

En partenariat avec:



# INSTRUMENT MOBILISATION-CVI

GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT À L'INTENTION

DE LA DIRECTION D'ÉTABLISSEMENT

ET DU PERSONNEL SCOLAIRE POUR UN CLIMAT

SÉCURITAIRE, POSITIF ET BIENVEILLANT



**Renseignements généraux**

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

1035, rue De La Chevrotière, 21<sup>e</sup> étage

Québec (Québec) G1R 5A5

Téléphone : 418 643-7095

Ligne sans frais : 1 866 747-6626

Ce document peut être consulté sur le site Web du Ministère :

**[education.gouv.qc.ca](http://education.gouv.qc.ca)**.

© Gouvernement du Québec

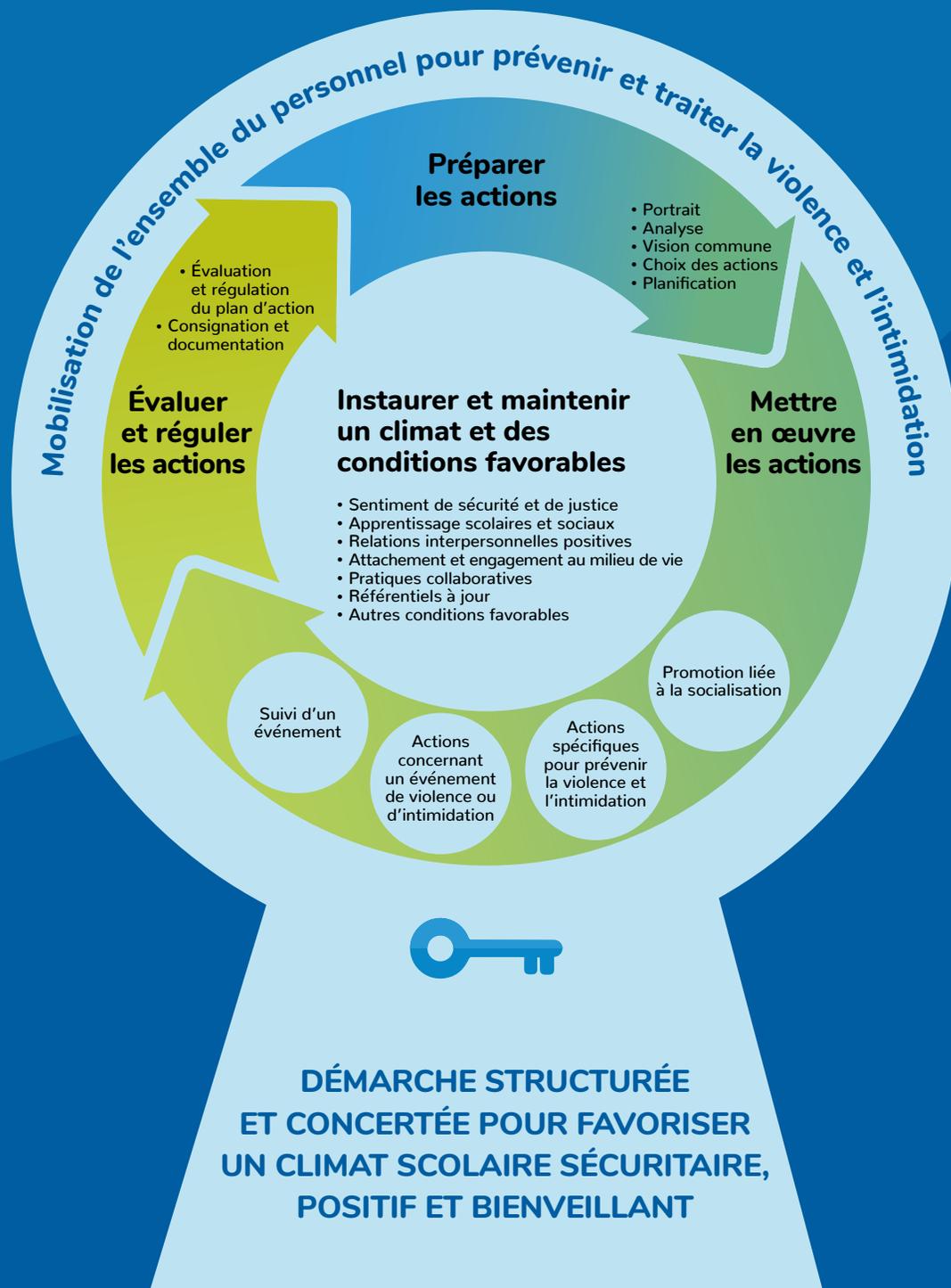
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

ISBN 978-2-550-86503-2 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020

# TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
<b>1</b> L'INSTRUMENT MOBILISATION-CVI	4
<b>2</b> IMPLICATION DE L'ÉCOLE	6
<b>2.1 Démarche de passation</b> .....	6
2.1.1 Adhésion et fonctionnement.....	6
2.1.2 Procédure.....	7
<b>3</b> ANALYSE DES RÉSULTATS	8
<b>3.1 Avantage de la forme numérique/interactive</b> .....	9
3.1.1 Lecture des résultats.....	9
<b>4</b> SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT	13
<b>5</b> RESSOURCES ET RÉFÉRENCES	15
CONCLUSION	16



L'image qui précède représente la démarche structurée et concertée que l'équipe du Plan d'action pour prévenir et traiter la violence à l'école du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a développée, dès 2008, en étroite collaboration avec la Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif de l'Université Laval. La schématisation est issue d'une collaboration avec le Centre de recherche appliquée en instrumentation de l'enseignement.

