s'agit d'une tâche colossale mais réalisable. De plus, le besoin est urgent. Les élèves dont nous nous occupons collectivement méritent des milieux d'apprentissage sûrs et stimulants. Ils doivent, rentrer chez eux sains et saufs à la fin de la journée, comme tout travailleur. Les recommandations proposées dans ce document de travail visent à diviser ce projet d'envergure en étapes concrètes et réalisables. Nous avons hâte de travailler avec nos alliés sur ce projet vital.

## Recommandations

Les recommandations suivantes représentent trente stratégies qu'OSSTF/FEESO exhorte la communauté éducative de l'Ontario à mettre en œuvre pour construire des écoles plus sûres dès maintenant. Les recommandations sont classées en fonction des personnes les mieux placées pour les mettre en œuvre. La plupart d'entre elles nécessiteront un effort collaboratif. Certaines visent à modifier les politiques, tandis que d'autres se concentrent sur la formation, les processus de signalement des incidents de violence et les meilleures pratiques d'intervention en cas de comportement perturbateur et violent. Toutes ces recommandations reposent sur la nécessité d'obtenir un financement accru, durable et prévisible pour compenser les dommages causés par des années de sous-investissement dans l'éducation publique.

 Prévention

 Sensibilisation

 Ressources

 Interventions

**Ministère de l'Éducation/  
Ministère du Travail,  
de l'Immigration, de  
la Formation et du  
Développement des  
compétences**

- Le gouvernement provincial devrait reconnaître que la violence dans les écoles atteint des proportions alarmantes et s'engager à faire de la réduction et de la prévention de la violence une priorité urgente. Il faudra un financement adéquat pour mettre en œuvre des stratégies de réduction de la violence telles que décrites dans les recommandations suivantes. (Voir la recommandation n° 1, page 24)

- Le ministre du Travail devrait créer un règlement sectoriel pour le secteur de l'éducation en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* qui reconnaît et tient compte de la nature unique des lieux de travail dans le secteur de l'éducation. Le règlement devrait inclure l'exigence que les régimes et les programmes de prévention de la violence au travail dans les conseils scolaires soient élaborés en consultation avec un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail (CMSST) multisites. (Voir la recommandation n° 8, page 44)
- Le ministre du Travail devrait modifier la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et exiger que les conseils scolaires établissent et gardent en place des comités mixtes de santé et de sécurité multisites. (Voir la recommandation n° 11, page 44)
- Le ministre du Travail devrait établir un comité consultatif provincial pour le secteur de l'éducation, en vertu de l'article 21 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. (Voir la recommandation n° 9, page 44)
- Pour garantir un respect uniforme des obligations en matière de sécurité au travail sur les lieux de travail dans le secteur de l'éducation, le ministère de l'Éducation devrait officiellement adopter la définition claire et plus exhaustive de la violence au travail prévue par l'article 1(1) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. La définition de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* devrait être mise à jour pour inclure les dommages physiques qui ne nécessitent pas de soins médicaux, ainsi que les dommages psychologiques. Le ministère devrait ensuite veiller à ce que tous les conseils scolaires utilisent la même définition et qu'ils soient tenus responsables d'y adhérer. (Voir la recommandation n° 10, page 44)
- Le ministère de l'Éducation devrait élaborer et offrir à l'échelle provinciale un système de signalement en ligne unique, complet et rationalisé afin d'assurer l'uniformité et permettre la collecte de données ayant pour but de mieux comprendre la violence dans les écoles et d'orienter les réponses politiques face à ce phénomène. (Voir la recommandation n°19, page 45)
- Le ministère de l'Éducation devrait apporter une révision plus approfondie de la NPP 128 : Code de conduite provincial et codes de conduite des conseils scolaires afin de décrire explicitement ce qui est entendu comme comportements inacceptables. (Voir la recommandation n°17, page 45)



- Le ministère du Travail devrait publier les données résultant de leur campagne d'inspection éclair de la violence en milieu de travail dans les établissements éducatifs mené en février et mars 2023. (Voir la recommandation n° 2, page 24)
- Le gouvernement devrait mettre en place une exonération des frais de scolarité pour inciter les élèves à s'inscrire aux programmes d'éducation pour les professions en pénurie (travailleuses et travailleurs en éducation, personnel professionnel des services aux élèves, etc.). Des programmes similaires ont déjà été introduits dans les secteurs de soins de santé et de soins de longue durée. (Voir la recommandation n° 7, page 31)
- Le ministère du Travail devrait annuellement publier les données recueillies par l'entremise de l'outil en ligne ainsi que les conclusions de toute initiative de conformité concernant la violence au travail dans le secteur de l'éducation. (Voir la recommandation n° 20, page 45)
- Le ministère de l'Éducation devrait accepter et mettre en œuvre la recommandation de l'Ontario Autism Coalition visant à « créer un énoncé de politique concernant l'exclusion afin d'assurer que tous les conseils scolaires mettent systématiquement en œuvre une norme et des critères spécifiques pour l'exclusion appropriée des élèves de la propriété de l'école lorsque cela est justifiée, en dernier recours. ». (Voir la recommandation n° 23, page 52)
- Le ministère de l'Éducation devrait créer un groupe de travail multipartite chargé d'examiner et d'identifier les meilleures pratiques en matière d'interventions progressives. (Voir la recommandation n° 24, page 52)
- Le ministère de l'Éducation devrait augmenter le ratio de personnel aux travailleuses et travailleurs en éducation dans le cadre du financement de l'éducation de base afin que les écoles et les conseils scolaires puissent embaucher du personnel qualifié supplémentaire, y compris des professionnels de la santé mentale, des aides-enseignantes et aide-enseignants, des travailleuses et travailleurs en éducation spécialisée, et d'autres travailleuses et travailleurs en éducation. (Voir la recommandation n° 25, page 52)
- Le ministère de l'Éducation devrait accroître le financement et l'admissibilité aux subventions pour la sécurité dans les écoles



afin de permettre aux conseils scolaires d'embaucher du personnel qualifié supplémentaire, notamment du personnel professionnel des services aux élèves, des aides-enseignantes et aide-enseignants et d'autres travailleuses et travailleurs en éducation, dans le système d'éducation publique. (Voir la recommandation n° 26, page 52)

- La ministre de l'Éducation devrait créer une Table d'action multipartite sur la sécurité dans les écoles, responsable d'élaborer un plan d'action exhaustif en matière de sécurité dans les écoles. (Voir la recommandation n° 28, page 55)
- les écoles incluant de multiples intervenants, responsable d'élaborer un plan d'action exhaustif en matière de sécurité dans les écoles. (Voir la recommandation n° 28, page 55)

---

## Gouvernement et conseils scolaires

- La ministre de l'Éducation devrait financer et exiger des conseils scolaires qu'ils offrent une formation complète et obligatoire sur la LSST à tous les administratrices et administrateurs scolaires, en mettant l'accent sur les exigences de l'article 32.0.5 et sur les obligations de l'employeur énoncées dans cet article. Cette formation devrait également préciser que les exigences de la LSST - sauf lorsque la vie, la santé ou la sécurité d'un élève est en danger - ont priorité sur celles de la Loi sur l'éducation. (Voir la recommandation no 12, page 44)
- La ministre de l'Éducation devrait financer et exiger des conseils scolaires qu'ils offrent une formation complète à tous les travailleuses et travailleurs et à tous les superviseuses et superviseurs sur la résolution des conflits, la désescalade et la gestion des comportements difficiles. (Voir la recommandation n°13, page 44)
- Le ministère du Travail devrait fournir un financement accru et stable aux *Occupational Health Clinics for Ontario Workers*, à Prevention Link, au Centre de santé et de sécurité des travailleurs et à d'autres programmes similaires menés par les syndicats pour permettre aux membres des syndicats d'accéder à une formation de haute qualité en matière de santé et de sécurité. (Voir la recommandation n° 15, page 45)
- La ministre de l'Éducation devrait exiger une formation obligatoire de lutte contre les préjugés pour les administratrices et administrateurs et les autres personnes chargées d'appliquer le code de conduite décrit dans la NPP 128 : Code de conduite

provincial et codes de conduite des conseils scolaires, afin de garantir que les interventions sont effectuées de manière cohérente et impartiale. (Voir la recommandation n° 18, page 45).

- La ministre de l'Éducation et les conseils scolaires devraient adopter une approche axée sur la santé publique pour comprendre les origines de la violence. (Voir la recommandation no 3, page 24)

---

## Syndicats

- Les syndicats devraient continuer à plaider et à négocier pour que le ministère de l'Éducation fournisse aux syndicats les ressources nécessaires pour renouveler et améliorer la formation syndicale sur le droit de refuser un travail dangereux. (Voir la recommandation no 14, page 44)
- Les syndicats devraient continuer à plaider et à négocier pour que le ministère de l'Éducation leur fournisse les ressources nécessaires au renouvellement et à l'amélioration de la formation syndicale sur la santé mentale et psychosociale. (Voir la recommandation n° 6, page 31)
- Les syndicats du secteur de l'éducation devraient collaborer à l'élaboration et à la coordination de campagnes visant à préconiser des mesures pour contrer la violence dans l'ensemble du système et des stratégies syndicales de lutte contre la violence en milieu de travail. (Voir la recommandation no 29, page 55)

---

## Syndicats, conseils scolaires et administrateurs

- Les syndicats, les conseils scolaires et les administratrices et administrateurs devraient élaborer des campagnes conjointes sur l'instauration de cultures scolaires non-violentes. (Voir la recommandation no 4, page 24)
- Le ministère de l'Éducation devrait exiger des conseils scolaires qu'ils travaillent en collaboration avec les syndicats pour élaborer des campagnes conjointes visant à promouvoir le signalement des incidents de violence. (Voir la recommandation 21, page 45)
- Les syndicats, les conseils scolaires et les administratrices et administrateurs devraient collaborer à l'élaboration de processus de suivi auprès des élèves ayant commis des actes violents. Ces processus devraient être gérés par des membres du personnel professionnel des services aux élèves (PPSÉ) employés par le

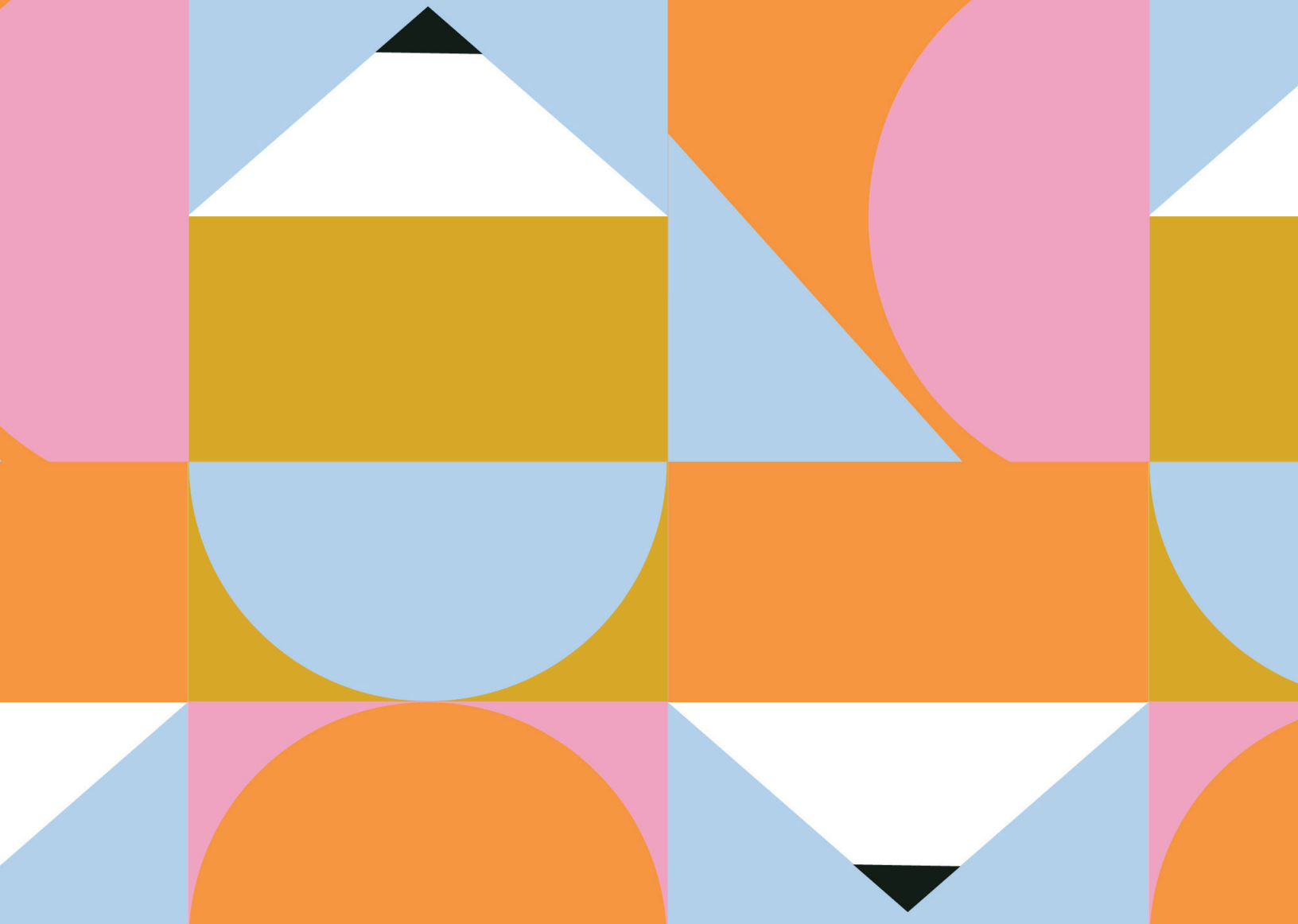
conseil, comme des travailleuses et travailleurs en éducation spécialisée et des professionnels de la santé réglementés (par exemple, psychologues, travailleuses sociales et travailleurs sociaux). (Voir la recommandation 21, page 45)

- Les parties signataires de la Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires devraient négocier une convention collective qui reflète une plus grande transparence et une plus grande responsabilité dans les efforts visant à réduire la violence au travail, et développer conjointement des processus conçus pour atteindre cet objectif. (Voir la recommandation no 30, page 55)

---

## Intervenants multiples

- Le ministère du Travail devrait entreprendre par l'entremise de multiples intervenants un examen complet du guide Violence au travail dans les conseils scolaires en vue d'élaborer des mécanismes politiques précis pouvant assurer l'application des exigences du guide. (Voir la recommandation n° 16, page 45)
- Les intervenants devraient travailler ensemble pour développer une reconnaissance partagée et explicite du fait que la blessure mentale ou physique d'une travailleuse ou travailleur résultant d'un incident de violence au travail est une lésion professionnelle. (Voir la recommandation n° 5, page 31)
- Le ministère de l'Éducation, les conseils scolaires et les syndicats devraient unir leurs efforts pour élaborer une série de programmes de formation complets, entenant compte des traumatismes, sur les interventions progressives et l'intervention non violente en situation de crise. (Voir la recommandation n° 27, page 52)



# Partie 1.

# **Introduction**

L'éducation publique est une institution vitale. Elle rassemble des élèves d'origines socio-économiques et culturelles, de structures familiales, de capacités, d'objectifs et d'ambitions divers et les invite à participer au projet d'apprentissage. Elle offre aux élèves un milieu et des conseils pour apprendre à se connaître eux-mêmes, à connaître leurs pairs et le monde qui les entoure. Il s'agit d'un projet commun, dans lequel les travailleuses et travailleurs en éducation, les enseignantes et enseignants, les administratrices et administrateurs, les conseils scolaires, les parents et tous les autres intervenants sont profondément engagés. Les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation incarnent un engagement à veiller au bien-être de tous les élèves et à favoriser leur créativité, leur pensée critique et leur apprentissage dans une multitude de matières.

Pour que ce projet éducatif fonctionne, les élèves et le personnel doivent être prêts à jouer leur rôle dans le milieu d'apprentissage. Pour trop d'élèves et d'enseignantes et enseignants et de travailleuses et travailleurs en éducation, l'intimidation, le harcèlement et d'autres formes de violence font qu'il est pratiquement impossible d'être en classe et prêt à apprendre. Les enseignantes et enseignants, les travailleuses et travailleurs en éducation et les administratrices et administrateurs veulent créer des environnements sûrs et stimulants, mais ils sont constamment frustrés par le manque de ressources et de soutien dû à une pénurie constante de fonds. Les enseignantes et enseignants ainsi que les travailleuses et travailleurs en éducation prennent toutes les mesures possibles pour assurer la sécurité des élèves de manière proactive et, si nécessaire, de manière réactive. Mais trop souvent, lorsqu'ils cherchent de l'aide, celle-ci ne vient pas. Lorsqu'ils cherchent un soutien pour leurs propres expériences de violence à l'école, ils se sentent blâmés, isolés et frustrés. Ce manque de ressources n'aide en rien les élèves et contribue aux difficultés que rencontrent les conseils scolaires de toute la province pour recruter et maintenir en poste des enseignantes et enseignants ainsi que des travailleuses et travailleurs en éducation qualifiés.

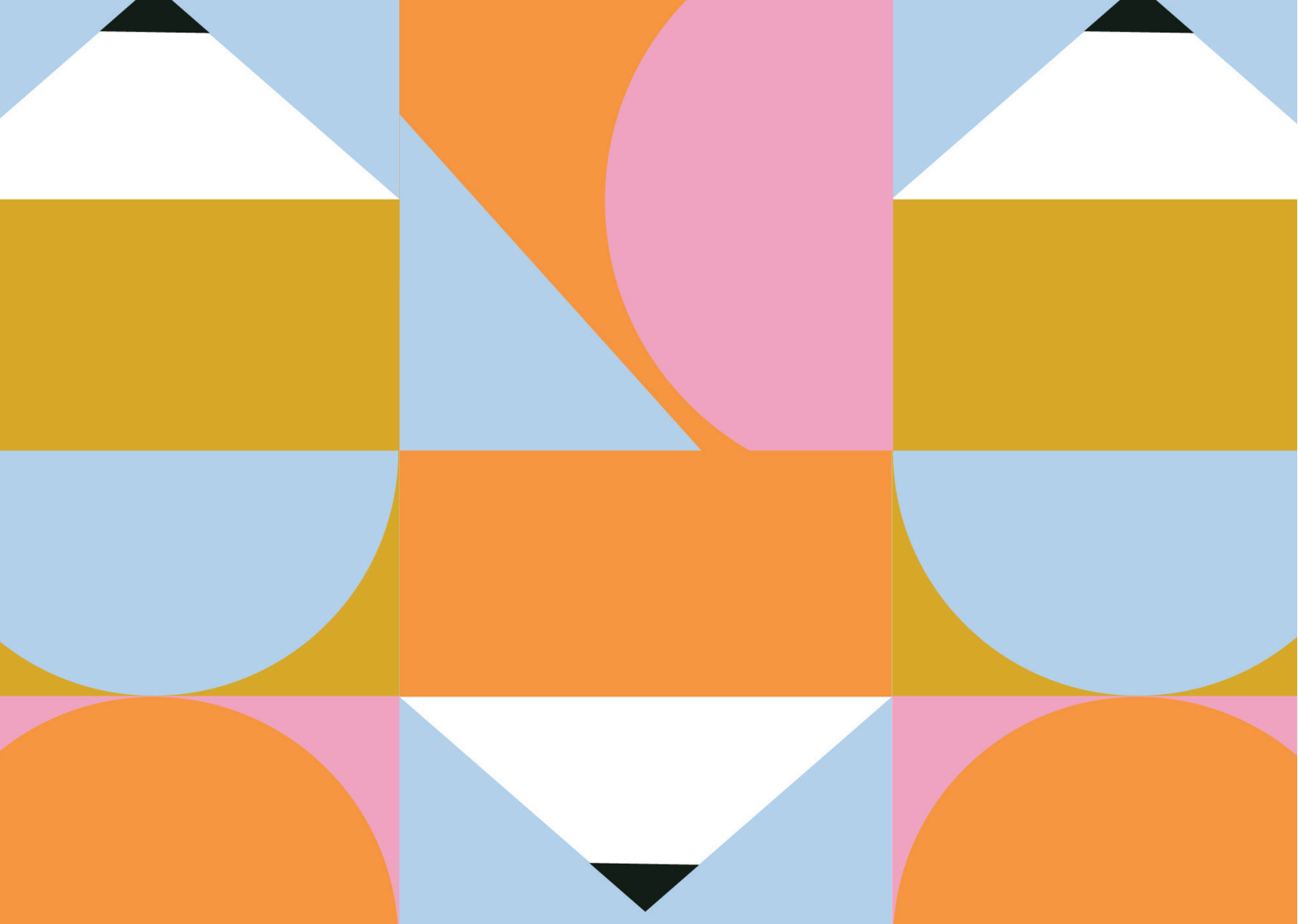
L'une des principales raisons pour lesquelles les ressources ne sont pas disponibles lorsque l'on en a besoin est le fait que le système d'éducation publique de l'Ontario souffre d'un sous-financement chronique. L'Ontario se classe au cinquième rang des provinces pour ce qui est des dépenses d'éducation et dépense jusqu'à 1 500 dollars de moins par élève aujourd'hui qu'en 2018-2019. En même temps, la complexité des besoins des élèves s'est accrue. La combinaison de défis de plus en plus complexes et d'un financement réduit crée une forte pression sur le personnel, les ressources en salle de classe et les programmes de soutien aux élèves vulnérables. Le sous-financement crée de l'instabilité dans le système et des obstacles majeurs qui empêchent d'offrir aux élèves les possibilités d'apprentissage qu'ils méritent.

En 2023, OSSTF/FEESO a demandé à *Stratcom Communications Inc. (Stratcom)* d'étudier les expériences de violence parmi les membres d'OSSTF/FEESO dans le secteur de l'éducation de la maternelle/jardin d'enfants à la 12e année. Cette étude s'inspirait d'une étude similaire commandée par la FEEO au cours de la même année. Les résultats de ces enquêtes et études connexes font écho aux analyses produites par les conversations entre les syndicats, les membres des syndicats et divers intervenants dans toute la province. Nous espérons que la discussion entamée ici contribuera à créer un consensus en faveur des trente recommandations concrètes et réalisables décrites dans ce document.

