



Évaluation de la mesure 12 du Plan d'action concerté
pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation
2020-2025 : *S'engager collectivement pour une société
sans intimidation* qui vise à poursuivre le déploiement
des agentes et agents de soutien régionaux climat,
violence et intimidation (ASR-CVI)

RAPPORT D'ÉVALUATION

Juin 2025

Coordination et rédaction

Direction de l'évaluation de programme et de la gestion des risques
Direction générale de la conformité, des enquêtes et de l'évaluation de programme

Collaboration

Direction des services éducatifs complémentaires

Pour information

Renseignements généraux
Ministère de l'Éducation
1035, rue De La Chevrotière, 18^e étage
Québec (Québec) G1R 5A5
Téléphone : 418 643-7095
Ligne sans frais : 1 866 747-6626

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation

ISBN 978-2-555-01537-1 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

25-101-10_w1

Table des matières

Liste des tableaux	II
Liste des figures	III
Liste des acronymes et des sigles.....	V
1 Introduction	1
2 Présentation de la mesure	2
2.1 Contexte et raison d'être	2
2.1.1 Raison d'être	3
2.1.2 Objectifs poursuivis par la mesure.....	4
2.1.3 Nature de l'intervention.....	4
2.1.4 Intrants	5
2.1.5 Activités de mise en œuvre	6
2.1.6 Extrants	8
2.1.7 Effets attendus	8
3 Stratégie d'évaluation.....	10
3.1 Objectifs de l'évaluation.....	10
3.1.1 Questions d'évaluation	10
3.1.2 Méthodologie.....	11
3.2 Limites et contexte de l'évaluation	13
4 Présentation des résultats.....	16
4.1 Évaluation de la mise en œuvre	16
Sommaire des observations	16
4.1.1 Mise en œuvre	17
4.2 Évaluation de la pertinence et de la cohérence	35
Sommaire des observations	35
4.2.1 Pertinence	35
4.2.2 Cohérence	40
4.3 Évaluation de l'efficacité perçue	46
Sommaire des observations	46
4.3.1 Efficacité perçue.....	46
5 Discussion	60
6 Conclusion.....	67
Bibliographie	69

Liste des tableaux

Tableau 1 : Pourcentage d’ETC répartis par région pour l’année scolaire 2023-2024.....	6
Tableau 2 : Exemples d’action en fonction des quatre mandats des ASR-CVI.....	7
Tableau 3 : Les questions d’évaluation.....	10
Tableau 4 : Répartition du nombre de répondants selon la fonction occupée.....	13
Tableau 5 : Répartition des répondants selon leur niveau de connaissance de la mesure 12.....	17
Tableau 6 : Perception des répondants sur la connaissance des objectifs et des orientations de la mesure selon la fonction occupée.....	18

Liste des figures

Figure 1 : Répartition du budget alloué ventilé de 2021-2022 à 2023-2024	5
Figure 2 : Répartition des répondants selon le niveau de contact direct avec les ASR	19
Figure 3 : Répartition des répondants selon le niveau de service dont ils ont bénéficié de la part des ASR-CVI	19
Figure 4 : Répartition des répondants qui bénéficient des services des ASR-CVI, selon la durée	20
Figure 5 : Répartition des répondants selon leur niveau d'accord par rapport à la coordination effectuée par le Ministère entre les différentes parties	21
Figure 6 : Perception des répondants concernant l'efficacité perçue de la communication entre les différentes parties.....	22
Figure 7 : Répartition des répondants selon le niveau d'accord concernant l'efficacité des canaux de communication du Ministère	23
Figure 8 : Proportion de répondants selon le niveau d'accord par rapport au soutien du Ministère pour le déploiement de la mesure	24
Figure 9 : Proportion de répondants selon le niveau d'accord concernant la satisfaction à l'égard de la mise en œuvre de la mesure 12	25
Figure 10 : Proportion des répondants selon le niveau d'accord concernant la satisfaction du déploiement des ASR-CVI.....	27
Figure 11 : Perception concernant la satisfaction en lien avec l'amélioration des pratiques.....	27
Figure 12 : Perception des répondants sur le niveau d'accord relatif à la facilité à mettre en œuvre les dispositions légales de la LIP	28
Figure 13 : Perception des répondants selon leur niveau d'accord concernant le nombre de formations réalisées	29
Figure 14 : Perception concernant l'adaptation des outils de prévention de la violence et de l'intimidation développés	30
Figure 15 : Perception concernant un possible chevauchement entre le rôle et les responsabilités des ASR-CVI et des responsables du dossier CVI (agents pivots)	31
Figure 16 : Perception concernant la complémentarité des rôles et des responsabilités des ASR-CVI et des responsables du dossier CVI (agents pivots)	32
Figure 17 : Proportion des répondants selon le niveau d'accord concernant l'apport d'une valeur ajoutée de l'accompagnement fourni par la mesure 12 pour répondre aux besoins.....	36
Figure 18 : Proportion des répondants selon le niveau d'accord concernant la pertinence des activités mises en œuvre en lien avec l'amélioration des pratiques	37
Figure 19 : Perception de l'adéquation entre l'intervention de la mesure 12 et les besoins identifiés dans la région.....	38
Figure 20 : Répartition des répondants en fonction de leur niveau d'accord concernant le soutien adapté aux besoins particuliers selon la durée du soutien	39

Figure 21 : Perception concernant la pertinence et la valeur ajoutée de la mesure selon la durée à laquelle le répondant bénéficie du soutien	40
Figure 22 : Niveau d'accord concernant la cohérence des actions du Ministère à travers le déploiement des ASR-CVI avec les besoins de l'organisation	41
Figure 23 : Niveau d'accord concernant la cohérence de la mesure 12 avec les objectifs et les orientations des CSS ou des CS.....	42
Figure 24 : Perception concernant la pertinence des projets développés par l'ASR-CVI dans le cadre des activités de recherche et développement pour les CSS ou les CS	43
Figure 25 : Perception par rapport à la contribution de la mesure 12 à une meilleure conformité avec les prescriptions légales	43
Figure 26 : Perception relative au fait que l'accompagnement des ASR-CVI contribue à maintenir un climat sain, sécuritaire et positif dans les écoles	48
Figure 27 : Proportion des répondants selon le niveau d'accord concernant la contribution de la mesure 12 dans l'amélioration des plans de lutte au regard des exigences de la LIP	48
Figure 28 : Proportion des répondants selon le niveau d'accord concernant les avantages significatifs apportés par la mesure dans la lutte contre l'intimidation	49
Figure 29 : Perception des répondants selon le niveau d'accord concernant l'efficacité des actions mises en œuvre par la mesure 12.....	49
Figure 30 : Perception concernant la mise en œuvre rigoureuse des dispositions de la LIP relative à l'intimidation dans les établissements scolaires.....	50
Figure 31 : Répartition des répondants selon le niveau d'accord de l'efficacité de la mesure 12 dans la promotion d'un climat scolaire positif et bienveillant	50
Figure 32 : Perception concernant la contribution de la mesure à faire diminuer la violence et l'intimidation dans les établissements scolaires des CSS ou des CS.....	51
Figure 33 : Perception des répondants selon le niveau d'accord concernant la contribution de la mesure à faire en sorte qu'il soit plus facile pour tous de signaler des faits de violence ou d'intimidation.....	52
Figure 34 : La mesure 12 a contribué à une baisse des demandes adressées aux services publics liés à la violence et à l'intimidation (intervention policière, services du CIUSS, etc.) dans les établissements scolaires des CSS ou des CS	52
Figure 35 : Perception concernant la collaboration des ASR-CVI des diverses régions travaillant dans les activités de recherche et de développement en violence et en intimidation.....	54
Figure 36 : Niveau d'accord concernant l'aspect innovant des projets développés dans le cadre des activités de recherche et développement.....	55
Figure 37 : Niveau d'accord concernant une amélioration significative des compétences en recherche et innovation	55
Figure 38 : Perception concernant la contribution de la mesure à une meilleure prise de conscience de la problématique de la violence et de l'intimidation dans les établissements	56
Figure 39 : Connaissance de l'existence d'un groupe relais	57
Figure 40 : Perception concernant l'apport du groupe relais dans la région aux efforts pour prévenir et contrer l'intimidation	58

Liste des acronymes et des sigles

ASR-CVI	Agent de soutien régional climat, violence et intimidation
ASRSE	Agent de services régionaux de soutien et d'expertise
CSS	Centre de services scolaire
CS	Commission scolaire
CIUSSS	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
DEPGR	Direction de l'évaluation de programme et de la gestion des risques
DSEC	Direction des services éducatifs complémentaires
EQRS	Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022
ETC	Équivalent temps complet
LIP	<i>Loi sur l'instruction publique</i>
LEP	<i>Loi sur l'enseignement privé</i>
MEQ	Ministère de l'Éducation du Québec (Ministère)
RR	Responsable régional
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal

1 Introduction

Dans le cadre du Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation 2020-2025, le gouvernement s'est engagé, par la mise en œuvre de 26 mesures, à assurer un climat scolaire sain, sécuritaire et positif pour tous. La mesure 12, inscrite dans ce plan d'action, vise à poursuivre le déploiement des agentes et agents de soutien régionaux climat scolaire, violence et intimidation (ASR-CVI). Ces agentes et agents ont pour mission d'accompagner le réseau scolaire dans le maintien d'un climat scolaire sain, sécuritaire et positif.

Conformément à la Politique ministérielle de suivi et d'évaluation de programme, l'évaluation de cette mesure est inscrite dans le Plan pluriannuel d'évaluation du ministère de l'Éducation (Ministère). L'objectif de cette évaluation est de fournir un soutien à la prise de décision concernant la mesure 12, en obtenant des informations déterminantes sur sa mise en œuvre, sa pertinence ainsi que sa cohérence et son efficacité.

La Direction des services éducatifs complémentaires (DSEC) a mandaté la Direction de l'évaluation de programme et de la gestion des risques (DEPGR) pour mener cette évaluation. Les travaux visent à soutenir la réflexion et la prise de décision en vue de l'amélioration ou de la réorientation de la mesure quant au déploiement des ASR-CVI.

Ce rapport présente les résultats de l'évaluation de la mesure 12. Il fournit des analyses détaillées sur la mise en œuvre, la pertinence, la cohérence et l'efficacité des actions entreprises. Il met également en lumière les facteurs facilitants et les obstacles rencontrés, et offre ainsi des pistes d'amélioration pour renforcer et optimiser le déploiement des ASR-CVI.

Divers acteurs concernés par la mesure ont été consultés au moyen d'un sondage et lors d'entrevues de groupe. Ce rapport d'évaluation présente donc le contexte, une description de la mesure, la stratégie d'évaluation adoptée ainsi que les résultats obtenus, puis se conclut par une discussion des résultats.

2 Présentation de la mesure

2.1 Contexte et raison d’être

Issue du Plan d’action concerté pour prévenir et contrer l’intimidation et la cyberintimidation 2020-2025¹, intitulé « S’engager collectivement pour une société sans intimidation », la mesure 12 vise à accompagner le réseau scolaire dans le maintien d’un climat sain, sécuritaire et positif.

La mesure prévoit le déploiement d’agentes et d’agents de soutien régionaux (ASR-CVI) pour répondre à des particularités régionales et à des besoins précis concernant la lutte contre l’intimidation et la violence. Ces agentes et agents soutiennent l’action en matière de prévention et de traitement de la violence à l’école, en prenant en compte la réalité et les besoins régionaux. Ils favorisent ainsi l’instauration d’un climat sécuritaire, inclusif et ouvert à la richesse de la diversité dans l’ensemble des centres de services scolaires (CSS) et commissions scolaires (CS).

Dans le cadre de la lutte contre l’intimidation, il est essentiel de comprendre que chaque région a sa propre réalité en ce qui a trait aux dynamiques sociales, économiques, culturelles et éducatives, ce qui peut influencer directement les formes et les intensités de l’intimidation et de la violence rencontrées.

Les caractéristiques géographiques et démographiques de chaque région, telles que la densité de population, l’urbanisation ou la ruralité, sont des éléments à ne pas négliger dans le déploiement des ASR-CVI. Dans chaque région, les CSS et les CS peuvent avoir des besoins et des défis particuliers en matière de prévention et de gestion de l’intimidation, en fonction de leur taille, de la composition de leurs classes et de leur clientèle scolaire. C’est pourquoi le contexte propre à la mesure 12, qui vise à répondre à des besoins régionaux, repose sur la reconnaissance du fait que les défis liés à l’intimidation varient d’une région à l’autre au Québec. Dans cette section, le contexte entourant cette mesure sera présenté ainsi que sa raison d’être, ses objectifs et la nature de l’intervention. Les intrants, les activités de mise en œuvre, les extrants et les effets attendus de la mesure 12 seront détaillés, ce qui permettra d’en dresser un portrait complet.

Dans le contexte de la mesure 12, les CSS et les CS sont accompagnés dans l’application de l’article 75.1 de la *Loi sur l’instruction publique* (LIP), qui oblige les conseils d’établissement à adopter un plan de lutte contre l’intimidation et la violence, lequel vise à prévenir et à contrer toutes formes de violence envers les élèves, le personnel enseignant et le personnel scolaire.

¹ [Plan d’action concerté pour prévenir et contrer l’intimidation et la cyberintimidation 2020-2025 \(Québec.ca\)](#)

2.1.1 Raison d'être

Les comportements de violence et d'intimidation à l'école sont au centre des préoccupations du Ministère depuis plusieurs années, comme en témoigne l'attention soutenue portée à cette problématique. Ce phénomène continue d'affecter aussi bien les jeunes que les adultes, et ce, tout au long de leur parcours scolaire et dans différents lieux, lesquels varient selon l'âge des élèves (Gouvernement du Québec, 1999). Le rapport méthodologique de *l'Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022* (EQRS), publié en 2024, met en lumière une prévalence inquiétante de ces phénomènes au Québec. Environ 13 % des personnes âgées de 12 ans et plus ayant fréquenté une école ou un établissement primaire, secondaire, collégial ou universitaire ont été victimes d'intimidation ou de cyberintimidation au cours de l'année précédant l'étude (EQRS, 2024)². Les données mettent en évidence des disparités significatives, avec des taux plus élevés chez les jeunes de 12 à 17 ans ainsi que chez certains groupes populationnels distincts (communauté LGBTQ+ et personnes ayant une incapacité, par exemple³).

En effet, comme l'indiquent les données de l'EQRS 2024, environ le quart (27 %) des personnes âgées de 12 à 17 ans ont vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation dans un contexte scolaire. Il y aurait donc quatre fois plus d'incidents liés à l'intimidation dans les écoles secondaires que dans les écoles de métiers ou de formation professionnelle, où 7,2 % des personnes en ont été victimes. La proportion pour les cégeps est de 7,6 %, et elle est de 3,4 % pour les universités. Les Autochtones et les minorités visibles, les personnes qui ont une « incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes » et celles dont le revenu est faible sont également touchées davantage par l'intimidation et la cyberintimidation, d'après ce que révèle l'étude. Selon le *Portrait de la violence dans les établissements d'enseignement au Québec : changements entre 2013 et 2019*, publié en 2020 (Beaumont et al., 2020), les agressions au primaire se produisent principalement sur le terrain de l'école, dans le quartier, au gymnase ou sur le chemin de l'école. En revanche, au secondaire, elles ont lieu principalement dans la salle des casiers, les corridors, sur le terrain de l'école ou dans le quartier.

Selon l'article 13 de la *Loi sur l'instruction publique* (L.R.Q., c. I-13.3), l'intimidation est définie ainsi :

« Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser. »

L'intimidation et la cyberintimidation peuvent entraîner de graves conséquences, telles que dépression, anxiété, automutilation, problèmes de concentration en classe, troubles du sommeil, problèmes de poids et décrochage scolaire.

² Communiqué de presse (EQRS) [Plus d'une personne sur dix a vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation au Québec en 2022](#)

³ Portrait à partir de *l'Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022 – L'intimidation et la cyberintimidation au Québec* (Québec.ca)

Les CSS et les CS sont souvent confrontés à des difficultés dans la mise en œuvre de stratégies efficaces de prévention et de lutte contre la violence ainsi que dans l’ajustement des plans de lutte de façon conforme aux exigences légales. En parallèle, les membres des personnels éducatif et administratif voient s’intensifier leurs besoins de formation et d’accompagnement afin d’être en mesure de répondre adéquatement aux situations de violence et d’intimidation et de maintenir un climat scolaire sain, sécuritaire et inclusif.

2.1.2 Objectifs poursuivis par la mesure

La mesure 12 a pour objectif principal d’accompagner les CSS et les CS dans la mise en œuvre des plans de lutte contre l’intimidation et la violence, conformément aux exigences de la LIP, en fournissant un soutien, des ressources adaptées et des formations ciblées pour contribuer à un environnement scolaire sain, sécuritaire et propice à l’apprentissage pour tous les élèves.

Pour l’atteinte de cet objectif général, plusieurs objectifs ont été définis de manière à structurer et à guider les actions à entreprendre :

- Soutenir et accompagner les CSS et les CS afin d’améliorer leur capacité à répondre efficacement aux exigences légales en matière de lutte contre l’intimidation et la violence.
- Poursuivre les activités de recherche et de développement en lien avec la prévention et la lutte contre l’intimidation en milieu scolaire.
- Collaborer au développement de l’expertise nationale en matière de prévention de l’intimidation et de la violence.
- Mettre sur pied et piloter un groupe relais incluant des partenaires du milieu communautaire pour consolider et mettre en œuvre les actions CVI dans l’école et la collectivité.

2.1.3 Nature de l’intervention

La mesure 12 consiste d’abord à financer les salaires des ASR-CVI chargés de soutenir les actions en matière de prévention de la violence et de l’intimidation à l’école, en prenant en compte la réalité et les besoins régionaux. De manière précise, cette enveloppe sert à supporter les dépenses admissibles, telles que le financement des salaires des ASR-CVI et le paiement de leurs déplacements aux niveaux régional et national. Elle permet également de réaliser des ateliers de prévention organisés par les groupes relais régionaux et de soutenir l’organisation des rencontres avec ces derniers. En outre, cette intervention contribue à organiser des activités pour tous les CSS, les CS et les écoles de la région qui participent au développement de l’expertise.

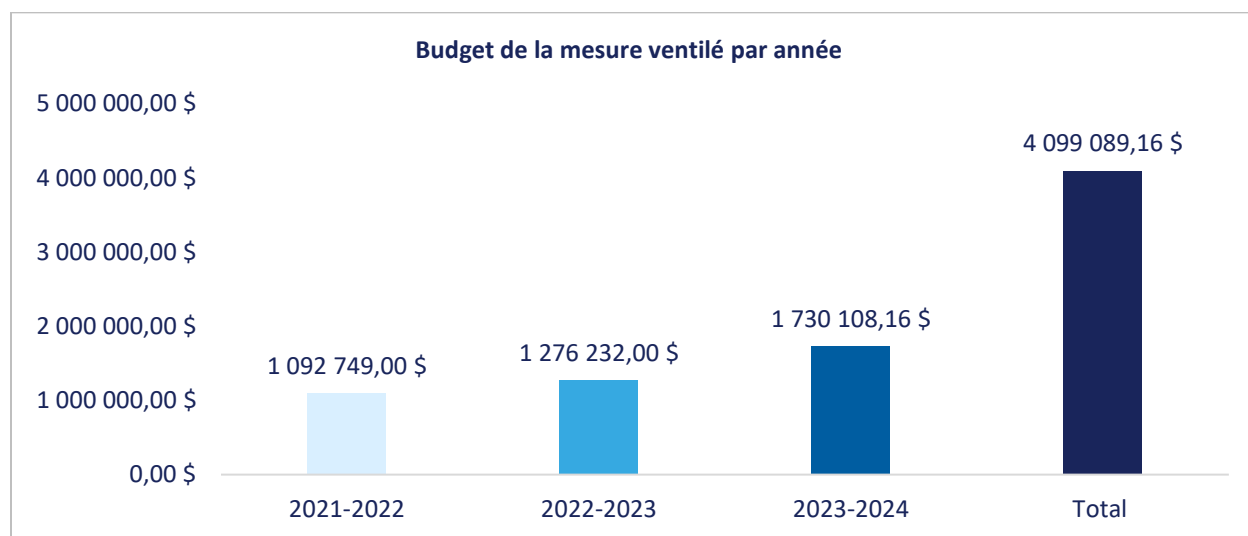
Les actions envisagées doivent contribuer à renforcer la capacité des CSS et des CS à répondre efficacement aux exigences légales en matière de lutte contre l’intimidation et la violence, tout en encourageant la recherche et le développement pour améliorer les pratiques de prévention en milieu scolaire. Ces actions doivent également collaborer au développement d’une expertise nationale en

matière de prévention de l'intimidation et de la violence, en favorisant le partage des meilleures pratiques. Enfin, elles incluent la création et la coordination de groupes relais impliquant les partenaires communautaires pour consolider et mettre en œuvre les actions CVI dans les écoles et la collectivité.