# INTRODUCTION

La qualité du climat scolaire ainsi que la présence ou non de certaines conditions dans l'école ont des effets significatifs sur l'efficacité des actions entreprises. La recherche démontre que le fait de s'appuyer sur des données recueillies dans une école pour déterminer les priorités d'action de cette dernière constitue une pratique efficace pour favoriser un milieu sécuritaire, positif et bienveillant. Depuis l'adoption du projet de loi n° 56, *Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école*, les écoles utilisent différents sondages pour établir un portrait de situation en vue de préciser leurs interventions et d'établir leur plan d'action annuel en matière de lutte contre l'intimidation et la violence.

L'instrument Mobilisation-CVI<sup>1</sup> a été développé pour permettre aux directions d'établissement et aux équipes-écoles d'avoir une meilleure connaissance de l'état du climat de leur milieu. Cet instrument se distingue des autres utilisés par les écoles pour évaluer leur situation concernant la prévention et la réduction de la violence, car il permet au personnel scolaire d'un établissement de dresser un portrait complet du climat qui règne dans leur milieu (relations, sécurité, niveaux de collaboration professionnelle, etc.) et des nombreuses conditions permettant la mise en œuvre des pratiques reconnues efficaces par la recherche. Par ailleurs, si cet instrument permet d'obtenir une vision et une compréhension approfondies du climat, de l'organisation et de la mobilisation au sein d'un milieu, il ne fournit pas un portrait des manifestations de la violence dans l'école ni des perceptions du climat et de la vie scolaire par les élèves ou les parents. D'autres instruments complémentaires à celui-ci tels que le SEVEQ<sup>2</sup>, le QES<sup>3</sup> et le TTFM<sup>4</sup> sont recommandés pour obtenir un tel portrait.

La validation de l'instrument a été réalisée en collaboration avec le Groupe de recherche appliquée sur la socialisation, l'intimidation et la violence à l'école (GRASIVÉ), qui regroupe notamment des professeurs-chercheurs de l'Université de Montréal. De nombreux éléments qui font l'objet du sondage s'appuient sur la connaissance des pratiques efficaces et des conditions favorables, reconnue par la recherche, pour l'instauration d'un climat scolaire, positif et bienveillant. D'autres éléments du questionnaire se rapportent à des dispositions précises de la *Loi sur l'instruction publique* (LIP) et de la *Loi sur l'enseignement privé* (LEP) depuis l'adoption en 2012 de la *Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence*. La démarche proposée dans ce guide s'inspire également des travaux menés par l'équipe du dossier Climat scolaire, violence et intimidation du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) depuis 2008. Ce guide vise à aider les directions d'établissement et leur personnel scolaire à analyser les résultats qui leur sont transmis à la suite de la passation du questionnaire. Au terme de l'analyse, par l'équipe-école, des forces, des défis et des priorités, l'école devrait être en mesure de cibler des objectifs et de mettre en place des pratiques reconnues efficaces ou prometteuses par la recherche.

1. L'instrument Mobilisation-CVI a fait l'objet d'une étude de validation de contenu et de construit par une équipe de chercheurs de l'Université de Montréal, composée de François Bowen, Éric Morissette et Caroline Levasseur.
2. Cet instrument vise à dresser un portrait de la violence dans les écoles primaires et secondaires et à suivre le phénomène au fil des ans. Le projet est mené par l'Équipe de recherche sur la sécurité et la violence dans les écoles québécoises (SEVEQ). Les écoles qui souhaitent utiliser ce questionnaire peuvent en obtenir une version française ou anglaise.
3. Le Questionnaire sur l'environnement socioéducatif (QES) est un outil d'évaluation qui permet de tracer le portrait d'une école en ce qui a trait au climat scolaire, aux problèmes et aux pratiques éducatives. Ce questionnaire est disponible en version française et anglaise.
4. *Tell Them From Me* (TTFM) est un questionnaire qui permet de mesurer l'engagement et le bien-être des élèves. Il peut être utilisé auprès des élèves, des parents et des enseignants pour identifier les points forts et les domaines à améliorer.

# 1

## L'INSTRUMENT MOBILISATION-CVI

Les résultats obtenus grâce à l'instrument Mobilisation-CVI permettent de guider la direction d'un établissement ainsi que son personnel dans la mise en œuvre d'actions visant notamment à :

- promouvoir la mission *Socialiser* du Programme de formation de l'école québécoise, en bonifiant et en consolidant différents plans d'action (plan de lutte contre l'intimidation et la violence, projet éducatif);
- favoriser l'instauration d'un climat scolaire sécuritaire, positif et bienveillant en s'appuyant sur un portrait de situation;
- dégager une vision commune et des leviers pour favoriser la mobilisation de tous les acteurs scolaires selon une démarche structurée et concertée;
- instaurer des pratiques efficaces, durables et inclusives relativement aux éléments suivants : climat scolaire; mobilisation du personnel; sentiments de justice et de sécurité; apprentissages scolaires et sociaux; relations interpersonnelles des adultes; attachement et engagement au milieu de vie; et pratiques collaboratives.





