

Les enjeux organisationnels contribuant à l'invisibilité de la violence envers les éducatrices en service de garde scolaire

Mariève Pelletier, Professeure

Imane Lahrizi, Professeure

Samantha Barriault, Étudiante au doctorat et
professionnelle de recherche

École de counseling et d'orientation
Université Laval

Marc Gagnon, Conseiller en santé et sécurité du travail

CSQ

Recherche financée par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) 2024-2026

Équipe de recherche

Mariève Pelletier, chercheure principale

Imane Lahrizi, co-chercheure

Émilie Giguère, co-chercheure

Nathalie Jauvin, collaboratrice

Samantha Barriault, étudiante au doctorat

Véronique Dion, étudiante au doctorat

Marie-Ève Audy, étudiante à la maîtrise

Anaïs Gamache, étudiante au baccalauréat

Ariane Drolet, étudiante à la maîtrise

Miguel Roy, étudiant au baccalauréat

Collaborateur et collaboratrices

Marc Gagnon, CSQ

Annie Charland, FEESP-CSN

Audrey Larouche, FEESP-CSN





Qu'est-ce que la violence au travail?

« Ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre »

Bureau international du travail, 2019

Ce traité reconnaît notamment que la violence au travail:

- Peut constituer **une violation** ou **une atteinte** aux droits humains, mettant en péril l'égalité des chances et est **inacceptable et incompatible** avec le travail décent
- Nuit à la **santé** psychologique, physique et sexuelle, à la **dignité** et à l'environnement familial et social de la personne
- Nuit aussi à la **qualité des services publics** et peut empêcher en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail
- Est **incompatible** avec la promotion de milieux de travail durables et a un **impact négatif** sur l'organisation du travail, les relations au travail, la motivation du personnel, etc.

Il reconnaît également que:

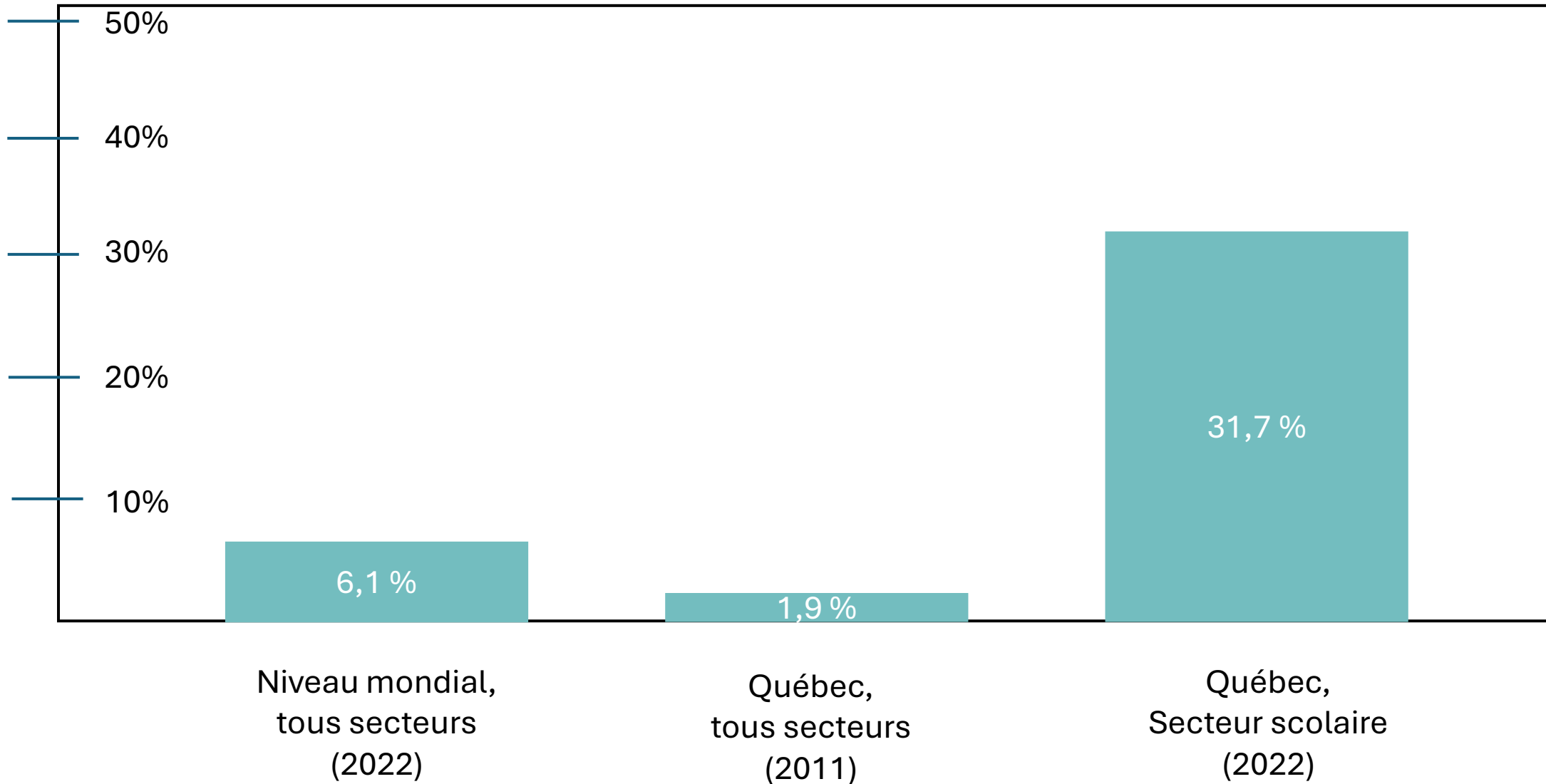
- **Tous les acteurs** du monde du travail doivent éviter la violence, la prévenir et la combattre
- Une **approche inclusive, intégrée** et tenant compte des considérations de genre est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail
- Une **culture du travail** fondée sur le respect mutuel et la dignité de l'être humain aux fins de la **prévention de la violence** est importante