2.1.4 Intrants

Dans le cadre du Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation 2020-2025, une enveloppe de 6,5 M\$ est allouée à la mesure 12 sur une durée de cinq ans.

Figure 1 : Répartition du budget alloué ventilé de 2021-2022 à 2023-2024



Sources : Documents internes de la Direction des services éducatifs et complémentaires.

2.1.4.1 Ressources humaines

Le tableau 1 présente la répartition en pourcentage des équivalents temps complet (ETC) par région pour l'année scolaire 2023-2024. Cette répartition illustre la distribution des ressources humaines allouées aux différentes régions pour soutenir la mise en œuvre de la mesure 12. Les pourcentages indiquent la proportion de personnel pour chaque région, proportion reflétant les besoins particuliers et les priorités locales en matière de prévention et d'intervention.

Le pourcentage de tâche de chaque ASR-CVI destiné au dossier Climat scolaire, violence et intimidation est variable d'une région à l'autre. Le réseau scolaire anglophone (commissions scolaires) est soutenu par deux ASR-CVI qui se partagent la tâche en se répartissant les commissions scolaires anglophones du Québec, tandis que les Premières Nations sont soutenues par un ASR-CVI.

Tableau 1 : Pourcentage d’ETC répartis par région pour l’année scolaire 2023-2024

Régions	% national
Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec	1 X 50 %
Bas-Saint-Laurent	1 X 100 %
Capitale-Nationale	1 X 100 %
Chaudière-Appalaches	1 X 100 %
Côte-Nord	1 X 20 % + 1 X 40 %
Estrie	1 X 100 %
Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine	1 X 100 %
Laval/Lanaudière/Laurentides	1 X 100 %
Mauricie/Centre-du-Québec	1 X 60 %
Montérégie	1 X 100 %
Montréal	1 X 100 %
Outaouais	1 X 100 %
Réseau des Premières Nations et Inuit	1 X 60 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	1 X 100 %
Secteur anglophone	1X 60 % + 1 X 40 %

Sources : Documents internes de la Direction des services éducatifs et complémentaires.

2.1.5 Activités de mise en œuvre

Les activités de mise en œuvre de la mesure 12 impliquent trois principaux acteurs, qui ont chacun des rôles et des responsabilités explicites.

Le Ministère assure la gestion de l’allocation budgétaire de 6,5 millions de dollars sur une période de cinq ans, selon les modalités prévues dans l’entente de service. Le Ministère fournit aux ASR-CVI un soutien continu par l’intermédiaire de l’équipe Climat scolaire, violence et intimidation de la Direction des services éducatifs complémentaires, en s’assurant que celle-ci dispose des ressources nécessaires pour mener à bien sa mission et que les orientations ministérielles sont respectées.

Conformément à l’entente de service, l’organisme (CSS/CS) réalise plusieurs activités administratives; notamment, il présente au ministre un plan d’action régional et un plan d’action individuel pour chaque ressource régionale, et soumet un bilan sommaire et final qui inclut les détails sur l’utilisation des fonds notamment pour la mise en place du groupe relais régional. Par ailleurs, l’organisme est chargé de l’encadrement administratif et de la supervision professionnelle des ressources régionales.

En ce qui concerne les ASR-CVI, leurs rôles et responsabilités se déclinent en quatre mandats principaux, notamment le soutien et l’accompagnement aux CSS et CS en réponse aux besoins régionaux, aux

exigences de la LIP et aux orientations ministérielles; la poursuite des activités de recherche; le développement de l'expertise nationale et la mise en place d'un groupe relais régional.

Tableau 2 : Exemples d'action en fonction des quatre mandats des ASR-CVI

Objectifs	Exemples d'actions
Soutenir et accompagner les CSS et CS	▪ Agir en tant que multiplicateur au dossier <i>scolaire, violence et intimidation</i> dans un contexte d'accompagnement afin d'outiller le personnel scolaire. ▪ Accompagner et soutenir les personnes pivots de chacun des CSS et CS. ▪ Amener les CSS et CS à mettre en place des activités et des moyens concrets. ▪ Favoriser le déploiement et l'appropriation des orientations et des encadrements ministériels auprès des CSS/CS, tout en tenant compte des priorités du ministère de l'Éducation et des besoins exprimés par les CSS et CS.
Poursuivre les activités de recherche et de développement	▪ Participer aux rencontres régionales en lien avec la réflexion sur le travail collaboratif des agentes et agents de services régionaux de soutien et d'expertise (ASRSE) de la région afin de mieux définir les rôles et la collaboration au sein des CSS et CS. ▪ Participer aux travaux d'un CSS ou d'une CS en collaboration avec un autre CSS (hors région), sur un gabarit de plan d'action global, et faire l'intégration dans le but d'un climat scolaire positif. ▪ Maintenir le partage d'informations visant le développement des savoirs et l'implication des milieux dans les activités de recherche et de développement. ▪ Développer des documents, des outils ou des formations permettant de répondre aux besoins des milieux scolaires quant au dossier <i>Climat scolaire, violence et intimidation</i>. ▪ S'appuyer sur des pratiques prometteuses en matière de climat scolaire, de violence et d'intimidation ou sur des données probantes reconnues comme étant efficaces par la recherche. ▪ Développer des formations ou des outils concrets qui répondront aux besoins identifiés dans les écoles.
Collaborer au développement de l'expertise nationale	▪ Participer aux rencontres nationales des ASR-CVI coordonnées par l'équipe du Ministère. ▪ Participer à des comités nationaux et à des chantiers CVI. ▪ Participer aux rencontres prévues avec les collègues des services régionaux de soutien et d'expertise (ASRSE) de la région.
Mettre sur pied un groupe relais régional	▪ S'assurer que les membres du groupe relais ont une compréhension commune du phénomène de la violence, en mettant en perspective les représentations (conceptions et convictions) de tous les organismes présents et l'état des recherches (ex. : corps de police, réseau de la santé, CSS, CS, ressources régionales). ▪ Permettre aux membres d'enrichir leurs connaissances en matière de prévention et de traitement de la violence par le partage d'information et d'expertise, en vue d'outiller les milieux scolaires en fonction des besoins, de la diversité de la population scolaire et des spécificités de la région. ▪ Mobiliser les CSS ainsi que les partenaires concernés pour qu'ils s'inscrivent dans une démarche réflexive, structurée et cohérente de prévention et de traitement de la violence.

Sources : Documents internes de la Direction des services éducatifs complémentaires.

2.1.6 Extrants

Les extrants correspondent, entre autres, à la répartition des montants annuellement alloués à la mesure en fonction des besoins régionaux par année, notamment le paiement des salaires des ASR-CVI, les frais de déplacement, les dépenses liées à la mise en place des groupes relais et les frais pour la réalisation de formations et d'ateliers.

L'allocation totale s'élève présentement à 4 099 089,16 \$.

Le nombre total d'ETC pour l'année scolaire 2023-2024 est donc de 13,3.

L'ensemble des extrants associés à la mise en œuvre des quatre mandats peut se répartir ainsi :

- Paiements des salaires des ASR-CVI.
- Frais afférents à la participation des ASR-CVI à des rencontres ou à des formations.
- Élaboration de formations pour le personnel du CSS ou de la CS, notamment les agents pivots.
- Outils et gabarit actualisés pour la révision de plans de lutte intégrant des pratiques appuyées par la recherche en vue de favoriser un climat scolaire positif.
- Développement de documents, de formations et d'outils adaptés aux besoins particuliers des milieux scolaires pour améliorer le climat scolaire, prévenir la violence et l'intimidation, et répondre aux difficultés comportementales.
- Réalisation d'ateliers de prévention organisés par les groupes relais régionaux pour contribuer activement à la sensibilisation et à la prévention de la violence et de l'intimidation.
- Rencontres effectuées par les ASR-CVI avec les CSS et les CS afin de les outiller au moyen d'activités de collaboration, de sensibilisation et de prévention réalisée sur le terrain.
- Plan d'action visant à structurer un groupe relais régional efficace, favorisant la concertation et le partage entre les différents acteurs (corps de police, réseau de la santé, CSS, CS, ressources régionales).

2.1.7 Effets attendus

Effets à court terme

- Renforcement, d'ici 2025, des capacités des CSS et des CS pour qu'ils puissent répondre efficacement aux obligations et responsabilités relatives à la violence et à l'intimidation prévues dans la LIP et la *Loi sur le protecteur national de l'élève*.
- Meilleure capacité d'intervention des CSS et des CS, d'ici 2025, grâce à des outils améliorés.

- Accès direct à un professionnel spécialisé en prévention de la violence et de l'intimidation pour des CSS et des CS.
- Renforcement du climat de sécurité en milieu éducatif par l'amélioration des plans de lutte contre la violence et l'intimidation favorisant la réussite éducative des élèves.
- Accroissement des connaissances dans le domaine de l'éducation en matière d'intimidation et de violence grâce à la poursuite des activités de recherche, de développement et du partage d'expertises et de ressources entre les ASR-CVI et entre les ASR-CVI et le Ministère.

Effets à moyen terme

- Réduction des incidents de violence et d'intimidation.
- Prise de conscience et diminution perceptible des comportements violents et intimidants, ce qui contribuera à instaurer un environnement plus sécuritaire et sain.
- Amélioration des compétences en recherche et innovation, qui favoriseront la diffusion des connaissances et des bonnes pratiques.
- Établissement d'une expertise nationale enrichie par la diversité des contributions régionales et par les groupes de travail soutenus par le Ministère.
- Meilleure consolidation des actions mises en place par le milieu scolaire pour favoriser un climat scolaire positif et bienveillant, et ce, en faisant de la prévention en matière de violence et d'intimidation.

Effets à long terme

- Milieux d'apprentissage sains, sécuritaires, positifs et inclusifs.
- Réduction des demandes relatives aux services publics (intervention policière, services du CIUSS : Jeunes en difficulté, suivi psychosocial, etc.).

3 Stratégie d'évaluation

Ce rapport a été élaboré en réponse à la demande de la DSEC et à son engagement auprès du ministère de la Famille, dans le cadre du suivi du plan d'action concerté visant à évaluer la mesure 12 en tenant compte de sa pertinence, de sa cohérence, de sa mise en œuvre et de son efficacité. Cette section présente les principaux éléments de la stratégie d'évaluation de la mesure 12, notamment les objectifs et les limites de l'évaluation, les questions liées à chacun des aspects de celle-ci et la méthodologie utilisée.

3.1 Objectifs de l'évaluation

L'évaluation a permis de recueillir des informations pertinentes pour soutenir la réflexion et le processus décisionnel concernant la pérennité de la mesure 12 au-delà du plan d'action, c'est-à-dire après 2025. Elle a examiné la pertinence, la cohérence, la mise en œuvre et l'efficacité perçue de la mesure. Cette évaluation est à la fois formative et sommative; elle fournit en outre des informations sur plusieurs aspects. D'une part, elle propose une analyse des facteurs ayant facilité ou freiné le déploiement des ASR-CVI dans les régions. Elle permet aussi d'identifier les obstacles potentiels à l'accompagnement du réseau scolaire dans le maintien d'un climat scolaire sain, sécuritaire et positif, tels que l'adéquation entre les actions et les besoins particuliers ainsi que les défis liés à la coordination. D'autre part, l'évaluation permet d'examiner la pertinence et la valeur ajoutée de la mesure 12 en fonction des objectifs et de la mission du Ministère ainsi que des besoins du milieu.

3.1.1 Questions d'évaluation

Les questions ont été sélectionnées en fonction des enjeux évaluatifs que l'évaluation vise à circonscrire, c'est-à-dire la pertinence, la cohérence, la mise en œuvre et l'efficacité perçue de l'intervention.

Tableau 3 : Les aspects à évaluer et questions d'évaluation

Enjeux évaluatifs ⁴	Questions d'évaluation ⁵
Pertinence	▪ En quoi le déploiement des agentes et agents de soutien régionaux répond-il de manière adéquate aux besoins identifiés des CSS et des CS? ▪ De quelle façon la nature de la mesure 12 est-elle la plus appropriée pour atteindre les objectifs?
Cohérence	▪ De quelle façon la mesure 12 démontre-t-elle une cohérence avec les objectifs et les orientations?
Mise en œuvre	▪ Quels sont les facteurs facilitant la mise en œuvre de la mesure ou lui faisant obstacle? ▪ Quel est le niveau de satisfaction à l'égard de la mise en œuvre de la mesure 12?
Efficacité perçue	▪ Dans quelle mesure les objectifs de la mesure 12 sont-ils atteints?

⁴ Les enjeux évaluatifs sont tirés de la Politique ministérielle de suivi et d'évaluation de programme du Ministère, qui est alignée sur les outils d'évaluation du SCT.

⁵ https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/cadre_gestion/Outil_evaluation_programmes_2023.pdf

3.1.2 Méthodologie

Pour évaluer de manière exhaustive la pertinence, la cohérence, la mise en œuvre et l'efficacité perçue de la mesure selon les aspects identifiés, trois méthodes de collecte de données ont été sélectionnées : l'analyse des données administratives, les entrevues de groupe et l'enquête par sondage.

Analyse des données administratives

Les données fournies par la DSEC, notamment les plans d'action et les bilans remplis par les ASR-CVI entre 2022 et 2024, ont été consultées dans le cadre de cette évaluation. Les rapports de gestion de 53 CSS et CS sur 72 pour l'année 2022-2023 ont été également examinés. Ces rapports incluent une section consacrée à l'intimidation et à la violence, où sont détaillées les actions entreprises dans le cadre de leur prévention. Ces actions ont été recensées et analysées afin d'établir des liens avec les données collectées dans le cadre de l'évaluation. Pour compléter la démarche, des données secondaires externes, particulièrement des études réalisées dans le cadre de la prévention de la violence et de l'intimidation, ont été consultées.

Entrevues de groupe

Au total, 15 personnes ont été rencontrées en entrevues de groupe. Les ASR-CVI et les responsables régionaux ont été sollicités pour permettre aux enquêteurs de mieux comprendre leur rôle et leurs responsabilités ainsi que les défis liés à la mise en œuvre de la mesure. Ces entrevues ont également permis de recueillir une diversité de perspectives et d'opinions. Pour des raisons de confidentialité, il n'est pas possible de fournir des informations détaillées sur la représentativité des personnes qui ont pris part à ces entrevues. Les participants de la première cible, les ASR-CVI, exerçaient des responsabilités similaires, mais avaient des pourcentages de tâches et un niveau d'ancienneté variables. Les autres participants, les responsables régionaux, exerçaient des fonctions différentes.

Les entrevues de groupe ont permis de mettre en lumière les facteurs facilitant la mise en œuvre de la mesure ou lui faisant obstacle, tout en offrant une meilleure compréhension des perceptions et des expériences des ASR-CVI et des responsables régionaux. Étant donné le nombre limité d'ASR-CVI, cette méthode s'est avérée optimale pour saisir l'ensemble des réalités.

Pour maximiser la participation, les entrevues de groupe ont été planifiées à des moments qui convenaient au plus grand nombre de participants. Six entrevues virtuelles ont été organisées, lesquelles rassemblaient 11 ASR-CVI et 4 responsables régionaux sur 17 ciblés respectivement. Les discussions, guidées par des questions ouvertes, ont permis aux participants de faire part de leurs expériences par rapport à la mesure et de discuter de thèmes préétablis. La durée des sessions variait entre 1 h 30 et 2 h.

Des contraintes en matière de représentativité et des enjeux relatifs à la disponibilité des groupes relais ont empêché la réalisation d'entrevues avec ceux-ci, bien qu'elles auraient présenté un intérêt.

L'ensemble des entrevues a été enregistré et les propos ont été transcrits pour faciliter l'analyse de contenu des verbatim. Après l'identification des thèmes récurrents, les enregistrements ont été détruits. Le codage des verbatim issus des entrevues de groupe a été réalisé à l'aide d'Excel, en fonction des thèmes récurrents identifiés et des informations recherchées, conformément aux questions d'évaluation. Les données ont été segmentées par unités de sens, puis regroupées selon des catégories thématiques prédéfinies en alignement avec la matrice des indicateurs.

Enquête par sondage

Un questionnaire structuré a été conçu pour recueillir les perceptions des participants sur divers aspects de la mesure 12. Le questionnaire incluait une échelle de Likert permettant d'évaluer le niveau d'accord des répondants quant à différentes affirmations, avec des options de réponses allant de « fortement d'accord » à « fortement en désaccord ». L'option « je ne sais pas » était également possible pour les répondants ne pouvant se prononcer.

Le sondage, transmis via le portail CollecteInfo, a permis de collecter des réponses auprès de 68 participants sur 144 visés issus des CSS et des CS (n=72), couvrant une diversité de rôles et de régions, soit un taux estimé d'environ 47 % de réponse. Cependant, seulement 67 personnes (n=67) ont répondu au questionnaire jusqu'à la fin. En effet, dans la première partie de celui-ci, trois questions visant à déterminer si le répondant connaissait la mesure étaient soumises. Si le répondant choisissait « Pas du tout » ou « Je ne sais pas » à ces questions, le questionnaire prenait fin. À noter que cette cible de 144 répondants potentiels demeure estimative, puisque les consignes précisaient de transmettre le questionnaire à toute personne impliquée dans le dossier CVI et en contact direct avec les ASR-CVI. Cette directive élargie rend donc difficile l'estimation exacte de la cible de répondants, mais elle garantit la possibilité que toutes les parties prenantes engagées directement dans la mise en œuvre du dossier puissent participer. En ce qui concerne la répartition des répondants selon la fonction occupée, environ la moitié d'entre eux, soit 52 %, étaient des gestionnaires de CSS ou CS. Par ailleurs, 22 % des répondants étaient des directeurs généraux de CSS ou CS, ce qui reflète l'implication des échelons supérieurs dans le processus de réponse. Une proportion similaire, soit 22 %, était composée de responsables du dossier *Climat scolaire, violence et intimidation* (CVI), également appelés « agents pivots ». Parmi ceux-ci, certains occupaient uniquement ce rôle, tandis que d'autres combinaient cette fonction avec celle de gestionnaire ou de directeur général. Il faut noter que 3 % des répondants occupaient une double fonction, telle que gestionnaire et responsable du dossier CVI, ou encore gestionnaire et responsable régional.

Tableau 4 : Répartition du nombre de répondants selon la fonction occupée

Fonction occupée	Nombre de répondants
Direction générale d'un CSS ou d'une CS	14
Direction générale d'un CSS ou d'une CS, responsable du dossier CVI au sein d'un CSS ou d'une CS (agent pivot)	1
Gestionnaire d'un CSS ou d'une CS	32
Gestionnaire d'un CSS ou d'une CS, responsable du dossier CVI au sein d'un CSS ou d'une CS (agent pivot)	2
Gestionnaire d'un CSS ou d'une CS, responsable régional	2
Responsable du dossier CVI au sein d'un CSS ou d'une CS (agent pivot)	15
Responsable régional	2
Total répondant	68

Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

En ce qui concerne la répartition géographique, le sondage reflète une représentativité des régions du Québec qui inclut le réseau anglophone, avec quelques concentrations. La Montérégie, par exemple, a été la région la plus représentée avec environ 13 % des répondants. Les régions de Laval, de Lanaudière et des Laurentides ont également été représentées avec 12 % des participants. De plus, les régions de la Côte-Nord et du Saguenay–Lac-Saint-Jean sont représentées dans une proportion d'environ 9 % chacune.