Ce document et ses recommandations ont été rédigés pour encadrer les discussions au Sommet d'OSSTF/FEESO sur La sécurité dans les écoles : Solutions à la violence en milieu de travail qui a eu lieu en janvier 2025, et pour guider les mesures que tous les intervenants doivent prendre pour lutter contre la violence dans les écoles. OSSTF/FEESO a organisé le Sommet afin de créer une occasion pour les partisans et partisanes de l'éducation publique de toute la province de se prononcer sur la pertinence des recommandations, sur celles qui doivent être modifiées, sur celles qui doivent être supprimées et sur les nouvelles recommandations qui devraient être ajoutées à la liste.

En réfléchissant aux recommandations contenues dans ce document, le lecteur est encouragé à reconnaître que les élèves existent dans de multiples contextes à la fois : ils sont élèves à l'école, membres de familles, membres de groupes de pairs, vivent dans des quartiers particuliers et peuvent participer à diverses activités sportives, ethniques, religieuses et d'intérêt commun au sein de la communauté. Pour de nombreux élèves, ces contextes sont façonnés par des expériences de racisme, de pauvreté, de déconnexion sociale et d'autres facteurs systémiques. Il faut comprendre que le comportement des élèves et ce dont ils ont besoin pour se sentir en sécurité, encadrés et prêts à apprendre sont des facteurs fortement influencés par l'interaction entre ces contextes. À ce stade, il va pratiquement de soi mais il convient néanmoins de le souligner : nous sommes encore aux prises avec les séquelles résultant des fermetures des écoles en raison de la COVID-19. Les preuves de la détérioration de la santé mentale des personnes de tous âges sont omniprésentes. Pour les élèves, cela se traduit souvent par de la frustration, de la difficulté à faire face aux événements stressants de la vie et dans certains cas, par des comportements violents. Bien que la violence semble souvent être un phénomène individuel - le résultat d'un mauvais choix de la part d'un élève - à vrai dire, la violence est le produit de réalités systémiques. Le système d'éducation publique devrait être prêt à aider les élèves à surmonter ces difficultés. C'est certainement l'objectif des enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation. Mais les problèmes systémiques nécessitent des réponses systémiques et cela signifie qu'il faut disposer de ressources financières suffisantes pour garantir la mise en place d'un personnel suffisant, de formations, d'un système de rapports et de suivis, et d'autres formes de soutien.

Les recommandations contenues dans ce rapport visent à guider tous les intervenants de manière à ce que ces derniers puissent identifier les ressources nécessaires pour lutter contre la violence ainsi que les stratégies conjointes nécessaires pour utiliser efficacement ces ressources en faveur d'une éducation publique de haute qualité.



## Partie 2.

# **Incidence de violence au travail dans le secteur de l'éducation**



Il y a un grand nombre d'éléments à explorer lorsqu'on examine les incidents de violence dans les écoles et autres lieux de travail dans le secteur de l'éducation. Il s'agit d'un problème complexe qui se manifeste d'une multitude de façons différentes dans une multitude de contextes différents. Par souci de simplicité, le présent rapport résume les questions les plus fréquemment posées en les quatre questions suivantes.

Quelle est la nature des incidents de violence? En d'autres termes, **quel type** de violence le **personnel dans les écoles** subit-il?

Quelle est la fréquence des incidents de violence, y compris le harcèlement et les menaces de violence?

Qui sont les cibles de la violence et du harcèlement?

Qui sont les auteurs d'actes de violence et de harcèlement?

Chacune de ces questions débouche inévitablement sur des questions plus vastes concernant non seulement l'impact de la violence sur les individus et les communautés scolaires, mais aussi la manière de prévenir la violence et d'y répondre.

## **Quelle est la nature des incidents de violence? Quels sont les types de violence auxquels sont confrontés les employés dans les écoles?**

Les définitions de la violence utilisées dans la plupart des recherches sur cette question, en particulier les définitions de la LSST (voir la partie 4 du présent document), sont importantes car elles fournissent une compréhension commune de ce qui constitue la violence et une manière concrète de reconnaître et de nommer le harcèlement, les menaces et d'autres comportements problématiques. Toutefois, les termes juridiques utilisés dans ces définitions - « l'exercice de la force physique par une personne », « une série de commentaires ou de comportements vexatoires » - risque de ne pas tenir compte de l'expérience viscérale et vécue de la violence. Les travailleuses et travailleurs en éducation et les enseignantes et enseignants ont choisi leur profession parce qu'ils se soucient du bien-être des élèves dont ils ont la charge. De ce fait, la violence devient plus qu'un exercice ou une simple vexation ; elle est physiquement et mentalement blessante. Santor et ses collègues fournissent un résumé effrayant des types de violence auxquels les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation sont confrontés :

- menaces de mort
- menaces avec des armes (couteaux, ciseaux, éclats de verre, rasoirs, fournitures scolaires, meubles, poings)
- recevoir des coups de poing, coups de coude, bousculades, gifles, morsures, coups de pied, crachats, poursuites, empoignades, bourrades, griffures, coups de tête, coups de genou, pincements, trébuchements, chutes, sauts d'attaque, coups de couteau et jets d'objets envers eux.
- violence verbale
- salles de classe « saccagées ».<sup>5</sup>

La description par Santor et al du type de violence subi par les travailleuses et travailleurs en éducation a été confirmée par les recherches menées par *Stratcom* auprès des membres d'OSSTF/FEESO.

Pour le personnel enseignant permanent et occasionnel, la violence se manifeste principalement sous la forme d'insultes, d'intimidation et de harcèlement de la part des élèves au secondaire. La violence verbale ne se limite pas à des propos misogynes ou offensants, mais menace également la sécurité physique et, dans certains cas, la vie des éducatrices et éducateurs.<sup>6</sup>

La violence physique, lorsqu'elle vise les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation, comprend les morsures, les gifles, les coups de poing, les coups de pied et l'utilisation d'objets physiques et de meubles pour blesser le personnel. La violence a entraîné des commotions cérébrales et d'autres blessures suffisamment graves pour nécessiter des soins médicaux d'urgence.<sup>7</sup>

Ces résultats témoignent de la gravité et de la sévérité de la nature de la violence subie par un grand nombre de travailleuses et travailleurs en éducation et d'enseignantes et enseignants dans toute la province.

## **Quelle est la fréquence des incidents de violence, y compris le harcèlement et les menaces de violence?**

Si les descriptions de la violence sont viscérales, leur fréquence est tout aussi préoccupante. Il suffit d'écouter les personnes qui travaillent dans le système. Environ la moitié du personnel éducatif interrogé (48 % des membres d'OSSTF/FEESO et 54 % des membres de la FEEO) a déclaré aux chercheurs que la violence était un problème grave au cours de l'année scolaire précédente.<sup>8</sup>

Parmi les membres d'OSSTF/FEESO :

- 31 % des membres ont déclaré avoir subi au moins un incident de violence physique réelle (dont 63 % des éducatrices et éducateurs de la petite enfance (EPE), 70 % des travailleuses et travailleurs en éducation spécialisée (TES) et 75 % des aide-enseignantes et aide-enseignants (AE)).
- 38 % des membres ont déclaré avoir subi au moins une tentative d'utilisation de la force physique (dont 65 % des EPE, 75 % des TES et 78 % des AE).
- 52 % des membres ont déclaré avoir subi au moins une menace de recours à la force physique (dont 60 % des EPE, 76 % des TES et 77 % des AE).<sup>9</sup>

Bien entendu, pour un grand nombre d'enseignantes et enseignants et de travailleuses et travailleurs en éducation victimes de violence, il ne s'agit pas d'un incident isolé. Comme on peut le voir dans le Tableau 1, près d'un sur dix enseignantes et enseignants dans les écoles secondaires et de travailleuses et travailleurs en éducation dans les écoles primaires et secondaires ont subi plus de dix actes de violence physique au cours de l'année scolaire précédente, les tentatives de violence et les menaces de violence étant encore plus fréquentes.

Tableau 1. Fréquence des incidents de violence subis par le personnel<sup>10</sup>

A SUBI UN RECOURS À LA FORCE PHYSIQUE <b>DIRECTE</b>			
PARTICIPANTS AU SONDAGE	1 À 10 FOIS EN 2022-2023	11 À 20 FOIS EN 2022-2023	PLUS DE 21 FOIS EN 2022-2023
ETFO	36 %	5 %	4 %
OSSTF/FEESO	22 %	4 %	5 %

A SUBI UNE <b>TENTATIVE</b> DE VIOLENCE PHYSIQUE			
PARTICIPANTS AU SONDAGE	1 À 10 FOIS EN 2022-2023	11 À 20 FOIS EN 2022-2023	PLUS DE 21 FOIS EN 2022-2023
ETFO	40 %	7 %	6 %
OSSTF/FEESO	26 %	4 %	7 %

A SUBI UNE <b>MENACE</b> DE VIOLENCE PHYSIQUE			
PARTICIPANTS AU SONDAGE	1 À 10 FOIS EN 2022-2023	11 À 20 FOIS EN 2022-2023	PLUS DE 21 FOIS EN 2022-2023
ETFO	44 %	8 %	6 %
OSSTF/FEESO	39 %	6 %	7 %

Les travailleuses et travailleurs en éducation en particulier sont exposés à la violence. Selon un rapport élaboré par des chercheurs associés à l'étude *Healthy Professional Workers*, 39,3 % des travailleuses et travailleurs en éducation ont déclaré avoir subi des actes de violence au moins une fois dans l'année. Ce résultat se rapproche des récentes conclusions de *Stratcom* dans son enquête sur les membres de la FEEO dans laquelle 44 % des travailleuses et travailleurs en éducation ont déclaré avoir subi des actes de violence au cours de l'année scolaire précédente.<sup>11</sup>

Il convient de souligner qu'il existe également des pourcentages élevés de témoins d'actes de violence à l'encontre d'autres enseignantes et enseignants et travailleuses et travailleurs en éducation et entre élèves. Ces actes sont moins susceptibles d'entraîner des conséquences immédiatement visibles, telles que des demandes de prestations pour interruption de travail mais ils peuvent néanmoins avoir des répercussions psychologiques négatives à long terme. Parmi les membres d'OSSTF/FEESO du secteur de la maternelle/jardin d'enfants à la 12e année :

**59 %** ont été témoins d'une **menace** de violence physique contre un autre membre du personnel

**43 %** ont été témoins d'une **tentative** de recours à la force physique à l'encontre d'un autre membre du personnel

**36 %** ont été témoins d'un recours à la force physique **directe** contre un autre membre.<sup>12</sup>

Le plus inquiétant, c'est que le problème s'aggrave. Les chercheuses et chercheurs et les décideurs politiques suivent de près l'évolution des comportements depuis le début de la pandémie de COVID-19, à la recherche de preuves confirmant l'hypothèse courante voulant que les possibilités réduites d'apprentissage des compétences sociales pendant la fermeture des écoles ont entraîné une augmentation des comportements problématiques au cours des années qui ont suivi la réouverture des écoles. Par exemple, une étude récente menée par des chercheuses et chercheur de l'université Brock a révélé que « l'incivilité en classe chez les enfants et les adolescents a augmenté à la suite de la fermeture des écoles liées à la pandémie en 2020-2021 ». <sup>13</sup> Une étude menée aux États-Unis a révélé que les taux d'agression verbale et physique avaient diminué au plus fort de la pandémie de la COVID-19, puis ont augmenté après la pandémie. Selon les conclusions tirées de cette étude, les chercheuses et chercheurs supposent que « les pertes d'apprentissage et les pénuries d'enseignantes et enseignants qui ont résulté de la pandémie pourraient avoir contribué à l'aggravation des conditions après la levée des restrictions liées à la COVID-19 ». <sup>14</sup> Les conclusions de l'étude de *Stratcom* reflètent également cette tendance.

- Près de sept membres d'OSSTF/FEESO sur dix (69 %) ont déclaré que le nombre d'actes de violence contre les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation dans le système d'éducation à financement public de l'Ontario avait augmenté même avant la pandémie.
- Cela comprend 36 % des membres estimant que les actes de violence ont « beaucoup augmenté ». <sup>15</sup>

À ce stade, il est impossible d'analyser les causes exactes de ces changements et de savoir si les

tendances actuelles vont se poursuivre. Il existe toutefois un consensus croissant autour du fait que l'isolement social lié à la pandémie et la réduction constante du personnel et des autres ressources contribuent à rendre les écoles moins sûres pour les élèves, les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation.

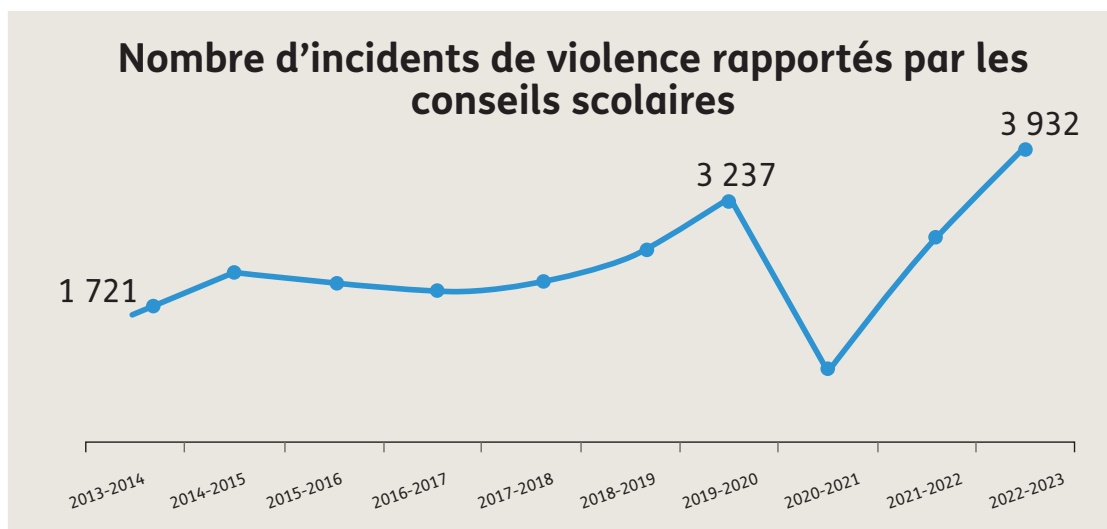
Il convient toutefois de souligner que la pandémie de la COVID-19 n'explique pas à elle seule la violence. Les trois quarts (75 %) des membres d'OSSTF/FEESO ayant participé au sondage de *Stratcom* ont déclaré qu'il y a plus d'incidents de violence qu'au début de leur carrière dans le système d'éducation public de l'Ontario. Parmi les répondants, il y avait :

- 80 % des aide-enseignantes et aide-enseignants
- 79 % des travailleuses et travailleurs éducation spécialisée
- 78 % des enseignantes et enseignants permanents,
- 73 % des éducatrices et éducateurs de la petite enfance
- 65 % des enseignantes et enseignants occasionnels.<sup>16</sup>

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants et de travailleuses et travailleurs en éducation qui signalent une augmentation de la violence au cours de leur carrière s'élève à 80 % parmi les membres de la FEEO.<sup>17</sup> Une fois de plus, ce chiffre est conforme aux conclusions d'autres chercheuses et chercheurs, tels que Santor et al., qui constatent une multiplication par sept des actes de violence à l'encontre des enseignantes et enseignants et des travailleuses et travailleurs en éducation au cours des 12 dernières années. Ils comparent leur étude selon laquelle 54 % des répondants ont subi un acte de violence, à une étude de 2005 dans laquelle ce chiffre n'était que de 7 %.<sup>18</sup>

Il n'est pas nécessaire de s'appuyer uniquement sur les données déclarées pour confirmer cette tendance. La Figure 1 utilise les données rapportées par les conseils scolaires pour montrer la tendance à la hausse des incidents de violence. Malgré les années de fermeture des écoles en raison de la COVID-19, ces incidents n'ont fait qu'augmenter, passant de 1 721 pour l'année scolaire 2013-2014 à 3 932 pour l'année scolaire 2022-2023.<sup>19</sup>

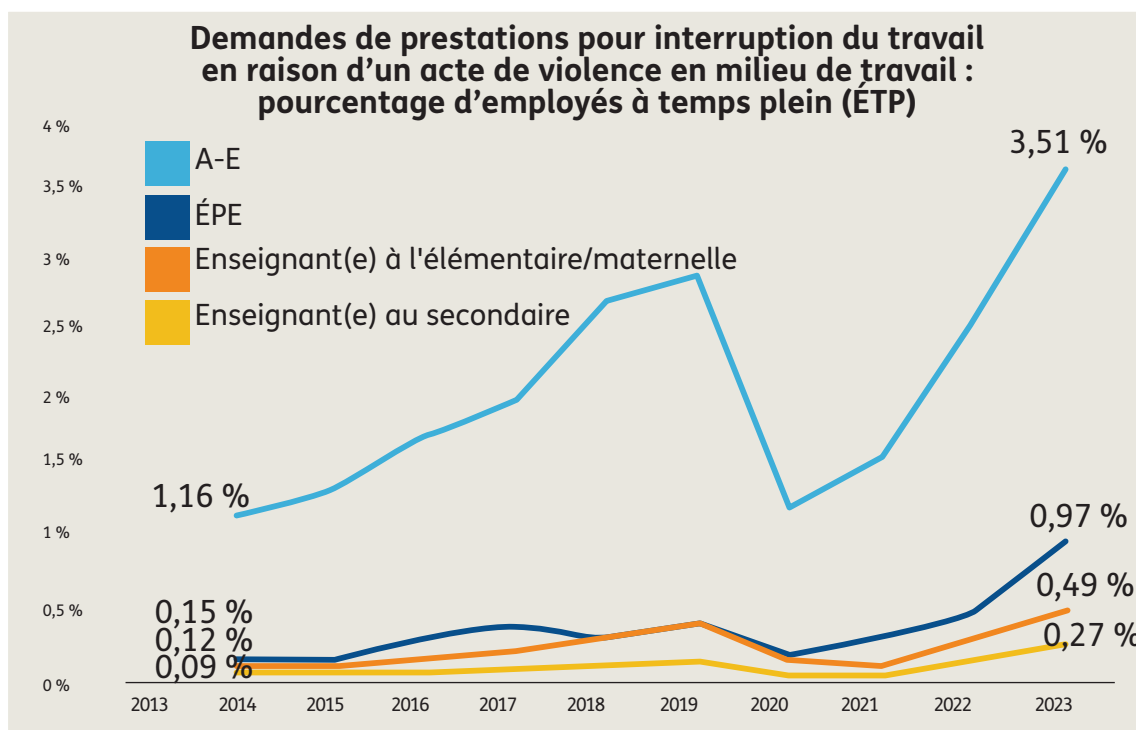
Figure 1. Incidents de violence dans les écoles<sup>20</sup>



Il convient de noter que cette tendance se maintient même lorsqu'elle est ajustée en fonction de la hausse des inscriptions, passant d'un taux de 0,09 % en 2013-2014 à 0,15 % en 2022-2023.

Il est possible de trouver des tendances similaires en consultant les demandes de prestations auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB) pour interruption de travail résultant d'un accident. Même calculée à titre de pourcentage des données relatives aux employés à temps plein (ÉTP), l'augmentation des demandes de prestations pour interruption de travail est évidente et suit la trajectoire des incidents de violence rapportés par les conseils scolaires.

Figure 2. Demandes de prestations pour interruption de travail en raison d'un acte de violence en milieu de travail<sup>21</sup>



La tendance à l'augmentation des incidents de violence sur une dizaine d'années signifie que le problème de l'augmentation du niveau de violence précède la COVID-19 et ne peut pas être entièrement expliqué par la fermeture des écoles liée à la pandémie.

Malgré les preuves présentées ici, il est difficile d'obtenir des données pertinentes de la part des ministères de l'Éducation et du Travail. Par exemple, en février et mars 2023, le ministère du Travail a entrepris un blitz d'inspection de la violence en milieu de travail dans plusieurs lieux de travail dans le secteur de l'éducation. Cette initiative avait pour but d'assurer que les conseils scolaires respectent les exigences définies par la LSST et de sensibiliser la population à la violence en milieu de travail. Par le passé, les résultats détaillés des inspections ont été communiqués au Groupe de travail

provincial pour la santé et la sécurité (GTPSS). Le partage de ce type de renseignements permet à tous les intervenants de travailler ensemble pour identifier des stratégies et des solutions pour lutter contre la violence en milieu de travail. Toutefois, après la série d'inspections de 2023, le Groupe de travail provincial pour la santé et la sécurité n'a reçu qu'un bref sommaire. Les résultats détaillés des inspections ne sont toujours pas disponibles. Les données vitales sur la prévalence et les formes de violence ainsi que les efforts déployés pour contrer ces tendances afin d'assurer la sécurité des élèves et des travailleuses et travailleurs devraient, bien entendu, être partagées avec tous les intervenants.

## Quelles personnes sont les cibles de la violence et du harcèlement?

Comme indiqué ci-dessus, les travailleuses et travailleurs en éducation, en particulier les éducatrices et éducateurs de la petite enfance, les travailleuses et travailleurs en éducation spécialisée et les aide-enseignantes et aide-enseignants sont plus susceptibles d'être victimes de violence et de harcèlement de la part d'élèves que d'autres groupes. Cette tendance générale est également confirmée par d'autres recherches<sup>22</sup> Au-delà des différences fondées sur la classification des emplois, il est prouvé que la violence en milieu de travail touche de manière disproportionnée les femmes, les personnes racialisées, les personnes handicapées et les personnes 2ELGBTQIA+.