Un questionnaire en ligne permet de recueillir les perceptions de l'ensemble du personnel scolaire concernant : les différentes composantes du climat scolaire et les conditions de mobilisation du milieu pour mener à bien les actions soutenant le développement social harmonieux de tous les élèves; et la prise en compte de leurs besoins diversifiés dans le but de promouvoir le vivre-ensemble. L'ensemble des questions est réparti dans différentes sections établies selon la « **démarche structurée et concertée pour favoriser un climat scolaire sécuritaire, positif et bienveillant**<sup>5</sup> ». Il s'agit des sections suivantes :

### 1. Climat et vie scolaire

Ces questions portent sur les perceptions qu'ont les adultes de la capacité de l'équipe-école à créer un milieu de vie positif bienveillant et sécuritaire et à se donner des conditions organisationnelles pour mieux prévenir et traiter la violence et l'intimidation et pour favoriser le vivre-ensemble.

### 2. Mobilisation

Ces questions concernent les conditions d'un projet rassembleur, mobilisateur et efficace. La capacité de mobilisation du personnel, qui est à la base d'une intervention efficace et structurée à l'égard du phénomène de la violence à l'école, est conditionnelle à l'instauration de certaines conditions.

### 3. Préparation des actions

Ces questions sont au cœur du plan d'action pour prévenir la violence et intervenir dans les situations de violence et d'intimidation. Elles permettent de dégager une vision commune et de cibler les conditions à instaurer.

### 4. Mise en œuvre

Ces questions visent à identifier les types d'interventions à maintenir ou à renforcer. La mise en œuvre des interventions définies dans le plan d'action constitue la réalisation concrète des moyens prévus pour y parvenir. Cette étape est essentielle pour l'atteinte des objectifs du plan d'action.

### 5. Régulation des actions

Ces questions portent sur la régulation des actions par de bonnes stratégies de communication au sein de l'équipe-école en vue de maintenir la mobilisation du personnel et la pérennité du plan d'action.

5. La démarche structurée et concertée est le fruit des travaux de l'équipe du Plan d'action pour prévenir et traiter la violence à l'école (MEES) depuis 2008 en étroite collaboration avec la Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif de l'Université Laval. La schématisation de cette démarche qui se trouve en page couverture est issue d'une collaboration avec le Centre de recherche appliquée en instrumentation de l'enseignement.

# 2

## IMPLICATION DE L'ÉCOLE

Certaines conditions favorisent la réalisation d'un projet rassembleur et efficace. Compte tenu de l'importance qu'ont l'adhésion et l'engagement de l'ensemble du personnel tout au long de la démarche structurée et concertée pour assurer un climat scolaire sécuritaire, positif et bienveillant, la mobilisation de tout un chacun est donc au cœur de ce processus.

### 2.1 Démarche de passation

#### 2.1.1 Adhésion et fonctionnement

Comme ce questionnaire permet d'évaluer les pratiques et le climat de l'école, il est suggéré d'attendre quelques mois après la rentrée avant de s'engager dans cette démarche. La direction de l'établissement peut utiliser cet instrument de façon autonome avec son personnel entre les mois de décembre et juin de chaque année scolaire. Elle est invitée à présenter ses intentions à l'ensemble du personnel pour solliciter son adhésion et sa participation. Voici quelques points importants à considérer pour bien préparer l'équipe-école :

- **La participation de tous les membres du personnel est importante.**  
La participation de toute l'équipe-école permet d'obtenir un portrait représentatif du milieu scolaire qui tient compte de l'avis de tous ses membres, y compris ceux qui sont plus réservés.
- **Le questionnaire est rempli en ligne (durée de 30 à 40 minutes).**  
Il peut être rempli à partir de divers appareils (ordinateur, tablette ou téléphone intelligent). Il est recommandé de réserver du temps pour cet exercice, par exemple lors d'une journée pédagogique. À ce sujet, la direction aura déjà indiqué, dans la fiche d'inscription, la plage horaire prévue pour la passation.
- **Le questionnaire est complètement anonyme.**  
Aucune donnée personnelle n'est demandée. De plus, le système informatisé assure la non-traçabilité de l'appareil utilisé. Cela garantit l'anonymat aux membres du personnel et leur permet de répondre tout à fait librement.
- **Les résultats obtenus appartiennent à l'école.**  
Les résultats sont transmis à la direction de l'école ou à la personne responsable de la mise en œuvre du projet.
- **L'analyse des résultats doit se faire avec les membres de l'équipe-école.**  
Ayant une excellente connaissance de leur milieu, les membres du personnel (équipe-école, comité et direction) sont les personnes les mieux placées pour étudier les résultats, prioriser les actions et cibler les moyens à mettre en œuvre. Pour chacune des sections du questionnaire, le personnel aura déjà été invité à identifier des priorités.
- **L'accompagnement pour l'analyse des résultats par une ressource de la commission scolaire ou par l'agent de soutien régional est fortement encouragé.**

## 2.1.2 Procédure

### ÉTAPE 1

La direction de l'école doit communiquer son intention à l'adresse suivante :

<https://www.mobilisationcvi.ca>

### ÉTAPE 2

Sur la page d'accueil, la direction est invitée à remplir une fiche d'inscription dans laquelle elle transmettra les informations nécessaires pour démarrer la démarche de passation.