D'autres régions, comme l'Abitibi-Témiscamingue et le Nord-du-Québec, l'Outaouais ainsi que la Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine, sont représentées dans une proportion d'environ 6 % chacune. Enfin, quelques régions sont plus modestement représentées, comme la Capitale-Nationale, la Chaudière-Appalaches, la Mauricie, Montréal, le Centre-du-Québec et l'Estrie. Ces régions comptent en moyenne entre 3 % et 6 % des répondants. Contrairement au réseau des Premières Nations, qui n'a rempli aucun questionnaire, bien qu'il ait été sollicité, les anglophones en ont rempli plusieurs et sont inclus dans la répartition par région.

Ainsi, cette répartition des répondants selon leur fonction et leur région permet de mieux comprendre la diversité des points de vue et des défis rencontrés dans la mise en œuvre de la mesure 12, tout en reflétant l'étendue de couverture des régions administratives par le sondage.

3.2 Limites et contexte de l'évaluation

Cette évaluation s'est déroulée dans un contexte marqué par plusieurs limites méthodologiques. Dans le cadre du processus d'évaluation, un aspect majeur de la mesure 12 n'a pas pu être pleinement évalué, à savoir ses effets à moyen et à long terme. Bien que des indicateurs de perception aient été recueillis concernant l'efficacité des interventions de la mesure et la mise en œuvre des actions dans les milieux scolaires, l'évaluation n'avait pas pour objectif de mesurer l'effet sur le climat scolaire, la réduction de la

violence et de l'intimidation, ainsi que sur l'évolution des comportements des élèves. Il est donc essentiel de limiter l'interprétation à une notion d'efficacité perçue, afin de refléter les impacts immédiats tels qu'ils ont été observés par les parties prenantes, sans extrapoler sur des résultats à long terme non mesurés dans cette démarche.

Ainsi, seuls les effets perçus à court terme ont pu être partiellement explorés, ce qui limite la portée de l'analyse sur l'efficacité réelle et durable de la mesure. Les données recueillies, principalement basées sur les perceptions des intervenants, permettent de dégager une appréciation générale de l'accompagnement offert par la mesure et de son effet immédiat sur le soutien des milieux scolaires. Les résultats observés dans les milieux scolaires sont le fruit d'un ensemble de facteurs, et il est impossible d'attribuer directement les changements perçus à la mesure 12. Une interprétation hâtive de type « cause à effet » pourrait nuire à la reconnaissance du travail des ASR-CVI en suscitant des attentes irréalistes.

Ensuite, le taux de participation au sondage, avec seulement 68 réponses sur les potentielles 144 qui étaient attendues, révèle une sous-représentation, notamment au niveau régional, où la répartition des répondants n'est pas tout à fait proportionnelle, ce qui constitue également une limite importante à la généralisation des résultats. De plus, les personnes désignées pour remplir le questionnaire sur le portail CollecteInfo n'étaient pas toujours pleinement informées du dossier CVI, ce qui a pu nuire à la qualité et à la précision des réponses fournies. En outre, la participation volontaire aux entrevues de groupe introduit un biais potentiel, car les opinions exprimées pouvaient provenir de personnes ayant des expériences ou des préoccupations particulières, non représentatives de l'ensemble des participants potentiels. Par exemple, une personne à temps complet ayant les mêmes tâches à accomplir qu'une personne à temps partiel n'a pas les mêmes défis et préoccupations. Cela pourrait nuancer ou biaiser certains points de vue régionaux. De plus, la diversité des rôles des répondants (directeurs généraux, gestionnaires, agents pivots, responsables régionaux) complique l'interprétation des résultats. Le fait que certains participants cumulent plusieurs fonctions a rendu flou le « chapeau » sous lequel ils ont répondu, ce qui a pu influencer la nature et la pertinence des réponses pour chaque rôle spécifique.

Une autre limite importante à souligner est l'hétérogénéité du niveau de connaissance et de compréhension du rôle des ASR-CVI parmi les répondants. Par exemple, les gestionnaires interrogés démontraient généralement une meilleure connaissance des tâches et des responsabilités liées au dossier CVI, tandis que d'autres groupes semblaient moins bien informés. Cette disparité peut avoir influencé la pertinence et la précision des réponses, ce qui rend plus difficile une interprétation uniforme des perceptions recueillies. De plus, le fait que certaines régions n'aient pas pu compter sur la présence d'un ASR-CVI actif durant une certaine période de référence pourrait expliquer des niveaux d'insatisfaction ou de méconnaissance dans les réponses issues de ces milieux.

Un des principaux défis rencontrés réside dans la nécessité de présenter les données de manière agrégée afin de préserver la confidentialité des participants. Cette contrainte limite la possibilité de mettre en lumière les spécificités et les défis propres à chaque région. Étant donné qu'il y a un ou deux ASR-CVI par région, une présentation détaillée des perspectives régionales risquerait d'identifier directement les personnes concernées.

Cette approche globale, bien qu'essentielle pour assurer l'anonymat et favoriser une analyse consolidée, peut diluer certaines nuances importantes entre les perceptions des différents groupes interrogés. En conséquence, elle réduit la capacité de l'évaluation à cerner avec précision les particularités régionales ou organisationnelles qui pourraient nécessiter des ajustements ciblés dans la mise en œuvre de la mesure, ce qui pourrait rendre l'analyse moins représentative des réalités locales. Étant donné que la mesure sert principalement à financer les salaires des ASR-CVI et repose sur les quatre mandats qu'ils exécutent, cette situation peut donner l'impression que l'évaluation porte sur le travail individuel de ceux-ci. Or, cette perception pourrait influencer la manière dont les résultats sont perçus et interprétés, en particulier par les ASR-CVI et d'autres parties prenantes. Il est primordial de préciser que l'évaluation vise à analyser l'efficacité perçue de la mesure en tant que telle, et non à juger la performance des ASR-CVI.

Le choix d'une approche méthodologique combinant des volets quantitatifs et qualitatifs a été motivé par la nécessité d'adapter les instruments de mesure aux objets étudiés et d'assurer une complémentarité entre les méthodes. Toutefois, cette méthodologie expose l'étude aux faiblesses inhérentes à chacune des approches, ce qui peut limiter la validité des conclusions, notamment en ce qui concerne la généralisation des résultats.

Contexte de l'évaluation

Plusieurs défis contextuels ont influencé le processus d'évaluation, notamment lors de la collecte des données. Les questionnaires ont été distribués aux milieux concernés au printemps 2024, à l'approche de la fin de l'année scolaire. De ce fait, au-delà de la période prévue pour remplir les questionnaires, une prolongation a été envisagée avec un rappel pour encourager les personnes concernées à y répondre.

La période de collecte coïncidait également avec des activités relatives au lancement du Plan de prévention de la violence et de l'intimidation dans les écoles 2023-2028, ce qui a soulevé des inquiétudes quant à la charge de travail supplémentaire qui pourrait être imposée aux intervenants. Dans les entrevues de groupe, une question sur les défis et les irritants dans l'attribution des tâches ou le pourcentage de tâches a donc été introduite.

4 Présentation des résultats

4.1 Évaluation de la mise en œuvre

Sommaire des observations

- Une majorité des répondants (84 %) se déclare satisfaite du déploiement des ASR-CVI dans leur CSS ou CS, toutefois 15 % expriment une certaine insatisfaction.
- Les opinions de certains répondants des entrevues de groupe ont soulevé des points d'insatisfaction, en particulier concernant la communication et le manque de ressources, notamment la disponibilité du personnel, les ressources à temps partiel par région jugées insuffisantes.
- 70 % des répondants estiment que le nombre de formations offertes est adéquat, indiquant que la fréquence des formations est alignée avec les attentes des intervenants scolaires.
- 75 % des répondants se disent d'accord que le soutien du MEQ est efficace pour le déploiement de la mesure. Toutefois, 15 % des répondants expriment un désaccord.
- 84 % des répondants trouvent que les outils développés sont bien adaptés à leurs besoins, soulignant leur efficacité pour prévenir la violence en milieu scolaire.
- 76 % des répondants se disent d'accord que la coordination du MEQ favorise une mise en œuvre harmonieuse du déploiement des actions de la mesure. Cependant, environ 15 % des répondants ont exprimé leur désaccord avec l'affirmation.
- 72 % des répondants sont d'accord que la communication entre les parties est perçue comme efficace. Cependant, 21 % des répondants expriment un désaccord. Les participants des entrevues de groupe de leur côté identifient la communication comme un point de friction dans la coordination, notamment en raison de retards et de manques d'informations en amont.
- 52 % de répondants sont d'avis que les canaux de communication du MEQ permettent une transmission efficace des informations. Cependant, 39 % expriment des désaccords. Certains témoignages des entrevues de groupe soulignent des irritants quant aux canaux de communication également.
- 85 % des répondants perçoivent une complémentarité entre les rôles des ASR-CVI et des agents pivots. Cependant, 45 % notent également des chevauchements potentiels, ce qui indique un besoin de clarifier les responsabilités.
- Certains répondants des entrevues de groupe voient ce chevauchement à géométrie variable en fonction des CSS et CS, tandis que d'autres y voient une opportunité de collaboration et de flexibilité.
- Une grande majorité (85 %) estime que leur CSS ou CS est bien placé pour appliquer les dispositions de la *Loi sur l'instruction publique (LIP)*, grâce au soutien de la mesure 12.

4.1.1 Mise en œuvre

La présente section s’articule autour de deux questions capitales : d’une part, l’identification des facteurs facilitant la mise en œuvre de la mesure ou lui faisant obstacle, et, d’autre part, le niveau de satisfaction quant à la mise en œuvre de la mesure 12 au sein de l’organisation. Ces aspects offrent une perspective approfondie sur les mécanismes sous-jacents à la mise en œuvre de la mesure 12, en révélant non seulement les éléments qui favorisent sa mise en œuvre, mais aussi les obstacles potentiels qui peuvent freiner son efficacité. En ce qui concerne les facteurs qui facilitent sa mise en œuvre, il s’agit d’identifier les conditions optimales et les pratiques qui soutiennent l’intégration réussie de la mesure au sein des CSS et des CS. Parallèlement, l’examen des obstacles mettra en lumière les défis opérationnels qui pourraient entraver le bon déroulement de la mesure. L’évaluation du niveau de satisfaction permettra de mesurer l’adhésion et l’acceptation de la mesure par les parties prenantes, offrant ainsi une vision globale sur l’effet perçu de la mesure 12 et sur les ajustements nécessaires pour en maximiser les bénéfices.

En premier lieu, les participants démontrent une connaissance variable de la mesure 12, selon leur rôle au sein des CSS et des CS. Parmi les répondants, environ 51 % en ont une connaissance assez approfondie, avec une concentration notable chez les gestionnaires des CSS et des CS, tandis que 28 %, principalement des gestionnaires et des responsables régionaux, affirment connaître « beaucoup » la mesure. Il est important de noter que seulement quatre responsables régionaux ont rempli ce questionnaire; trois affirment la connaître « beaucoup » et un considère la connaître peu. En revanche, 16 % des répondants en ont une connaissance peu approfondie, et près de 4 % ne connaissent pas du tout la mesure.

Tableau 5 : Répartition des répondants selon leur niveau de connaissance de la mesure 12

Dans quelle mesure connaissez-vous la mesure 12 : déploiement des ASR-CVI?					
Fonction	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	Total général
Direction générale	1	9	3	1	14
Direction générale, responsable du dossier CVI (agent pivot)	1				1
Gestionnaire	11	17	3	1	32
Gestionnaire, responsable du dossier CVI (agent pivot)		2			2
Gestionnaire, responsable régional	1		1		2
Responsable du dossier CVI (agent pivot)	3	7	4	1	15
Responsable régional	2				2
Total général	19 (28 %)	35 (51 %)	11 (16 %)	3 (4 %)	68

Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Quant à la connaissance et à la compréhension des objectifs et des orientations de la mesure, les données permettent de constater des divergences, toujours en fonction des rôles occupés au sein des CSS ou des CS. En effet, l'analyse des réponses révèle que la perception des priorités et des attentes liées à la mesure varie considérablement selon les responsabilités et les niveaux d'implication de chacun. Parmi les répondants, 49 d'entre eux qui se déclarent « fortement d'accord » ou « plutôt d'accord » sont principalement des gestionnaires de CSS et de CS. Les directions générales de CSS ou CS se montrent également en accord avec un total de dix réponses réparties entre « fortement d'accord » et « plutôt d'accord ».

En revanche, les agents pivots, qui jouent un rôle clé dans la gestion du dossier CVI, sont plus divisés. Bien que certains soient « plutôt d'accord » (six répondants) avec la connaissance des objectifs, six autres sont « plutôt en désaccord ». Les responsables régionaux semblent en général bien informés, bien qu'ils soient peu nombreux dans l'échantillon. Au total, quinze répondants sont « plutôt en désaccord » et deux, « fortement en désaccord » au sujet de la connaissance des objectifs de la mesure 12. Un seul répondant est incertain par rapport à cette affirmation, comme le montre le tableau 6 ci-dessous.

Tableau 6 : Perception des répondants sur la connaissance des objectifs et des orientations de la mesure selon la fonction occupée

Fonction	Fortement d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Fortement en désaccord	Je ne sais pas	Total général
Direction générale	5	5	3			13
Direction générale, responsable du dossier CVI (agent pivot)		1				1
Gestionnaire	15	9	6	2		32
Gestionnaire, responsable du dossier CVI (agent pivot)		2				2
Gestionnaire, responsable régional	1	1				2
Responsable du dossier CVI (agent pivot)	2	6	6		1	15
Responsable régional	1	1				2
Total général	24	25	15	2	1	67

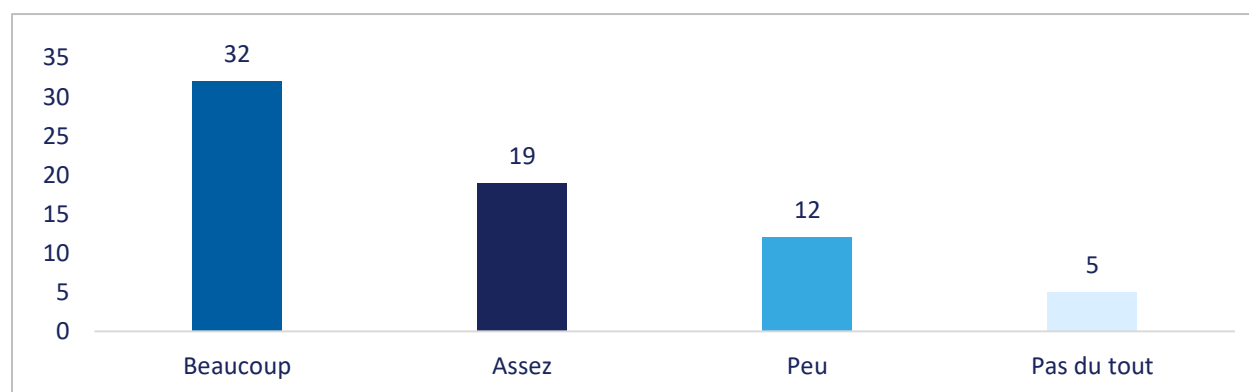
Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

L'analyse précédente concernant la connaissance générale de la mesure 12 montre que, bien que la majorité des participants se disent relativement familiarisés avec cette dernière, il existe encore des lacunes dans la compréhension approfondie des objectifs et des orientations, particulièrement parmi certains groupes d'intervenants.

D'autre part, en analysant les données relatives au niveau de contact direct avec les ASR-CVI, on obtient une vue plus complète de la situation. Parmi les répondants, 32 (47 %) ont un contact fréquent

(« beaucoup ») avec les ASR-CVI, tandis que 19 (28 %) estiment avoir « assez » de contact avec eux. En revanche, 12 (17 %) affirment avoir « peu » de contact avec les ASR-CVI, et 5 autres (7 %) n'en ont « pas du tout ».

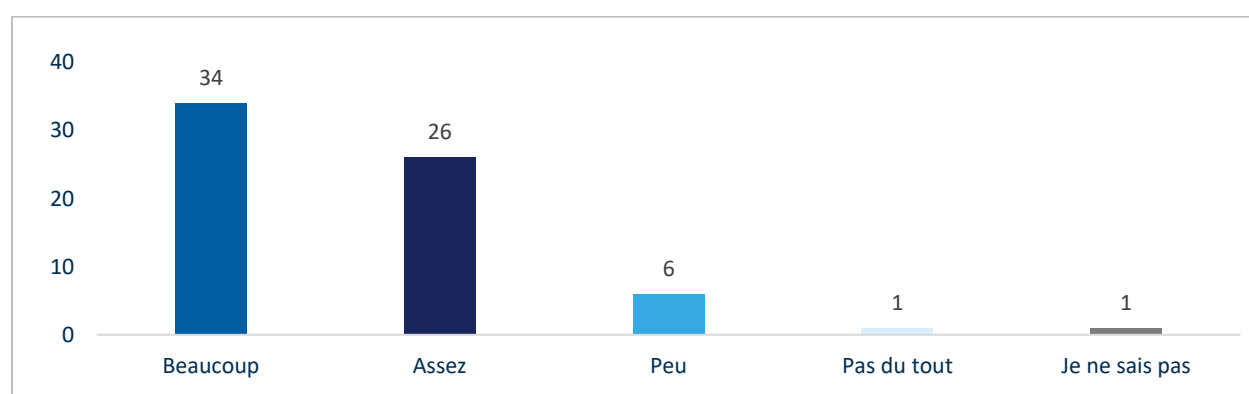
Figure 2 : Répartition des répondants selon le niveau de contact direct avec les ASR



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Par rapport à la question relative au niveau de services d'un ASR-CVI (par contact direct ou indirect), une tendance claire se dessine parmi les différents rôles au sein des CSS et des CS. Les données montrent que 50 % des répondants bénéficient « beaucoup » des services d'un ASR-CVI, notamment les gestionnaires (20 %). De plus, 38 % en bénéficient « assez », avec une majorité parmi les gestionnaires (19 %) et les directeurs généraux (13 %). Ces deux groupes semblent être les plus concernés par ces services, ce qui souligne leur rôle central dans la gestion et la mise en œuvre des stratégies CVI. Toutefois, près de 9 % des répondants bénéficient « peu » des services et 1,5 % confie n'en bénéficier « pas du tout ».⁶

Figure 3 : Répartition des répondants selon le niveau de service dont ils ont bénéficié de la part des ASR-CVI



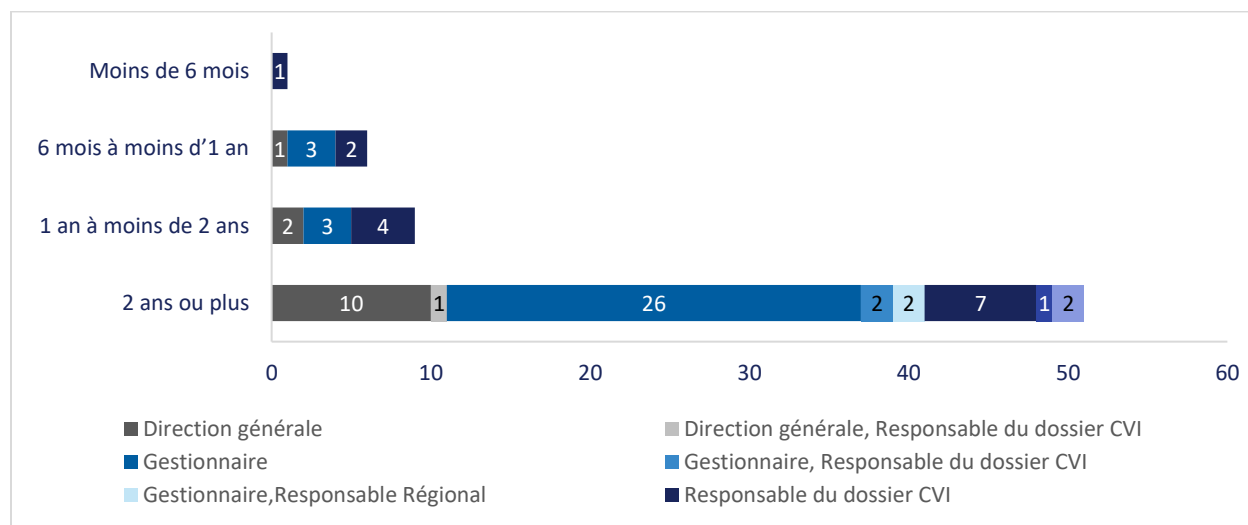
Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

⁶ Sur les 68 répondants ayant entamé le questionnaire, un participant n'a pu achever l'exercice. Le questionnaire était en effet programmé pour se fermer automatiquement en cas de niveau de connaissance insuffisant. Ainsi, 67 répondants (n=67) ont rempli le questionnaire dans son intégralité. À noter que les questions relatives au niveau de connaissance, de contact direct et le niveau de service sont celles qui permettent d'évaluer la connaissance des répondants par rapport à la mesure 12.