Par exemple, le sondage de *Stratcom* auprès des membres d'OSSTF/FEESO dans le secteur de la maternelle/jardin d'enfants à la 12<sup>e</sup> année a révélé que les femmes sont plus souvent victimes de violence et de harcèlement de la part des élèves que leurs homologues masculins : 35 % des membres féminins ont été personnellement soumis à la force physique, contre 20 % des membres masculins.<sup>23</sup> Des recherches basées sur les données de la WSIB menées par Chen et al. ont également révélé qu'entre 2002 et 2015, le « risque relatif de demandes de prestations pour des blessures attribuées à la violence était systématiquement plus élevé pour les femmes que pour les hommes ». <sup>24</sup> Selon des données plus récentes de la WSIB, en 2023, 91 % des demandes de prestations pour interruption de travail approuvées étaient soumises par des femmes.<sup>25</sup>

Ces disparités tiennent probablement au fait que la violence dans l'enseignement public est doublement sexiste. Premièrement, les femmes représentent la majorité des travailleuses et travailleurs dans les classifications les plus susceptibles d'être victimes de violence. Par exemple, selon *Stratcom*, les trois quarts des aide-enseignantes et aide-enseignants (75 %) déclarent avoir été victimes de force physique au cours de l'année scolaire 2022-2023 et 89 % de ces personnes s'identifient comme des femmes.<sup>26</sup>

Deuxièmement, la forme de violence elle-même est également sexiste. Un membre d'OSSTF/FEESO a fait remarquer dans un groupe de discussion ce qui suit :

Ce sont presque exclusivement des enseignantes qui sont victimes de ces actes de violence. Moi, je fais six pieds deux et je pèse plus de 200 livres. En [plus de 20] ans, je n'ai vécu qu'une seule situation qui puisse être interprétée comme une menace. Mais ma collègue, à deux portes de ma salle de classe, mesure cinq pieds et il lui arrive régulièrement de partager des paroles horribles qu'on lui dit... La présence physique d'une personne fait une différence dans ce genre d'interactions. <sup>27</sup>



Toutefois, le problème va au-delà des différences de stature physique. Comme nous l'avons déjà souligné, lorsque les élèves se livrent au harcèlement verbal, ils utilisent souvent des tropes misogynes. En d'autres termes, des insultes très sexistes à l'encontre des femmes sont facilement accessibles dans le discours général.

Le harcèlement et la violence à l'encontre des éducatrices et éducateurs en enseignement au primaire représentent une forme de violence sexiste. Non seulement plus de 85 % de ces personnes sont des femmes, mais de plus, il est évident que le sexe de la personne est un facteur important en ce qui concerne la forme de violence (langage utilisé, recours aux tropes sexistes, microagressions et harcèlement sexuel) et la réponse institutionnelle, y compris la responsabilisation et la culpabilisation systématiques des éducatrices et éducateurs pour le harcèlement et la violence qu'elles et qu'ils subissent.<sup>28</sup>

En outre, Santor et al.s ont trouvé que les éducatrices et éducateurs au niveau de l'enseignement au primaire qui s'identifient comme des personnes racialisées, handicapées, de sexe féminin et (ou) 2ELGBTQIA+ sont plus souvent victimes de harcèlement et d'actes de violence de la part des élèves. Les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation qui sont racialisés, handicapés et qui sont des femmes sont plus souvent victimes de harcèlement et de violence de la part de leurs collègues. Leur étude précédente, commandée par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) pour mener une étude auprès des travailleuses et travailleurs en éducation, a révélé un grand nombre des mêmes tendances<sup>29</sup>

Cela se reflète dans les taux de violence signalés dans le sondage de *Stratcom* mené auprès des membres d'OSSTF/FEESO. Comme l'indique le Tableau 2, les femmes et les personnes handicapées sont plus susceptibles que la moyenne de déclarer avoir subi des actes de violence directs, des tentatives de violence et des menaces de violence.

Tableau 2. Actes de violence directs, tentatives de violence et menaces de violence<sup>30</sup>

EXPÉRIENCES VÉCUES	MOYENNE	FEMMES	PERSONNES HANDICAPÉES
Une menace de force physique	52 %	53 %	61 %
Une tentative de force physique	38 %	41 %	43 %
Une force physique directe	31 %	35 %	35 %

La lutte contre la violence à l'école doit prendre en compte les diverses expériences des enseignantes et enseignants et des travailleuses et travailleurs en éducation qui varient notamment en fonction de la classification des emplois et de l'identité sociale. Cela est d'autant plus urgent sachant que les intervenants du système s'interrogent sur la manière d'accroître la diversité du personnel dans le secteur de l'éducation de l'Ontario. Les défis liés au recrutement et au maintien en poste du personnel sont déjà omniprésents dans le système, et les expériences disproportionnées de violence et de harcèlement à l'encontre des groupes en quête d'équité sapent les efforts visant à constituer une équipe plus diversifiée dans le secteur de l'éducation.

## Qui sont les auteurs d'actes de violence?

Pour comprendre les types de violence que subissent les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation et savoir quelles personnes sont plus susceptibles d'être exposées au risque de violence, il est essentiel de comprendre quels types de personnes sont susceptibles de se livrer à différents types de comportements violents. Par exemple, certaines recherches montrent que les travailleuses et travailleurs en salle de classe (comme les AE, les EPE les bibliothécaresses et bibliothécaires et les enseignantes et enseignants) sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement de la part des élèves. D'autres études le confirment : Ferguson et al. ont constaté que les auteurs de 95 % des incidents de violence signalés dans leur sondage étaient des élèves.<sup>32</sup>

Billaudeau et al. ont constaté que dans l'ensemble du Canada (excluant le Québec), les auteurs de la majorité des incidents de violence étaient des élèves mais que les parents et les collègues étaient eux aussi les auteurs d'un grand nombre de ces incidents.

Tableau 3. Qui se livre à des actes de violence? <sup>33</sup>

<b>Élèves</b>	<b>84 %</b>
<b>Parents</b>	<b>29 %</b>
<b>Personnel</b>	<b>25 %</b>
<b>Personnes extérieures à l'école</b>	<b>8 %</b>

Ces résultats sont intuitivement logiques puisque les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation ont beaucoup plus de contacts avec les élèves qu'avec les parents. Cependant, les populations d'élèves sont incroyablement diverses et les causes des comportements violents sont complexes. Cela signifie que les stratégies de prévention, d'atténuation et de remédiation doivent tenir compte de ces facteurs. OSSTF/FEESO préconise donc une approche axée sur la santé publique pour comprendre quand et pourquoi certaines personnes exercent des actes de violence sur d'autres et pour identifier des interventions dans l'ensemble du système afin de prévenir et d'atténuer

les effets de ces comportements. Plus précisément, nous envisageons une approche similaire aux approches qui se concentrent sur les déterminants sociaux de la santé. Dans le discours sur la santé publique, les déterminants sociaux de la santé sont les éléments qui ne sont pas de nature médicale mais qui ont une incidence néanmoins sur les résultats en matière de santé. Ces facteurs comprennent généralement le revenu, l'insécurité alimentaire, l'inclusion sociale/la non-discrimination et l'éducation.<sup>34</sup> Pour comprendre ce qui mène à la violence et au harcèlement, nous devrions prêter attention aux facteurs tels que la pauvreté et le stress économique, le logement, l'accès aux services communautaires et les niveaux d'inclusion/exclusion sociale.

Entreprendre des travaux de recherche et de consultation et adopter une approche axée sur la santé publique pour lutter contre la violence dans les écoles devraient permettre d'élaborer une campagne conjointe, parrainée par les syndicats et les conseils scolaires, visant à développer une culture de non-violence dans les écoles. Cette campagne pourrait sensibiliser le public aux facteurs sociaux, aux changements qui s'imposent dans l'ensemble du système pour traiter ces facteurs et aux stratégies d'atténuation pouvant être mises en œuvre dans les écoles.




## Incidents de violence : Recommandations

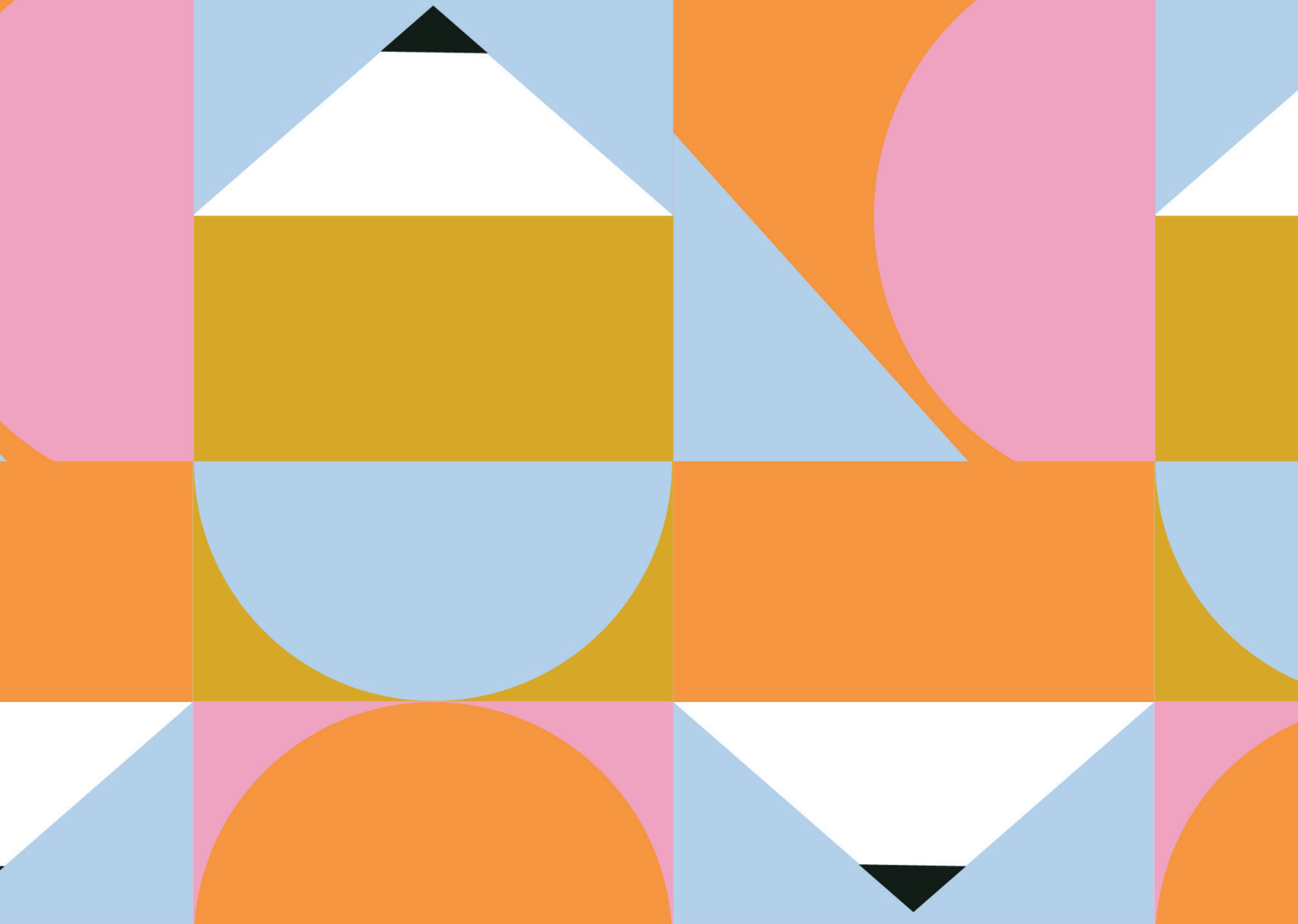
- 1. Le gouvernement provincial devrait reconnaître que la violence dans les écoles atteint des proportions démesurées et s'engager à faire de la réduction et de la prévention de la violence une priorité urgente. Cela nécessitera un financement adéquat pour élaborer des stratégies de réduction de la violence, comme décrit dans les autres recommandations.
- 2. Le ministre du Travail devrait publier les données relatives à la campagne d'inspection éclair entrepris dans les lieux de travail du secteur de l'éducation en février et mars 2023.
- 3. Le ministre de l'Éducation devrait adopter une approche axée sur la santé publique pour comprendre les origines de la violence.
- 4. Les syndicats, les conseils scolaires et les administratrices et administrateurs devraient développer des campagnes conjointes pour développer des cultures scolaires non violentes dans les écoles.

 Prévention

 Sensibilisation

 Ressources

 Interventions



# Partie 3.

## **Évaluer les résultats et mesurer l'impact**

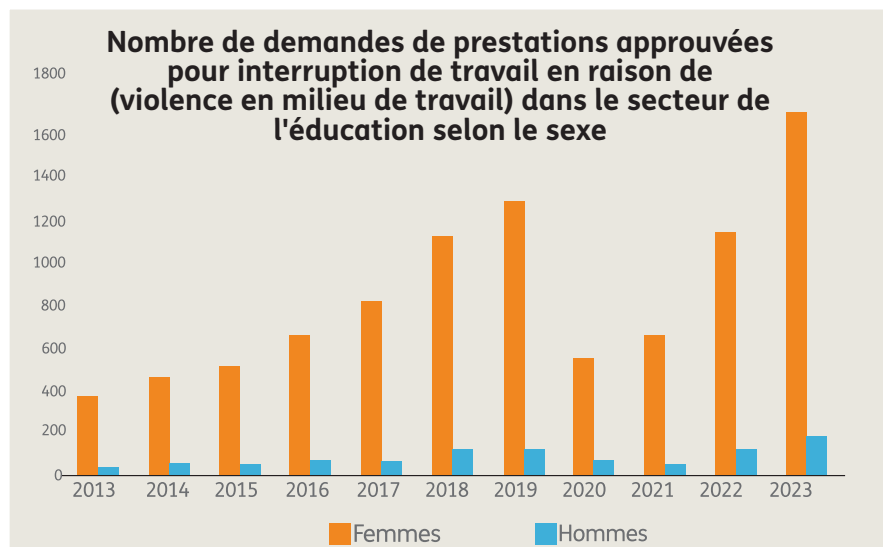
Même si les données sur la fréquence de la violence sont claires, elles ne disent pas tout. Il faut également examiner ce que la violence signifie réellement, En d'autres termes, quel est l'impact de la violence sur les élèves, la salle de classe et le personnel en éducation.

La violence a des répercussions évidentes sur l'individu sur le plan de son bien-être mental, physique et professionnel. Elle entraîne des coûts inutiles et des inefficacités dans un système où toutes les personnes concernées préféreraient se concentrer sur l'apprentissage. Voici une liste non exhaustive des conséquences de la violence :

- interruption de travail/perte de salaire
- augmentation des journées d'absence du travail et recours à des enseignantes et enseignants occasionnels
- coûts potentiels de poursuites judiciaires
- temps d'enseignement perdu
- publicité négative
- résultats négatifs sur le plan du comportement et des résultats scolaires des élèves
- épuisement professionnel
- impact négatif sur la vie familiale
- blessure ou maladie mentale et émotionnelle y compris l'anxiété accrue, la dépression, et des difficultés de concentration <sup>35</sup>

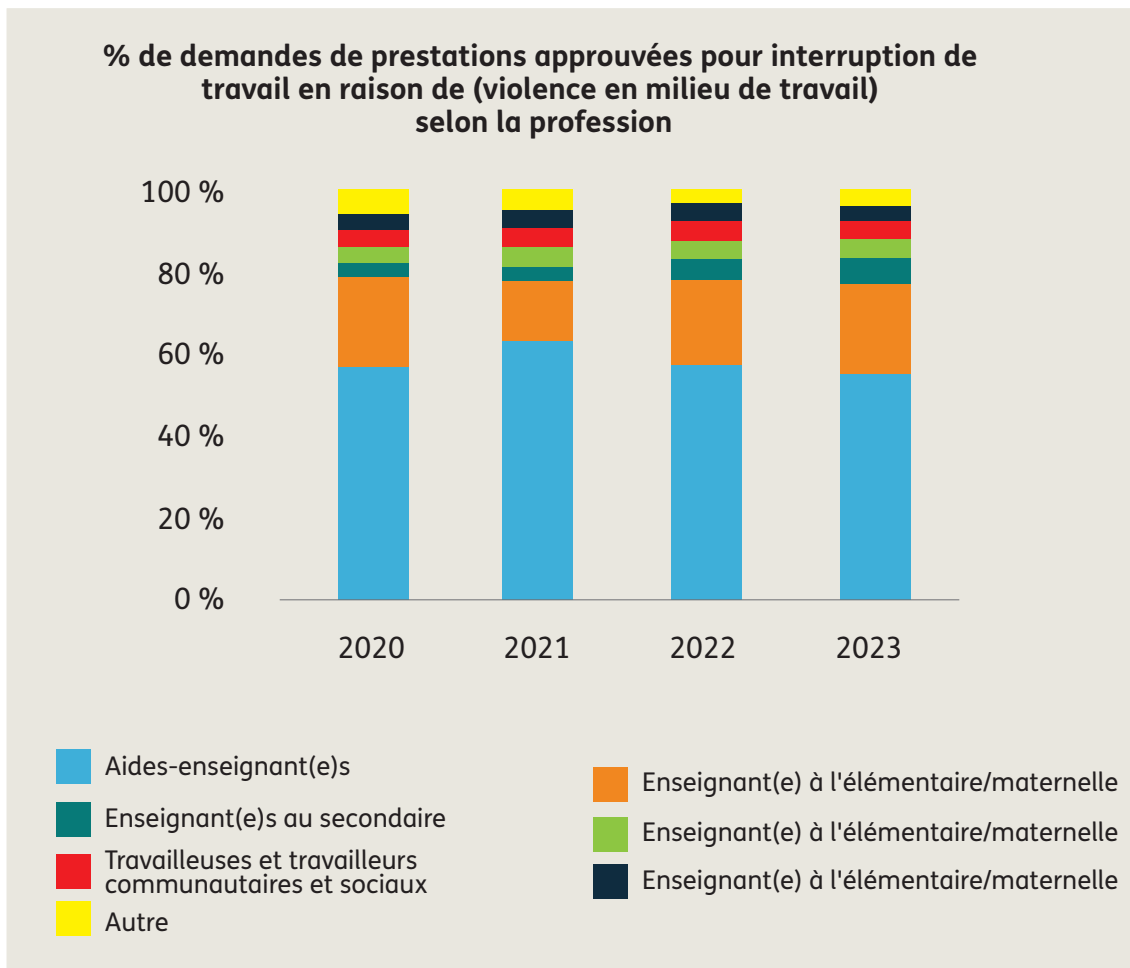
Les demandes de prestations pour interruption de travail approuvées par la CSPAAT permettent d'illustrer l'envergure du problème. Selon les données de la CSPAAT, 1 739 demandes de prestations pour interruption de travail ont été approuvées en 2023. Ces demandes ont coûté au total 3 642 113 dollars.<sup>36</sup> Étant donné que l'exposition à la violence au travail est fortement sexospécifique et varie en fonction de la catégorie d'emploi, la fréquence à laquelle les travailleuses et travailleurs doivent accéder aux prestations de la CSPAAT à la suite d'un incident de violence varie également. La figure 4 illustre graphiquement dans quelle mesure les femmes ont recours aux prestations de la CSPAAT à la suite d'un acte de violence subi en milieu de travail.<sup>37</sup>

Figure 3. Demandes de prestations approuvées : sexe<sup>38</sup>



De la même manière, la Figure 4 indique que les aide-enseignantes et aide-enseignants ainsi que les enseignants et enseignantes du primaire et de la maternelle/jardin d'enfants sont plus susceptibles d'avoir besoin de prestations pour interruption de travail à la suite d'un acte de violence subi en milieu de travail.

Figure 4. Demandes de prestations approuvées pour interruption de travail : profession<sup>39</sup>



Il est toutefois essentiel de noter que les demandes de prestations auprès de la WSIB pour interruption de travail ne fournissent pas une image complète de l'impact de la violence en milieu de travail. De nombreuses formes de préjudice n'entraînent pas une interruption de travail immédiate. Les maladies psychologiques résultant de l'expérience ou de la présence de violence et de harcèlement peuvent ne pas donner lieu à une demande de prestations pour interruption de travail mais elles ont des conséquences évidentes sur le bien-être personnel et professionnel. En effet, la détresse mentale est couramment signalée dans les recherches sur le sujet. Ferguson et al. ont constaté, par exemple, que les travailleuses et travailleurs victimes de violence sont presque deux fois plus susceptibles que leurs collègues de signaler un problème de santé mentale, même compte tenu d'autres facteurs

tels que le sexe, la catégorie d'emplois et les conditions de travail pendant la pandémie.<sup>40</sup> Cela concorde avec d'autres recherches, telles que l'étude d'Olivier et al. qui remonte à 2021 et a révélé que l'exposition à l'agression des élèves prédisait des expériences d'épuisement chronique (plutôt que sporadique) chez les enseignantes et enseignants.<sup>41</sup> Il est donc essentiel que les syndicats, les conseils scolaires et le ministère reconnaissent explicitement que l'atteinte à la santé mentale d'une travailleuse ou travailleur est une lésion professionnelle. Cela permettrait d'aider ces personnes lorsqu'elles ont besoin d'accéder aux prestations de la WSIB pour s'absenter du travail afin de se rétablir.

Ces diverses formes de préjudice, souvent cachées, ont un impact sur la vie familiale, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les relations personnelles et, comme nous le verrons plus loin, le bien-être professionnel.<sup>42</sup> Compte tenu de ces impacts, il incombe aux syndicats de développer et de continuer à proposer la formation qu'ils offrent déjà à leurs membres en matière de santé mentale et psychosociale.

## Vie professionnelle

Une expérience de violence peut avoir un impact durable. Comme le dit une participante à l'étude de *Stratcom* :

*« Pour la première fois depuis que je suis éducatrice, je redoutais de venir travailler tous les jours. Je commençais à souffrir d'une grave anxiété et de palpitations cardiaques ».*<sup>43</sup>

Il est impossible d'imaginer que la violence entraînant des blessures physiques ou autres n'aient aucune incidence sur la vie professionnelle d'une personne. Dans le cadre du sondage mené par *Stratcom* auprès des membres d'OSSTF/FEESO, 79 % des répondantes et répondants ont indiqué que l'augmentation des cas de violence rendait l'enseignement et le travail avec les élèves plus difficiles. Parmi les membres de la FEEO, le taux était encore plus élevé.