### ÉTAPE 3

La direction recevra une confirmation de son inscription ainsi qu'un courriel type à l'intention de son personnel pour présenter le projet et le questionnaire à son équipe. Elle pourra adapter le courriel proposé à sa guise. Deux hyperliens se trouveront à la toute fin du courriel proposé au personnel de l'établissement. L'un d'eux mènera au questionnaire et le second permettra d'avoir accès au *Guide d'accompagnement de la direction d'établissement et du personnel scolaire pour un climat sécuritaire, positif et bienveillant* (le présent document).

### ÉTAPE 4

Au terme du processus de passation, fixé par la direction lors de l'inscription, le rapport sera envoyé à la direction sous la forme d'un hyperlien. Ce rapport sera disponible via le Web, de façon interactive. Il pourra également être sauvegardé en format PDF, en tout ou en partie.

On peut enregistrer et imprimer le rapport en format PDF en procédant comme suit : utiliser la fonction *Imprimer* du navigateur Internet à l'aide de la commande *Ctrl P*; cliquer sur la commande *Destination* ou *Imprimante*; et choisir, dans ce menu, la commande *Enregistrer en format PDF*. En cliquant sur la commande *Enregistrer*, la version qui est ouverte dans le navigateur à ce moment sera sauvegardée sur le bureau. Le rapport entier ou certaines parties de celui-ci pourront être imprimées par la suite.



# 3

## ANALYSE DES RÉSULTATS

Pour faciliter une première réflexion à l'égard des résultats, les directions d'établissement pourraient faire appel à une personne-ressource, telle qu'un agent pivot, un agent de soutien régional ou toute autre personne qualifiée pour guider le processus de réflexion en prévision d'une présentation à l'équipe-école.

Par la suite, il est recommandé de prévoir un moment avec le comité-école pour prendre connaissance des résultats et éventuellement approfondir cette analyse avec l'ensemble du personnel. Ce travail est l'occasion de mettre en valeur les actions déjà accomplies et de déterminer les aspects à améliorer.

Au terme de la passation, les données recueillies en ligne à l'aide du questionnaire permettent de produire un rapport selon différents formats :

- La version **numérique/interactive** facilite le processus d'analyse ainsi que l'animation visant à présenter les résultats. Cette version peut être sauvegardée intégralement ou par sections en **format PDF**, puis imprimée. La direction de l'école peut ainsi obtenir une version complète ou abrégée selon ses besoins.
- La **grille d'analyse Mobilisation-CVI** (format Word), accessible par un hyperlien contenu dans la version numérique/interactive du rapport, facilite l'analyse des résultats présentés dans le rapport et permet de planifier les actions selon un échéancier.