En ce qui concerne la proportion de répondants qui bénéficient des services des ASR-CVI selon la durée, les données recueillies révèlent que la majorité (76 %) bénéficie des services des ASR-CVI depuis deux ans ou plus, notamment les gestionnaires (26 répondants), ce qui correspond à une meilleure connaissance de la mesure 12 et à un contact direct plus fréquent avec les ASR-CVI précédemment mentionnés. En revanche, ceux ayant une durée d'engagement plus courte (moins de deux ans) représentent 22 % des répondants et sont plus susceptibles de bénéficier peu des services ou d'avoir une connaissance limitée de la mesure.

Les données révèlent que le temps de service avec les ASR-CVI est fortement lié à l'intensité de l'interaction et à la connaissance de la mesure 12. Les gestionnaires et responsables du dossier CVI ayant une expérience de deux ans ou plus sont les principaux bénéficiaires des services, et cette continuité leur permet probablement de mieux maîtriser les stratégies CVI. Ces groupes sont aussi ceux qui déclarent avoir « beaucoup » ou « assez » de contact direct avec les ASR-CVI.

Figure 4 : Répartition des répondants qui bénéficient des services des ASR-CVI, selon la durée



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Un autre aspect à considérer est le type de service reçu, qui révèle une variation dans l'intégration des services ASR-CVI au sein des CSS et des CS. Cette intégration met l'accent sur le soutien et l'accompagnement adaptés aux besoins régionaux, souvent combinés à des ateliers, à des formations et à des activités visant l'amélioration des pratiques. Cette combinaison de services apparaît le plus fréquemment dans les réponses, notamment le soutien régional couplé à l'amélioration des pratiques, la mise à jour du plan de lutte et le transfert des connaissances ministérielles, accentuant un modèle de service complet visant à renforcer les capacités locales tout en maintenant une cohérence stratégique à travers les différentes parties prenantes (MEQ, CSS/CS, ASR-CVI).

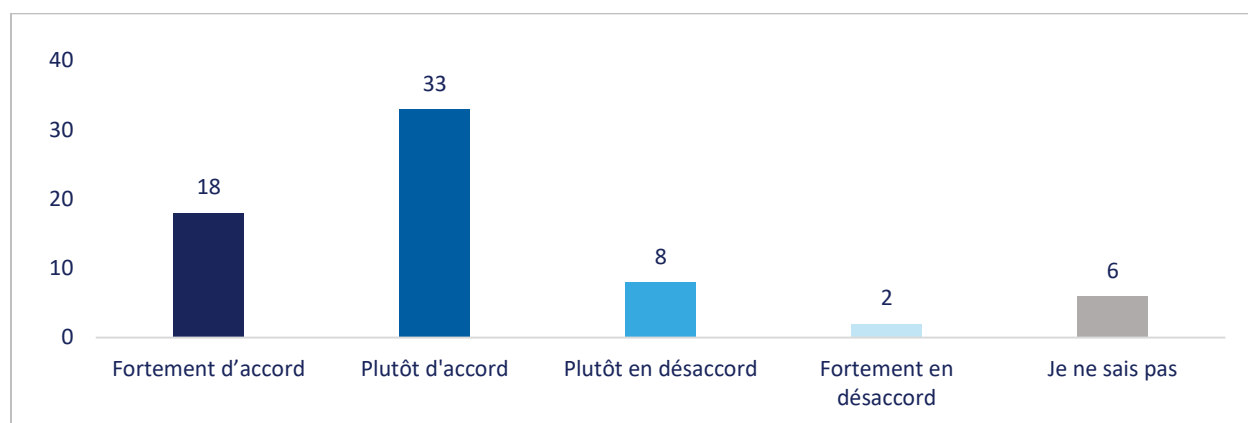
Une relation claire se dessine entre le rôle des gestionnaires et des responsables de dossier CVI et le type de services reçus. Les gestionnaires, par exemple, ont signalé un niveau élevé de soutien, particulièrement en ce qui concerne la mise à jour du plan de lutte et la coordination entre les différentes parties.

Par ailleurs, les réponses montrent également que les besoins particuliers des divers rôles au sein des CSS et des CS sont pris en compte, avec des responsables du dossier CVI recevant des services adaptés à leur besoin de coordination et de transfert de connaissances.

4.1.1.1 Facteurs facilitant la mise en œuvre de la mesure ou lui faisant obstacle

La mise en œuvre de la mesure 12 est influencée par divers facteurs qui la facilitent ou lui font obstacle, selon les répondants. Parmi les facteurs facilitants, 76 % des répondants se disent « plutôt d'accord » ou « fortement d'accord » avec le fait que la coordination du Ministère favorise une mise en œuvre harmonieuse du déploiement des actions des ASR-CVI. Cependant, environ 15 % des répondants ont exprimé leur désaccord avec l'affirmation et 9 % indiquent ne pas savoir (« je ne sais pas »).

Figure 5 : Répartition des répondants selon leur niveau d'accord par rapport à la coordination effectuée par le Ministère entre les différentes parties



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Les répondants des entrevues de groupe perçoivent la coordination entre les différents acteurs comme un pilier essentiel pour le déploiement de la mesure 12. Cependant, la diversité des structures et les variations dans la gestion régionale complexifient ce processus, comme le souligne l'un des participants :

C'est difficile de donner une seule réponse parce que pour moi c'est à modalité variable avec différents secteurs et je dirais même aussi différents humains. [...] chaque centre de services se chapeaute différemment aussi, donc c'est constamment aussi une adaptation. (Participant 11)

D'autre part, les entrevues de groupe révèlent une perception positive de la concertation entre les ASR-CVI, où le partage de solutions et de pratiques est considéré comme un levier essentiel pour renforcer la coordination. Les échanges d'idées entre collègues renforcent leur sentiment d'implication et d'engagement, comme le mentionne ce participant :

On travaille en résolution de problèmes, donc on se partage des problématiques vécues dans des milieux. (Participant 08)

En ce qui concerne la perception de la communication entre les différentes parties prenantes (MEQ, CSS/CS, ASR-CVI), les avis sont divisés, mais restent globalement positifs. Une majorité de répondants, soit environ 72 %, se disent « plutôt d'accord » ou « fortement d'accord » avec l'affirmation selon laquelle la communication est efficace. Cependant, une proportion non négligeable (21 %) perçoit que la communication est inefficace, et 7 % ne savent pas ou ne se prononcent pas sur la question.

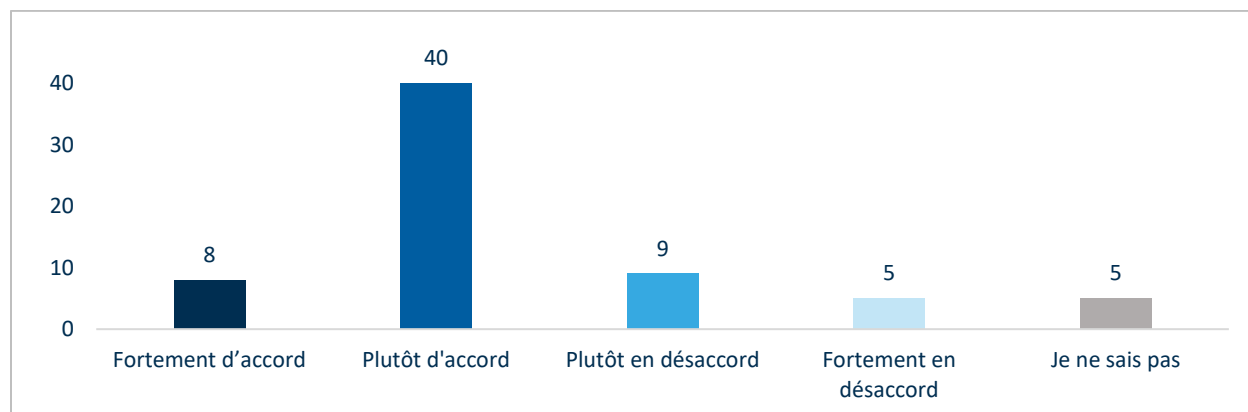
Lors des entrevues de groupe, quelques préoccupations ont été également soulevées dans le même ordre d'idée du côté des ASR-CVI, par rapport à la communication entre les différentes parties. Si certains évoquent un « frein à la communication », d'autres insistent sur le besoin d'une communication plus étroite entre les acteurs de terrain et les décideurs.

En termes de communication, ça me fait penser à parfois, il y a de l'information qui est [...] tu sais, avant, on était une seule équipe de ressources régionales. Maintenant, on est divisé. J'imagine que c'est sûr que mes collègues l'ont nommé, donc cette fois, ça peut être un frein quand même à la communication dans la région et la communication avec nos équipes ministérielles parce qu'eux vont peut-être avoir de l'information qui nous concerne, mais qu'on n'aura pas et vice versa. (Participant 11)

Les commentaires des responsables régionaux confirment ce pourcentage des répondants qui perçoivent un gros enjeu à ce niveau.

Je suis resté un peu sur la communication, là, clairement, avec le Ministère, c'est un défi, la communication. Là, c'est comme le temps de le dire, là, mais c'est fou comment les choses rentrent. Dernière minute, il faut tout bousculer, nos agendas, l'information, souvent du Ministère va directement, mettons à la direction générale, dans le département des centres de service, parfois, ça percole très rapidement vers le personnel, parfois ça reste à leur niveau fait quand on n'a pas d'ASR-CVI, qui nous aide un peu à nous pister pour dire [...]. Donc ça, ce défi de communication, est intense pour moi. (Participant 14)

Figure 6 : Perception des répondants concernant l'efficacité perçue de la communication entre les différentes parties



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Certains participants des entrevues de groupe identifient la communication comme un point de friction dans la coordination, notamment en raison de retards et de manques d'informations en amont, comme le souligne ce participant :

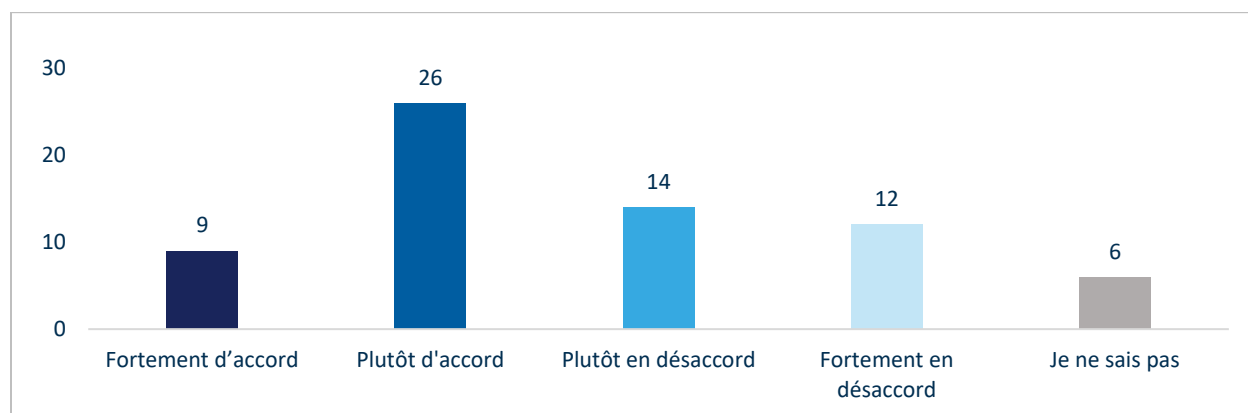
Nos milieux recevaient des courriels que nous-mêmes n'avions pas reçus préalablement et qui nous concernaient d'emblée. (Participant 04)

La question sur l'efficacité des canaux de communication complète et enrichit la discussion sur la perception de la coordination et de la communication entre les différentes parties prenantes (MEQ, CSS/CS, ASR-CVI). Alors que l'analyse précédente montre que 72 % des répondants perçoivent que la communication entre les parties est efficace, cette nouvelle analyse révèle des nuances importantes concernant la qualité, la rapidité de ces échanges et les canaux utilisés.

Sur les 67 participants, 52 % se disent « plutôt d'accord » ou « fortement d'accord » avec l'énoncé selon lequel les canaux de communication du Ministère permettent une transmission efficace des informations.

Cependant, un pourcentage de 39 % exprime des désaccords. En outre, 9 % des répondants expriment une certaine indécision quant à l'efficacité des canaux de communication.

Figure 7 : Répartition des répondants selon le niveau d'accord concernant l'efficacité des canaux de communication du Ministère



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Si, du côté des ASR-CVI, la perception met en avant la réactivité et la disponibilité des interlocuteurs du Ministère, ce point de vue contraste légèrement avec les résultats du sondage et les commentaires des responsables régionaux (RR), où une partie des répondants a exprimé des désaccords ou s'est montrée indécise concernant l'efficacité des canaux de communication. Cela souligne la diversité des perceptions selon les contextes et les rôles des participants, comme le montrent les témoignages suivants :

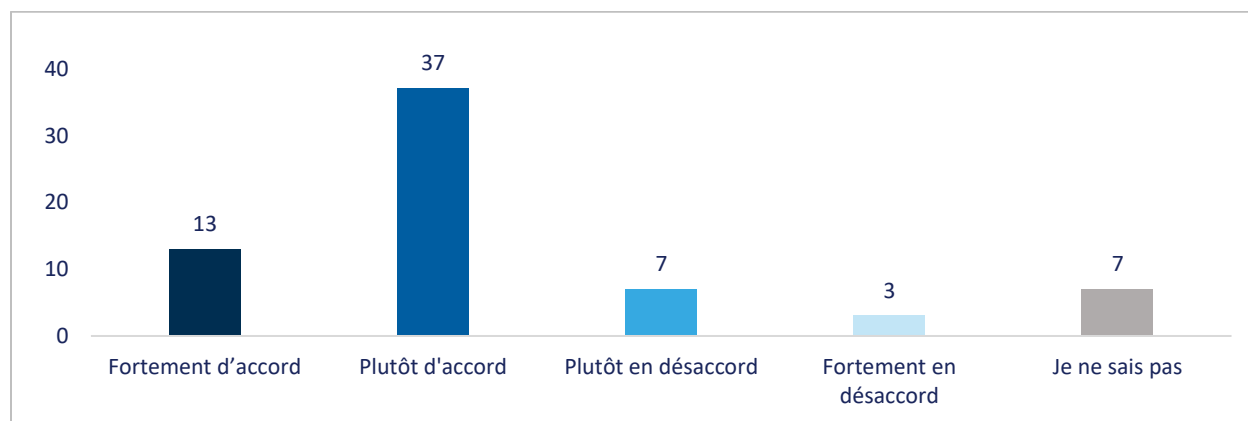
La correspondance aussi avec les personnes qui nous soutiennent au Ministère fonctionne bien, que ce soient nos responsables lorsqu'on a besoin d'eux. Habituellement, ils se montrent disponibles. La correspondance au niveau des courriels, des entretiens personnalisés. Je pense que ça aussi, ça va bien. (Participant 01)

En revanche, du côté des responsables régionaux, certains expriment des frustrations quant à la communication, comme l'illustre ce témoignage :

Ben moi, c'est ça ma perception des choses, c'est qu'au Ministère, on travaille beaucoup en silo, il y a de l'information des fois qui descend du cabinet du ministre, il y a de l'information des fois qui va descendre de certains secteurs du ministère de l'Éducation, puis les canaux de communication ne sont pas toujours communicants, je dirais, euh, si je prends juste, par exemple, la journée qu'on a eue au printemps qui était organisée [...] Les personnes-ressources régionales étaient très peu au courant de ce qui allait être déployé, de ce [qui] allait être mis en œuvre, fait que des fois on a l'impression qu'il y a des mesures qui sont nommées ou [qu']il y a des orientations qui sont nommées, mais qu'on travaille un peu en vase clos entre différentes instances au Ministère. (Participant 15)

Quant à la question concernant le soutien du Ministère pour le déploiement de la mesure, la majorité des répondants estiment qu'il contribue de manière significative à sa mise en œuvre. En effet, 75 % des répondants se disent « plutôt d'accord » ou « fortement d'accord » avec l'énoncé selon lequel le soutien du Ministère en matière de ressources nécessaires et d'orientation est efficace pour le déploiement de la mesure. Toutefois, 15 % des répondants expriment un désaccord. Par ailleurs, 10 % n'ont pas donné leur avis à ce sujet.

Figure 8 : Proportion de répondants selon le niveau d'accord par rapport au soutien du Ministère pour le déploiement de la mesure



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Dans cette même perspective, les participants des entrevues de groupe expriment de façon majoritaire une perception très positive du soutien reçu du Ministère. Ils soulignent la disponibilité, la rapidité des réponses et la qualité des relations professionnelles entretenues avec les responsables ministériels.

L'équipe, les gens du Ministère sont vraiment des gens exceptionnels. Je me suis sentie soutenue depuis le départ [...], on fait beaucoup équipe ensemble, c'est non seulement très utile pour chacune des questions qu'on a, tout ça, mais on se sent bien soutenu par cette équipe-là. (Participant 03)

Cela fait écho aux résultats du sondage auprès des CSS et des CS, dans lequel la majorité des participants témoignait d'une perception favorable de la coordination du Ministère. Un autre témoignage renforce d'ailleurs cette perception du côté des ASR-CVI :

Le fait qu'on puisse avoir à la fois des rencontres en présence, plusieurs rencontres dans le fond, en présence, et en virtuel pour maintenir le fil conducteur, pour nous enligner d'avoir une coordination avec des gens qui portent des dossiers. Dans le fond, c'est hyper gagnant de sentir qu'on est soutenu, de sentir qu'il y a des gens qui portent une vision. (Participant 09)

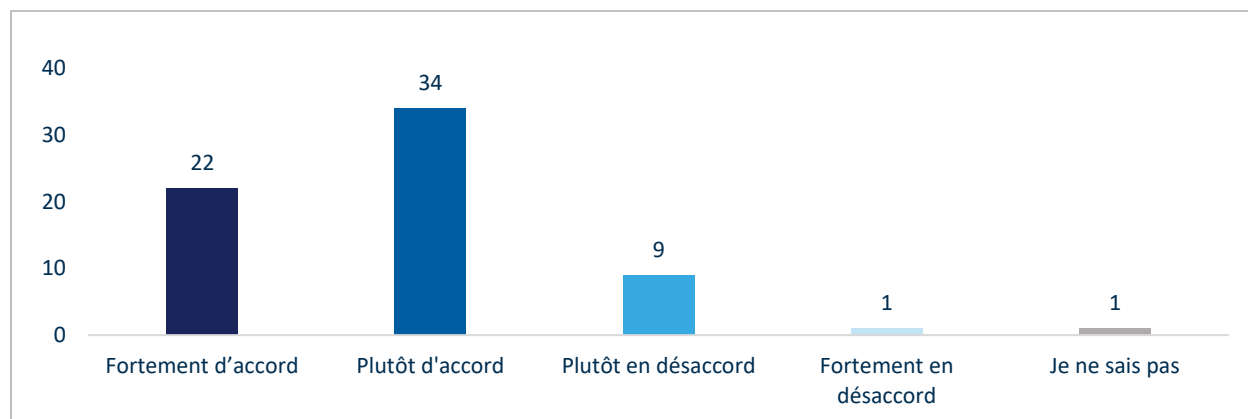
Si l'on poursuit l'analyse de la perception des participants concernant la coordination et la communication, il est clair que plusieurs facteurs sont identifiés comme des sources de complexité dans les relations entre les différentes parties. En effet, les participants mentionnent fréquemment l'impact des changements rapides et des ajustements en cours de route, qui semblent créer une instabilité difficile à gérer dans le cadre de leur travail quotidien. Cette perception est renforcée par les défis de la communication, particulièrement lorsqu'il y a des décalages dans la transmission de l'information essentielle, ce qui, selon les participants, peut entraîner des frustrations importantes, comme l'a exprimé un participant :

C'est vraiment nécessaire d'avoir une longueur d'avance, comme les collègues l'ont mentionné, et on ne l'a presque jamais, donc ça nous amène à devoir développer des stratégies. Justement, là, on patine vite parfois, donc ça fait en sorte qu'on n'a pas la chance de pouvoir se concerter, s'entendre sur notre compréhension commune d'un dossier ou d'un enjeu. (Participant 08)

4.1.1.2 Satisfaction à l'égard de la mise en œuvre de la mesure

Par la suite, les répondants ont été interrogés sur leur niveau de satisfaction à l'égard de la mise en œuvre de la mesure 12. La figure 9, ci-dessous, montre que, sur les 67 répondants, 84 % se disent satisfaits, contre 15 % qui expriment une certaine insatisfaction. Un seul répondant indique « je ne sais pas ».