Droit à un travail sans violence

Traité de l'organisation
internationale du travail
(2019)



Violence physique au travail en chiffres



Violence physique dans le secteur scolaire

- L'un des secteurs les plus touchés par la violence physique au travail dans le monde (OIT, 2016).
- Au Canada, en hausse constante depuis 1983 (Montgomery, 2019).
- Au Québec, représente 23% des réclamations pour des accidents de travail (CNESST, 2023).

Dans les écoles primaire et secondaires au Québec (Pelletier et al., 2025):

				Personnel de soutien		
Violence physique 2021-2022	Personnel Cadre	Personnel professionnel	Personnel enseignant	Technique-paratechnique	Administratif	Manuel
Oui	27,8%	20,3%	28,2%	47,2%	7,9%	14,2%
Rarement	13,7%	9,6%	15,8%	13,3%	4,4%	6,4%
De temps en temps	11,7%	6,7%	8,7%	18,9%	2,0%	4,9%
Souvent-très souvent	2,5%	4,0%	3,5%	14,9%	1,5%	2,8%

An abstract graphic on the left side of the slide. It features a large red shape in the upper left, a yellow circle with a brushstroke effect in the lower left, and a teal circle in the lower right. The shapes overlap and are set against a white background.

Une recherche en réponse à une demande du milieu

Personnel de soutien en milieu scolaire CSN
et CSQ

Le projet de recherche

- Recherche qualitative
- Objectif:
 - Mieux comprendre comment l'organisation du travail influence les situations de violence physique perpétrées par des élèves du primaire à l'égard d'éducatrices en services de garde scolaire au Québec et les effets sur leur santé mentale.
- 33 éducatrices de services de garde scolaire rencontrées en entrevue individuelle (323 intéressées à participer!)
- Première phase d'analyse terminée

An abstract graphic on the left side of the slide. It features three overlapping shapes: a large red shape at the top left, a yellow circle with a brushstroke-like border at the bottom left, and a teal shape at the bottom right. The red shape is partially obscured by the yellow circle, which is partially obscured by the teal shape.

Résultats

Les éducatrices ont eu le courage de raconter les situations de violence et les problèmes qu'elles rencontrent, il faut maintenant avoir le courage de les entendre...