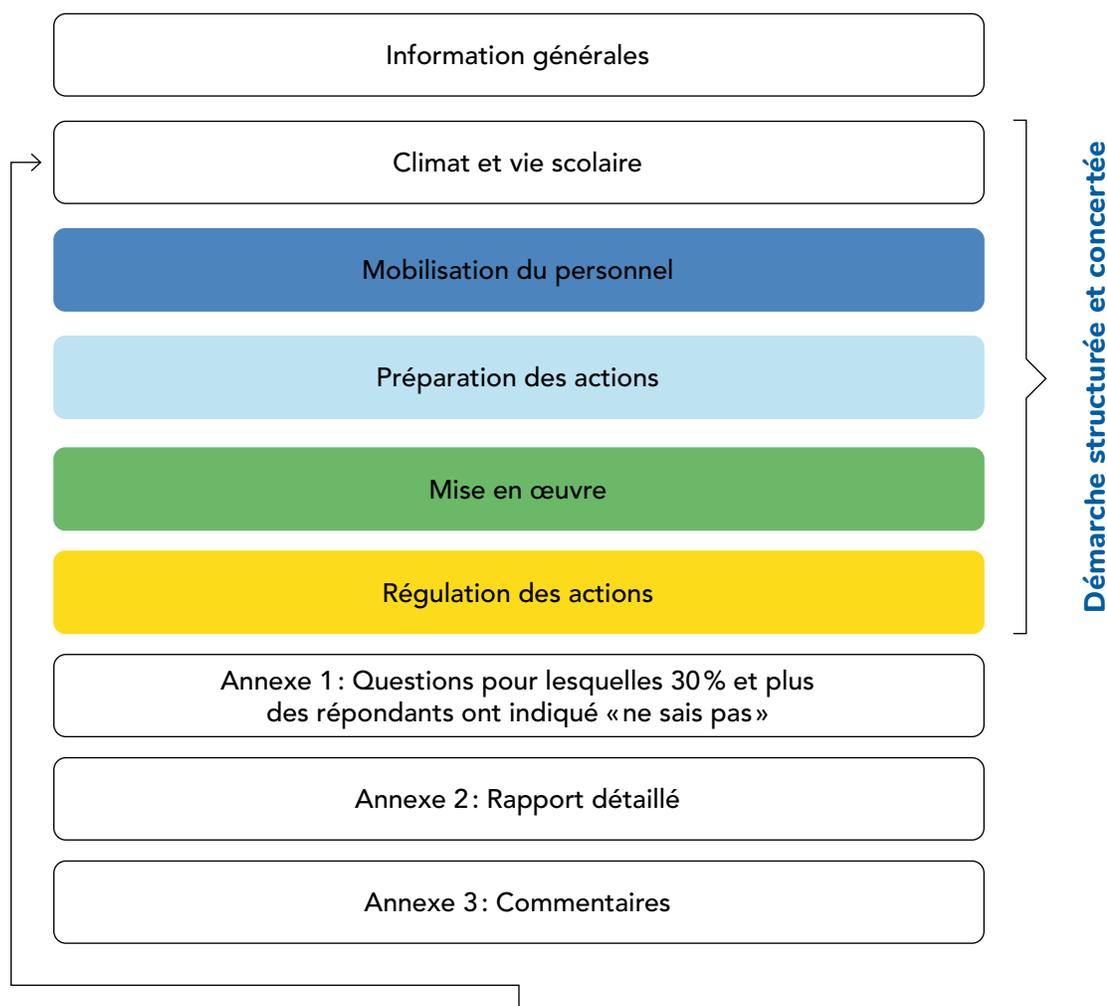


## 3.1 Avantage de la forme numérique/interactive

Le rapport sous forme numérique/interactive permet d'accroître l'efficacité du travail lors de l'analyse et de la présentation des résultats. La direction peut partager ce rapport avec une personne-ressource de son établissement ou de sa commission scolaire qui pourra l'accompagner dans sa lecture ainsi qu'avec les membres du comité de travail de l'école.

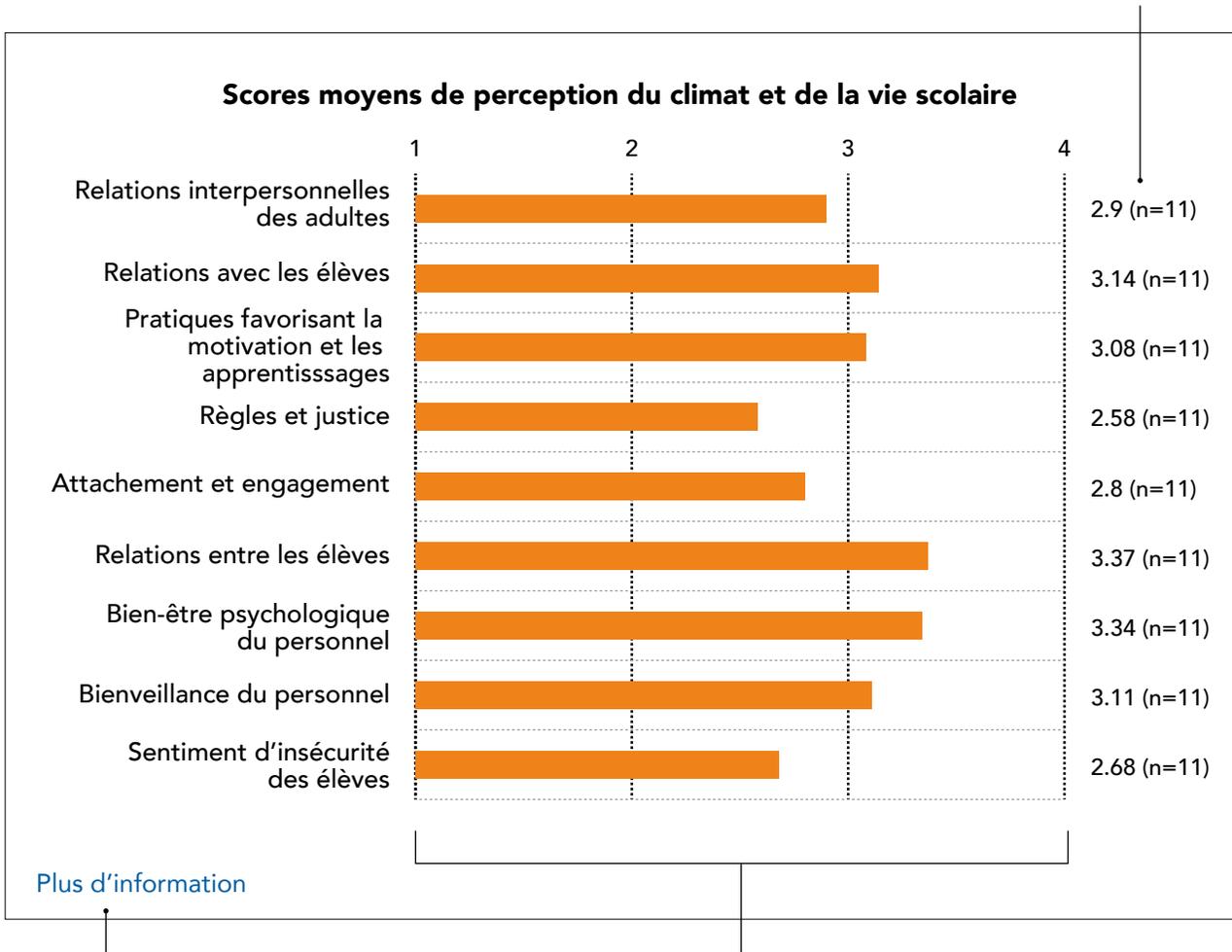
### 3.1.1 Lecture des résultats

Le rapport numérique/interactif facilite la démarche d'analyse. Un simple clic permet d'obtenir des détails pour chacune des sections.