Tableau 4. Impact de la violence <sup>44</sup>

	ETFO/FEEO	OSSTF/FEESO
La violence dans mon (mes) école(s) rend l'enseignement/le travail avec les élèves plus difficile.	87 %	79 %
La violence dans mon (mes) école(s) nuit souvent à la gestion de la salle de classe.	83 %	70 %

Pour la plupart des enseignantes et enseignants et des travailleuses et travailleurs de l'éducation, la violence a des répercussions qui vont au-delà du bien-être personnel et des obstacles à

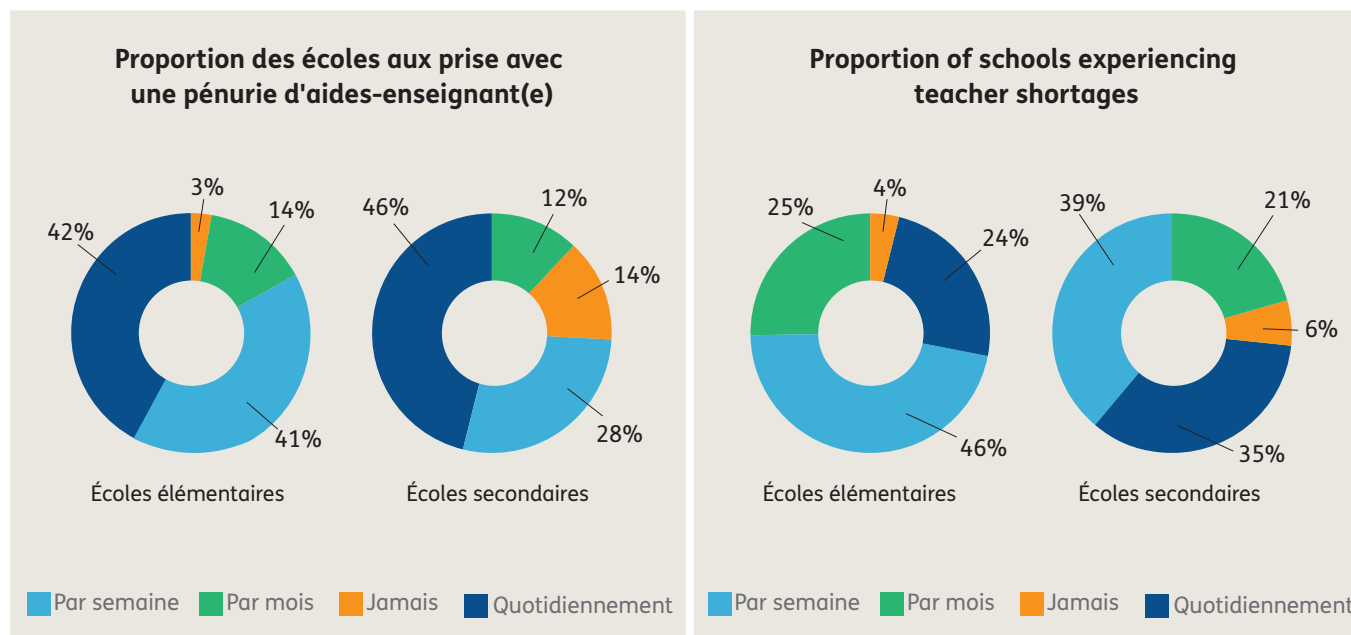


l'accomplissement de leur travail : elle augmente leur charge de travail. Lorsqu'une enseignante ou enseignant ou une éducatrice ou éducateur est absent pour cause de blessure, son travail ne disparaît pas. Le fait qu'une autre personne remplace la personne lésée permet d'absorber une partie de la pression, mais la plupart des enseignantes et enseignants et des travailleuses et travailleurs en éducation vous diront que l'absence crée un surcroît de travail. Comme le résumant Santor et al :

En ce qui concerne la violence en particulier, nous constatons qu'une augmentation de la charge de travail est liée non seulement à la gestion de situations potentiellement volatiles en salle de classe, mais aussi à la nécessité d'élaborer des plans de cours d'urgence (au cas où une situation de crise perturberait les activités prévues) et de faire face aux conséquences de la violence, notamment en remplissant des formulaires, en collaborant avec des collègues et des administratrices et administrateurs pour élaborer/réviser des plans de sécurité et en nettoyant les salles de classe qui ont été endommagées ou détruites.<sup>45</sup>

Bien que des recherches formelles soient en cours, il semble que les conséquences personnelles et professionnelles de la violence aient un impact négatif sur le recrutement, qui est un problème croissant en Ontario. Au cours des dernières années, les médias et les chercheuses et chercheurs ont publié de nombreux rapports sur les problèmes de recrutement et de maintien en poste dans la province. Par exemple, dans son enquête annuelle 2023-2024 auprès des administratrices et administrateurs scolaires, People For Education a constaté que la pénurie d'enseignantes et d'enseignants est une réalité quotidienne pour plus d'un quart des écoles de l'Ontario, et que la pénurie d'aides-enseignantes et d'aides-enseignants est une réalité quotidienne pour près de la moitié d'entre elles.<sup>46</sup>

Figure 5. Pénuries d'aide-enseignantes et aide-enseignants et d'enseignantes et enseignants<sup>47</sup>



Au cours des groupes de discussion avec *Stratcom*, certaines enseignantes et enseignants et travailleuses et travailleurs en éducation d'OSSTF/FEESO ont indiqué qu'ils envisageaient de quitter la profession en raison de multiples sources de stress, y compris la violence. En effet, ils ont déclaré aux chercheuses et chercheurs que la combinaison d'un faible salaire et de l'exposition à la violence était non seulement insoutenable, mais qu'elle signifiait que leurs conseils scolaires avaient du mal à recruter des professionnels qualifiés.<sup>48</sup> Cette dynamique a également été constatée par Ferguson et al., qui notent que « l'expérience de la violence est un facteur prédictif de l'intention de quitter l'organisation et la profession ». <sup>49</sup>

Dans ce contexte, des mesures s'imposent pour promouvoir le recrutement et le maintien en poste des travailleuses et travailleurs en éducation, en particulier dans les catégories où les écoles ont le plus de mal à pourvoir les postes vacants. OSSTF/FEESO demande au gouvernement d'instaurer un programme « rester et apprendre » pour des professions ciblées afin d'attirer les élèves vers ces professions. L'élément fondamental de ce programme serait une exonération des frais de scolarité pour inciter les élèves à s'inscrire aux programmes en lien avec l'éducation qui connaissent une pénurie de travailleuses et travailleurs (par exemple, les AE). Des programmes similaires ont été mis en place pour remédier aux pénuries de personnel dans le secteur des soins de santé et des soins de longue durée.

## Impact sur les élèves

En fin de compte, la violence à l'école touche autant les élèves que les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation. Cela est vrai même lorsque les élèves sont témoins d'actes de violence dirigés contre les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation.

Une étude récemment publiée en Saskatchewan établit ce lien de manière explicite. Les auteurs de cette étude soulignent trois façons dont les élèves sont touchés par la violence.

1. Accès à l'enseignement. Les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation ne peuvent pas faire du bon travail lorsqu'ils doivent toujours être hyper-vigilants en cas d'une crise de colère potentielle. Les élèves sont également privés d'un temps d'instruction précieux lorsque l'on doit évacuer une salle de classe.
2. Bien-être émotionnel. Le fait d'être témoin d'actes de violence à l'encontre d'autres élèves, d'enseignantes et enseignants et de travailleuses et travailleurs en éducation peut être profondément déstabilisant pour les élèves, en particulier si ces actes de violence deviennent des événements routiniers. Les élèves deviennent craintifs et peuvent eux-mêmes devenir hyper-vigilants.
3. La capacité d'apprentissage. Les deux éléments décrits ci-dessus touchent la capacité des élèves à assimiler de nouvelles informations, leur niveau d'engagement et en bout de ligne, leurs résultats scolaires.<sup>50</sup>

Compte tenu de l'impact de la violence sur les élèves et les enseignantes et enseignants et travailleuses et travailleurs en éducation sur le plan personnel, professionnel et de l'apprentissage,

il est nécessaire d'adopter une approche coordonnée pour reconnaître les expériences de violence comme des blessures. Les syndicats jouent un rôle clé en formant leurs membres à reconnaître la violence comme une lésion professionnelle et à ne pas minimiser l'impact qu'elle a sur leur bien-être personnel et professionnel. Étant donné l'impact particulier sur les travailleuses et travailleurs en éducation et l'effet qui en résulte sur le recrutement et le maintien en poste; des efforts ciblés doivent également être déployés pour soutenir les nouveaux arrivants dans la profession. Cela signifie qu'il faut leur donner accès à des possibilités de formation pour faciliter l'accès à ces professions et apporter un soutien adéquat aux travailleuses et travailleurs au sein du système public.

## Impacts et résultats : Recommandations

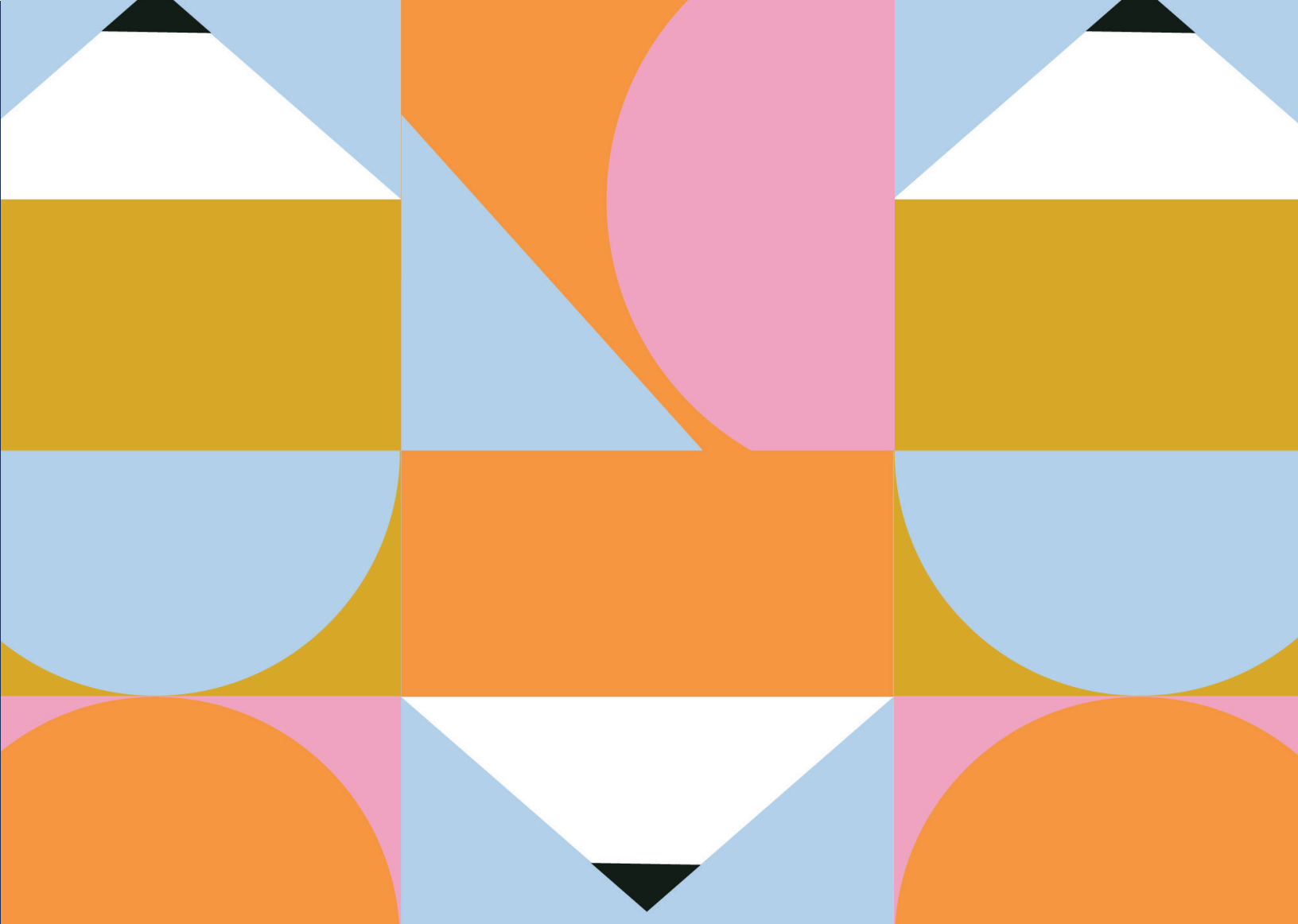
5. Les intervenants doivent élaborer conjointement une reconnaissance commune et explicite du fait que la blessure mentale ou physique d'une travailleuse ou travailleur résultant d'un incident de violence en milieu de travail est une lésion professionnelle.
6. Les syndicats doivent continuer à plaider et à négocier pour que le ministère de l'Éducation leur fournisse les ressources nécessaires au renouvellement et à l'amélioration de la formation syndicale sur la santé mentale et psychosociale.
7. Le gouvernement devrait mettre en place une exonération des frais de scolarité afin d'inciter les élèves à s'inscrire aux programmes en lien avec l'éducation pour les professions qui connaissent une pénurie de travailleuses et travailleurs (travailleuses et travailleurs en éducation, personnel professionnel des services aux élèves, etc.). Des programmes similaires ont déjà été introduits dans les secteurs des soins de santé et des soins de longue durée.

 Prévention

 Sensibilisation

 Ressources

 Interventions



# Partie 4.

## **Le contexte législatif et politique**

La santé et la sécurité au travail sont une responsabilité partagée. Dans le contexte de la création d'écoles plus sûres, le ministre de l'Éducation est chargé de veiller à ce qu'il existe des cadres législatifs et politiques clairs et applicables visant à protéger l'ensemble de la communauté scolaire. Les conseils scolaires et les administratrices et administrateurs sont chargés de mettre en œuvre les orientations politiques et de veiller non seulement à ce que des procédures claires soient en place pour prévenir les incidents de violence et être en mesure d'y répondre, mais aussi à ce que ces procédures soient correctement suivies. De leur côté, les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation doivent s'efforcer de respecter les plans et procédures de sécurité établis et de signaler tout acte de violence en ayant recours aux mécanismes appropriés.

Malgré cette responsabilité partagée, la plupart des recherches récentes sur la violence dans le système éducatif public de l'Ontario montrent que les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation ne se sentent pas soutenus et n'ont pas accès aux renseignements pertinents. Dans de nombreux cas, leurs préoccupations concernant la violence sont rejetées comme n'étant pas sérieuses, comme étant de leur propre faute, comme faisant partie du travail, ou comme étant la preuve de leur propre manque de résilience. En effet, un récent arbitrage au Nouveau-Brunswick a montré que les employeurs ont en fait l'obligation de mettre en place des ressources et des aides adéquates pour répondre aux exigences de la législation en matière de santé et de sécurité.

Pour commencer, il est possible de rendre les écoles plus sûres en veillant à ce que toutes les personnes travaillant dans le système - des enseignantes et enseignants et des travailleuses et travailleurs en éducation au ministre de l'Éducation - sachent clairement à quoi ressemble la violence, quelles sont les stratégies mises en place pour la prévenir et quelles sont les mesures à prendre lorsqu'elle se produit. Ces connaissances doivent s'étendre aux rôles, aux droits et aux responsabilités de toutes les personnes impliquées. En outre, les ressources et l'infrastructure doivent être suffisantes pour que les procédures et les stratégies soient efficaces.

Cette section donne un bref aperçu du contexte juridique et politique dans lequel travaillent les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation, en mettant l'accent sur les éléments clés liés à la violence au travail. Ces éléments comprennent les définitions acceptées de ce que constitue la violence, les rôles et les responsabilités de toutes les personnes concernées et les conseils fournis aux conseils scolaires, aux administratrices et administrateurs, aux enseignantes et enseignants et aux travailleuses et travailleurs en éducation.

# **La Loi sur la santé et la sécurité au travail**

## **Introduction**

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) est la législation de base qui permet l'établissement d'un cadre pour des lieux de travail sûrs en Ontario. Dans le secteur de l'éducation, d'autres lois, comme la *Loi sur l'éducation*, la *Loi Ryan* (pour assurer la création d'écoles attentives à l'asthme) et la *Loi de Sabrina* fournissent des directives pour faire en sorte que les écoles et autres établissements éducatifs soient des lieux sûrs et productifs pour les élèves et l'ensemble de la communauté scolaire.

La LSST est un élément fondamental et impose aux employeurs l'obligation de fournir un lieu de travail sûr et sain. La *Loi sur l'éducation* s'appuie sur la LSST pour garantir aux travailleuses et travailleurs un lieu de travail sûr et aux élèves un environnement sûr et stimulant qui favorise l'apprentissage.

Étant donné que les administratrices et administrateurs des écoles, les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation ne connaissent pas toujours l'interaction entre la LSST et la *Loi sur l'éducation*, le ministre du Travail devrait adopter une réglementation sectorielle en vertu de la LSST. Des réglementations similaires existent déjà pour le secteur des soins de santé et les chantiers industriels. Les réglementations sectorielles sont utiles parce qu'elles reconnaissent les besoins et les défis uniques de certains types de lieux de travail. Dans le cas de l'éducation, un règlement de la LSST fournirait des éclaircissements et des conseils sur la manière de garantir la sécurité des élèves et des travailleuses et travailleurs à l'école. Plus précisément, le règlement devrait exiger que chaque Comité mixte de santé et de sécurité au travail (CMSST) ait accès aux éléments suivants:

- Plans de sécurité et plans de transition
- Rapports d'enquête sur la violence en milieu de travail
- Plans de soutien comportemental et évaluations des risques
- Enquêtes de la direction d'école
- Registres de mesures disciplinaires progressives
- Formulaires de conférence de cas
- Plans d'enseignement individualisé (PEI)
- Signalement d'un incident de violence au travail par l'employé(e)
- Signalement d'un incident de violence au travail par le/la superviseur(e)
- Rapports d'enquête d'accident de la superviseur et (ou) du superviseur
- Formulaires de Rapport d'incident en lien à la sécurité dans les écoles
- Partie VII : Avis en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail

De plus, le ministre du Travail devrait créer un comité pour le secteur de l'éducation en vertu de l'article 21 de la LSST. Ce comité réunirait des représentantes et représentants des syndicats et des conseils scolaires afin de fournir aux ministères concernés des conseils sectoriels sur la santé et la sécurité, y compris sur la violence. Le comité serait également habilité à élaborer et à distribuer des documents d'orientation avec les lignes directrices pour aider les conseils et les écoles à mettre en œuvre des stratégies de lutte contre la violence.

## Définitions

L'article 1(1) de la LSST fournit les définitions suivantes, qui sont essentielles pour comprendre et traiter la violence à l'école :

La violence en milieu de travail correspond à :

- a. l'usage de la force physique par une personne en milieu de travail contre une autre travailleuse ou travailleur qui cause ou est susceptible de causer un préjudice physique à la personne agressée.
- b. une tentative d'exercer une force physique en milieu de travail contre une travailleuse ou travailleur qui pourrait causer un préjudice physique à la personne agressée.
- c. une déclaration ou un comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'exercer contre lui, en milieu de travail, une force physique susceptible de lui causer un préjudice physique.

Le harcèlement en milieu de travail :

- a. le fait de se livrer à une série de commentaires ou de comportements vexatoires à l'encontre d'une travailleuse ou travailleur en milieu de travail, dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns, ou
- b. le harcèlement en milieu de travail.

Le harcèlement sexuel en milieu de travail :

- a. le fait de tenir des propos ou des comportements vexatoires à l'encontre d'une travailleuse ou travailleur sur le lieu de travail en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre, en sachant ou en devant raisonnablement savoir que ces propos ou comportements ne sont pas les bienvenus, ou
- b. faire une sollicitation ou une avance sexuelle lorsque la personne qui fait la sollicitation ou l'avance est en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou une possibilité d'avancement et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que la sollicitation ou l'avance est importune.

Malheureusement, le ministère de l'Éducation n'a pas officiellement adopté la définition de la LSST dans ses documents de politique générale. Cela crée de la confusion et de l'incertitude quant à la relation entre la LSST et la *Loi sur l'éducation* pour de nombreux employé(e)s des conseils scolaires. Par exemple, la Politique/Programmes Note 120, qui définit les responsabilités en matière de signalement des incidents de violence au ministère de l'Éducation, utilise une définition de l'incident violent qui est tirée du Modèle provincial de protocole entre la police locale et le conseil scolaire, 2011, et non de la LSST.<sup>55</sup> Par conséquent, le ministère n'exige pas que les conseils scolaires adoptent également la définition de la LSST comme norme. Cela favorise une application incohérente de la définition de la LSST et nuit à la prise de mesures appropriées fondées sur cette définition. Par conséquent, tous les intervenants, du ministère aux écoles, devraient avoir pour pratique établie de s'appuyer sur la définition de la violence au travail de la LSST et cette définition devrait être élargie pour reconnaître les dommages physiques qui ne nécessitent pas de soins médicaux, ainsi que les dommages psychologiques.



## Trois droits

Outre les définitions de la violence, la LSST établit une série de droits et de responsabilités pour les travailleuses et travailleurs et les employeurs. Pour les travailleuses et travailleurs, la Loi prévoit trois droits essentiels : le droit de participer, le droit de savoir et le droit de refuser un travail dangereux.

### Le droit de participer

Le droit de participer établi aux articles huit et neuf de la LSST, exige des employeurs qu'ils collaborent avec une personne ou un comité choisi par les travailleuses et travailleurs pour promouvoir des lieux de travail sûrs. Dans la plupart des établissements éducatifs, il s'agira d'un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail (CMSST) composé de représentantes et représentants de l'employeur et des travailleuses et travailleurs. Lorsqu'une travailleuse ou un travailleur appartient à un syndicat, elle ou il est représenté par une représentante ou un représentant nommé ou élu par le syndicat. L'une des principales tâches des travailleuses et travailleurs membres du CMSST consiste à effectuer des inspections mensuelles du lieu de travail, d'identifier et de discuter des dangers potentiels et autres problèmes de sécurité, et de travailler en collaboration avec d'autres pour résoudre ces problèmes. Bien que chaque lieu de travail soit déjà tenu d'avoir un CMSST en vertu de la LSST, le ministre du Travail devrait également modifier la LSST pour exiger des conseils scolaires qu'ils créent des CMSST dans des lieux de travail multiples. En intégrant des représentantes et représentants de plusieurs sites, les CMSST des conseils scolaires seraient mieux placés pour identifier les défis communs et mettre en œuvre des solutions aux problèmes systémiques.

### Le droit de savoir

La LSST établit également le droit de la travailleuse ou du travailleur à connaître les dangers potentiels sur le lieu de travail, ce qui crée une obligation pour l'employeur d'informer les travailleuses et travailleurs des dangers potentiels. Plus précisément, l'article 25(2) oblige les employeurs, entre autres, à « fournir des informations, des instructions et une supervision à une travailleuse ou travailleur pour protéger sa santé ou sa sécurité », à « prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour la protection d'une travailleuse ou travailleur » et à afficher une copie de la loi et des documents explicatifs sur le lieu de travail. L'article 27 (2), exige des superviseur(e)s qu'ils « informent une travailleuse ou travailleur de l'existence de tout danger potentiel ou réel pour la santé ou la sécurité de la personne concernée dont ils ont connaissance », et qu'ils fournissent à la travailleuse ou au travailleur des instructions écrites sur la manière d'atténuer le danger et de veiller à ce que toutes les mesures raisonnables soient prises pour l'éliminer.