Figure 9 : Proportion de répondants selon le niveau d'accord concernant la satisfaction à l'égard de la mise en œuvre de la mesure 12



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Cette tendance semble coïncider avec la perception générale des participants des entrevues de groupe, qui expriment une certaine satisfaction à l'égard de la mesure 12. À noter que l'un des commentaires est attribuable à un responsable régional et l'autre, à un ASR-CVI. Une certaine convergence des idées se constate chez ces deux groupes aux responsabilités différentes.

Donc, pour nous, d'avoir une ressource régionale, c'est un essentiel, mais je vous dirais que souvent il nous donne un soutien, soit dans nos plans de lutte, soit dans les questionnements qu'on a. Puis nous, on a une perception hyper positive. (Participant 12)

C'est une mesure qui est essentielle. Je pense comme pour ramener les informations dans chacune de nos régions respectives. Euh, c'est ce qui me vient en premier, c'est que je ne vois pas comment les régions pourraient être bien informées des demandes du Ministère si la mesure 12 n'existait pas. (Participant 02)

Toutefois, cette satisfaction est nuancée par quelques irritants. Comme en témoignent les données du sondage, 15 % des répondants, en effet, expriment une certaine insatisfaction. Les opinions des répondants des entrevues de groupe ont soulevé des irritants, en particulier concernant la communication et le manque de ressources.

Moi, l'équipe régionale, c'est un dossier parmi plusieurs, fait que si j'étais en train d'organiser quelque chose, qu'il faut que je cherche l'information, que l'information ne descend pas rapidement ou accessible [...] Moi, je ne suis pas en mesure de faire les suivis parce que l'information n'est pas descendue de façon claire où rapide, là, fait que c'est, c'est plus ça un peu les irritants par rapport à la communication, là. (Participant 15)

Certains ASR-CVI ont soulevé quelques irritants liés à la satisfaction :

On a souvent eu, malheureusement, [d]es petites surprises, donc nos milieux recevaient des courriels que nous-mêmes n'av[ions] pas reçu préalablement et qui nous concernaient d'emblée. Donc je sais qu'y a du travail qui est fait et qui sera fait pour améliorer cette communication-là, mais ça peut faire partie peut-être des préoccupations dans notre reconnaissance de quand on a de l'information qui descend puis qu'on l[a] reçoit après nos milieux ou après nos gestionnaires, ça crée quelques enjeux, là, dans notre travail. (Participant 04)

Un autre aspect important qui a été abordé est le roulement du personnel et la disponibilité du personnel à temps plein pour accomplir les différents mandats.

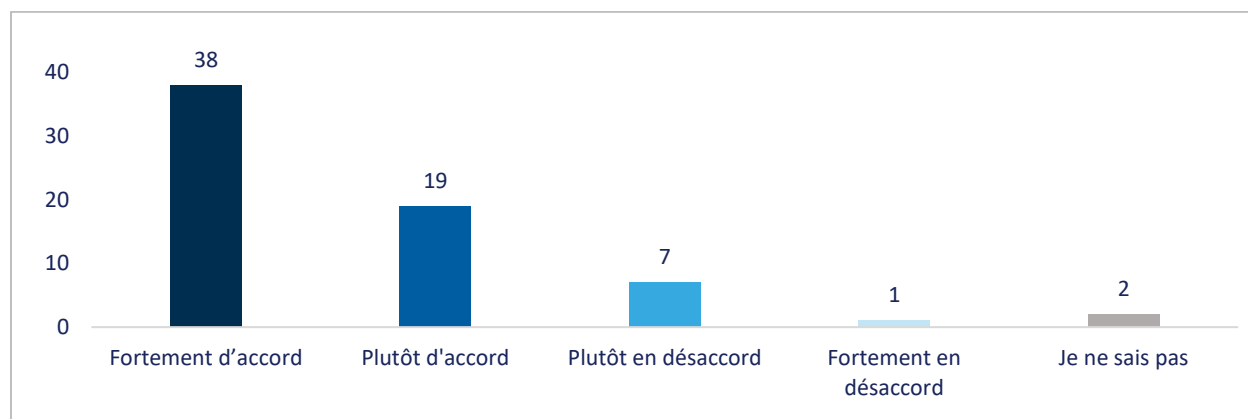
Le défi que je verrais au niveau de l'enjeu, c'est plus le roulement de personnel, le changement de personnel. (Participant 05)

Ce qui fonctionnerait mieux serait que tout le monde puisse être à cinq jours pour être en mesure de réaliser nos différents mandats. (Participant 01)

Le frein principal qu'on vit en ce moment, c'est d'avoir une chaise vide, ça je sais que ce n'est pas dû à la personne. [...], mais particulièrement dans ce rôle-là, ça rend les choses plus difficiles. (Participant 14)

De manière plus précise, si l'on considère la question relative à la satisfaction du déploiement des ASR-CVI, la figure 23 indique une perception globalement positive parmi les répondants. En effet, 85 % d'entre eux se déclarent satisfaits. Cependant, 12 % des répondants ne sont pas tout à fait satisfaits du déploiement.

Figure 10 : Proportion des répondants selon le niveau d'accord concernant la satisfaction du déploiement des ASR-CVI



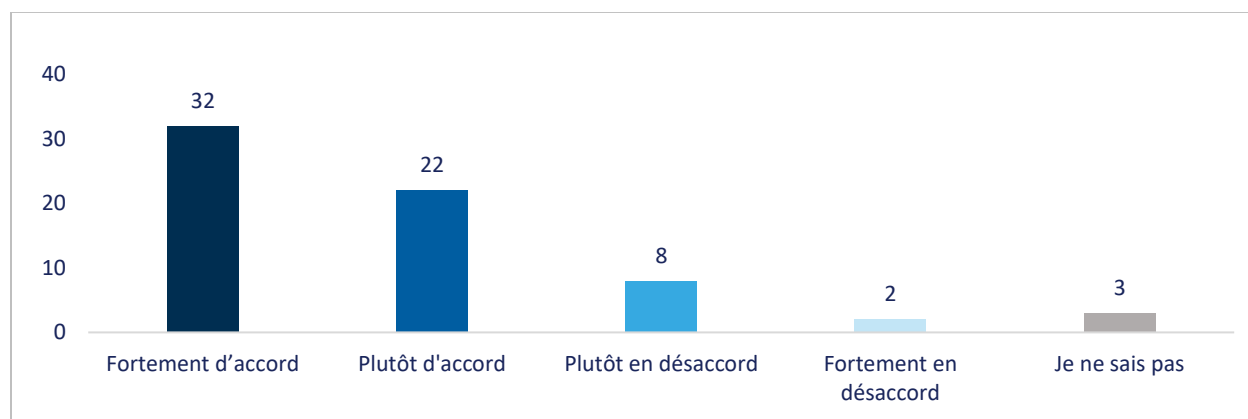
Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

En ce qui concerne la satisfaction des répondants à l'égard des activités organisées en vue d'améliorer les pratiques, l'analyse montre une perception majoritairement positive. En effet, 80 % des répondants se déclarent « fortement d'accord » ou « plutôt d'accord » avec la qualité des activités offertes.

Pour établir un lien avec la question précédemment traitée sur le type de services offerts et leur adéquation aux besoins particuliers des régions, il est possible de déduire que les activités organisées jouent un rôle central dans la perception positive du soutien apporté.

Cependant, 15 % de répondants se disent « plutôt en désaccord » ou « fortement en désaccord » concernant la satisfaction relative aux activités. Trois répondants, soit 4 %, ont répondu « je ne sais pas ».

Figure 11 : Perception concernant la satisfaction en lien avec l'amélioration des pratiques



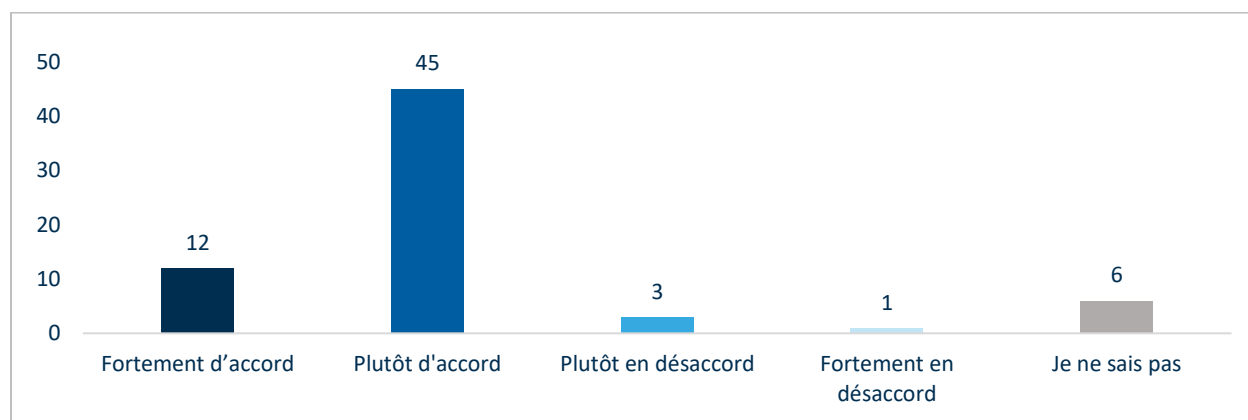
Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Selon les rapports de gestion 2022-2023 des CSS et des CS, des efforts considérables sont déployés pour organiser des activités en vue d'améliorer les pratiques visant à renforcer les compétences en matière de prévention de la violence et de l'intimidation. Ces activités incluent des ateliers de développement des habiletés sociales, la mise en œuvre de programmes spécifiques ainsi que des formations en gestion des conflits et en régulation émotionnelle. Ces initiatives sont systématiquement adaptées aux besoins des milieux scolaires et sont régulièrement mises à jour pour répondre aux attentes des différents acteurs éducatifs. Les rapports des CSS et des CS révèlent des mises à jour des outils et des plans de lutte visant à intégrer des ajustements, en fonction des rétroactions de leurs communautés scolaires. Cette dynamique semble bien alignée sur le point de vue positif exprimé par 80 % des répondants au sondage, qui reconnaissent la qualité et la pertinence des activités dispensées dans le cadre de la mesure 12.

En ce qui a trait à la facilité des CSS ou des CS à mettre en œuvre les dispositions de la *Loi sur l'instruction publique* (LIP), une perception majoritairement positive s'est dégagée. En effet, 85 % des répondants sont « plutôt d'accord » ou « fortement d'accord » avec l'énoncé selon lequel leur CSS ou leur CS parvient à appliquer efficacement les dispositions de la LIP.

Cette perception positive peut être mise en relation avec les résultats précédents concernant la satisfaction des intervenants vis-à-vis du soutien et des activités de la mesure. Par exemple, une majorité des répondants se déclare satisfaite des activités en lien avec l'amélioration des pratiques. Le renforcement des capacités, au moyen de formations et d'accompagnement ciblé, pourrait expliquer pourquoi de nombreux répondants trouvent que la mise en œuvre des dispositions légales est accessible et réalisable. En revanche, il faut noter que 6 % des répondants expriment un désaccord. Ces résultats peuvent être en lien avec ceux des questions précédentes, où une proportion minoritaire exprimait une insatisfaction par rapport au soutien de la mesure 12. Six participants (9 %) ont répondu « je ne sais pas », n'exprimant ainsi aucun avis par rapport à cette question.

Figure 12 : Perception des répondants sur le niveau d'accord relatif à la facilité à mettre en œuvre les dispositions légales de la LIP



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Cependant, certains soulignent les défis liés à l'adaptation rapide aux nouvelles exigences légales. Comme le mentionne un ASR-CVI :

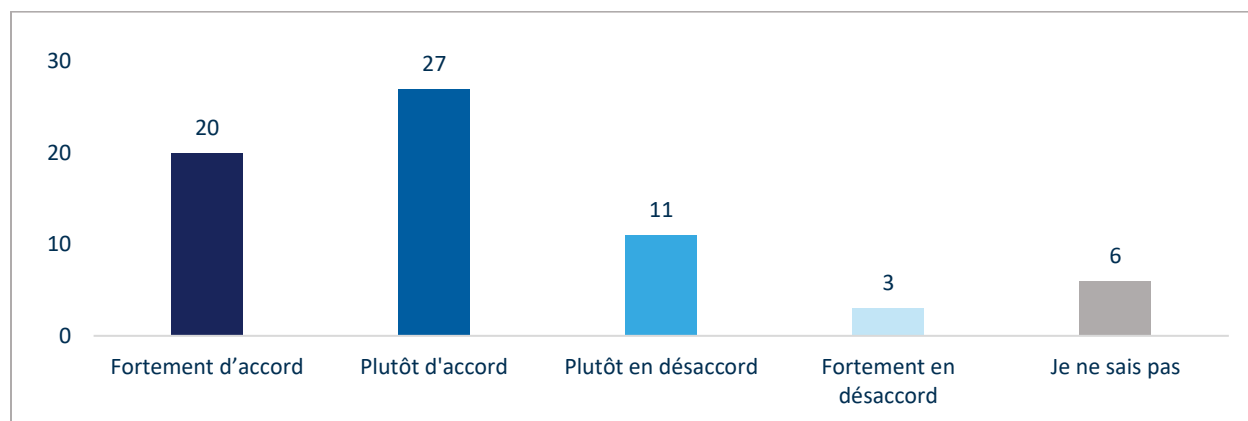
Il y a des enjeux politiques où il va sortir des lois, il va sortir comme cette année le plan de prévention de la violence, de l'intimidation, c'est venu en cours d'année. On ne l'avait pas vu venir, c'est nouveau. Ben, il faut être conscient à ce moment-là que ça demande un temps. (Participant 09)

Un autre ASR-CVI fait part d'un point de vue semblable :

Le seul enjeu que je peux voir, c'est que quelquefois, les gens du terrain vont dire, ben là je ne suis pas sûr qu'ils comprennent parce que tu sais par exemple, le PPVI, le projet de loi 9, qui est entré en jeu, c'était quand même un défi qu'il y a un gabarit qui s'en vient l'an prochain. (Participant 06)

En ce qui concerne le nombre de formations réalisées, il appert que la majorité considère qu'il est suffisant. En effet, 70 % des répondants se déclarent satisfaits : 27 répondants se disent « plutôt d'accord » et 20 autres, « fortement d'accord ». Cependant, 21 % des répondants expriment un désaccord quant à la quantité de formations, qu'ils jugent insuffisante, et 9 % des répondants ne savent pas si le nombre de formations est suffisant.

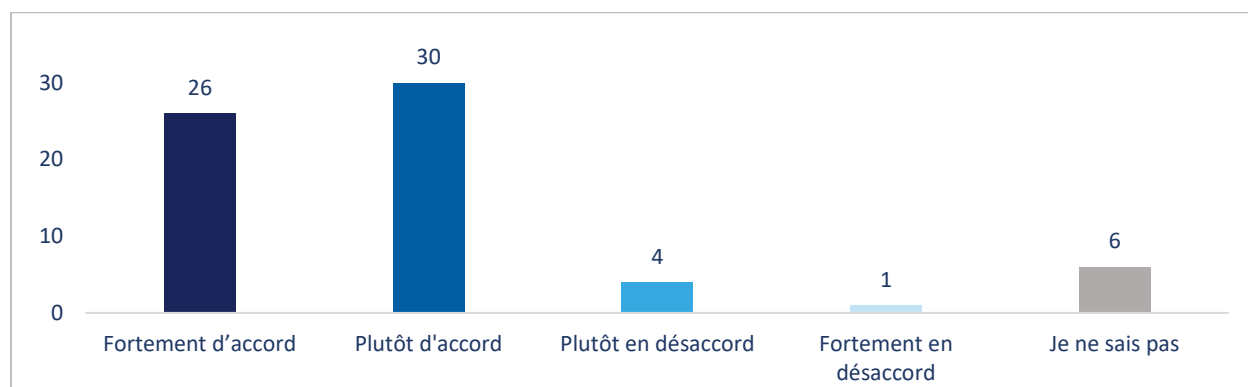
Figure 13 : Perception des répondants selon leur niveau d'accord concernant le nombre de formations réalisées



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Les répondants devaient exprimer leur niveau d'accord concernant l'adaptation des outils de prévention de la violence et de l'intimidation développés. Comme le présente la figure ci-dessous, environ 84 % des participants se disent satisfaits des outils fournis. Cependant, il est important de noter que 7 % expriment un désaccord à ce sujet, et que 9 % déclarent « je ne sais pas ».

Figure 14 : Perception concernant l'adaptation des outils de prévention de la violence et de l'intimidation développés



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Des participants témoignent du fait que des efforts sont déployés pour renforcer les plans de lutte et que l'accent est mis sur l'adaptation et l'amélioration des outils fournis aux écoles :

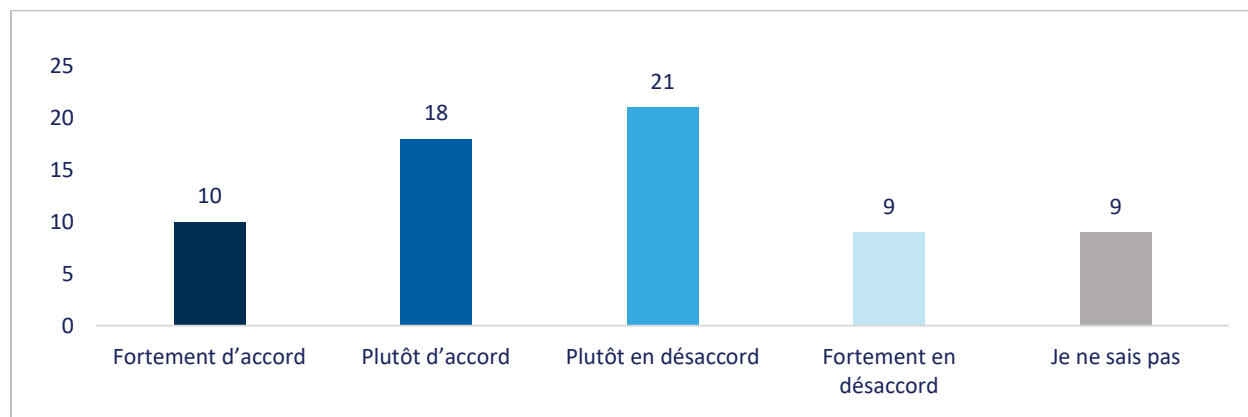
L'année dernière, je suis arrivée et le gros morceau qu'on a pris, c'était tout en lien avec les plans de lutte, puis les ajouts au niveau des violences à caractère sexuel. On a vraiment travaillé fort pour améliorer ces plans, en intégrant de nouvelles mesures et en s'assurant que toutes les écoles avaient les outils nécessaires pour les mettre en œuvre efficacement. (Participant 13)

Avec les nouvelles obligations légales, on a dû revoir nos plans de lutte pour s'assurer qu'ils étaient conformes. Ça a été un gros travail, mais je pense que ça nous a permis de mieux structurer nos actions et de clarifier les rôles de chacun dans la prévention de la violence et de l'intimidation. (Participant 14)

La perception des participants concernant l'adaptation des outils de prévention de la violence et de l'intimidation, en lien avec la mesure 12, révèle une reconnaissance générale de leur pertinence et de leur efficacité. Les rapports annuels de gestion des CSS et des CS renforcent cette perspective, illustrant une diversité d'outils et de programmes intégrés en réponse aux besoins locaux. Par exemple, dans leur rapport annuel de gestion, plusieurs CSS mentionnent l'utilisation d'approches telles que le programme « Vers le Pacifique » dans les écoles primaires, qui vise à inculquer des compétences en résolution de conflits et à promouvoir des interactions positives entre élèves. De même, les initiatives comme l'adoption de Moozoom et Second Step sont fréquemment évoquées pour leur impact positif sur le développement socio-émotionnel des élèves.