À titre d'exemple, en cliquant sur l'onglet « Climat et vie scolaire », on peut voir un premier tableau où sont énumérés les différents regroupements de questions propres à cette section et nécessaires pour dégager des constats significatifs.

Le «n» indique le nombre de personnes ayant répondu à l'énoncé en donnant une réponse autre que « Ne sais pas ». Si plus de 30 % des répondants ont répondu « ne sais pas » à une question, cette information sera identifiée en rouge.



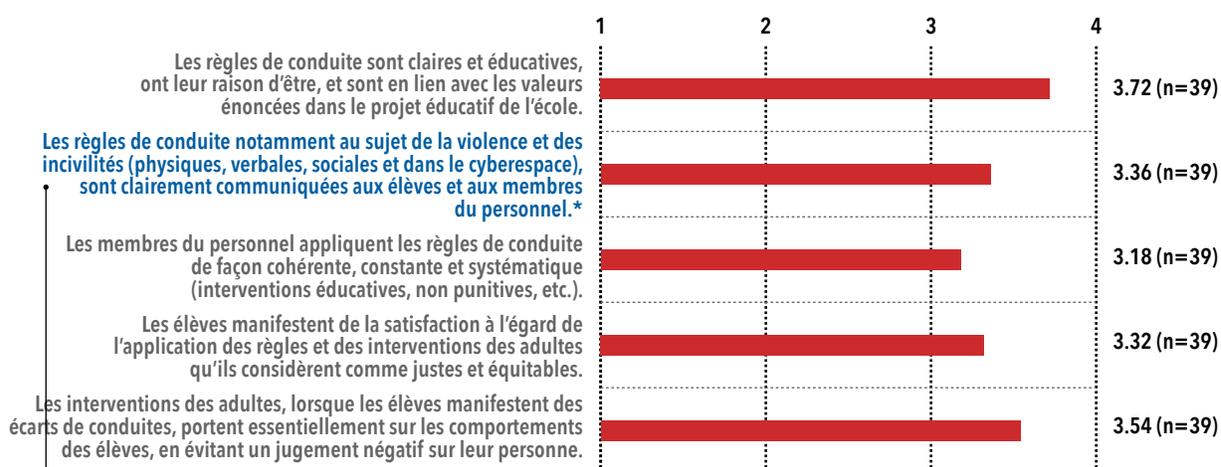
En cliquant sur « **plus d'information** », on accède à l'ensemble des questions, de chaque regroupement.

**Échelles 1 à 4 (bande orange)**: Les scores représentent les moyennes obtenues pour différents regroupements d'items du questionnaire. En général :

- un score **supérieur à 3** traduit une perception très favorable de la part des répondants;
- un score **inférieur à 2** traduit une perception défavorable de la part des répondants.