L'article 32.0.3 de la LSST exige des employeurs qu'ils évaluent les risques de violence en milieu de travail et qu'ils réévaluent ces risques aussi souvent que nécessaire pour s'assurer que les travailleuses et travailleurs sont protégés contre la violence. Les risques de violence peuvent découler de la nature même du lieu de travail, du type de travail effectué et des conditions dans lesquelles il est effectué. L'employeur doit informer le CMSST des résultats de l'évaluation. Les réévaluations peuvent inclure des mises à jour des plans de sécurité de l'élève (PSÉ, voir ci-dessous). Ces réévaluations et mises à jour sont d'une importance vitale pour la protection des travailleuses et travailleurs. Elles doivent être menées à bien et leurs résultats partagés avec le personnel potentiellement concerné. Selon des recherches, cela n'est pas toujours le cas.<sup>56</sup>

Il est important de noter que l'article 32 de la LSST oblige également les employeurs à élaborer et à mettre en œuvre des politiques en matière de violence et de harcèlement. Il affirme que toutes les obligations énumérées aux articles 25 et 27 s'appliquent à la violence au travail, y compris l'obligation de fournir des informations pertinentes. L'article 32.0.5(3) précise que l'employeur a l'obligation d'informer les travailleuses et travailleurs des risques de violence au travail « d'une personne ayant des antécédents de comportement violent, dans les cas suivants si :

- a. la travailleuse ou travailleur est susceptible de rencontrer cette personne dans le cadre de son travail; et
- b. le risque de violence sur le lieu de travail est susceptible d'exposer la travailleuse ou travailleur à des blessures physiques ».

Les recherches et l'expérience des syndicats montrent qu'il existe un manque de compréhension générale sur la manière de respecter les obligations établies par l'article 32.05. Il est peu probable qu'une administratrice ou un administrateur respecte une obligation législative s'il n'en connaît pas l'existence. Par conséquent, il serait très utile d'offrir une formation complète qui cible les administratrices et administrateurs, afin de garantir une compréhension générale des obligations établies par l'article 32.0.5 et de la manière dont les administratrices et administrateurs peuvent s'acquitter de leurs obligations en vertu de la LSST dans un établissement éducatifs.

### **Le droit de refuser un travail dangereux**

Le troisième droit établi par la LSST est le droit de refuser un travail dangereux. Ce droit est énoncé à l'article 43(3), qui définit les circonstances dans lesquelles une travailleuse ou travailleur peut refuser de travailler, ainsi que les responsabilités de la travailleuse ou travailleur et de l'employeur dans le cas d'un tel refus. L'article 43(3)(b.1), précise que les travailleuses et travailleurs ont le droit de refuser de travailler si « la violence sur le lieu de travail est susceptible de les mettre en danger ». Il est toutefois important de noter que le règlement 857 de la loi limite le droit des enseignantes et enseignants de refuser un travail dangereux. Le droit de refuser un travail dangereux ne s'applique pas aux enseignantes et enseignants « lorsque les circonstances sont telles que la vie, la santé ou la sécurité d'un élève est en danger imminent ». Cette disposition garantit que la sécurité des élèves est une priorité.

### **Mise en œuvre de la LSST**

Pour mettre en œuvre les trois droits décrits ci-dessus (en particulier le droit de savoir), la LSST exige des employeurs qu'ils élaborent des politiques et des programmes d'accompagnement concernant la violence et le harcèlement au travail. Ces politiques et programmes doivent comprendre:

- des mesures visant à réduire l'exposition à la violence
- des mesures visant à obtenir une assistance immédiate
- des mécanismes permettant de signaler les incidents à l'employeur ou au superviseur
- des procédures d'enquête et de traitement des incidents de violence.

Dans les établissements scolaires, le plan de sécurité de l'élève (PSÉ) est un élément clé pour satisfaire à cette obligation. Ces plans sont conçus comme des mesures globales de prévention et d'intervention et doivent définir clairement les rôles et les responsabilités des travailleuses et travailleurs face à des comportements problématiques précis. Les plans doivent comprendre une description des comportements observés, des déclencheurs connus ou des antécédents de ces comportements, des stratégies de prévention, des procédures de communication et des procédures de communication d'urgence. Ils doivent être élaborés en collaboration par l'ensemble des travailleuses et travailleurs du conseil scolaire qui interviennent directement et régulièrement auprès de l'élève, l'administration de l'école, les parents et/ou tuteurs et, le cas échéant, les travailleuses et travailleurs des organismes communautaires qui interviennent régulièrement auprès de l'élève et/ou de sa famille. Avant tout, les PSÉ doivent fournir aux travailleuses et travailleurs les informations qu'ils ont besoin de connaître sur un élève afin de réduire la probabilité que l'élève se sente obligé de passer à l'acte en recourant à la violence. Un bon PSÉ est un élément fondamental de la stratégie globale d'une école visant à assurer la sécurité de tous les élèves et du personnel.

Malheureusement, de nombreux conseils scolaires ne respectent pas les exigences établies par la LSST. Par exemple, lors du Symposium sur l'éducation inclusive 2022 d'OSSTF/FEESO, les aide-enseignantes et aide-enseignants (AE) et les éducatrices et éducateurs de la petite enfance (EPE) ont souligné que, même si les plans de sécurité sont censés être élaborés en collaboration avec les parties concernées, les AE et les EPE sont souvent exclus du processus d'élaboration. Et ce, malgré le fait que ces travailleuses et travailleurs connaissent bien les déclencheurs émotionnels et comportementaux des élèves.<sup>57</sup> En outre, pour faciliter l'échange d'informations entre les PSÉ, il est recommandé que les plans de sécurité soient conservés séparément des dossiers confidentiels des élèves dans le Dossier scolaire de l'Ontario (DSO).<sup>58</sup> Le fait de conserver les documents séparément devrait, en principe, permettre aux travailleuses et travailleurs qui sont en contact avec des élèves ayant manifesté un comportement violent par le passé d'être au courant des déclencheurs potentiels, des stratégies de désescalade et des procédures d'urgence sans avoir également accès aux informations confidentielles contenues dans le DSO. Trop souvent, ces informations ne sont pas communiquées aux travailleuses et travailleurs qui en ont besoin. Cela montre bien la différence fondamentale qui existe entre le fait d'avoir un plan et le fait de s'assurer que toutes les personnes potentiellement concernées par ce plan en ont connaissance. En fait, le sondage de *Stratcom* auprès des membres d'OSSTF/FEESO a révélé que seulement 61 % d'entre eux ont déclaré que les plans de sécurité de l'élève avec lesquels ils travaillent directement leur ont été communiqués.<sup>59</sup> Ce taux est beaucoup plus faible pour les enseignantes et enseignants occasionnels, qui entrent souvent dans les salles de classe sans connaître les éléments déclencheurs et les situations potentiellement violentes.

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

Afin de garantir la mise en place de pratiques exemplaires à l'échelle de la province pour les PSÉ,

le ministre de l'Éducation devrait mettre en place un processus d'examen complet du document d'orientation sur la violence au travail dans les conseils scolaires. Cette révision devrait permettre à toutes les intervenants de contribuer de manière significative et devrait aboutir à l'élaboration d'une politique efficace et de mécanismes de mise en œuvre pour garantir que les conseils scolaires, les administratrices et administrateurs, les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation travaillent tous en collaboration les uns avec les autres pour favoriser des environnements scolaires plus sûrs.

## **La Loi sur l'éducation**

Le deuxième texte législatif pertinent est, bien entendu, la *Loi sur l'éducation*. La *Loi sur l'éducation* établit le cadre de base de l'éducation publique en Ontario. Elle définit la manière dont le ministère de l'Éducation, les conseils scolaires, les administratrices et administrateurs, les travailleuses et travailleurs en éducation et les enseignantes et enseignants travaillent ensemble pour fournir une éducation publique de haute qualité. Un apprentissage de qualité ne peut avoir lieu que dans des environnements d'apprentissage sûrs et favorables, et la loi et ses politiques connexes sont fondamentales pour créer des milieux d'apprentissage favorables.

Si l'on se concentre sur les sections relatives à la violence en milieu de travail, on arrive à la partie XIII (Comportement, discipline et sécurité). Dans la partie XIII, l'article 300 définit les objectifs liés au comportement et à la discipline, notamment la promotion d'un climat scolaire positif et la prévention de l'intimidation et des agressions. Il s'agit notamment de prévenir le harcèlement fondé sur l'identité et motivé par le racisme, l'homophobie, la transphobie, les préjugés anti-indigènes et les préjugés anti-handicap. La section établit également un cadre pour répondre aux comportements appropriés des élèves par des interventions précoces et un bon soutien. Il est important de noter que cette section:

- établit le devoir de signalement des employé(e)s lorsqu'elles et ils ont connaissance d'activités susceptibles d'entraîner une suspension ou une expulsion;
- établit le devoir des administratrices et administrateurs scolaires d'effectuer un examen dès la réception des rapports; et
- définit les types d'actions précis pouvant mener à une suspension ou à une expulsion.

## **Codes de conduite**

Comme d'autres textes législatifs, la *Loi sur l'éducation* précise également les domaines dans lesquels le ministre peut élaborer des politiques et promulguer des règlements. Dans le système éducatif ontarien de la maternelle/jardin d'enfants à la 12e année, les politiques du ministère sont énoncées dans ce que l'on appelle les notes Politique/Programmes (NPP). Dans le contexte de la violence à l'école, l'article 301(1) de la loi établit le droit du ministre à « établir un code de conduite régissant le comportement de toutes les personnes dans les écoles » et l'article 301(2) décrit les objectifs d'un tel code. Ce code de conduite se trouve dans la NPP 128, Code de conduite provincial et codes de conduite des conseils scolaires, qui a été révisée le 27 juin 2024. La NPP 128 décrit les comportements appropriés dans divers contextes - des téléphones portables au cannabis - mais elle est ancrée dans le désir d'assurer le respect et la dignité de tous les membres de la communauté scolaire, notamment en abordant les conflits et les différences avec civilité et non-violence.

Les syndicats représentant les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation en Ontario ont exprimé leur inquiétude quant aux limites de la NPP 128 en ce qui concerne la violence à l'école. Par exemple, bien que la NPP 128 interdise spécifiquement les comportements d'intimidation, les voies de fait et l'agression sexuelle, l'infliction de lésions corporelles, la propagande haineuse et le vandalisme, elle ne tient pas compte des actes de violence spécifiques et concrets subis par les élèves, les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs du secteur de l'éducation. Une liste plus spécifique inclurait :

- commettre des actes de violence physique, notamment donner des coups de poing, des coups de coude, cracher, pousser, gifler, mordre, donner des coups de pied, bousculer, griffer, donner des coups de tête, pincer, tirer les cheveux, saisir/arracher les vêtements.
- proférer des menaces, y compris, mais sans s'y limiter, des menaces de lésions corporelles, des menaces de mort et des menaces d'agression sexuelle.
- commettre des actes de violence physique ou menacer de commettre de tels actes avec des armes (couteaux, ciseaux, éclats de verre, rasoirs, fournitures scolaires, mobilier)
- la violence verbale et le harcèlement, y compris les injures, les cris et les insultes fondées sur l'identité.
- commettre des actes de vandalisme, y compris la destruction de biens et le saccage de salles de classe.

Puisque ces comportements ont une incidence sur tous les membres de la communauté scolaire, il est important de les énoncer explicitement. Le fait de nommer les comportements inappropriés contribue à rendre le problème de la violence visible et, par conséquent, à aborder le sujet et à en discuter. En outre, le fait de nommer explicitement les comportements indésirables aide les élèves à les reconnaître. Il s'agit d'une première étape vers la compréhension d'un comportement approprié et l'adoption de solutions non violentes pour résoudre les conflits et permettre aux personnes concernées d'exprimer leur frustration et leur détresse. En outre, la NPP 128 devrait explicitement décrire les conséquences des comportements qui contreviennent aux normes énoncées dans le code de conduite. Ces conséquences doivent inclure des stratégies de réparation, la fourniture de soutien scolaire, l'orientation vers le personnel professionnel des services aux élèves approprié (tels que les travailleuses et travailleurs sociaux, les travailleuses et travailleurs en éducation spécialisée et les psychologues) et, si nécessaire, des suspensions (à l'école ou à l'extérieur de l'école).

En même temps, il est essentiel de reconnaître que les élèves racialisés, Noirs et Autochtones ainsi que les élèves handicapés ont traditionnellement fait l'objet de mesures disciplinaires disproportionnées dans les communautés scolaires. La NPP 128 doit s'attaquer aux comportements indésirables tout en évitant de répéter cette disproportion. Elle doit également s'accompagner d'une approche globale de la question de conduite à l'école qui comprend des investissements supplémentaires dans les services de soutien à l'élève et d'autres ressources.

## **Discipline**

La *Loi sur l'éducation* exige également que le ministre établisse des politiques et des lignes directrices

en matière de discipline des élèves (article 301, (6). Il s'agit notamment de répondre aux mauvais comportements par des mesures disciplinaires progressives, où les conséquences deviennent plus graves si le comportement indésirable est répété, s'il est de plus en plus grave, ou les deux à la fois. Selon la Loi, les directives disciplinaires doivent également inclure des stratégies d'intervention et de prévention précoces et continues, ainsi que des exigences en matière de collecte et de communication d'informations relatives au comportement, à la discipline et à la sécurité dans les écoles. Les politiques disciplinaires requises par la Loi sont énoncées dans la NPP 145 : Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves. La NPP 145 décrit la discipline progressive comme « une approche adoptée par l'école dans son ensemble, qui utilise un continuum de programmes de prévention, d'interventions, de soutien et de conséquences pour lutter contre les comportements inappropriés des élèves et s'appuie sur des stratégies qui favorisent les comportements positifs chez l'élève ». <sup>60</sup>

La NPP 145 reprend également les exigences de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST), notamment l'obligation de partager des informations sur les élèves qui présentent un risque de préjudice physique :

« Étant donné leur obligation de réagir aux incidents graves impliquant des élèves et à tous les comportements inappropriés et irrespectueux des élèves susceptibles d'avoir un impact négatif sur le climat scolaire, **les employés du conseil scolaire (y compris les employés occasionnels) qui travaillent directement avec les élèves peuvent avoir besoin de connaître, pour un élève donné, les comportements qui peuvent présenter un risque potentiel de préjudice physique** pour le personnel de l'école ou les élèves, tel que consigné dans le cadre de la discipline progressive dans le Dossier scolaire de l'Ontario (DSO) de l'élève ». <sup>61</sup> (accentuation ajoutée)

Toutefois, comme nous l'avons déjà mentionné, les pratiques de partage de l'information ne sont pas cohérentes. Par exemple, un participant à un groupe de discussion dans l'étude *Stratcom* menée pour OSSTF/FEESO a indiqué qu'un élève avait proféré une menace directe contre lui, mais on ne lui a pas dit quel élève avait proféré la menace, si des mesures avaient été prises pour assurer sa sécurité et, si oui, quelles étaient ces mesures. En effet, selon cette même étude, seuls 34 % des participantes et participants ont indiqué que les évaluations des risques leur avaient été communiquées et seuls 14 % ont déclaré que ces évaluations décrivaient les risques avec précision. <sup>62</sup>

La LSST stipule clairement que les conseils scolaires et les administratrices et administrateurs doivent fournir aux enseignantes et enseignants et aux travailleuses et travailleurs en éducation des informations relatives au risque de violence au travail de la part de toute personne ayant des antécédents de violence au travail à laquelle la travailleuse ou travailleur pourrait être confrontée dans le cadre de son travail. Fournir aux enseignantes et enseignants et aux travailleuses et travailleurs en éducation des informations sur les risques que les élèves peuvent représenter pour les adultes et les autres élèves permet aux enseignantes et enseignants et aux travailleuses et travailleurs en éducation de gérer de manière proactive les situations scolaires afin de prévenir ou d'atténuer les comportements violents. Il n'est utile à personne que les responsables chargés de créer des milieux d'apprentissage sûrs soient pris par surprise ou regardent constamment par-dessus leur épaule parce qu'ils ne sont pas convaincus d'avoir reçu toutes les informations nécessaires. Fournir des informations sur les risques de violence au travail peut impliquer le partage d'informations personnelles. Les



conseils scolaires et les administratrices et administrateurs doivent connaître les lignes directrices relatives au partage d'informations dans de tels cas et prendre les mesures appropriées pour garantir la sécurité des élèves et des travailleuses et travailleurs.<sup>63</sup>

## Signalement

Enfin, la *Loi sur l'éducation* établit des exigences en matière de signalement des incidents de violence. Ces exigences sont principalement énoncées dans la NPP 120 : Signalement des incidents de violence au ministère de l'Éducation. En particulier, la NPP 120 indique que « tous les incidents de violence ayant lieu dans les établissements scolaires pendant le déroulement des programmes scolaires doivent être signalés au Ministère, qu'ils aient été commis par un élève de l'école ou par toute autre personne ».<sup>64</sup>

Les travailleuses et travailleurs en éducation et les enseignantes et enseignants s'accordent généralement pour dire que les incidents de violence ne sont pas suffisamment signalés. De nombreuses études menées auprès des travailleuses et travailleurs dans les écoles en Ontario ont révélé un très faible taux de signalement des incidents de violence par écrit ou par l'entremise d'un système de signalement en ligne.<sup>65</sup> Cela n'est pas surprenant car près de la moitié de ceux qui ont signalé des incidents de violence croyaient que les mesures prises en réponse à ces incidents étaient inefficaces pour empêcher qu'ils ne se reproduisent.<sup>66</sup> En fait, Santor et al. ont constaté que, loin de bénéficier d'une enquête approfondie et (ou) d'une évaluation des risques, certaines enseignantes et certains enseignants et travailleuses et travailleurs en éducation ont subi des représailles lorsqu'elles ou ils ont signalé des actes de violence. Ces représailles comprennent le harcèlement (menaces, fausses allégations), le ridicule, le rabaissement, l'attribution de tâches d'enseignement indésirables ou inadaptées, le refus de développement professionnel, l'ostracisme et l'exclusion (par exemple, la mise à l'écart lors des réunions et des discussions).<sup>67</sup> Les conversations sur la violence dans les espaces éducatifs mettent souvent en évidence les moyens subtils et moins subtils par lesquels les travailleuses et travailleurs sont découragés de dénoncer la violence. Santor et al. parlent de « responsabilisation ». Dans de tels cas, les administratrices et administrateurs jettent le blâme sur l'enseignante ou l'enseignant ou la travailleuse ou le travailleur en éducation pour la violence que la personne a subie. Ils reprochent à l'éducatrice ou l'éducateur son incapacité supposée à gérer la situation (en utilisant souvent des tropes sexistes pour le faire), minimisent la gravité des conséquences de la violence ou décrivent les actes de violence comme des comportements d'élèves qui « se défoulent » ou encore, prétendent que subir des actes de violence fait simplement « partie du travail ».<sup>68</sup>

Une grande partie du problème concernant le faible taux de signalement des incidents de violence peut être résolue par des interventions dans le système dans son ensemble. La première d'entre elles est le besoin urgent d'avoir un outil de signalement en ligne complet, rationalisé et à l'échelle de la province. Le principal avantage de cet outil serait de permettre aux enseignantes et enseignants et aux travailleuses et travailleurs en éducation de signaler plus facilement les cas de violence et de harcèlement. Compte tenu des obstacles au signalement que nous venons de décrire, l'existence d'un outil facile d'accès contribuerait à encourager le signalement. En outre, un outil centralisé faciliterait la formation, puisque la même formation pourrait être utilisée dans toute la province, au lieu de devoir développer une formation spécialisée au niveau du conseil scolaire ou de l'école. Enfin,

l'outil permettrait au ministère de regrouper facilement les données et d'en faire un compte-rendu par l'entremise de l'outil et enfin, d'élaborer des mécanismes à force exécutoire pour lutter contre la violence.

Une deuxième intervention dans l'ensemble du système consiste à s'assurer que les administratrices et administrateurs scolaires disposent du soutien, de la formation et des ressources dont elles et ils ont besoin pour réagir rapidement et de manière appropriée à la violence à l'école. Il convient d'affirmer que les administratrices et administrateurs s'investissent autant dans la création d'environnements d'apprentissage sûrs et stimulants que les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en 'éducation dans leurs écoles respectives. Au-delà de leurs liens personnels avec le personnel scolaire et de leur empathie à son égard, ils sont également confrontés à des défis pratiques liés à la violence. Ils sont responsables en dernier ressort des interventions disciplinaires et de la recherche de remplaçantes et remplaçants pour les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation qui doivent s'absenter du travail pour se remettre d'une blessure liée à la violence. En bref, la violence étant un problème complexe et systémique, il faut reconnaître que les administratrices et administrateurs ont souvent les mains liées par le manque de ressources et l'absence de soutien et d'orientation clairs de la part du conseil scolaire et du ministère. En effet, si les ressources et les soutiens étaient en place pour permettre aux administratrices et administrateurs de s'acquitter correctement de leurs responsabilités en vertu de la LSST et de la *Loi sur l'éducation*, ils seraient plus facilement en mesure de le faire.

En résumé, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la *Loi sur l'éducation* doivent être modifiées et renforcées. Les recommandations proposées dans le présent document visent à créer des systèmes à l'échelle de la province et du conseil scolaire capables de fournir des orientations et des précisions sur les rôles et les responsabilités de chaque membre de la communauté scolaire. La création d'écoles plus sûres nécessitera un effort de collaboration soutenu par des mécanismes solides de collecte de données, de suivi des progrès et de partage des stratégies réussies identifiées par les écoles, les conseils et la communauté des chercheurs.