Des situations de violence fréquentes et récurrentes

- Des gestes de violence très variés sur une base régulière, parfois quotidienne :
 - coups de poing, coups de pied, morsures, lancement d'objets, etc.
- Des situations de violence extrême à l'occasion, qui entraînent des traumatismes.
- Certains contextes sont plus propices aux situations de violences:
 - Début d'année scolaire
 - Moments de transition
 - Situations de jeu libre

Témoignage

« Il y en a un [élève], c'est une quarantaine de coups que j'ai reçu sur le corps. La direction qu'on avait avant, elle fermait les yeux sur la violence. Cet élève-là, c'est un élève que j'avais un beau lien avec, mais quand il voyait noir, il perdait complètement le contrôle, il en était dangereux. Il a blessé en quelques mois six adultes. Il y a plusieurs adultes qui voulaient même plus rentrer travailler à cause de cet élève-là, parce qu'on avait trop peur de ce qui allait arriver. C'est d'une violence assez extrême, je vais t'avouer que j'ai rarement vu ça. Puis, il était juste en 3^{ème} année. »

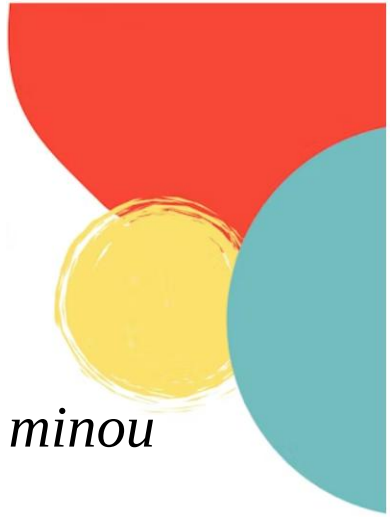


Un contexte de travail marqué par de l'instabilité et une charge de travail importante

- Pénurie de personnel qui touche non seulement les personnes enseignantes, mais aussi les éducatrices
- Conditions de travail sous-optimales comme les faibles salaires, les contrats occasionnels et à temps partiel et les horaires atypiques et coupés
 - Attraction et rétention difficiles
- Recours à du personnel ne disposant pas de formation dans le domaine éducatif:
 - Interventions parfois inadéquates
 - Répartition de la charge de travail parfois inégale,
- Pas ou peu d'accès à des ressources spécialisées pour les élèves à besoin particuliers
- Ratios élèves-éducatrice souvent très élevés, grands groupes, souvent hétérogènes
- Changements constants (composition des groupes, nombre d'élèves, locaux, etc.)

Témoignage

« Nous autres, tout ce qui est accident, on doit le gérer. Fait qu'on doit gérer le petit minou qui se désorganise. On a peut-être eu un accident avec une dent cassée ou j'ai déjà eu un bras cassé, des fractures, des choses comme ça. On doit gérer ça au travail, ça fait que des fois, c'est des événements où le petit minou qui a été violent, qui a frappé l'autre, que l'autre saigne, bien il faut que tu gères celui qui saigne, mais en même temps, il faut que tu gères celui qui se désorganise et que tu gères tous ceux qui sont curieux, qui vont tous voir celui qui saigne à côté. C'est énormément de gestion. »



Une collaboration limitée avec le personnel enseignant

- Des horaires différents, donc des interrelations peu fréquentes
- Une hiérarchie des statuts qui teintent les rapports sociaux:
 - Des relations et des collaborations parfois difficiles
 - Une coupure nette entre le service de garde et l'école
- Un manque de communication à propos des élèves
 - Incohérence ou désorganisation dans les façons d'intervenir

Témoignage

À la suite d'un événement de violence survenu au service de garde, l'éducatrice explique qu'elle pas eu l'information concernant le plan d'intervention de l'élève:

« Ça aurait été bien que les éducatrices le sachent, parce que si on est tous cohérent dans la même technique, bien l'élève n'aura pas à s'habituer à 3-4 interventions différentes. »



Un soutien insuffisant de l'employeur

- La scission école-service de garde est aussi ressentie dans les relations avec la direction
 - Relations parfois presque inexistantes
 - Manque d'informations à propos des élèves
 - Manque de formation sur la violence
 - Impression que la violence est normalisée, voire banalisée
-
- Pour celles qui bénéficient d'un soutien de leur direction, il s'agit d'un facteur de protection important.