## Climat et vie scolaire

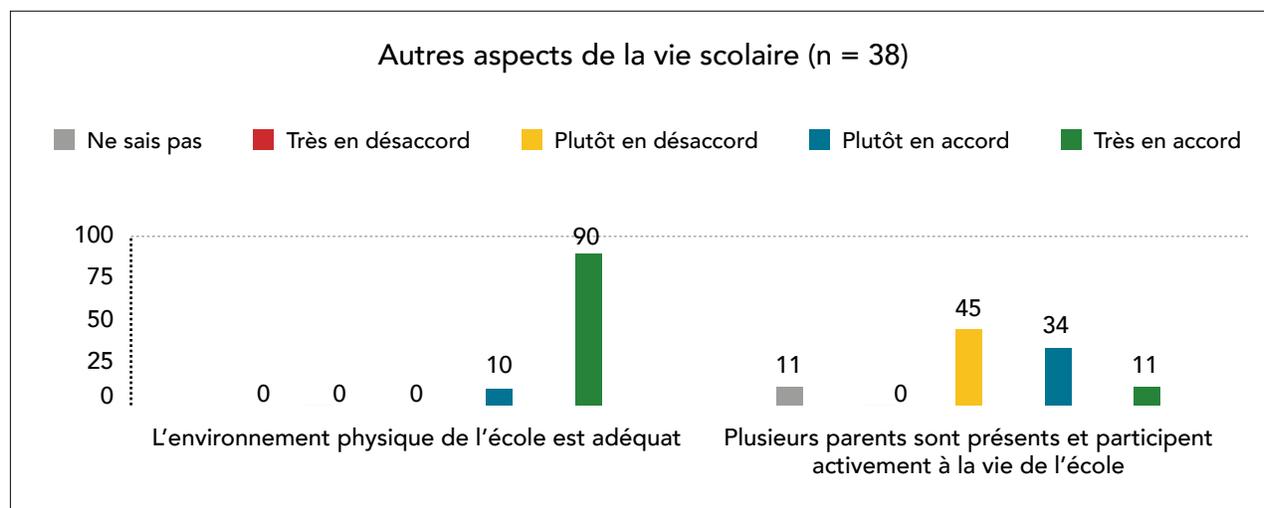
### Règles et justice



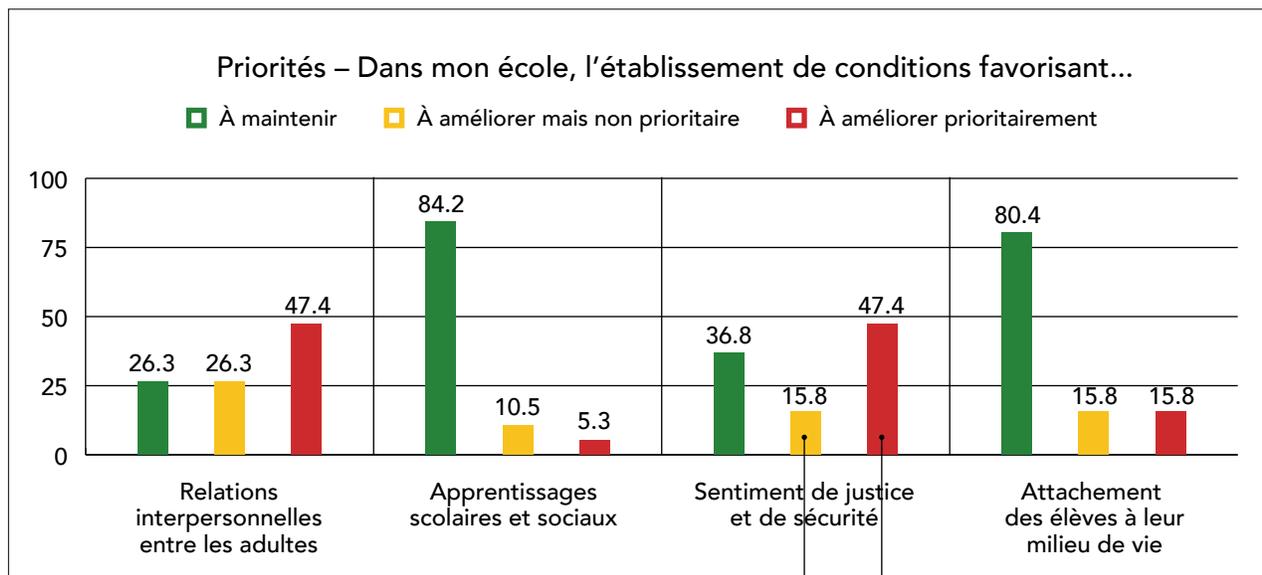
En cliquant sur « **plus d'information** », on accède à chacune des questions du regroupement propre à une section. Les questions en bleu font référence à des articles de la Loi sur l'instruction publique et de la Loi sur l'enseignement privé.

Différentes sections comportent des questions traitées de façon individuelle de sorte que les réponses sont présentées plutôt sous forme d'histogramme. Exemple :

### Relation entre les élèves et sentiment de sécurité (n = 39)



Au terme de chaque section, les priorités déterminées par les répondants (histogrammes) permettent de cibler les éléments que le personnel juge prioritaires (sous forme de pourcentage).



Il est suggéré de regrouper les proportions « **À améliorer, mais non prioritaire** » et « **À améliorer prioritairement** » pour mieux identifier les priorités de travail.

## ANNEXES ET HYPERLIEN

Certaines informations peuvent s'avérer utiles et complémentaires à l'analyse des résultats. Elles sont réparties dans trois annexes et accessible par un hyperlien, qui sont en fait les dernières sections de la version numérique/interactive :

- L'annexe 1: Questions pour lesquelles 30% et plus des répondants ont indiqué « ne sais pas »**

L'information que contient cette annexe permet de cibler et de regrouper les éléments au sujet desquels les membres du personnel possèdent moins d'information. Ces éléments gagneraient à être connus et compris pour faciliter la mobilisation du personnel et la mise en œuvre des actions.
- L'annexe 2: Rapport détaillé**

Cette annexe permet d'obtenir de l'information très précise au regard de chacune des questions. Les réponses aux questions sont présentées selon des échelles de pourcentage.
- L'annexe 3: Commentaires**

Cette annexe contient tous les commentaires faits par les membres du personnel.
- Grille d'analyse**

Une [grille d'analyse \(en format Word\)](#) est jointe au rapport sous la forme d'un hyperlien pour faciliter la démarche d'analyse avec l'équipe-école ou le comité de travail déjà en place.

# 4

## SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT

Au Québec, depuis l'adoption du projet de loi n° 56, les dispositions de la Loi sur l'instruction publique (LIP) et la Loi sur l'enseignement privé (LEP) encadrent le soutien qui doit être offert aux élèves. Les écoles doivent se donner des conditions pour mieux prévenir et traiter la violence et l'intimidation à l'école, favoriser l'inclusion de tous les élèves et promouvoir le vivre-ensemble. Pour les écoles du secteur public, la commission scolaire doit soutenir les directions de ses écoles au regard de la lutte contre la violence et l'intimidation (LIP, art. 210.1) et favoriser l'inclusion de tous les élèves. Des personnes-ressources (ex. : agents de soutien régionaux, agents pivots) peuvent contribuer à l'élaboration du plan d'action en proposant des ressources, des formations ou de l'accompagnement en complémentarité avec le processus d'analyse des résultats. L'école peut aussi compter sur le soutien de partenaires externes (chercheurs, organismes de la communauté, etc.).