En ce qui concerne la définition des rôles entre les ASR-CVI et les agents pivots, un contraste se dégage parmi les participants. Les résultats révèlent une division notable concernant la perception du chevauchement des rôles et des responsabilités entre les ASR-CVI et les responsables du dossier CVI. Environ 42 % des répondants estiment que ces rôles se chevauchent. À l'inverse, 45 % des répondants pensent que les rôles sont suffisamment différenciés et bien coordonnés, tandis que 13 % n'ont pas donné leur avis par rapport à cette question.

Figure 15 : Perception concernant un possible chevauchement entre le rôle et les responsabilités des ASR-CVI et des responsables du dossier CVI (agents pivots)



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Du côté des participants des entrevues de groupe, les avis sont également divisés lorsqu'il est demandé s'il existe un chevauchement entre le rôle et les responsabilités des ASR-CVI et ceux des responsables du dossier CVI. Certains voient ce chevauchement à géométrie variable en fonction des CSS et des CS, comme le souligne ce participant :

Moi, je répondrais oui à votre question, qu'il y a, à mon avis, un chevauchement, mais toujours à géométrie variable selon les centres de services selon les régions, donc certaines personnes pivots vont donner des formations, alors que dans d'autres circonstances, ça va être l'ASR-CVI qui va donner des formations, si l'ASR-CVI n'a pas eu un regard sur la formation qui est donnée par le pivot. Est-ce qu'on fait d'emblée confiance à la qualité de sa formation, là où il y aurait un avantage de travailler plus en complémentarité? (Participant 01)

D'autres y voient une possibilité de collaboration et de flexibilité :

Je pense qu'il peut y avoir du chevauchement, mais ça, ce mot-là peut sembler négatif, mais ça n'est pas nécessairement toujours le fait qu'il peut [y] avoir de la co-construction; par moment les pivots vont apprécier avoir un soutien plus important pour une formation pour un accompagnement, donc je pense que c'est très flexible, ce genre de travail qui se coconstruit. (Participant 04)

Un autre problème soulevé concerne le manque de clarté quant au rôle des agents pivots, comme le souligne ce participant :

Après ça, tu sais, ça n'existe pas, une définition du rôle d'agent pivot, ce n'est pas quelque chose qui est dans la loi, ce n'est pas quelque chose qui n'est écrit nulle part. Il n'y a pas de budget d'allouer à ça, fait que c'est à nous aussi de, selon le besoin régional, tu sais, de travailler, ça pourrait en effet être aidant de définir davantage le rôle du pivot. (Participant 11)

Un ASR-CVI partage ce point de vue :

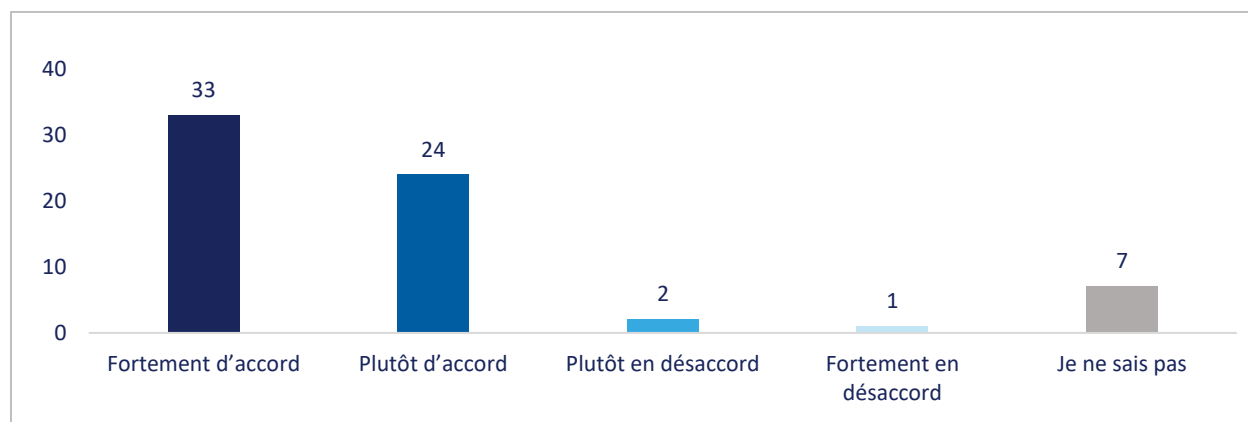
Le pivot n'a pas une reconnaissance de sa tâche, il n'a pas non plus de description associée à sa tâche. (Participant 01)

Une perception positive se dégage concernant la complémentarité des rôles et responsabilités des ASR-CVI et des responsables du dossier CVI (agents pivots). En effet, la majorité des répondants (85 %) se dit d'accord sur le fait que les rôles sont complémentaires. Cependant, 4 % des répondants ne partagent pas cet avis et considèrent que les rôles ne sont pas suffisamment complémentaires, tandis que 10 % des participants restent indécis. Ces résultats contrastent avec les réponses à la question précédente sur le chevauchement des rôles, où 42 % des répondants percevaient un chevauchement des responsabilités entre les ASR-CVI et les agents pivots.

Cependant, lorsque l'on compare ces résultats à la répartition des fonctions des participants, une nuance intéressante émerge. Parmi les répondants, plusieurs assument des rôles multiples; par exemple, certains gestionnaires et directeurs occupent également le rôle de responsables du dossier CVI. Cela pourrait expliquer pourquoi une partie des répondants perçoit un chevauchement des responsabilités (42 %), tout en affirmant que les rôles sont complémentaires.

Le fait que certains participants aient plusieurs fonctions, comme celle de directeur ou de gestionnaire d'un CSS ou d'une CS, tout en étant responsable du dossier CVI, peut conduire à une confusion ou à une perception de chevauchement des responsabilités. Par conséquent, la coexistence de ces deux perceptions — complémentarité et chevauchement — pourrait refléter les défis organisationnels liés à la gestion des responsabilités multiples au sein des CSS et des CS. Ces rôles multiples peuvent compliquer la clarté des attributions, ce qui justifie les avis partagés sur le chevauchement des rôles, malgré une perception générale de complémentarité.

Figure 16 : Perception concernant la complémentarité des rôles et des responsabilités des ASR-CVI et des responsables du dossier CVI (agents pivots)



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Les ASR-CVI participant aux entrevues de groupe renforcent cette analyse de complémentarité en illustrant clairement la perception que les rôles, bien que distincts, s'articulent de manière complémentaire dans l'objectif d'un soutien optimal.

Je vois vraiment qu'ils ont leur rôle et moi, j'ai vraiment mon rôle et je trouve vraiment qu'on est en complément ensemble de soutien, mais en tout cas, bref, j'arriverai peut-être à ça plus tard.
(Participant 06)

Les commentaires des responsables régionaux révèlent une perception nuancée du chevauchement et de la complémentarité des rôles entre les agents de soutien régionaux (ASR-CVI) et les responsables de dossier CVI (agents pivots). Tandis que certains voient une complémentarité claire, facilitée par une bonne collaboration au niveau régional, comme l'exprime l'un des participants en évoquant l'importance de l'adéquation entre les personnes qui travaillent pour le climat scolaire et celles qui gèrent le comportement, d'autres relèvent des zones de flou dans la répartition des responsabilités. Par exemple, un participant a souligné une certaine confusion dans la structure, qui peut créer des « zones grises » sur la façon dont les rôles s'imbriquent.

Je pense que la confusion parce que tu vois même à notre niveau, tu sais, comme je vous disais, moi, là il y a quelques semaines, j'ai compris que le plan de lutte s'imbriquait dans le PPVI [...] donc si pour nous la structure n'est pas super claire ben, après ça, les rôles des différents acteurs, puis de tout un chacun ça reste des zones parfois ou au moins en tout cas je vis des zones grises là.
(Participant 13)

Les réponses à la question « À quels besoins le déploiement des ASR-CVI répond-il? » ont mis en lumière la reconnaissance quasi unanime de la satisfaction des répondants concernant l'accompagnement des CSS et des CS, comme le montrent les commentaires recueillis lors du sondage :

- *Les ASR-CVI facilitent la liaison avec le Ministère. La mise à jour des nouveautés, des pratiques et des exigences est plus accessible aux pivots des CSS grâce aux ASR-CVI.*
- *Soutien aux agents pivots pour recevoir et appliquer les informations et devoirs qui découlent du MEQ. Favoriser le partage, la collaboration et le codéveloppement entre les CSS (via les rencontres d'agents pivots).*
- *Les ASR-CVI permettent de coordonner les actions pour la sécurité et le bien-être des élèves, tout en offrant un soutien direct aux équipes professionnelles des CSS et aux directions d'établissement.*
- *Accompagnement des écoles dans la rédaction du plan d'action, compréhension de ce que sont des gestes de violence et d'intimidation, et soutien dans la mise en place des plans de lutte.*
- *Assurer une cohérence dans le réseau grâce à un vocabulaire commun, soutenir les personnes pivots dans les organisations, mutualiser les outils et optimiser les pratiques.*

- *Permet d’avoir un arrimage entre les encadrements légaux, les pratiques ministérielles et les besoins locaux.*
- *L’ASR-CVI est une ressource essentielle pour assurer la transmission des informations du MEQ, coordonner les travaux des groupes de pivots, et enrichir les actions posées dans les milieux grâce au partage d’expertises régionales.*
- *Les ASR-CVI soutiennent les agents pivots dans l’élaboration des plans de lutte et apportent un rôle-conseil précieux grâce à des formations et [à] du matériel adaptés.*
- *Répond à la nécessité de concertation régionale, de partage des meilleures pratiques et d’une coordination entre les différentes parties prenantes.*

En somme, les commentaires recueillis révèlent que le déploiement des ASR-CVI répond efficacement à plusieurs besoins clés des milieux scolaires. Leur rôle dans la transmission des informations ministérielles, le soutien aux agents pivots et la coordination des actions régionales est largement reconnu.

La mise en œuvre de la mesure 12 est perçue majoritairement de façon positive, comme le révèlent les taux de satisfaction des répondants à ce sujet. Les gestionnaires des CSS et des CS, qui bénéficient d’un accès direct et prolongé aux ressources, affichent une meilleure compréhension des objectifs et des services.

Cependant, des défis persistent, notamment sur le plan des lacunes dans la communication entre les parties prenantes ainsi que dans les chevauchements perçus entre les rôles des ASR-CVI et des agents pivots; il y aurait en outre un manque de définition claire des fonctions. Ces éléments nuancent la perception positive et soulignent des besoins d’amélioration, notamment par une clarification des responsabilités et un renforcement de la coordination.

Malgré ces enjeux, la complémentarité entre les rôles est largement reconnue comme essentielle pour soutenir efficacement les CSS et les CS dans leurs efforts de lutte contre la violence et l’intimidation, ce qui démontre le potentiel de la mesure 12 à consolider les pratiques préventives dans le réseau scolaire.

4.2 Évaluation de la pertinence et de la cohérence

Sommaire des observations

- 82 % des répondants estiment que l'accompagnement fourni par la mesure 12 apporte une valeur ajoutée pour répondre aux besoins de leurs CSS ou CS.
- 85 % considèrent les activités mises en œuvre en lien avec l'amélioration des pratiques comme pertinentes.
- 79 % jugent que les activités de la mesure 12 sont bien adaptées aux besoins spécifiques de leur région.
- Les participants aux entrevues de groupe ont confirmé que le soutien des ASR-CVI permet d'améliorer la gestion des dossiers de prévention de la violence et de l'intimidation grâce à une expertise locale adaptée.
- Certains participants ont exprimé des préoccupations quant au manque de visibilité et de clarté concernant la répartition et l'utilisation des budgets liés à la mesure 12.
- 84 % des répondants considèrent que la mesure 12 aide les établissements à mieux répondre aux exigences de la Loi sur l'instruction publique (LIP).
- 91 % des répondants affirment que la mesure 12 est cohérente avec les objectifs et les orientations des CSS ou des CS.
- Toutefois, 22 % estiment que les actions du Ministère ne sont pas pleinement alignées avec les besoins de leur organisation, ce qui met en évidence des disparités régionales.
- Bien que 87 % des répondants reconnaissent que les interventions répondent aux particularités locales, 9 % expriment une insatisfaction, indiquant que certains ajustements restent nécessaires.
- 73 % des répondants jugent les projets développés dans ce cadre comme pertinents, mais un nombre important (18 %) n'a pas pu évaluer cette pertinence, évoquant un potentiel manque de visibilité des initiatives de recherche.

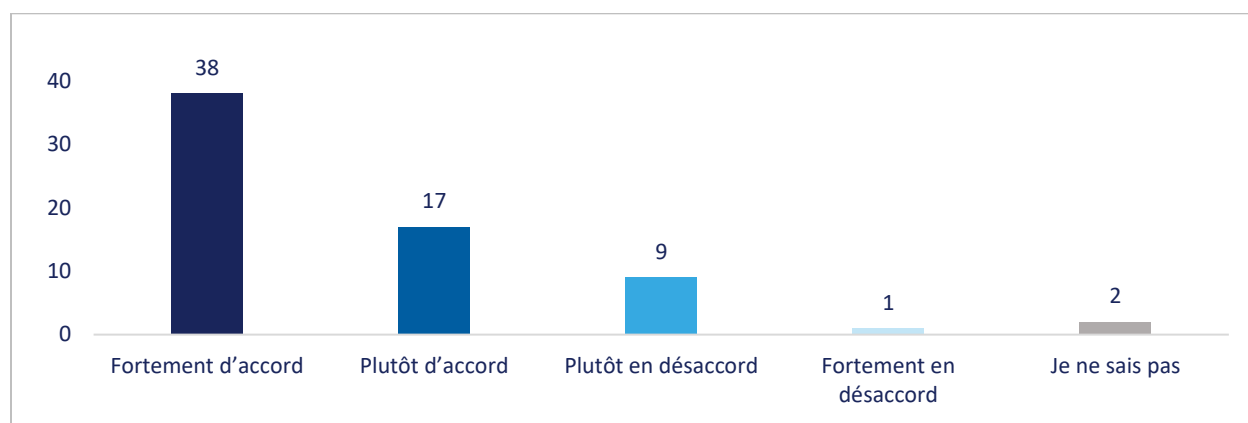
4.2.1 Pertinence

Pour évaluer la pertinence de la mesure 12, il est essentiel de comprendre son objectif et le contexte dans lequel elle s'inscrit. La littérature sur la prévention de l'intimidation souligne l'importance de plusieurs facteurs clés, tels que la formation du personnel enseignant, la sensibilisation des élèves et la mise en place de politiques claires et cohérentes. Ces éléments sont déterminants pour créer un milieu scolaire où les élèves se sentent en sécurité et soutenus, ce qui est directement lié à leur bien-être et à leur

réussite scolaire. Les recherches montrent que plusieurs programmes d'intervention peuvent contribuer à améliorer les relations entre les élèves (Cipriano et al., 2023) et à faire diminuer la violence et l'intimidation à l'école (Gaffney et al., 2021).

Ces constats, qui soulignent les effets bénéfiques des programmes de prévention sur les dynamiques relationnelles en milieu scolaire, trouvent un écho dans les perceptions des acteurs éducatifs concernant la mesure 12. Selon les données du sondage, la perception générale des répondants est que l'accompagnement fourni par la mesure 12 apporte une valeur ajoutée pour répondre aux besoins de leurs CSS et CS. En effet, 82 % d'entre eux se disent d'accord avec l'affirmation selon laquelle l'accompagnement apporte une valeur ajoutée. Toutefois, environ 14 % expriment leur désaccord, alors que 3 % d'entre eux, comme le montre la figure ci-dessous, ne se sont pas prononcés à ce sujet.

Figure 17 : Proportion des répondants selon le niveau d'accord concernant l'apport d'une valeur ajoutée de l'accompagnement fourni par la mesure 12 pour répondre aux besoins



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

De manière générale, les participants des entrevues de groupe ont une perception commune de la valeur ajoutée de la mesure 12 pour répondre aux besoins de leurs CSS et CS, comme en témoignent les commentaires ci-dessous :

Est-ce que la mesure permet de répondre aux besoins des centres de services scolaires? Oui, à mon avis, oui. (Participant 01)

Les commentaires des responsables régionaux vont dans le même sens :

Donc l'ASR-CVI nous permet vraiment d'aller chercher l'info, d'aller digérer l'info parce que si je vous disais que, quelquefois, ce qui n'est pas évident, il y a tellement de paliers puis parfois il y a des directions associées dans deux dossiers [...] Tu sais, comme moi, directeur des services éducatifs, je suis responsable de beaucoup de dossiers, donc le fait d'avoir l'ASR-CVI, qui est comme la personne de référence pour nous, c'est excessivement aidant. (Participant 12)

Toujours au sujet des besoins, certains participants font part de préoccupations et d'incertitudes concernant la répartition du budget :

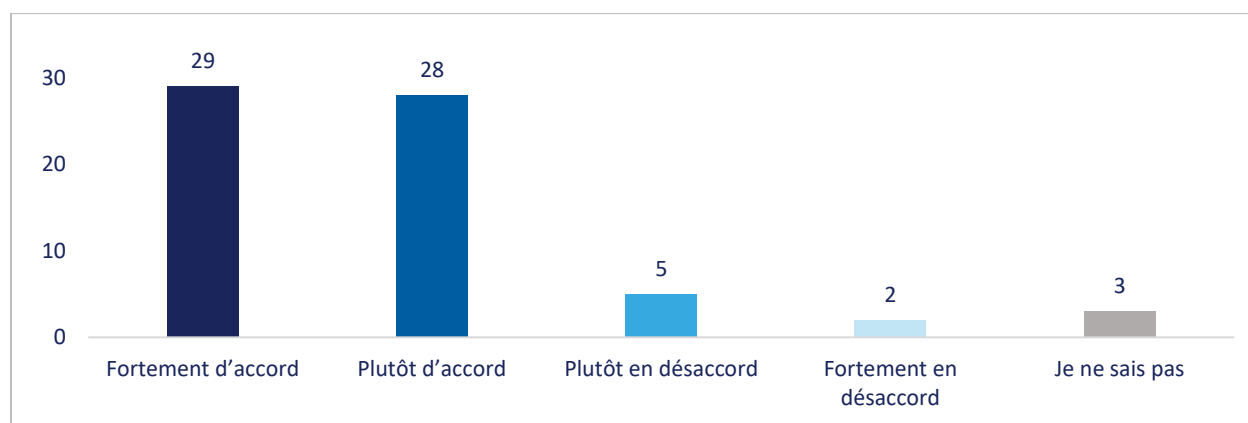
Moi, de mon côté, je suis très peu informé, là, par rapport au budget. Là, je vous avoue que ce que j'aimerais avoir éventuellement, c'est peut-être une liste de possibilités... je ne vois pas trop ce qui se passe avec l'argent, là, donc ça serait vraiment important qu'on vienne clarifier certaines choses pour qu'on optimise les dépenses en lien avec cet argent-là. (Participants 04)

Ce que je sais par rapport au budget, c'est que l'ASR-CVI a aussi un budget discrétionnaire pour défrayer certains coûts. (Participant 14)

Je n'ai pas l'impression qu'il y en a beaucoup qui sont informés du budget qui est possible. On l'a même demandé en début d'année, si on avait un budget, c'était non, on n'avait pas à savoir ça, contrairement à d'autres qui savent exactement l'argent qu'ils ont pour inviter des conférenciers par exemple. Donc ça c'est très inégal, là ce serait très bien que ce soit nommé, là, que ce soit inscrit, qu'on n'est pas [au courant de ça] pour la majorité. (Participant 02)

Quant aux activités mises en œuvre en lien avec l'amélioration des pratiques et les plans de lutte, comme le montre la figure ci-dessous, 85 % des répondants les perçoivent comme pertinentes. Cependant, environ 10 % des répondants expriment un désaccord à ce sujet et 5 % n'ont pas donné leur avis.