## Le contexte législatif et politique: Recommandations

8. Le ministre du Travail devrait créer un règlement sectoriel pour le secteur de l'éducation en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* qui tienne compte de la nature unique des lieux de travail dans le secteur de l'éducation. Le règlement devrait inclure l'exigence selon laquelle les plans et programmes de prévention de la violence au travail dans les conseils scolaires soient élaborés en consultation avec un Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail multisites.
9. Le ministre du Travail devrait établir un comité consultatif provincial pour le secteur de l'éducation, en vertu de l'article 21 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.
10. Pour garantir un respect uniforme des obligations en matière de sécurité au travail sur les lieux de travail dans le secteur de l'éducation, le ministère de l'Éducation devrait officiellement adopter la définition claire et plus exhaustive de la violence au travail prévue par l'article 1(1) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. La définition de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* devrait être mise à jour pour inclure les dommages physiques qui ne nécessitent pas de soins médicaux, ainsi que les dommages psychologiques. Le ministère devrait ensuite veiller à ce que tous les conseils scolaires utilisent la même définition.
11. Le ministre du Travail devrait modifier la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et exiger que les conseils scolaires établissent et gardent en place des comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail multisites.
12. Le ministre de l'Éducation devrait financer et exiger des conseils scolaires qu'ils offrent une formation complète et obligatoire sur la LSST à tous les administratrices et administrateurs scolaires, en mettant l'accent sur les exigences de l'article 32.0.5 et sur les obligations de l'employeur énoncées dans cet article. Cette formation devrait également préciser que les exigences de la LSST - sauf lorsque la vie, la santé ou la sécurité d'un élève est menacée - ont priorité sur celles de la *Loi sur l'éducation*.
13. Le ministre de l'Éducation devrait financer et exiger des conseils scolaires qu'ils fournissent une formation complète pour tous les travailleuses et travailleurs et les superviseur(e)s sur la résolution des conflits, la désescalade et la gestion des comportements difficiles.
14. Les syndicats doivent continuer à plaider et à négocier pour que le ministère

de l'Éducation fournisse aux syndicats les ressources nécessaires au renouvellement et à l'amélioration de la formation syndicale sur le droit de refuser un travail dangereux.

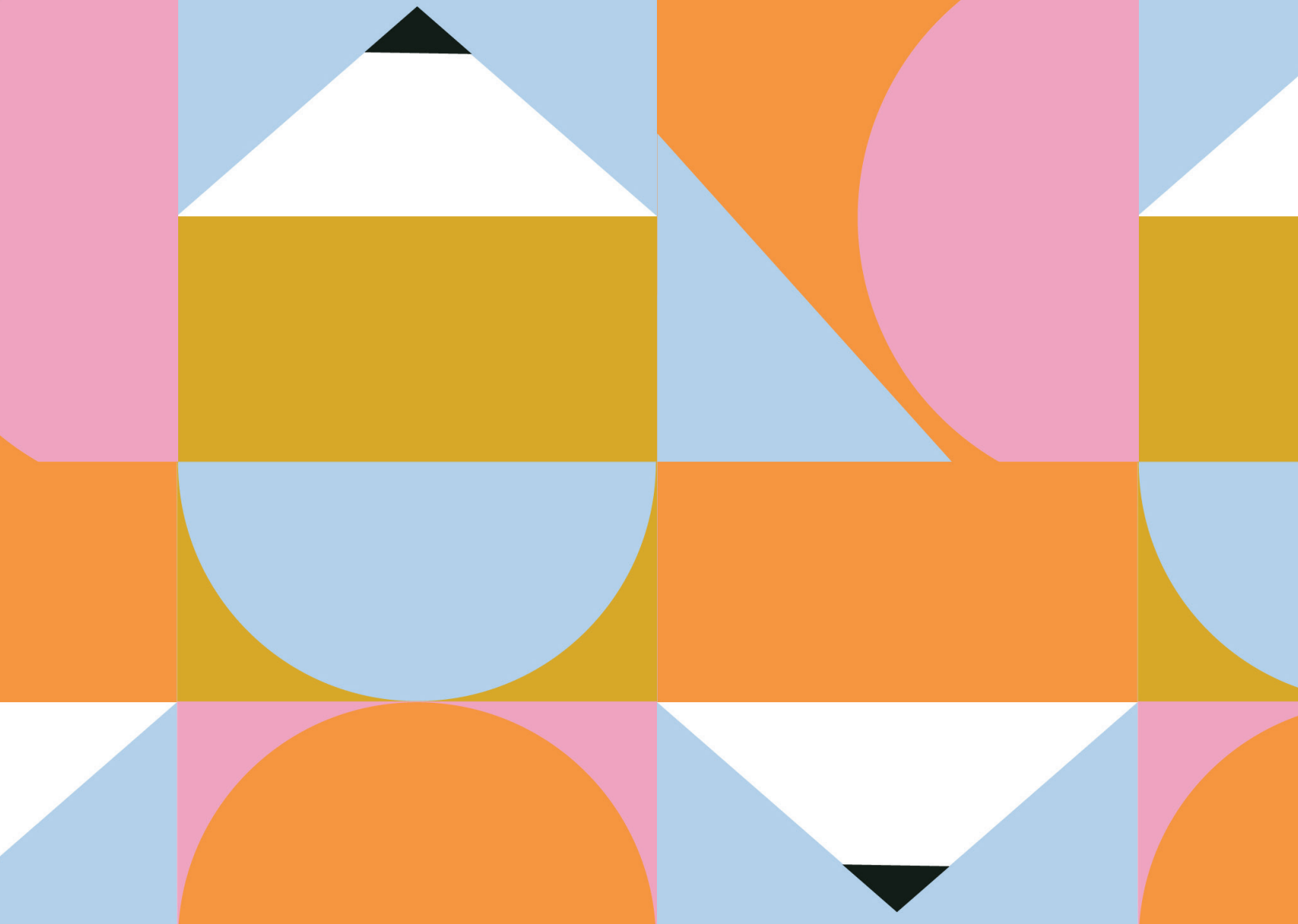
15. Le ministère de l'Éducation devrait fournir un financement accru et stable aux *Occupational Health Clinics for Ontario Workers*, à *Prevention Link*, au Centre de santé et de sécurité des travailleurs et à d'autres programmes similaires menés par les syndicats pour permettre aux membres des syndicats d'accéder à une formation de haute qualité en matière de santé et de sécurité.
16. Le ministère de l'Éducation devrait mener une étude complète et multipartite sur la Violence au travail dans les conseils scolaires en vue d'élaborer des mécanismes politiques précis capables d'assurer l'application des exigences du guide.
17. Le ministère de l'Éducation devrait apporter une révision plus approfondie de la NPP 128 : Code de conduite provincial et codes de conduite des conseils scolaires afin de décrire explicitement ce qui est entendu comme comportements indésirables.
18. Le ministère de l'Éducation devrait exiger une formation obligatoire de lutte contre les préjugés pour les administratrices et administrateurs et les autres personnes chargées d'appliquer le code de conduite décrit dans la NPP 128, afin de garantir que les interventions sont mises en œuvre de manière cohérente et impartiale.
19. Le ministère de l'Éducation devrait élaborer et offrir à l'échelle provinciale un système de signalement en ligne unique, complet et rationalisé afin d'assurer l'uniformité et permettre la collecte de données ayant pour but de mieux comprendre la violence dans les écoles et d'orienter les réponses politiques à ce phénomène.
20. Le ministère du Travail devrait annuellement publier les données recueillies par l'entremise de l'outil en ligne ainsi que les conclusions de toute initiative de conformité concernant la violence au travail dans le secteur de l'éducation.
21. Le ministère de l'Éducation devrait exiger des conseils scolaires qu'ils collaborent avec les syndicats pour élaborer des campagnes conjointes visant à promouvoir le signalement des incidents de violence.

 Prévention

 Sensibilisation

 Ressources

 Interventions



Partie 5.

# **Une question de ressources : Interventions et soutien**

Lorsqu'ils cherchent à s'attaquer aux causes profondes de la violence à l'école, les intervenantes et intervenants et les décideurs politiques doivent rejeter les explications spontanées qui blâment la faute sur les « mauvais élèves » ou, pire encore, sur les élèves en difficulté. Ces explications simplistes tendent à conduire à des réponses qui reposent sur une approche fondée sur la punition, en se concentrant sur l'imposition de conséquences disciplinaires plutôt que sur le traitement des causes profondes des comportements problématiques. Nous pouvons reconnaître le rôle de la discipline progressive, y compris les suspensions et les expulsions en dernier recours, mais les chercheuses et chercheurs et les praticiennes et praticiens s'accordent de plus en plus pour dire que, au niveau individuel du moins, un comportement inapproprié a rarement beaucoup à voir avec une intention malveillante et encore moins avec des « mauvais élèves ». Par exemple, lors du Symposium sur l'inclusion 2022 d'OSSTF/FEESO, l'oratrice principale, la Dre Jean Clinton, a soigneusement exposé les arguments en faveur de l'importance de prendre en compte si les élèves sont cognitivement et neurologiquement prêts à apprendre. Loin d'un modèle de punition, les réalités neurologiques et cognitives que ses recherches mettent en évidence montrent la valeur fondamentale du développement des connexions et de l'apprentissage de la régulation émotionnelle.<sup>69</sup> Plus important encore, elle suggère que pour lutter contre la violence, il faut s'éloigner de l'individu et s'intéresser à la salle de classe, au conseil scolaire et aux facteurs systémiques dans leur ensemble qui entravent la préparation neurophysiologique à l'apprentissage.

En effet, les enseignantes et enseignants, les travailleuses et travailleurs en éducation et les alliés soulignent tous que « le mauvais comportement n'est généralement pas intentionnel ou malveillant, mais une tentative de communiquer sa détresse ».<sup>70</sup> Un participant cité par Bruckert et al. permet de saisir la nuance nécessaire pour parler de la violence dans les salles de classe :

Je crois que beaucoup d'entre nous ont du mal à accepter des termes comme « violence » [qui] suggèrent une intention de nuire. De nombreux comportements auxquels nous sommes confrontés sont violents par nature, mais les élèves eux-mêmes ne sont pas violents par nature - ils n'ont pas la capacité de s'exprimer d'une manière sûre/attendue (par exemple, mauvaise communication ou mauvaise capacité d'autorégulation).<sup>71</sup>

Néanmoins, l'incapacité des élèves à trouver un moyen approprié de s'exprimer ou de réguler des émotions difficiles est généralement considérée comme un problème intrinsèque à l'élève qui se comporte mal. Il s'agit d'une caractérisation erronée particulièrement courante des élèves handicapés ou présentant d'autres anomalies. OSSTF/FEESO soutient les approches centrées sur l'élève pour l'intégration des élèves en difficulté, comme le reflètent particulièrement les deux politiques suivantes :

7.11.3. l'intégration d'un élève en difficulté dans les classes ordinaires doit être un objectif flexible, c'est-à-dire qu'elle doit se faire dans la mesure du possible ; le degré d'intégration doit changer en fonction de l'évolution des besoins de l'enfant..

7.11.4. l'intégration d'un élève en difficulté dans les classes ordinaires devrait être reconnue comme un « processus » permettant aux élèves en difficulté d'atteindre leur plein potentiel et non comme une simple question de placement.

L'approche de l'intégration centrée sur l'élève d'OSSTF/FEESO n'est pas simplement une question morale, bien que la valorisation de la pleine inclusion sociale de tous les élèves, quelles que soient

leurs aptitudes, soit bien sûr un principe fondamental de l'éducation publique. Au-delà de l'importance de la reconnaissance de la valeur intrinsèque des élèves en difficulté, il existe également de profonds avantages collectifs. Par exemple, comme l'a fait valoir le Dr Timothy Ross lors du Symposium sur l'éducation inclusive d'OSSTF/FEESO :

L'intégration des élèves handicapés dans les salles de classe a commencé au cours des années 1960, créant cette présence d'élèves ayant un handicap dans la salle de classe. Cela permettait aux autres élèves d'apprécier et de profiter de la diversité d'avoir des personnes handicapées dans leurs salles de classe, et cette exposition a une valeur énorme parce qu'elle devient enracinée dans la réalité de ces élèves lorsque ces personnes atteignent l'âge adulte. Cette exposition peut les sensibiliser à la présence de handicaps, et en tant qu'adulte, ces personnes pourraient se demander « pourquoi n'y a-t-il pas de personnes vivant avec un handicap ici? ». Cette présence de personnes handicapées est importante car elle enrichit nos communautés. Lorsque nous n'avons pas cette présence, la communauté dans son ensemble s'en trouve appauvrie. Elle perd en diversité, en appréciation et en compréhension. Cette exposition est donc, à mon avis, nécessaire.<sup>72</sup>

La principale conclusion à tirer de cette perspective est qu'il est important d'affirmer que les élèves en difficulté ne sont pas le problème et qu'ils ont leur place dans les salles de classe de l'Ontario. De plus, ils méritent d'avoir le soutien nécessaire pour faire face aux défis de la régulation émotionnelle et pour trouver des moyens appropriés d'exprimer leur détresse et leur frustration.

Il y a également de bonnes raisons de s'inquiéter du manque de ressources pour soutenir la santé mentale des jeunes en Ontario et dans tout le Canada. Les statistiques sur la santé mentale des jeunes sont très inquiétantes, tout comme l'impact de l'augmentation de la détresse mentale sur le comportement à l'école. Selon le Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH) :

- La moitié (51%) des élèves indiquent un niveau de détresse psychologique (symptômes d'anxiété et de dépression) allant de modéré à élevé.
- Plus d'un quart (27%) des élèves indiquent qu'ils souffrent d'un niveau élevé de détresse psychologique.
- Le pourcentage d'élèves déclarant être incapables de faire face à des problèmes inattendus et difficiles a augmenté de manière significative entre 2019, la première année du suivi, et 2023, passant de 23 % à 31 %.<sup>73</sup>

Si ces taux élevés de détresse mentale sont troublants en soi, une autre constatation de Recherche en santé mentale Canada (RSMC) est particulièrement préoccupante dans le contexte de la violence à l'école : 34 % des jeunes qui accèdent aux services ont des besoins non satisfaits. Ils estiment que 720 000 jeunes au Canada ont besoin d'un soutien en matière de santé mentale qu'ils ne reçoivent pas.<sup>74</sup>

La bonne approche pour intervenir en réponse à la violence ne consiste donc pas à se contenter de réactions disciplinaires par défaut. La discipline progressive joue un rôle, mais un rôle encore plus important doit être joué par les adultes qui apportent leur soutien et qui agissent en fonction de leur compréhension de la santé mentale, de l'exceptionnalité et de la préparation neuropsychologique à l'apprentissage.

Comme décrit ci-dessus, la NPP 145 : Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves, établit des lignes directrices pour la mise en œuvre de la discipline progressive. La discipline progressive « utilise un continuum de programmes de prévention, d'interventions, de soutien et de conséquences pour faire face aux comportements inappropriés des élèves et pour s'appuyer sur des stratégies qui favorisent et encouragent les comportements positifs ». <sup>75</sup> OSSTF/FEESO estime que la NPP 128, le code de conduite provincial et les codes de conduite des conseils scolaires devraient énoncer explicitement les conséquences des comportements (y compris la violence réelle et les tentatives de violence ainsi que les menaces de violence) qui contreviennent aux normes énoncées dans le Code de conduite. Ces conséquences doivent inclure des stratégies de réparation, un soutien scolaire, l'orientation vers le personnel approprié du Personnel professionnel des services aux élèves (sociologues, psychologues, etc.) et, si nécessaire, des suspensions (à l'intérieur ou à l'extérieur de l'école) et des expulsions.

Dans toute discussion sur la discipline en tant qu'intervention en cas de comportement violent ou problématique, il est essentiel de reconnaître et d'agir sur le fait que les élèves Noirs et Autochtones ainsi que les élèves handicapés ont traditionnellement fait l'objet de mesures disciplinaires de manière disproportionnée dans les communautés scolaires. <sup>76</sup> Tout ensemble de stratégies essentiellement disciplinaires - y compris, mais sans s'y limiter, les suspensions scolaires - doit éviter de répéter cette réalité historique. En effet, la recherche a montré que les suspensions et les expulsions ne mènent pas nécessairement à un changement de comportement parce qu'elles ne s'attaquent pas aux raisons sous-jacentes qui ont conduit au comportement en question. En outre, elles ne donnent pas aux élèves la possibilité d'apprendre d'autres approches pour réguler leur propre comportement, communiquer leurs besoins et résoudre les conflits.

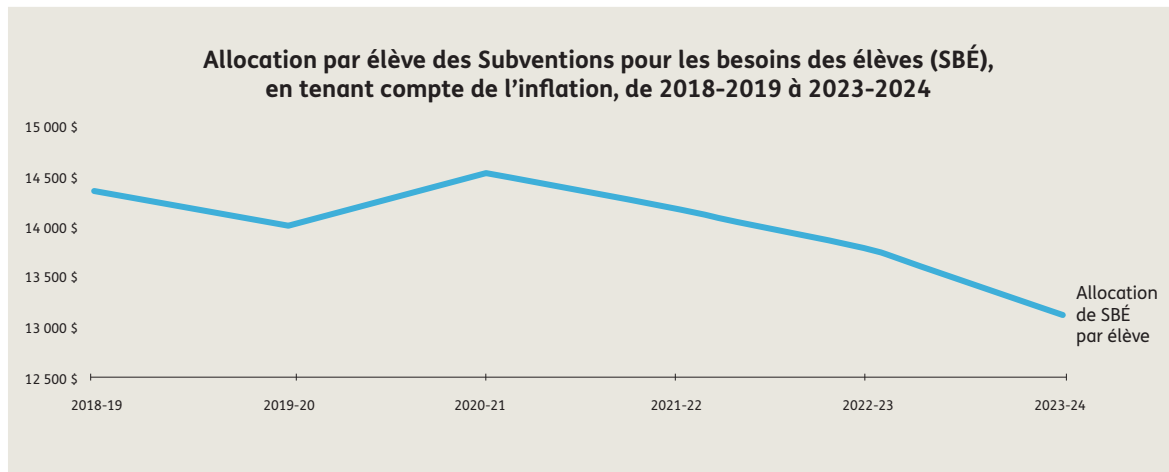
Des recherches sont en cours sur les meilleures formes d'intervention pour prévenir la violence et y répondre. Le système d'éducation publique de l'Ontario dispose également d'une grande expertise grâce à ses intervenants, notamment les travailleuses et travailleurs en éducation et les enseignantes et enseignants, leurs syndicats, le personnel des conseils scolaires et le personnel du ministère. Les parents ont également un intérêt profond et évident à ce que les écoles soient sûres pour les élèves, les enseignantes et enseignants et les travailleuses et travailleurs en éducation. Par conséquent, OSSTF/FEESO demande au ministre de l'Éducation de convoquer un groupe de travail multipartite pour examiner et identifier les meilleures pratiques liées aux interventions progressives.

Entre-temps, la discipline progressive doit s'appuyer fortement sur la prévention et le soutien, en ayant recours à la discipline avec parcimonie et jamais en l'isolant des autres stratégies. Ceci est particulièrement vrai pour les suspensions et les expulsions, qui ne doivent être utilisées qu'en dernier recours pour garantir la sécurité de la communauté scolaire. La majorité des interventions devraient prendre la forme d'un soutien scolaire et d'un soutien à la santé mentale, souvent par l'entremise du travail auprès de professionnels appropriés, tels que les AE, les TES, les psychologues et les conseillères et conseillers. Toutefois, nous reconnaissons que l'accès à ces professionnels est malheureusement limité.

D'après le Bureau de la responsabilité financière de l'Ontario, nous savons que l'Ontario a les dépenses de programme par habitant les plus faibles du pays. Pour ce qui est de l'éducation en particulier, l'Ontario se classe au cinquième rang des provinces. <sup>77</sup> Pire encore, les dépenses ont diminué au cours des dernières années. Une fois l'inflation et l'augmentation des inscriptions prises en compte, la

province a dépensé, en moyenne, 1 500 dollars de moins par élève pour l'année scolaire 2023-2024 que pour 2018-2019. Par conséquent, il manque plus de deux milliards de dollars au financement de l'éducation de base pour l'année scolaire 2024-2025 par rapport à l'année scolaire 2018-2019.<sup>78</sup> La figure 6 illustre cette tendance de 2018-2019 à 2023-2024.

Figure 6. Baisse de l'aide financière accordée pour les études<sup>79</sup>



Un élément clé pour toute intervention visant à lutter contre la violence - qu'elle soit proactive et préventive ou qu'il s'agisse d'un soutien après un incident - c'est qu'il faut avoir un personnel suffisant pour mettre en œuvre cette intervention de la manière appropriée. Pourtant, les sondages menés par *Stratcom* auprès des membres d'OSSTF/FEESO et de la FEEO ont révélé que ces ressources étaient rarement disponibles en cas de besoin.

Tableau 5. Accès au soutien pour le personnel<sup>80</sup>

% DE PERSONNES AYANT DÉCLARÉ QUE L'ACCESSIBILITÉ AU SOUTIEN POUR LE PERSONNEL ÉTAIT TOUJOURS DISPONIBLE OU DISPONIBLE LA PLUPART DU TEMPS LORSQU'ELLES EN AVAIENT BESOIN		
	ETFO/FEEO	OSSTF/FEESO
CONSEILLER/ÈRE (S) EN ORIENTATION	5 %	44 %
AIDE-ENSEIGNANTES/ ENSEIGNANTS	26 %	40 %
TRAVAILLEUSES/EURS EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE	10 %	22 %
TRAVAILLEUSES SOCIALES/ TRAVAILLEURS SOCIAUX	5 %	15 %
PSYCHOLOGISTS	3 %	5 %



Compte tenu de la trajectoire du financement au cours des dernières années, il n'est pas surprenant que les membres des deux syndicats aient également indiqué que, à l'exception des outils pour les élèves, toute une série de soutiens essentiels aux élèves avaient diminué depuis qu'ils travaillaient dans le système scolaire publique.

Tableau 6. Disponibilité du soutien<sup>81</sup>

% des personnes ayant déclaré que la disponibilité du soutien avait augmenté ou diminué depuis qu'elles travaillent dans le système publique.				
	ETFO/FEEO		OSSTF/FEESO	
	Augmentée/ Beaucoup augmentée	Diminuée/ Beaucoup diminuée	Augmentée/ Beaucoup augmentée	Diminuée/ Beaucoup diminuée
Outils pour les élèves (Accès à la technologie, outils sensoriels)	36 %	31 %	37 %	24 %
Espaces pour les élèves (par exemple, e.g., zones calmes, salles de classe spécialisées)	21 %	47 %	25 %	37 %
Soutien en classe (aide-enseignantes/ enseignants/ personnel de soutien)	7 %	77 %	10 %	69 %
Soutien à l'école (par exemple, travailleuses et travailleurs auprès des enfants et des jeunes, conseillères et conseillers en orientation)	6 %	59 %	9 %	49 %
Soutien communautaire (par exemple, professionnels des traitements)	5 %	46 %	9 %	38 %
Soutien du conseil (par exemple, spécialistes du comportement, personnel itinérant)	6 %	60 %	7 %	46 %

Le ministère doit immédiatement renverser cette tendance en s'engageant de manière ciblée à promouvoir la sécurité dans les écoles. Le gouvernement de l'Ontario dispose déjà d'un financement de 1,39 milliard de dollars prévu pour la planification. Ce montant devrait être utilisé pour créer un nouveau Fonds d'urgence pour la sécurité dans les écoles afin de recruter davantage de personnel qualifié, notamment des PPSÉ, des AE, ainsi que d'autres travailleuses et travailleurs.