Parce qu'elles sont établies à partir des caractéristiques propres à chaque école, les actions qui sont axées sur la socialisation ou sur la prévention et le traitement de l'intimidation et de la violence ainsi que les actions qui favorisent le vivre-ensemble peuvent varier d'une école à l'autre. Toutefois, certaines connaissances et pratiques prometteuses sur la question peuvent être généralisées et agir comme leviers lors de la mise en place d'un tel processus.



### Voici quelques exemples illustrant le soutien des écoles par la commission scolaire :

- prise de position claire de la commission scolaire concernant l'importance du vivre-ensemble de même que la prévention et le traitement de la violence et l'intimidation dans ses établissements;

---

- mise en place d'un comité au sein de la commission scolaire en collaboration avec des directions, des enseignants, des professionnels, des membres du personnel de soutien et des partenaires pour soutenir les besoins de ses écoles relativement au climat scolaire et à la prévention et au traitement de la violence;

---

- élaboration d'un plan d'action « commission scolaire » pour soutenir les besoins de ses écoles quant au climat scolaire, au vivre-ensemble ainsi qu'à la prévention et au traitement de la violence;

---

- désignation d'une personne responsable du dossier relatif au climat scolaire et à la prévention et au traitement de la violence au sein de la commission scolaire, qui veillera à la mise en œuvre du plan d'action;

---

- développement et mise en œuvre d'un plan de formation continu du personnel scolaire concernant le climat scolaire, le vivre-ensemble ainsi que la prévention et le traitement de la violence;

---

- diffusion d'informations concernant les actions liées au climat scolaire, au vivre-ensemble et à la prévention et au traitement de la violence, qui favorisent notamment le réseautage et le partage de l'expertise développée au sein de l'organisation;

---

- collaboration avec des partenaires en ce qui a trait au climat scolaire, au vivre-ensemble ainsi qu'à la prévention et au traitement de la violence.



Certaines conditions s'avèrent favorables lorsqu'une équipe s'engage dans une démarche pour favoriser un climat scolaire sécuritaire, positif et bienveillant. Le recours à une démarche structurée et concertée et à un accompagnement adéquat s'avère un modèle efficace, en accord avec la mise en place d'un plan d'action.

### Quelques exemples :

- la mise sur pied d'un comité école ayant la responsabilité de promouvoir la mission *Socialiser* et d'assurer la mise en œuvre et l'actualisation du plan de lutte;

---

- la mise à jour des référentiels;

---

- l'expérience et la stabilité du personnel;

---

- la formation et l'accompagnement du personnel;

---

- le soutien de la commission scolaire.

# 5

## RESSOURCES ET RÉFÉRENCES

L'école dispose de plusieurs référentiels à prendre en compte lors de l'élaboration d'un plan d'action de façon qu'ils soient en accord avec le contexte et la culture existante du milieu.

La démarche d'analyse proposée par l'instrument Mobilisation-CVI peut s'appuyer sur certains référentiels ou encore en cibler d'autres à revoir. Voici quelques exemples :

- les valeurs de l'école en ce qui a trait à l'inclusion et au vivre-ensemble;
- les règles de conduite de l'école;
- le plan de surveillance stratégique;
- les mesures de sécurité des lieux;
- les mesures universelles et ciblées comprenant des actions soutenant les apprentissages sociaux et émotionnels des élèves;
- Le document destiné aux parents qui explique le plan de lutte;
- L'accompagnement et le soutien offert aux élèves suspendus ou expulsés.



# CONCLUSION

La recherche démontre qu'un lien très fort existe entre le climat scolaire, la qualité des apprentissages et la réussite. L'instauration de conditions favorisant un climat scolaire sécuritaire, positif, bienveillant, inclusif et exempt de violence est donc essentielle et contribue à promouvoir la mission *Socialiser* du Programme de formation de l'école québécoise.

Il importe donc de mettre en œuvre des pratiques efficaces, durables et inclusives à l'égard du climat scolaire, de la mobilisation du personnel, des sentiments de justice et de sécurité, des apprentissages scolaires et sociaux, des relations interpersonnelles des adultes, de l'attachement au milieu de vie, de l'engagement à l'égard de celui-ci et des pratiques collaboratives. Le fait d'impliquer tous les membres du personnel scolaire permet d'autant plus de passer d'une culture de la passivité (essentiellement en réaction aux événements) à une culture de l'engagement, qui produit des retombées positives et durables.

L'instrument Mobilisation-CVI favorise l'instauration d'un climat scolaire sécuritaire, positif et bienveillant en s'appuyant sur un portrait de situation qui vise à dégager une vision commune et des leviers pour favoriser la mobilisation de tous les acteurs scolaires selon une démarche structurée et concertée. Des ressources, telles que les agents de soutien régionaux ou les agents pivots, peuvent également accompagner les membres du personnel scolaire tout au long du processus, notamment en leur proposant des ressources, des formations ou de l'accompagnement en complémentarité avec le processus d'analyse des résultats.



EDUCATION.GOUV.QC.CA

Éducation  
et Enseignement  
supérieur

Québec 