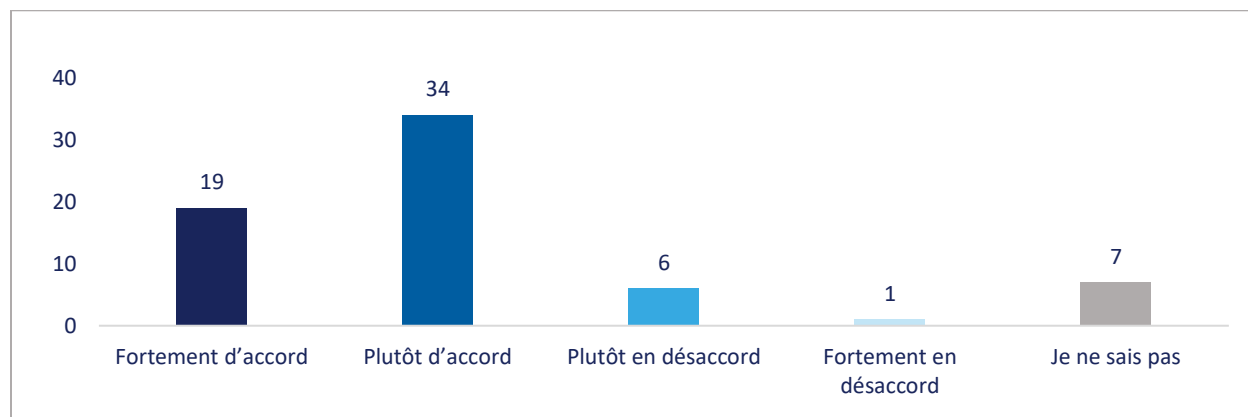
Figure 18 : Proportion des répondants selon le niveau d'accord concernant la pertinence des activités mises en œuvre en lien avec l'amélioration des pratiques



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Au sujet de l'adéquation des activités de la mesure 12 aux besoins particuliers des CS et des CSS selon leur région, 79 % des répondants la perçoivent de façon positive. Cependant, il est à noter que 10 % des répondants expriment un désaccord et que 10 % ne savent pas ou n'ont pas d'opinion claire sur la question.

Figure 19 : Perception de l'adéquation entre l'intervention de la mesure 12 et les besoins identifiés dans la région



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Les commentaires des ASR-CVI renforcent la perception des répondants du sondage en soulignant l'importance de l'adéquation entre la mesure 12 et les besoins identifiés dans les CSS et les CS, comme le souligne ce participant à l'entrevue de groupe :

Quand on va faire la cueillette des besoins, puis après ça, on retourne au Ministère. C'est sûr que ce qu'on va aller chercher au Ministère, entre autres, dans nos travaux, dans nos comités nationaux, on va aller chercher ce qui va répondre à ces besoins-là. (Participant 07)

De même, un responsable régional insiste sur l'importance d'une expertise adaptée aux réalités locales :

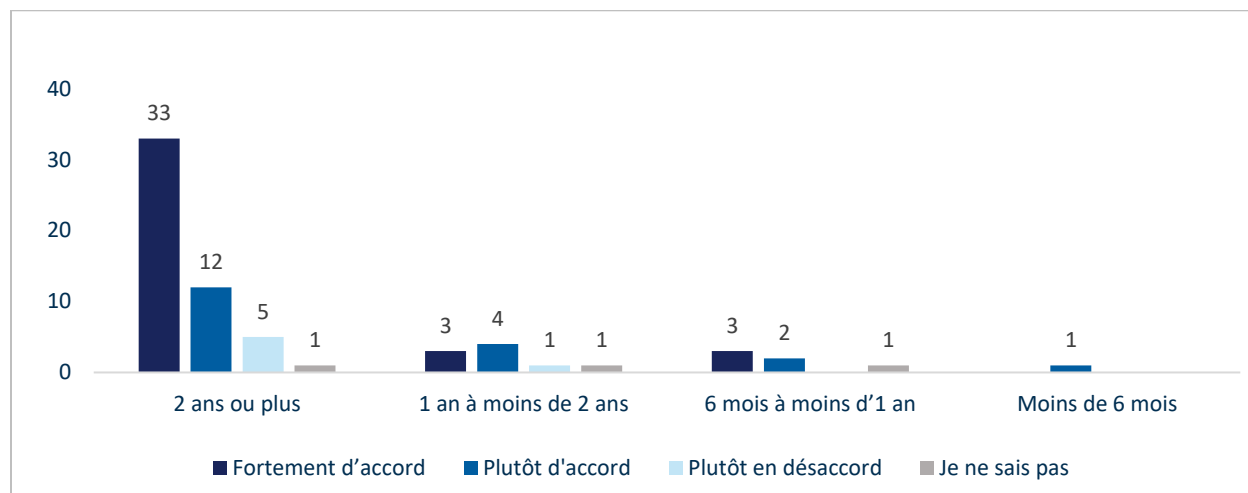
Nos besoins, c'est d'avoir des gens formés. Et comment dire? Des expertises, ça fait que ça, pour nous c'est vraiment essentiel. Puis aussi la compréhension de la réalité régionale pour nous. (Participant 12)

Ce même groupe de participants insiste également sur les défis rencontrés pour arrimer les actions régionales aux attentes du Ministère :

Là, dans la mesure 12, ce qu'on a présentement, c'est quelque chose qui est discuté au niveau régional chez nous, puis qu'on essaie de s'arrimer là, mais ça demeure un enjeu, ce n'est pas facile, là. (Participant 15)

Par rapport à l'adaptation aux besoins particuliers de la région, comme le montre la figure 20, une majorité de 87 % des répondants affirme que ces interventions sont bien alignées avec les particularités locales. Cependant, il est important de noter que 9 % des répondants expriment une certaine insatisfaction, indiquant que les actions menées par la mesure 12 ne correspondent pas toujours aux attentes ou aux besoins perçus dans certaines régions. Par ailleurs, 4 % des répondants se déclarent « incertains » ou « ne savent pas ».

Figure 20 : Répartition des répondants en fonction de leur niveau d'accord concernant le soutien adapté aux besoins particuliers selon la durée du soutien



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

L'examen de la relation entre la durée pendant laquelle les répondants bénéficient du soutien des ASR-CVI et leur niveau d'accord sur l'adaptation de ces interventions aux besoins particuliers de leur région permet de dégager une tendance. Les répondants ayant bénéficié du soutien des ASR-CVI depuis « 2 ans ou plus » montrent un niveau d'accord majoritairement positif, avec 33 répondants « fortement d'accord » et 12 « plutôt d'accord ».

Cette observation est renforcée par les commentaires recueillis lors des entrevues de groupe, qui révèlent également l'importance de la réponse aux besoins particuliers, comme le souligne ce participant :

Pour toutes les actions qu'on met en place pour nos milieux, généralement, on a fait une analyse de besoins auparavant pour s'assurer de coller aux besoins de la région. (Participant 03)

Enfin, un autre participant exprime clairement que le soutien est directement lié à la demande exprimée :

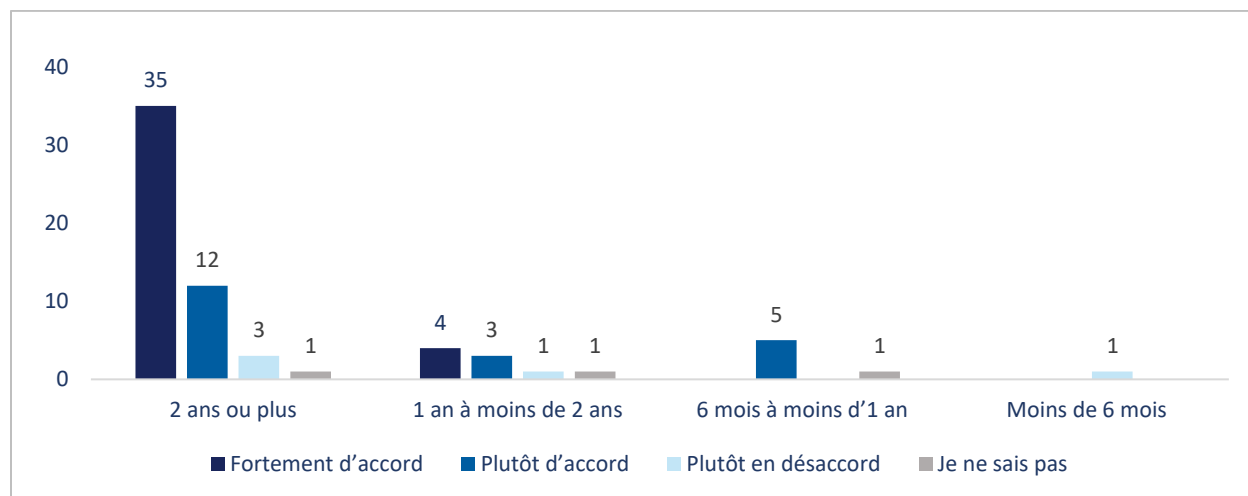
Le soutien va avec une demande ou un besoin aussi, donc il faut qu'il y ait des besoins pour qu'on puisse être en soutien. (Participant 01)

Dans la même perspective d'alignement des objectifs, la pertinence et la valeur ajoutée de la mesure 12 bénéficient d'un fort niveau d'accord parmi les répondants. En effet, 88 % d'entre eux considèrent que le déploiement des ASR-CVI est pertinent et apporte une valeur ajoutée qui s'aligne avec les objectifs et la mission du Ministère. Toutefois, 8 % des répondants expriment un désaccord et 4 % ne savent pas ou n'ont pas de réponse claire à ce sujet.

Les perceptions positives de la pertinence et de la valeur ajoutée du déploiement des ASR-CVI semblent fortement liées avec la durée pendant laquelle les répondants ont bénéficié des interventions de la mesure dans une région. Par exemple, les répondants qui bénéficient de l'intervention depuis plus de deux ans sont généralement plus enclins à être « fortement d'accord » quant à leur pertinence, comme

le montre la figure ci-dessous. L'expérience prolongée pourrait avoir permis une meilleure intégration des actions au sein des CSS et des CS, ce qui renforce la perception de leur valeur ajoutée.

Figure 21 : Perception concernant la pertinence et la valeur ajoutée de la mesure selon la durée à laquelle le répondant bénéficie du soutien



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Du côté des responsables régionaux, une forte adhésion à la pertinence de la mesure 12 a été constatée. Selon eux, la mesure joue un rôle essentiel, notamment pour assurer un lien de communication efficace et offrir un soutien supplémentaire dans la gestion des dossiers de prévention de la violence et de l'intimidation. Cette aide est perçue comme indispensable pour clarifier et structurer les interventions, comme l'a affirmé ce répondant :

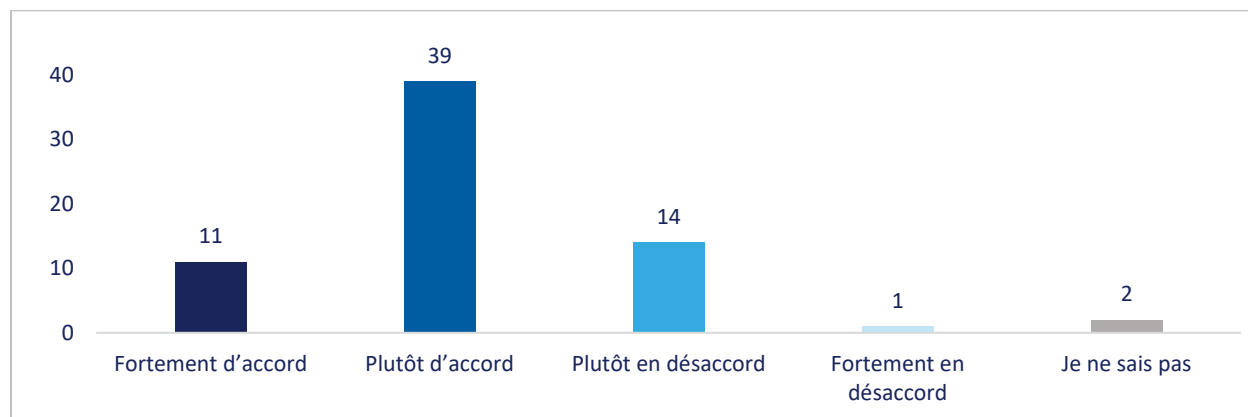
Pour moi, c'est une évidence, c'est d'une évidence que c'est pertinent de maintenir une personne en poste et ça sert, juste pour tous les commentaires que j'ai apportés depuis le début, de lien de communication, d'épaule à la roue donc d'une aide supplémentaire pour y voir clair dans tout ça.
(Participant 14)

4.2.2 Cohérence

Après avoir analysé la pertinence de la mesure, il convient maintenant de se pencher sur sa cohérence, en vérifiant l'adéquation entre ses objectifs, les moyens mis en œuvre et les attentes des parties prenantes. Du côté des actions du Ministère relatives à la mesure 12, elles sont perçues comme cohérentes et répondent efficacement, selon 74 % des répondants, aux besoins des organisations.

Cependant, environ 22 % des répondants expriment une opinion contraire, estimant que les actions ne sont pas tout à fait en phase avec les besoins de leur organisation. De plus, 3 % des répondants ne savent pas si les actions du Ministère sont cohérentes avec les besoins de l'organisation.

Figure 22 : Niveau d'accord concernant la cohérence des actions du Ministère à travers le déploiement des ASR-CVI avec les besoins de l'organisation



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Pour illustrer davantage la perception des répondants quant à la cohérence des actions du Ministère avec les besoins des organisations, les témoignages recueillis lors des entrevues de groupe offrent des pistes de réflexion où certains participants ont exprimé des nuances quant à l'adéquation entre les besoins réels et perçus, comme en témoigne ce participant :

Je pense que quand on parlait de besoins réels [par rapport aux] besoins perçus avec ce qu'on incarne comme mandat, je sens que l'énergie n'est pas nécessairement à la bonne place actuellement par rapport au travail qui est fait. (Participant 04)

D'autres participants, tout en reconnaissant l'efficacité des actions mises en place, ont soulevé des suggestions pour aller plus loin dans certains aspects de la prévention :

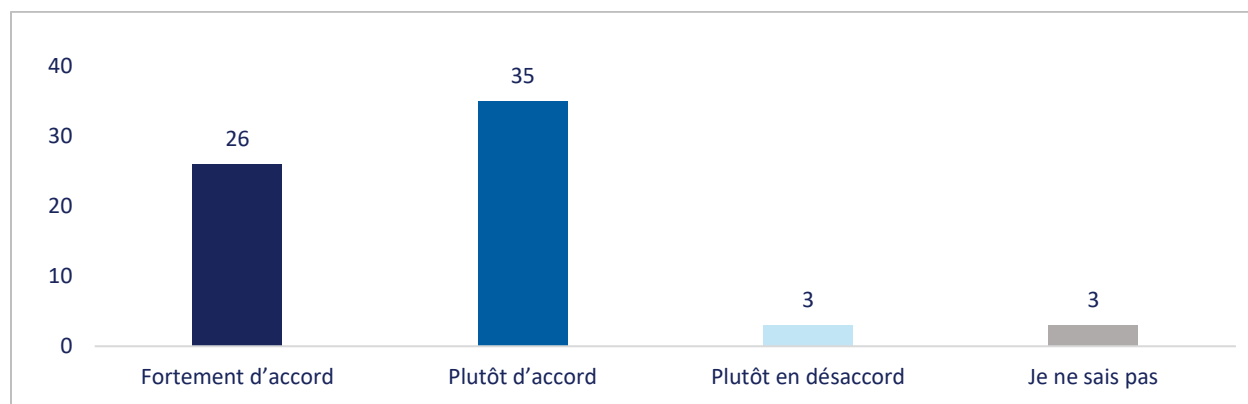
Ouais, je pense que ça fait bien du sens quand même. En termes de ce dont ils ont besoin pour répondre aux obligations légales, est-ce qu'on pourrait pousser davantage au niveau de la prévention des outils? [...] Mais en termes de besoins de la région, c'est bien répondu, puis c'est bien en cohérence, là. (Participant 11)

La perception concernant la cohérence de la mesure 12 avec les objectifs et les orientations des CSS et des CS montre que la majorité des participants est favorable à cette affirmation. En effet, 91 % des répondants se disent d'accord, 6 % expriment un désaccord et 3 % ne savent pas comment évaluer cette cohérence.

En comparant ces résultats avec ceux de la question précédente sur la cohérence des actions du Ministère à travers le déploiement des ASR-CVI, on observe une certaine similarité dans les perceptions des participants. Dans les deux cas, la majorité des répondants reconnaît une certaine cohérence entre les actions du Ministère, la mesure 12, et les objectifs des organisations. La relation entre les deux questions démontre la perception positive de la cohérence des actions du Ministère à travers le déploiement des ASR-CVI. La plupart des répondants qui trouvent que le déploiement des ASR-CVI répond efficacement

aux besoins de leur organisation tendent également à percevoir la mesure 12 comme étant alignée avec les objectifs et les orientations de leur CSS ou de leur CS. Toutefois, des points d'ombre subsistent parmi 22 % de répondants en ce qui concerne les actions du Ministère.

Figure 23 : Niveau d'accord concernant la cohérence de la mesure 12 avec les objectifs et les orientations des CSS ou des CS



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Pour renforcer cette perception, les participants aux entrevues de groupe ont également insisté sur l'importance de l'adéquation de la mesure 12 avec les priorités nationales, régionales et locales. Par exemple, un répondant a souligné la clarté des mandats et leur capacité à répondre aux différents niveaux de besoins :

Je pense que les quatre mandats sont assez clairs pour pouvoir arriver à répondre. Tu sais, dans notre mesure, la mesure 12, les quatre mandats pour pouvoir répondre à la fois au besoin national, régional et local. (Participant 09)

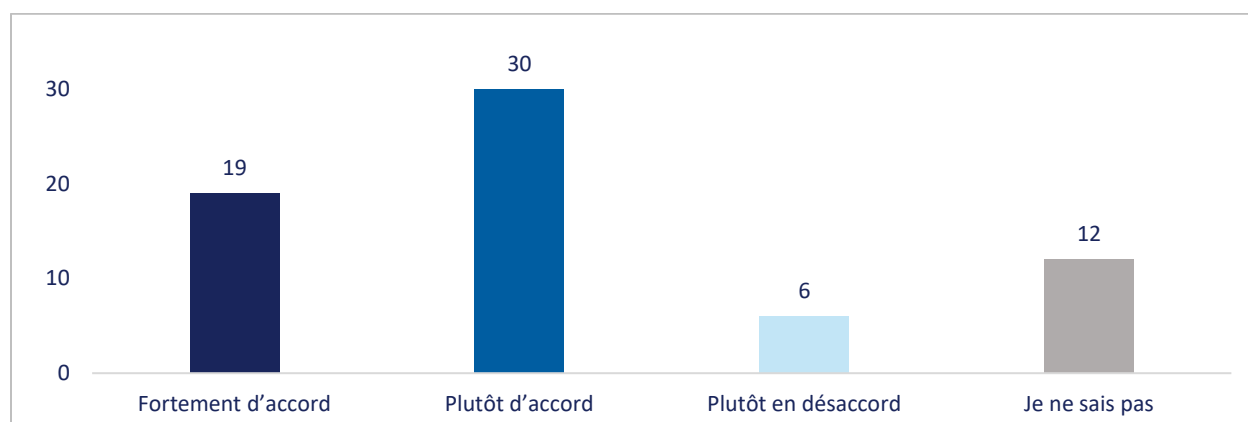
De plus, certains participants ont également exprimé la nécessité d'ajuster les actions en fonction des priorités nationales, tout en s'assurant que ces actions correspondent aux mandats attribués. Cela permet de maintenir une cohérence avec les objectifs des centres de services scolaires, comme l'illustre le commentaire suivant :

On se doit d'être en concordance là avec les priorités nationales. Donc si jamais on a des demandes des milieux qui ne correspondent pas justement à nos mandats, à ce moment-là, c'est de les informer, peut-être de trouver d'autres partenaires avec qui travailler ces dossiers-là, mais il faut délimiter nos travaux, là, avec les différents centres de services et commissions scolaires. (Participant 08)

En ce qui a trait aux projets développés dans le cadre des activités de recherche et développement, les données montrent que la majorité des répondants les trouvent pertinents pour leur CSS ou leur CS. En effet, 73 % des participants se déclarent en accord, alors que 9 % expriment plutôt leur désaccord. Toutefois, un nombre relativement important de répondants, soit 18 %, ne sait pas comment évaluer cette pertinence.