Enfin, la réussite des interventions dépendra de notre capacité à rassembler les meilleures pratiques, de multiples sources d'expertise professionnelle et un effectif complet de personnel qualifié pour les mettre en œuvre. L'intégration de tous ces éléments dans des interventions concrètes nécessitera également une série de programmes de formation complets et conçus à dessein. La formation et les interventions elles-mêmes doivent tenir compte des traumatismes et inclure des conseils sur l'intervention non violente en cas de crise pour faire face à un comportement agressif.<sup>82</sup>





## Une question de ressources : Recommandations

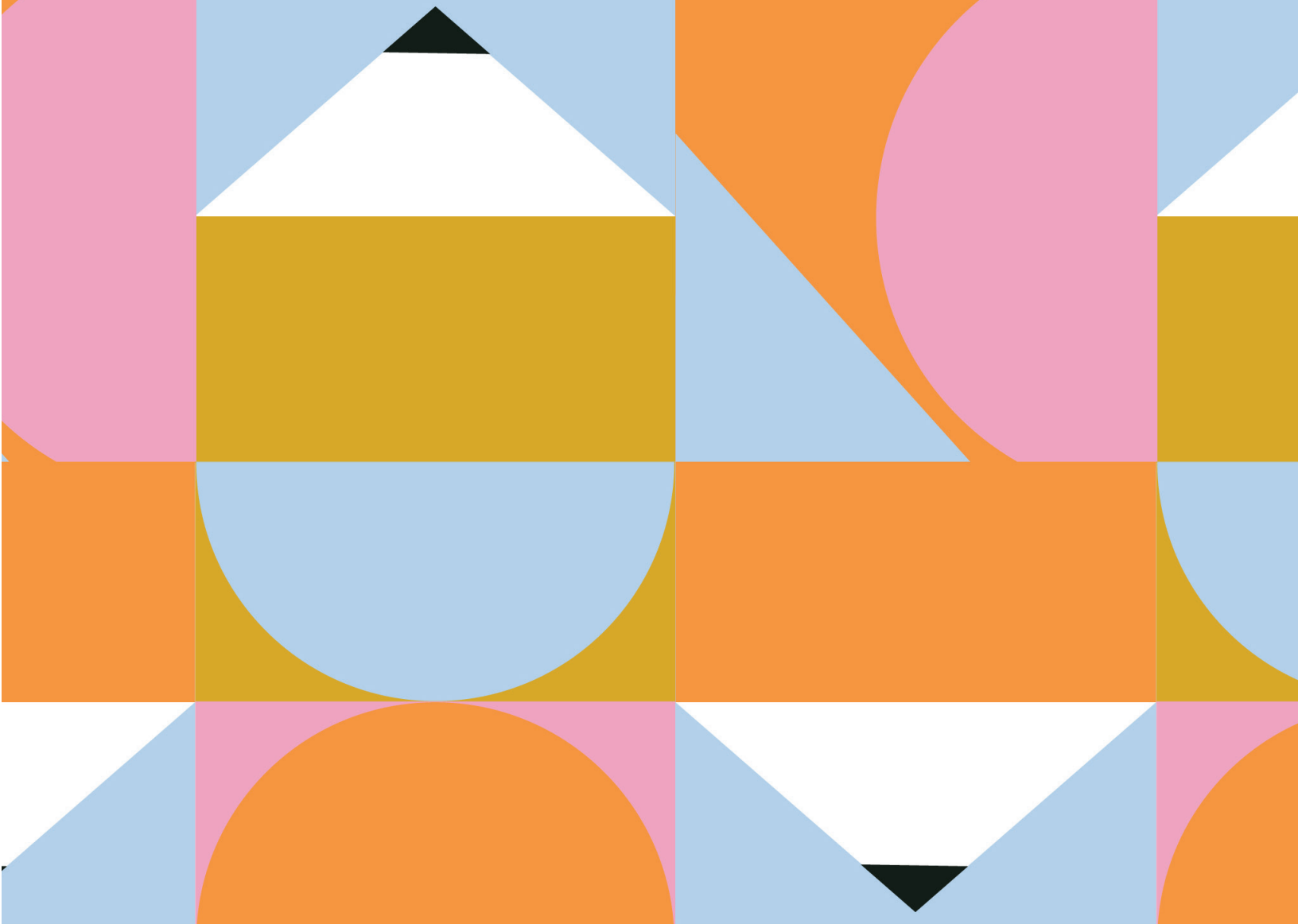
22. Les syndicats, les conseils scolaires et les administratrices et administrateurs doivent collaborer à l'élaboration du processus de suivi des élèves ayant commis des actes de violence. Ces processus devraient être dirigés par des travailleuses et travailleurs faisant partie du personnel professionnel des services aux élèves embauchés par les conseils scolaires, comme les travailleuses et travailleurs en éducation spécialisée et les professionnels de la santé réglementés (c.-à-d. les psychologues et les travailleuses sociales et travailleurs sociaux).
23. Le ministère de l'Éducation devrait accepter et mettre en œuvre la recommandation de la *Ontario Autism Coalition* de « créer un énoncé de politique concernant l'exclusion afin de s'assurer que tous les conseils scolaires mettent systématiquement en œuvre une norme et des critères spécifiques pour l'exclusion appropriée des élèves de la propriété de l'école lorsque cela est justifié, en dernier recours ».
24. La ministre de l'Éducation devrait créer un groupe de travail multipartite chargé d'examiner et d'identifier les meilleures pratiques en matière d'interventions progressives.
25. Le ministre de l'Éducation devrait augmenter le ratio de personnel aux travailleuses et travailleurs en éducation dans le cadre du financement de l'éducation de base afin que les écoles et les conseils scolaires puissent embaucher du personnel qualifié supplémentaire, y compris des professionnels de la santé mentale, des aide-enseignantes et aide-enseignants, des travailleuses et travailleurs en éducation spécialisée et d'autres travailleuses et travailleurs en éducation.
26. Le ministre de l'Éducation devrait accroître le financement et l'admissibilité aux subventions pour la sécurité dans les écoles afin de permettre aux conseils scolaires d'embaucher du personnel qualifié supplémentaire, notamment du personnel professionnel des services aux élèves, des aide-enseignantes et aide-enseignants et d'autres travailleuses et travailleurs en éducation.
27. Le ministère de l'Éducation, les conseils scolaires et les syndicats devraient collaborer à l'élaboration d'une série de programmes de formation complets, en tenant compte des traumatismes, sur les interventions progressives et les interventions non violentes en cas de crise.

 Prévention

 Sensibilisation

 Ressources

 Interventions



# Partie 6.

## **La collaboration est essentielle**

La violence dans les écoles est un phénomène qui n'est pas inévitable. Nous pouvons élaborer et développer un système d'éducation publique solide qui crée de manière proactive des milieux d'apprentissage sûrs pour les élèves et qui garantit que chaque travailleuse ou travailleur rentre chez elle ou chez lui sain et sauf à la fin de la journée. Toutefois, la collaboration et le travail collectif sont les seuls moyens d'y arriver. À cette fin, nous concluons ce document de discussion en identifiant des domaines connexes mais distincts dans lesquels un travail de collaboration doit être effectué. Ce travail collaboratif doit toujours favoriser l'harmonisation des efforts de tous les collaborateurs à résoudre les problèmes de violence dans les écoles en utilisant l'expertise de chacune et chacun, par exemple, du ministère de la Santé, des agences de santé publique, des organisations communautaires et parentales et des agences de santé mentale. Cela représente l'orientation de la santé publique en matière de la violence dans les écoles décrite ci-dessus.

Pour garantir une approche immédiate et stratégique de la prévention de la violence au travail dans l'éducation, OSSTF/FEESO demande la création d'une Table d'action sur la sécurité dans les écoles. Cette table serait composée de représentantes et représentants :

- des syndicats de l'éducation, y compris la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO)
- de groupes communautaires, en veillant à assurer la représentation des groupes qui défendent les intérêts des élèves racialisés, des Premières nations, des Métis et des Inuits, des élèves en difficulté ou des élèves en contexte de vulnérabilité.
- des conseils scolaires
- du ministère de l'Éducation
- du ministère de la Santé
- du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation professionnelle et du Développement des compétences
- des parents

La Table d'action sur la sécurité dans les écoles serait chargée d'élaborer un plan d'action en matière de la sécurité dans les écoles. Ce plan devrait fournir des principes directeurs pour assurer la mise en œuvre complète du programme de la LSST, afin de permettre et encourager le signalement des incidents de violence, d'identifier les normes fondées sur la recherche pour déterminer l'effectif en personnel nécessaire dans les catégories d'emplois professionnels comme les aide-enseignantes et aide-enseignants, les psychologues et les travailleuses et travailleurs en éducation spécialisée. Enfin, la table devrait être chargée d'identifier des stratégies visant à garantir que les élèves bénéficient d'un soutien communautaire approprié en dehors des écoles. Il s'agit notamment de l'accès à des services de conseil et à des aides connexes, mais aussi de l'accès à des espaces tiers où les élèves peuvent trouver des occasions sûres et accueillantes de nouer des liens avec leurs pairs et de lutter contre l'isolement et la radicalisation endémiques dans notre monde de plus en plus virtuel.

OSSTF/FEESO demande également une véritable collaboration entre les différentes parties pour ce qui a trait à l'un des éléments les plus problématiques de notre système d'éducation publique : la

négociation collective. Nous croyons qu'une étape fondamentale en faveur de la sécurité et de la lutte contre la violence serait d'inclure dans toutes les conventions collectives du secteur de l'éducation un libellé reflétant la responsabilité mutuelle des parties en matière de différents aspects clés visant la réduction de la violence. L'ajout de ce libellé démontrerait un engagement commun des différentes parties à travailler en collaboration et fournirait des mécanismes juridiques pour que ces parties soient tenues responsables si jamais elles manquent à cet engagement.

Enfin, nous reconnaissons que la majorité des appels à l'action présentés dans ce document nécessite l'implication du gouvernement et (ou) des conseils scolaires. Toutefois, les syndicats de l'éducation et leurs affiliés disposent actuellement d'une mine de connaissances et d'expériences inexploitées. Pour exploiter cette expérience, nous terminons en demandant la création d'un groupe de travail mixte composé de représentantes et de représentants des affiliés de la FEO, de la FEO elle-même et des syndicats représentant les travailleuses et travailleurs en éducation en Ontario. Ce groupe de travail aurait pour mandat d'élaborer et de coordonner des campagnes préconisant des changements au niveau du système ainsi que des stratégies syndicales de lutte contre la violence en milieu de travail.

## Le travail collaboratif : Recommandations

28. Le ministre de l'Éducation devrait créer une Table d'action multipartite sur la sécurité dans les écoles, chargée d'élaborer un plan d'action global pour la sécurité dans les écoles.
29. Les syndicats du secteur de l'éducation doivent collaborer à l'élaboration et à la coordination de campagnes visant à préconiser des mesures axées sur la non-violence dans l'ensemble du système et des stratégies syndicales de lutte contre la violence en milieu de travail.
30. Les parties concernées en vertu de la Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires devraient négocier une convention collective qui reflète une plus grande transparence et une plus grande responsabilité dans les efforts pour réduire la violence en milieu de travail et élaborer conjointement des processus conçus pour atteindre cet objectif.

 Prévention

 Sensibilisation

 Ressources

 Interventions

# Notes

<sup>1</sup> OSSTF/FEESO, *Safer Schools Now memorandum* (2024), <https://drive.google.com/drive/folders/1scZQyPA11TQZ7UQx-71yBLdBGG3ZZvm->.

<sup>2</sup> Ontario Autism Coalition, *Recommendations for Special Education in Ontario's Public Schools: Exclusions, Suspensions and Expulsions*, 7, [https://ontarioautismcoalition.com/wp-content/uploads/2019/01/BRIEFING-NOTE\\_-Recommendations-for-Special-Education-in-Ontario%E2%80%99s-Public-Schools.pdf](https://ontarioautismcoalition.com/wp-content/uploads/2019/01/BRIEFING-NOTE_-Recommendations-for-Special-Education-in-Ontario%E2%80%99s-Public-Schools.pdf).

<sup>3</sup> Financial Accountability Office of Ontario, *2022-23 interprovincial budget comparison: Comparing Ontario's revenues, spending, budget balance and net debt with other provinces* (King's Printer for Ontario, 10 April 2024), <https://www.fao-on.org/en/Blog/Publications/interprovincial-comparison-2024>. Ricardo Tranjan, "Ontario's Core Education Funding has dropped by \$1,500 per student since 2018," (2024), <https://www.policyalternatives.ca/news-research/ontarios-core-education-funding-has-dropped-by-1500-per-student-since-2018/>.

<sup>4</sup> Armand Cousineau, Grace Zhang, and Clara Brinkmeyer, *Stratcom 2023 workplace violence survey: Ontario Secondary School Teachers' Federation (Stratcom)*, 17 July 2024), [https://www.osstf.on.ca/-/media/Provincial/Documents/Publications/research-studies/studies/osstf\\_violence-survey-report-2023.ashx?la=en-CA](https://www.osstf.on.ca/-/media/Provincial/Documents/Publications/research-studies/studies/osstf_violence-survey-report-2023.ashx?la=en-CA). Stratcom's study was conducted in 2023 and consisted of a survey in which 6,585 OSSTF/FEESO members participated and five focus groups.

<sup>5</sup> Darcy Santor, Chris Bruckert, and Kyle McBride, *Facing the Facts: The Escalating Crisis of Violence Against Elementary School Educators in Ontario*, University of Ottawa (Ottawa ON, 2019), 10, [https://storage.googleapis.com/wzukusers/user-34885059/documents/5d7385ad9dae29pZVnXP/educator\\_violence\\_final\\_report\\_2019.pdf](https://storage.googleapis.com/wzukusers/user-34885059/documents/5d7385ad9dae29pZVnXP/educator_violence_final_report_2019.pdf).

<sup>6</sup> OSSTF/FEESO, *SSN memo*, 3.

<sup>7</sup> OSSTF/FEESO, *SSN memo*, 3.

<sup>8</sup> Cousineau, Zhang, and Brinkmeyer, *Stratcom: OSSTF/FEESO*, 4. Armand Cousineau, Grace Zhang, and Dawn Hoffman, *Stratcom 2023 Workplace Violence Survey: Elementary Teachers' Federation of Ontario (Stratcom)*, May 10 2023), 6, <https://www.etfo.ca/news-publications/publications/etfo-violence-survey-results>.

<sup>9</sup> Cousineau, Zhang, and Brinkmeyer, *Stratcom: OSSTF/FEESO*, 13.

<sup>10</sup> Cousineau, Zhang, and Hoffman, *Stratcom: ETFO*, 9; Cousineau, Zhang, and Brinkmeyer, *Stratcom: OSSTF/FEESO*, 11.

<sup>11</sup> Kristen Ferguson et al., *Examining the frequency and impact of workplace violence on Canadian education workers' mental health and attrition* (Manuscript in preparation, 2024).

<sup>12</sup> Cousineau, Zhang, and Brinkmeyer, *Stratcom: OSSTF/FEESO*, 11.

<sup>13</sup> N. Spadafora, E. Al-Jbouri, and A. A. Volk, "Are child and adolescent students more uncivil after COVID-19?," *School Psychology* (2024): 8. Incivility is not the same as violence. In this study, incivility refers to low-intensity behaviour that interferes with maintaining a "harmonious and cooperative" learning environment.

<sup>14</sup> Susan D. McMahon et al., "Violence and aggression against educators and school personnel, retention, stress, and training needs: National survey results," *American Psychologist* (2024): 12.

- <sup>15</sup> OSSTF/FEESO, *SSN memo*, 3.
- <sup>16</sup> OSSTF/FEESO, *SSN memo*, 3.
- <sup>17</sup> Cousineau, Zhang, and Hoffman, *Stratcom: ETFO*, 7.
- <sup>18</sup> Santor, Bruckert, and McBride, *Facing the Facts*, 3.
- <sup>19</sup> Ministry of Education Ontario, *Responsive record to FOI Request #EDU-240052, Number of violent incidents by board, 2013-2014 to Incomplete 2022-2023* (24 May 2024).
- <sup>20</sup> Ontario, *FOI EDU-240052*.
- <sup>21</sup> Author's calculations. Workplace Safety and Insurance Board, *Responsive record to FOI request #WSIB-24-164: Violence-related injuries in education, 2013-2023* (17 May 2024); Ontario, Ministry of Education, Education Finance Information System (EFIS), (Multiple Years).
- <sup>22</sup> Ferguson et al., *Examining the frequency*. Cousineau, Zhang, and Hoffman, *Stratcom: ETFO*.
- <sup>23</sup> OSSTF/FEESO, *SSN memo*, 4.
- <sup>24</sup> Cynthia Chen, Peter M. Smith, and Cameron Mustard, "Gender differences in injuries attributed to workplace violence in Ontario 2002-2025," *Occupational & Environmental Medicine* 76, no. 1 (2019): 4, <https://oem.bmj.com/content/oemed/76/1/3.full.pdf>.
- <sup>25</sup> Workplace Safety and Insurance Board, *FOI WSIB-24-164*.
- <sup>26</sup> OSSTF/FEESO, *SSN memo*, 4.
- <sup>27</sup> OSSTF/FEESO, *SSN memo*, 4.
- <sup>28</sup> Santor, Bruckert, and McBride, *Facing the Facts*, 3.
- <sup>29</sup> Santor, Bruckert, and McBride, *Facing the Facts*, 22. Chris Bruckert, Darcy A. Santor, and Brittany Mario, *In harm's way: The epidemic of violence against education sector workers in Ontario* (Ottawa, ON: University of Ottawa, November 2021), 24 & 27, <https://www.educatorviolence.ca/publications>.
- <sup>30</sup> Cousineau, Zhang, and Brinkmeyer, *Stratcom: OSSTF/FEESO*, 12.
- <sup>31</sup> Bruckert, Santor, and Mario, *In harm's way*, 31.
- <sup>32</sup> Ferguson et al., *Examining the frequency*.
- <sup>33</sup> Nathalie Billaudeau et al., *International barometer of education staff: International report: I-BEST 2023* (Bruxelles: Education and Solidarity Network and Foundation for Public Health, 2023), 14, <https://www.educationsolidarite.org/en/barometer-i-best-2023/>.
- <sup>34</sup> World Health Organization, "Social determinants of health," (2024). [https://www.who.int/health-topics/social-determinants-of-health#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/social-determinants-of-health#tab=tab_1).
- <sup>35</sup> Dorothy Espelage et al., "Understanding and Preventing Violence Directed Against Teachers Recommendations for a National Research, Practice, and Policy Agenda," *The American psychologist* 68 (01/07 2013): 77. Bruckert, Santor, and Mario, *In harm's way*, 14, 15.
- <sup>36</sup> Workplace Safety and Insurance Board, *FOI WSIB-24-164*.
- <sup>37</sup> Workplace Safety and Insurance Board, *FOI WSIB-24-164*. Chen, Smith, and Mustard, "Gender differences in injuries," 4, 6.
- <sup>38</sup> WSIB Ontario, *FIPPA Access Request #24-164*, (2024).



- <sup>39</sup> WSIB Ontario, Short FIPPA Access Request #24-164.
- <sup>40</sup> Ferguson et al., *Examining the frequency*.
- <sup>41</sup> Elizabeth Olivier et al., “Chronic and Temporary Exposure to Student Violence Predicts Emotional Exhaustion in High School Teachers,” *Journal of School Violence* 20, no. 2 (2021/04/03 2021): 205, <https://doi.org/10.1080/15388220.2021.1875841>.
- <sup>42</sup> Bruckert, Santor, and Mario, *In harm’s way*. Espelage et al., “Understanding and Preventing Violence,” 77.
- <sup>43</sup> OSSTF/FEESO, *SSN memo*, 6.
- <sup>44</sup> Cousineau, Zhang, and Brinkmeyer, *Stratcom: OSSTF/FEESO*, 9; Cousineau, Zhang, and Hoffman, *Stratcom: ETFO*, 8.
- <sup>45</sup> Santor, Bruckert, and McBride, *Facing the Facts*, 18.
- <sup>46</sup> People for Education, *Access to special education in Ontario schools: The gaps and challenges* (Toronto, 2024), [https://peopleforeducation.ca/wp-content/uploads/2024/05/Access-to-Special-Education-In-Schools\\_3June.pdf](https://peopleforeducation.ca/wp-content/uploads/2024/05/Access-to-Special-Education-In-Schools_3June.pdf).
- <sup>47</sup> Adapted from: People for Education, *Access to special education in Ontario schools: The gaps and challenges*.
- <sup>48</sup> OSSTF/FEESO, *SSN memo*, 4.
- <sup>49</sup> Ferguson et al., *Examining the frequency*.
- <sup>50</sup> Darby Mallory et al., *Beyond the Breaking Point: Violence against Saskatchewan’s Education Sector Workers* (Ottawa, ON: University of Ottawa, 2024), 22, [https://drive.google.com/file/d/1l11qAZJpRvaa\\_OX8-Vgn\\_Rlzke3l3c9T/view](https://drive.google.com/file/d/1l11qAZJpRvaa_OX8-Vgn_Rlzke3l3c9T/view).
- <sup>51</sup> See, for example: Santor, Bruckert, and McBride, *Facing the Facts*, 11 & 26.
- <sup>52</sup> Trisha Perry (Arbitrator), “Unreported: The New Brunswick Teachers’ Federation and His Majesty in Right of Province of New Brunswick as represented by the Department of Finance and Treasury Board (Department of Education and Early Childhood Development),” (October 11 2024).
- <sup>53</sup> Ministry of Education, “Considerations for program planning,” 2024, no. December 10 (2024), <https://www.dcp.edu.gov.on.ca/en/program-planning/considerations-for-program-planning/health-and-safety>.
- <sup>54</sup> In 2018, the Resource Working Group subcommittee of the Provincial Working Group on Health and Safety developed a document called, *Workplace Violence in School Boards: A Guide to the Law* (updated in 2023) for workers and stakeholders in the education sector. The document provides an accessible and comprehensive overview of how OHSa is to be implemented within the education sector. Readers are encouraged to familiarize themselves with the guide.
- <sup>55</sup> Ministry of Education Ontario, “Policy/program memorandum 120: Reporting violent incidents to the Ministry of Education,” (16 May 2011): footnote #4, <https://www.ontario.ca/document/education-ontario-policy-and-program-direction/policyprogram-memorandum-120>.
- <sup>56</sup> Cousineau, Zhang, and Brinkmeyer, *Stratcom: OSSTF/FEESO*.
- <sup>57</sup> OSSTF/FEESO, *From special needs to special rights: Report from OSSTF/FEESO’s Symposium on Inclusive Education* (Toronto, May 2023), 29, <https://www.osstf.on.ca/-/media/Provincial/Documents/>

Publications/research-studies/studies/en\_from-special-needs-to-special-rights\_report-from-osstf\_feeso-symposium-on-inclusive-education.ashx?la=en-CA.