Témoignage

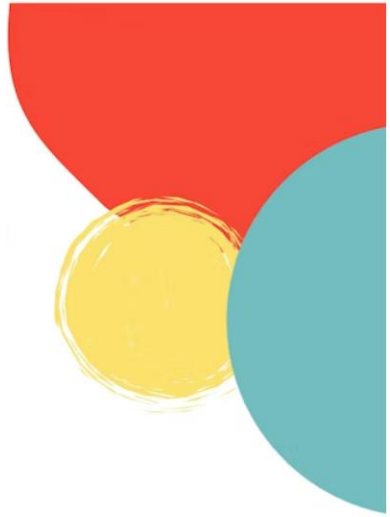
« La direction, elle se fermait les yeux sur cet élève-là. Ça fait peur. Puis moi ce qui me fâchait quand je la rencontrais, à chaque fois, elle me disait : « Ouais, mais le père est coopérant. » Même si le père est coopérant, ça reste que son enfant, en ce moment, il est dangereux pour les autres. Il est dangereux autant pour les élèves qu'il est dangereux pour les adultes. Mais moi, c'est la réponse qu'elle me donnait, elle banalisait énormément la violence. »



Un manque de reconnaissance qui blesse

- Un sentiment de non-reconnaissance qui transcende les récits.
- Se manifeste de différentes façons, par exemple:
 - On ne les informe pas des enjeux vécus par les élèves
 - Elles ne sont pas consultées pour les plans d'intervention
 - Elles ont l'impression de devoir quémander pour utiliser une salle de classe
 - Elles ont l'impression qu'on leur décharge un enfant en crise sans explication, ni soutien
 - Elles se font blesser au travail et aucune action n'est prise...
- Se reflète aussi dans les procédures formelles, comme les cotes et les ratios

Témoignage



« Mettons, un souper de Noël bien des fois ils [les autres collègues de l'équipe-école] oublient de nous inviter, parce qu'on n'est pas sur les mêmes heures de travail qu'eux autres, fait qu'on est porté à nous oublier. Ils font un 4 à 5, un 4 à 7. Bien entre 4 et 6 heures, on travaille. C'est toutes des choses comme ça, ils font plein d'affaires entre eux autres, ils sont, tout le monde est intégré dans ça, sauf nous, parce qu'on n'a pas les mêmes heures de travail qu'eux. Fait qu'on est porté à être oubliés, nous autres. »

Un travail exigeant avec peu de ressources



Quelques impacts pour les éducatrices

- Sentiment de sécurité menacé...plusieurs ont peur.
- Sentiment de ne pas avoir de pouvoir d'agir sur leur situation...les causes sont extérieures (société, parents, etc), donc elles n'ont pas de pouvoir sur cette violence.
- Sentiment de non-reconnaissance...de leur valeur comme travailleuses, voire comme personne.

Parce qu'on ne dit rien,
qu'on n'entend rien
et qu'on ne voit rien,
la violence demeure
invisible...



Témoignage

« La profession est pas reconnue, ça fait qu'on se sent rabaissées. On sait que notre travail est en bas de l'échelle, dans la petite échelle du bas. La violence je vous dirais, on est rendu à un stade où elle est présente régulièrement et ça fait tellement partie de notre quotidien que des fois, on va banaliser. »



Pour agir sur la violence au travail:

Globalement

- Adopter une approche SST systémique, inclusive et collective
- Développer des orientations et des outils adaptés aux différents contextes de travail et de types de violence
- Documenter les situations de violence et suivre son évolution
- Mettre en place et appliquer des politiques pertinentes
- Établir des mécanismes de contrôle et d'enquête efficaces
- Garantir l'accès à du soutien pour les victimes
- Prévoir des sanctions et les respecter
- Élaborer et diffuser des outils et de la formation

Spécifiquement

- Augmenter la fréquence des contacts avec les éducatrices
- Questionner et être à l'écoute des situations de violence
- Encourager la déclaration des incidents
- Ouvrir des discussions sur la violence
- Informer et impliquer les éducatrices dans les suivis des élèves
- Revoir les ratios et la répartition des groupes
- Partager les locaux, collaborer avec les éducatrices
- Offrir des formations pertinentes



Merci à toutes les
éducatrices en
services de garde
scolaire qui ont
généreusement
livrées leur
témoignage