<sup>58</sup> Ministry of Labour Ontario, Immigration, Training and Skills Development and Ministry of Education Ontario, *Workplace violence in school boards: A guide to the law* (King's Printer for Ontario, 2023), <https://files.ontario.ca/mlitsd-workplace-violence-in-school-boards-guide-en-2023-11-23.pdf>.

<sup>59</sup> Cousineau, Zhang, and Brinkmeyer, *Stratcom: OSSTF/FEESO*, 26.

<sup>60</sup> Ministry of Education Ontario, "Policy/program memorandum 145: Progressive discipline and promoting positive student behaviour," (17 October 2018), <https://www.ontario.ca/document/education-ontario-policy-and-program-direction/policyprogram-memorandum-145>.

<sup>61</sup> Ontario, "P/PM 145."

<sup>62</sup> Cousineau, Zhang, and Brinkmeyer, *Stratcom: OSSTF/FEESO*, 25.

<sup>63</sup> Ontario and Ontario, *Workplace violence in school boards: A guide to the law*, 18-19.

<sup>64</sup> Ontario, "P/PM 120." Emphasis original.

<sup>65</sup> Cousineau, Zhang, and Brinkmeyer, *Stratcom: OSSTF/FEESO*, 15. Bruckert, Santor, and Mario, *In harm's way*, 22; Santor, Bruckert, and McBride, *Facing the Facts*, 27; Santor, Bruckert, and McBride, *Facing the Facts*.

<sup>66</sup> Cousineau, Zhang, and Brinkmeyer, *Stratcom: OSSTF/FEESO*, 17.

<sup>67</sup> Santor, Bruckert, and McBride, *Facing the Facts*, 29-30. See also, Jennifer Del Riccio, "Classrooms in Crisis: Workplace Violence and Harassment Experienced by Educators in Ontario," *Education law journal* 30, no. 2 (2021): 162-63.

<sup>68</sup> Santor, Bruckert, and McBride, *Facing the Facts*, 11 and 26.

<sup>69</sup> Inclusion Symposium, 5. See also Angie Rosati and Jacqueline Lynch, "Professional Learning on the Neuroscience of Challenging Behavior: Effects on Early Childhood Educators' Beliefs and Practices," *Early Childhood Education Journal* 51, no. 2 (2023): 236, <https://link.springer.com/article/10.1007/s10643-021-01301-2>. See also: Jane E. Sanders, "I Think the Teachers Should Really Connect More With the Students': The Influence of Systemic Racism, Inequity, School, and Community Violence on Connection for High School Students Who Are Suspended or Expelled," *Youth & Society* 56, no. 7 (2024), <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0044118X231226396>.

<sup>70</sup> OSSTF/FEESO, *From special needs to special rights*, 28. See also:

Cara Colorado and Melanie D. Janzen, "A critical discourse analysis of school-based behavioural policies: Reconceptualizing understandings of responses to student (mis)behaviours," *Canadian Journal of Educational Administration and Policy* 195 (2021): 64, <https://journalhosting.ucalgary.ca/index.php/cjeap/article/view/69841>; Rosati and Lynch, "Professional Learning on the Neuroscience of Challenging Behavior: Effects on Early Childhood Educators' Beliefs and Practices," 236.

<sup>71</sup> Bruckert, Santor, and Mario, *In harm's way*, 4.

<sup>72</sup> OSSTF/FEESO, *From special needs to special rights*, 8.

<sup>73</sup> Angela Boak and Hayley A. Hamilton, *The Mental Health and Well-Being of Ontario Students, 1991-2023: Findings from the Ontario Student Drug Use and Health Survey* (Centre for Addiction and Mental Health (CAMH), 2024), iv-v, <https://www.camh.ca/-/media/research-files/osduhs-mental-health-and>



wellbeing-report\_2023.pdf.

<sup>74</sup> Mental Health Research Canada, *A generation at risk: The state of youth mental health in Canada* (Mental Health Research Canada and Pollara, October 2024), 7, <https://www.mhrc.ca/youth-mental-health>.

<sup>75</sup> Ontario, “P/PM 145.”

<sup>76</sup> Blaire Cholewa et al., “Predictors and academic outcomes associated with in-school suspension,” *School Psychology Quarterly* 33, no. 2 (2018).

<sup>77</sup> Financial Accountability Office of Ontario, *2022-23 interprovincial budget comparison*.

<sup>78</sup> Tranjan, “Ontario’s Core Education Funding.”

OSSTF/FEESO, “Ford government trying to hide significant cuts to education funding,” (29 April 2024), [https://www.osstf.on.ca/-/media/Provincial/Documents/News/media-releases/2024-apr-osstf-feeso-core-education-funding-response-final.ashx?sc\\_lang=en-CA](https://www.osstf.on.ca/-/media/Provincial/Documents/News/media-releases/2024-apr-osstf-feeso-core-education-funding-response-final.ashx?sc_lang=en-CA).

<sup>79</sup> Original chart and data: Ricardo Tranjan, “Inflation-adjusted school funding is down \$1,200 per student since the Ford government came to power,” *The Monitor* (18 April 2023), <https://monitormag.ca/articles/inflation-adjusted-school-funding-is-down-1-200-per-student-since-the-ford-government-came-to-power/>.

<sup>80</sup> Cousineau, Zhang, and Hoffman, *Stratcom: ETFO*, 14. Cousineau, Zhang, and Brinkmeyer, *Stratcom: OSSTF/FEESO*, 22.

<sup>81</sup> Cousineau, Zhang, and Hoffman, *Stratcom: ETFO*, 16. Cousineau, Zhang, and Brinkmeyer, *Stratcom: OSSTF/FEESO*, 23.

<sup>82</sup> “Trauma-informed practice” refers to a cluster of approaches that recognize the impact of trauma on children’s readiness to learn and therefore emphasize creating a safe and caring environment for all students. Such practices can include awareness and avoidance of potential triggers, replacing judgement with compassion, and using restorative practices to minimize discipline. See: National Education Association, “Trauma-informed practices,” (September 2023), <https://www.nea.org/professional-excellence/student-engagement/tools-tips/trauma-informed-practices>.

# Bibliography

- Billaudeau, Nathalie, Morgane Le Guern, Fatty Hawa, Ange-Andréa Lopoq, Morgane Richard, and Marie-Noël Vercambre-Jacquot. *International Barometer of Education Staff: International Report: I-Best 2023*. (Bruxelles: Education and Solidarity Network and Foundation for Public Health, 2023). <https://www.educationsolidarite.org/en/barometer-i-best-2023/>.
- Boak, Angela, and Hayley A. Hamilton. *The Mental Health and Well-Being of Ontario Students, 1991-2023: Findings from the Ontario Student Drug Use and Health Survey*. (Centre for Addiction and Mental Health (CAMH), 2024). [https://www.camh.ca/-/media/research-files/osduhs-mental-health-and-wellbeing-report\\_2023.pdf](https://www.camh.ca/-/media/research-files/osduhs-mental-health-and-wellbeing-report_2023.pdf).
- Bruckert, Chris, Darcy A. Santor, and Brittany Mario. *In Harm's Way: The Epidemic of Violence against Education Sector Workers in Ontario*. (Ottawa, ON: University of Ottawa, November 2021). <https://www.educatorviolence.ca/publications>.
- Canada, Mental Health Research. *A Generation at Risk: The State of Youth Mental Health in Canada*. (Mental Health Research Canada and Pollara, October 2024). <https://www.mhrc.ca/youth-mental-health>.
- Chen, Cynthia, Peter M. Smith, and Cameron Mustard. "Gender Differences in Injuries Attributed to Workplace Violence in Ontario 2002-2025." *Occupational & Environmental Medicine* 76, no. 1 (2019): 3-9. <https://oem.bmj.com/content/oemed/76/1/3.full.pdf>.
- Cholewa, Blaire, Michael F. Hull, Catherine R. Babcock, and Alexandre D. Smith. "Predictors and Academic Outcomes Associated with in-School Suspension." *School Psychology Quarterly* 33, no. 2 (2018): 191-99.
- Coalition, Ontario Autism. *Recommendations for Special Education in Ontario's Public Schools: Exclusions, Suspensions and Expulsions*. [https://ontarioautismcoalition.com/wp-content/uploads/2019/01/BRIEFING-NOTE\\_-\\_Recommendations-for-Special-Education-in-Ontario%E2%80%99s-Public-Schools.pdf](https://ontarioautismcoalition.com/wp-content/uploads/2019/01/BRIEFING-NOTE_-_Recommendations-for-Special-Education-in-Ontario%E2%80%99s-Public-Schools.pdf).
- Colorado, Cara, and Melanie D. Janzen. "A Critical Discourse Analysis of School-Based Behavioural Policies: Reconceptualizing Understandings of Responses to Student (Mis)Behaviours." *Canadian Journal of Educational Administration and Policy* 195 (2021): 64-78. <https://journalhosting.ucalgary.ca/index.php/cjeap/article/view/69841>.
- Cousineau, Armand, Grace Zhang, and Clara Brinkmeyer. *Stratcom 2023 Workplace Violence Survey: Ontario Secondary School Teachers' Federation*. (Stratcom, 17 July 2024). [https://www.osstf.on.ca/-/media/Provincial/Documents/Publications/research-studies/studies/osstf\\_violence-survey-report-2023.ashx?la=en-CA](https://www.osstf.on.ca/-/media/Provincial/Documents/Publications/research-studies/studies/osstf_violence-survey-report-2023.ashx?la=en-CA).
- Cousineau, Armand, Grace Zhang, and Dawn Hoffman. *Stratcom 2023 Workplace Violence Survey: Elementary Teachers' Federation of Ontario*. (Stratcom, May 10 2023). <https://www.etfo.ca/news-publications/publications/etfo-violence-survey-results>.
- Del Riccio, Jennifer. "Classrooms in Crisis: Workplace Violence and Harassment Experienced by Educators in Ontario." *Education law journal* 30, no. 2 (2021): 149-72.

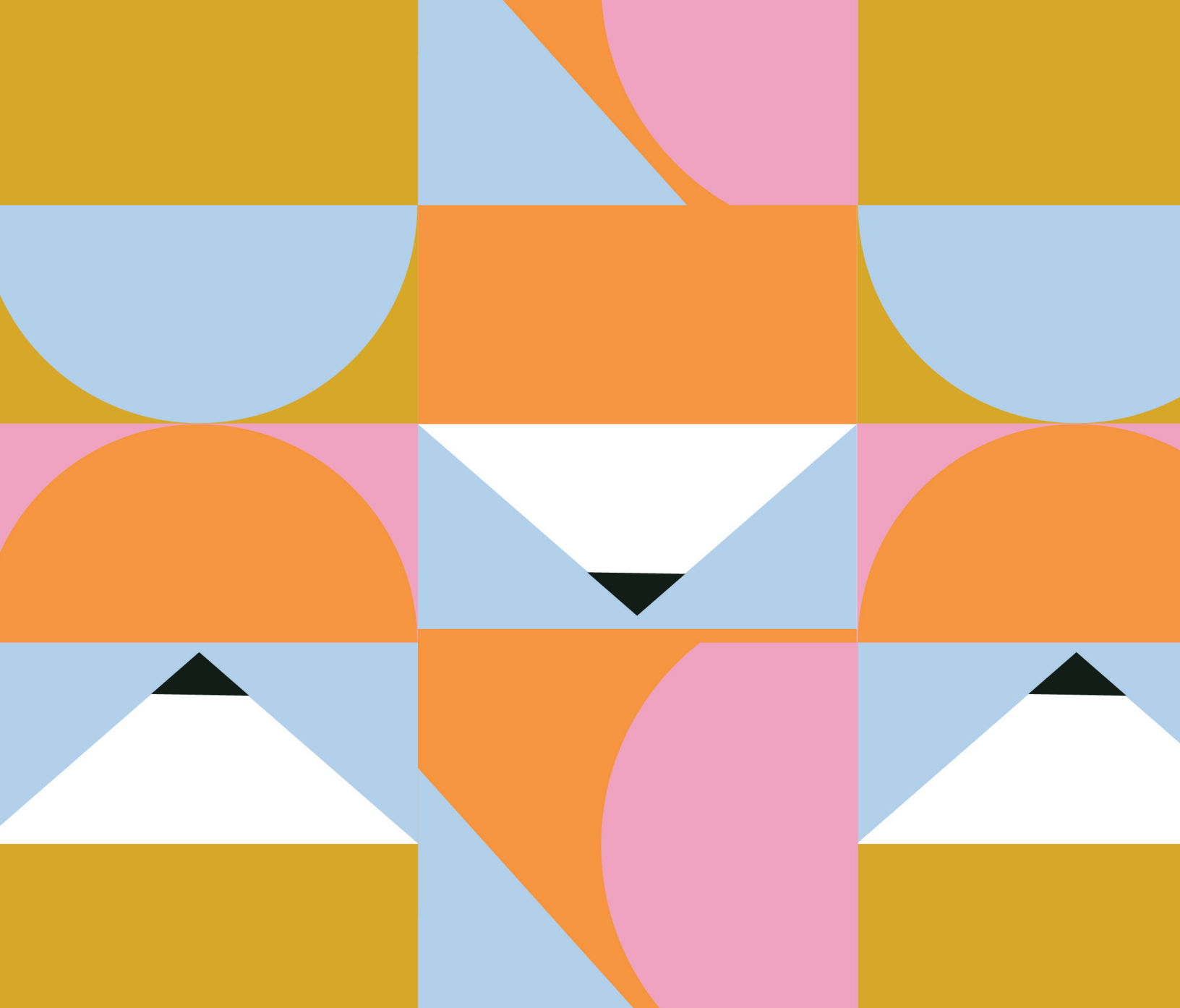
- Espelage, Dorothy, Eric Anderman, Veda Brown, Abraham Jones, Kathleen Lane, Susan McMahon, Linda Reddy, and Cecil Reynolds. "Understanding and Preventing Violence Directed against Teachers Recommendations for a National Research, Practice, and Policy Agenda." *The American psychologist* 68 (01/07 2013).
- Ferguson, Kristen, Christine Tulk, Melissa Corrente, Susan Rodger, and Ivy Lynn Bourgeault. *Examining the Frequency and Impact of Workplace Violence on Canadian Education Workers' Mental Health and Attrition*. (Manuscript in preparation, 2024).
- Financial Accountability Office of Ontario. *2022-23 Interprovincial Budget Comparison: Comparing Ontario's Revenues, Spending, Budget Balance and Net Debt with Other Provinces*. (King's Printer for Ontario, 10 April 2024). <https://www.fao-on.org/en/Blog/Publications/interprovincial-comparison-2024>.
- Mallory, Darby, Chris Bruckert, Hanya Ismail, and Darcy Santor. *Beyond the Breaking Point: Violence against Saskatchewan's Education Sector Workers*. (Ottawa, ON: University of Ottawa, 2024). [https://drive.google.com/file/d/1l11qAZJpRvaa\\_OX8-Vgn\\_Rlzke3l3c9T/view](https://drive.google.com/file/d/1l11qAZJpRvaa_OX8-Vgn_Rlzke3l3c9T/view).
- McMahon, Susan D., Frank C. Worrell, Linda A. Reddy, Andrew Martinez, Dorothy Espelage, Ron A. Astor, Eric M. Anderman, et al. "Violence and Aggression against Educators and School Personnel, Retention, Stress, and Training Needs: National Survey Results." *American Psychologist* (2024).
- Ministry of Education. "Considerations for Program Planning." 2024, no. December 10. (2024). Accessed June. <https://www.dcp.edu.gov.on.ca/en/program-planning/considerations-for-program-planning/health-and-safety>.
- National Education Association. "Trauma-Informed Practices." (September 2023). Accessed 5 December 2024. <https://www.nea.org/professional-excellence/student-engagement/tools-tips/trauma-informed-practices>.
- Olivier, Elizabeth, Michel Janosz, Alexandre J. S. Morin, Isabelle Archambault, Steve Geoffrion, Sophie Pascal, Julie Goulet, Alain Marchand, and Linda S. Pagani. "Chronic and Temporary Exposure to Student Violence Predicts Emotional Exhaustion in High School Teachers." *Journal of School Violence* 20, no. 2 (2021/04/03 2021): 195-211. <https://doi.org/10.1080/15388220.2021.1875841>.
- Ontario, Ministry of Education. Education Finance Information System (EFIS), Multiple Years. ———. "Policy/Program Memorandum 120: Reporting Violent Incidents to the Ministry of Education." (16 May 2011). <https://www.ontario.ca/document/education-ontario-policy-and-program-direction/policyprogram-memorandum-120>.
- . "Policy/Program Memorandum 145: Progressive Discipline and Promoting Positive Student Behaviour." (17 October 2018). <https://www.ontario.ca/document/education-ontario-policy-and-program-direction/policyprogram-memorandum-145>.
- . Responsive Record to FOI Request #Edu-240052, Number of Violent Incidents by Board, 2013-2014 to Incomplete 2022-2023. (24 May 2024).

- Ontario, Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development, and Ministry of Education Ontario. Workplace Violence in School Boards: A Guide to the Law. (King's Printer for Ontario, 2023). <https://files.ontario.ca/mlitsd-workplace-violence-in-school-boards-guide-en-2023-11-23.pdf>.
- Organization, World Health. "Social Determinants of Health." 2024. [https://www.who.int/health-topics/social-determinants-of-health#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/social-determinants-of-health#tab=tab_1).
- OSSTF/FEESO. "Ford Government Trying to Hide Significant Cuts to Education Funding." (29 April 2024). [https://www.osstf.on.ca/-/media/Provincial/Documents/News/media-releases/2024-apr-osstf-feeso-core-education-funding-response-final.ashx?sc\\_lang=en-CA](https://www.osstf.on.ca/-/media/Provincial/Documents/News/media-releases/2024-apr-osstf-feeso-core-education-funding-response-final.ashx?sc_lang=en-CA).
- . From Special Needs to Special Rights: Report from Osstf/Feeso's Symposium on Inclusive Education. (Toronto: May 2023). [https://www.osstf.on.ca/-/media/Provincial/Documents/Publications/research-studies/studies/en\\_from-special-needs-to-special-rights\\_report-from-osstf-feeso-symposium-on-inclusive-education.ashx?la=en-CA](https://www.osstf.on.ca/-/media/Provincial/Documents/Publications/research-studies/studies/en_from-special-needs-to-special-rights_report-from-osstf-feeso-symposium-on-inclusive-education.ashx?la=en-CA).
- . Safer Schools Now Memorandum. (2024). <https://drive.google.com/drive/folders/1scZQyPA11TQZ7UQx-71yBLdBGg3ZZvm->.
- People for Education. Access to Special Education in Ontario Schools: The Gaps and Challenges. (Toronto: 2024). [https://peopleforeducation.ca/wp-content/uploads/2024/05/Access-to-Special-Education-In-Schools\\_3June.pdf](https://peopleforeducation.ca/wp-content/uploads/2024/05/Access-to-Special-Education-In-Schools_3June.pdf).
- Perry (Arbitrator), Trisha. "Unreported: The New Brunswick Teachers' Federation and His Majesty in Right of Province of New Brunswick as Represented by the Department of Finance and Treasury Board (Department of Education and Early Childhood Development)." October 11 2024.
- Rosati, Angie, and Jacqueline Lynch. "Professional Learning on the Neuroscience of Challenging Behavior: Effects on Early Childhood Educators' Beliefs and Practices." [In English]. *Early Childhood Education Journal* 51, no. 2 (2023): 235-45. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10643-021-01301-2>.
- Sanders, Jane E. "I Think the Teachers Should Really Connect More with the Students': The Influence of Systemic Racism, Inequity, School, and Community Violence on Connection for High School Students Who Are Suspended or Expelled." *Youth & Society* 56, no. 7 (2024): 1191-211. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0044118X231226396>.
- Santor, Darcy, Chris Bruckert, and Kyle McBride. Facing the Facts: The Escalating Crisis of Violence against Elementary School Educators in Ontario. University of Ottawa (Ottawa ON: 2019). [https://storage.googleapis.com/wzukusers/user-34885059/documents/5d7385ad9dae29pZVnXP/educator\\_violence\\_final\\_report\\_2019.pdf](https://storage.googleapis.com/wzukusers/user-34885059/documents/5d7385ad9dae29pZVnXP/educator_violence_final_report_2019.pdf).
- Spadafora, N., E. Al-Jbouri, and A. A. Volk. "Are Child and Adolescent Students More Uncivil after Covid-19?". *School Psychology* (2024).
- Tranjan, Ricardo. "Inflation-Adjusted School Funding Is down \$1,200 Per Student since the Ford Government Came to Power." *The Monitor*. (18 April 2023). <https://monitormag.ca/articles/inflation-adjusted-school-funding-is-down-1-200-per-student-since-the-ford-government-came-to-power/>.

———. “Ontario’s Core Education Funding Has Dropped by \$1,500 Per Student since 2018.” (2024). Accessed May 3, 2024. <https://www.policyalternatives.ca/news-research/ontarios-core-education-funding-has-dropped-by-1500-per-student-since-2018/>.

Workplace Safety and Insurance Board. Responsive Record to FOI Request #Wsib-24-164: Violence-Related Injuries in Education, 2013-2023. (17 May 2024).

WSIB Ontario. Fippa Access Request #24-164, 2024.



Ontario Secondary School Teachers' Federation  
Fédération des enseignantes-enseignants  
des écoles secondaires de l'Ontario  
60 Mobile Drive, Toronto, Ontario M4A 2P3

TEL 416.751.8300  
TEL 1.800.267.7867  
FAX 416.751.3394  
[www.osstf.on.ca](http://www.osstf.on.ca)