En comparant ces résultats avec ceux des questions précédentes traitant de la pertinence des interventions et des actions des ASR-CVI, on observe une tendance similaire. Par exemple, lorsqu'il est question de la pertinence des activités mises en œuvre pour l'amélioration des pratiques, environ 85 % des répondants se disaient satisfaits. De même, 84 % des participants estiment que les activités de soutien et de formation des ASR-CVI sont bien perçues.

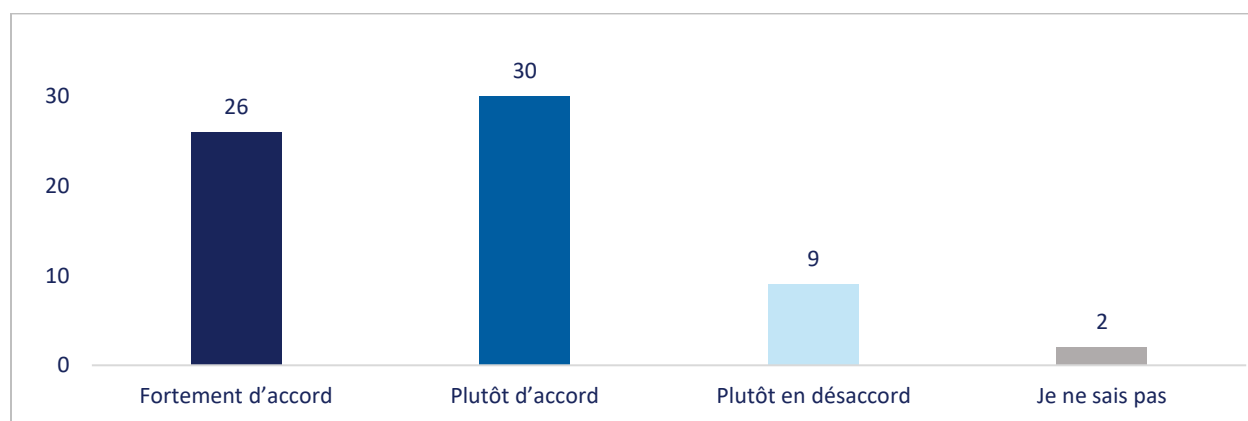
Figure 24 : Perception concernant la pertinence des projets développés par l'ASR-CVI dans le cadre des activités de recherche et développement pour les CSS ou les CS



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

En ce qui concerne la question relative à la contribution de la mesure à une meilleure conformité avec les prescriptions légales, les résultats indiquent qu'une majorité de répondants (84 %) considèrent que leur CSS ou leur CS répond plus efficacement à ses obligations légales en matière de prévention de la violence et de l'intimidation grâce à son soutien. Néanmoins, environ 13 % des répondants expriment leur désaccord, et 3 % indiquent ne pas savoir si la mesure 12 contribue à une meilleure conformité avec les prescriptions légales.

Figure 25 : Perception par rapport à la contribution de la mesure 12 à une meilleure conformité avec les prescriptions légales



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Cependant, l'opinion de certains participants s'avère nuancée quant à cette efficacité, notamment en ce qui concerne les ajustements récents des lois et obligations. Par exemple, un participant met en lumière le fait que la dernière année ait été particulièrement complexe en raison des modifications légales, ce qui a créé une attente et une certaine incertitude :

[...] l'année passée a été particulière parce que bon, ben oui, la loi, tu sais, a été modifiée, il est arrivé de nouvelles obligations, puis là j'ai senti pour une fois autant eux que nous, on était en attente d'avoir plus de précisions. [...] donc là je trouvais que ça répondait un peu moins.
(Participant 14)

De plus, certains participants reconnaissent que, malgré les efforts régionaux, la mise en œuvre de la mesure 12 peut varier d'un CSS ou d'une CS à l'autre. Un répondant souligne l'importance des efforts locaux et des outils mis à disposition pour assurer la conformité, tout en insistant sur le rôle proactif des acteurs de son centre de services :

Ben c'est dur à dire. Là, j'ai, au niveau régional, j'aurais de la misère à le dire, mais pour ce qui est de chez nous, dans notre centre de services, vraiment fait que tu sais, on a les outils. Si nous on met les efforts, moi, j'ai une personne qui est, comme je disais tantôt, très proactive, à prendre les outils, à les déployer, aller travailler avec les directions avec l'ensemble de l'équipe de psychoéducatrices dans mon centre de services. Effectivement ça aide énormément, là, chez nous en tout cas, ça, je peux voir les résultats, ouais. (Participant 15)

Les commentaires du sondage mettent en lumière des besoins particuliers auxquels la mesure 12 ne répond pas entièrement, ce qui pourrait expliquer en partie les désaccords exprimés par certains répondants. Bien que la majorité se déclare satisfaite, une proportion notable de participants a souligné des lacunes importantes dans la mise en œuvre et le soutien offert. Ces observations, directement liées aux défis rencontrés sur le terrain, permettent d'identifier des domaines nécessitant des améliorations ciblées. Voici quelques extraits des commentaires recueillis :

- *Actuellement, il y a un manque d'arrimage entre ce qui est attendu et ce qui est disponible. Ceci freine le mandat des ASR-CVI.*
- *Beaucoup de questionnements encore sur la compilation des actes de violence et sur les actes de violence à caractère sexuel.*
- *Le nombre limité par région rend difficile l'accompagnement plus ciblé de chacun des CSS.*
- *Avoir du matériel clé en main pour proposer aux établissements.*
- *Il serait intéressant d'avoir des formations communes, des outils pour harmoniser nos pratiques.*
- *Manque de formations disponibles en anglais, mais pas la faute de notre représentante.*
- *Il faut revoir la séquence de communication... lorsque des annonces sont faites par le MEQ, les ASR-CVI devraient recevoir les documents nécessaires pour soutenir le déploiement.*

- *J'ai l'attente d'une communication plus claire, fluide, régulière sur les orientations du MEQ.*
- *Le soutien direct dans les établissements scolaires serait une amélioration significative pour accompagner les équipes-écoles.*
- *Soutien direct aux directions d'établissement : la structure actuelle fait en sorte que les pivots doivent eux-mêmes accompagner les acteurs du terrain.*
- *Il faut travailler davantage à former et [à] outiller le personnel dans les établissements, ainsi que les parents, car rapidement, ceux-ci clament que leur enfant vit de l'intimidation, ce qui n'est pas toujours le cas.*
- *Étant donné l'étendue du territoire qu'elle a à couvrir, nous ne la voyons pas physiquement aussi souvent qu'on le souhaiterait.*
- *Dans le contexte géographique du grand territoire couvert par notre CS, il serait bénéfique de pouvoir obtenir une ressource supplémentaire.*
- *Les sujets « santé et bien-être » et « éducation inclusive » devraient être intégrés avec la lutte contre l'intimidation et la violence pour une approche globale.*
- *Les plans de lutte demeurent un enjeu important pour les directions d'établissement. Nous n'avons pas pu bénéficier du [soutien] dans notre CSS.*
- *Malheureusement, les annonces qui sont faites par le MEQ vont beaucoup plus vite que la production des documents en soutien qui sont requis pour que l'ASR-CVI puisse être 100 % efficace dans son rôle.*
- *Il reste encore beaucoup à faire en ce qui a trait à la documentation des incidents de violence.*
- *Manque de temps à consacrer au développement d'outils et à la recherche de pratiques efficaces.*
- *La diminution de la violence et de l'intimidation est un enjeu collectif. Une mesure importante à déployer dans les prochaines années sera la formation du personnel pour bien réagir et intervenir.*

Ces extraits éclairent les préoccupations des répondants quant à la capacité de la mesure 12 à répondre efficacement à leurs besoins sur le terrain, ce qui justifie une réflexion approfondie pour renforcer son impact. Ainsi, l'évaluation de la pertinence et de la cohérence des interventions des ASR-CVI met en lumière plusieurs points clés. De manière générale, la majorité des répondants perçoivent positivement le déploiement des ASR-CVI, estimant que leurs actions sont pertinentes et cohérentes avec les objectifs des CSS ou des CS ainsi qu'avec les orientations ministérielles. Les activités de recherche et de développement menées par les ASR-CVI sont jugées en grande partie adaptées aux besoins particuliers des régions, ce qui reflète une bonne adéquation entre les initiatives régionales et les attentes locales. Cependant, malgré un niveau d'accord majoritaire parmi les participants au sujet de la pertinence et de la cohérence de la mesure 12, certains points de vigilance subsistent, comme le montrent les commentaires ci-dessus tirés du sondage.

4.3 Évaluation de l'efficacité perçue

Sommaire des observations

- 78 % des répondants perçoivent positivement l'accompagnement des ASR-CVI, le considérant comme une contribution essentielle au maintien d'un climat scolaire sain, sécuritaire et positif.
- 82 % des participants estiment que les actions mises en œuvre par la mesure 12 sont efficaces pour répondre aux besoins de leur CSS ou CS.
- Près de 87 % des répondants confirment que la mesure a contribué à améliorer les plans de lutte contre l'intimidation conformément aux exigences de la *Loi sur l'instruction publique* (LIP).
- 81 % des répondants considèrent que la mesure 12 joue un rôle clé dans la promotion d'un climat scolaire positif et bienveillant, bien que 16 % expriment un désaccord, mettant en évidence la nécessité de poursuivre les efforts de prévention.
- Toutefois, seulement 50 % des répondants perçoivent une diminution des incidents de violence et d'intimidation. Une proportion notable de 34 % ne sait pas comment évaluer cet impact, révélant un besoin d'indicateurs empiriques plus précis.
- 66 % des répondants estiment que les ASR-CVI des différentes régions collaborent efficacement sur les activités de recherche et de développement. Cependant, 31 % ne savent pas si cette collaboration existe réellement, ce qui peut refléter un manque de visibilité de ces activités.
- Seulement 55 % des participants considèrent les activités de recherche comme innovant, et 37 % déclarent ne pas avoir suffisamment d'informations pour se prononcer. Il semble avoir un besoin accru de visibilité et de clarté sur les initiatives de recherche et d'innovation.
- 72 % des répondants connaissent l'existence d'un groupe relais dans leur région, mais 16 % ne savent pas de quoi il s'agit. Toutes les régions ne disposent pas encore d'un groupe relais actif, ce qui entraîne des disparités dans la mise en œuvre et l'impact des actions.
- 55 % des répondants perçoivent les groupes relais comme ayant une contribution significative, bien que 27 % ne sachent pas comment évaluer leur apport.

4.3.1 Efficacité perçue

Cette section concernant l'évaluation de l'efficacité est particulièrement délicate en raison des multiples enjeux liés à la nature même de la mesure 12 et des outils disponibles pour en évaluer son efficacité. Il est essentiel de clarifier le fait que l'évaluation ne porte pas sur la réduction directe de la violence dans les écoles, un aspect difficile à mesurer de manière précise. Aucune relation de cause à effet directe ne peut être établie, car l'évaluation repose principalement sur des perceptions recueillies auprès des différentes parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre de la mesure 12, et non sur des

indicateurs empiriques de réduction de la violence et de l'intimidation en milieu scolaire. Il s'agit ici d'évaluer l'efficacité perçue des interventions de la mesure 12, notamment en ce qui concerne le mandat d'accompagnement, de sensibilisation et de soutien des ASR-CVI. De plus, la mesure s'inscrit dans un ensemble de facteurs influençant le climat scolaire, et leur impact direct peut varier selon les réalités régionales et les contextes propres à chaque CSS et CS.

Ainsi, pour évaluer cette efficacité perçue de la mesure 12, il est essentiel d'analyser les perceptions des participants, qui permettent de mesurer l'atteinte des quatre objectifs principaux de la mesure. Ces objectifs incluent le soutien et l'accompagnement des CSS et des CS pour répondre aux exigences légales, la poursuite des activités de recherche et de développement en matière de prévention de l'intimidation, la collaboration au développement de l'expertise nationale, et la mise en place et la coordination de groupes relais régionaux pour consolider les actions en milieu scolaire. L'analyse des données permettra de mesurer le niveau d'atteinte des objectifs, en examinant les perceptions des intervenants, les défis rencontrés, les facteurs facilitants ainsi que les résultats concrets obtenus sur le terrain. Ainsi, comme le souligne ce participant :

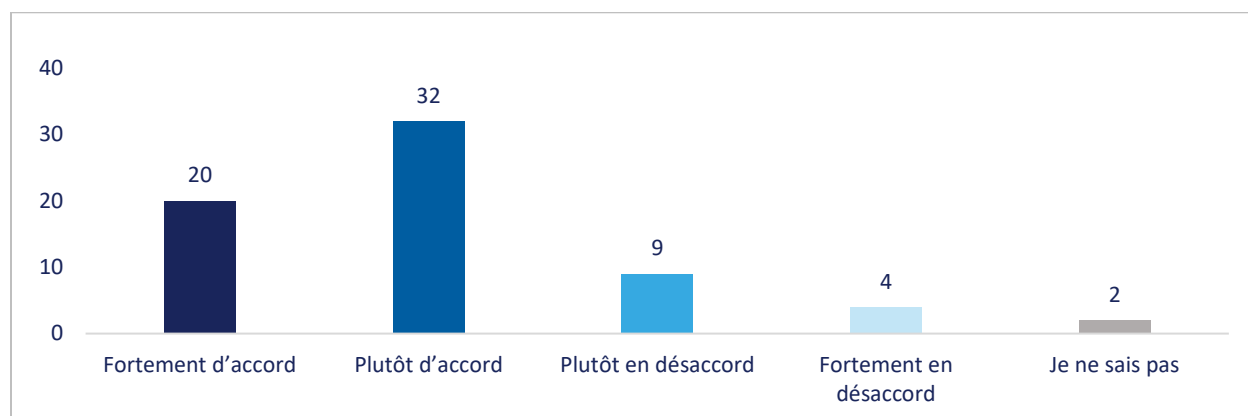
Pour moi, là, en termes d'efficacité par rapport à ces quatre mandats, là, c'est souvent d'être au clair avec le portrait de situation, qu'est-ce que j'ai comme portrait de situation au niveau de l'accompagnement régional? National? Qu'est-ce que je pourrais au niveau de la recherche? C'est quoi l'état de la recherche actuellement fait que le fait de faire un portrait de situation, elle est où la recherche? Où sont rendus mes milieux? Où est mon groupe relais? Des portraits de la situation.
(Participant 09)

Cette perspective illustre l'importance de disposer d'une vue d'ensemble actualisée pour évaluer non seulement l'accompagnement offert, mais aussi l'état d'avancement de la recherche, le développement de l'expertise et l'impact des actions sur le terrain. Cette analyse présentée par objectifs permet de mieux comprendre où en sont les milieux scolaires et les groupes relais dans leur mise en œuvre, et d'identifier les ajustements nécessaires pour maximiser l'efficacité de la mesure 12.

Objectif 1 : Soutenir et accompagner les centres de services scolaires et les commissions scolaires afin d'améliorer leur capacité à répondre efficacement aux exigences légales en matière de lutte contre l'intimidation et la violence

Les répondants ont été questionnés sur la contribution de la mesure à maintenir un climat sain, sécuritaire et positif dans les écoles. Selon les données recueillies, la majorité des répondants (78 %) perçoivent positivement l'accompagnement des ASR-CVI en ce qui concerne cet aspect. Cependant, 19 % des répondants expriment des désaccords, avec 6 % « fortement en désaccord » et 13 % « plutôt en désaccord ». De plus, 3 % des répondants ne semblent pas certains de l'impact de la mesure.

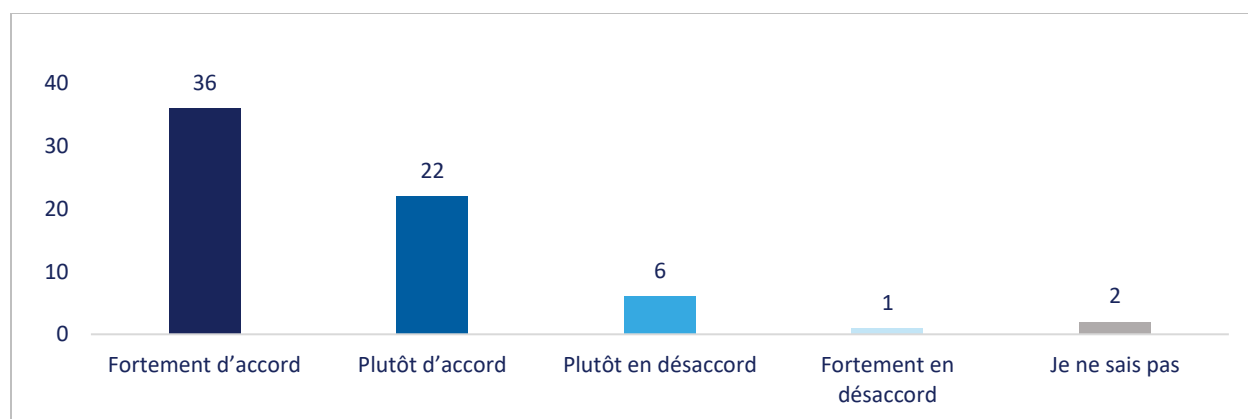
Figure 26 : Perception relative au fait que l'accompagnement des ASR-CVI contribue à maintenir un climat sain, sécuritaire et positif dans les écoles



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Si l'on poursuit l'analyse de la perception sur l'efficacité de la mesure, on constate que 87 % des répondants estiment qu'elle contribue à l'amélioration des plans de lutte au regard des exigences de la LIP. Cependant, 10 % d'entre eux expriment un désaccord et environ 3 % ne savent pas ou n'ont pas suffisamment d'informations pour se prononcer, comme l'illustre la figure 27.

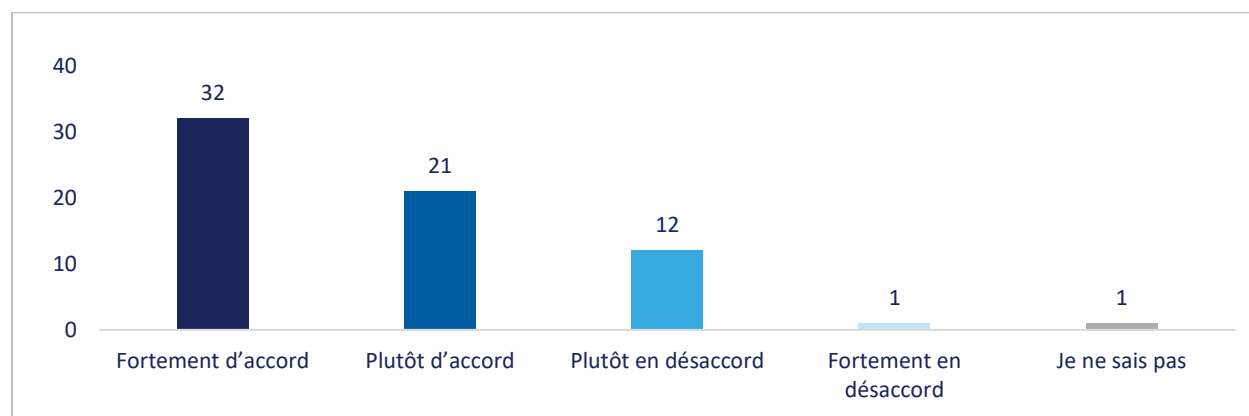
Figure 27 : Proportion des répondants selon le niveau d'accord concernant la contribution de la mesure 12 dans l'amélioration des plans de lutte au regard des exigences de la LIP



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

La mesure 12 est également favorablement perçue parmi la majorité des répondants quant à ses avantages dans la lutte contre l'intimidation et la violence dans les établissements scolaires : 79 % estiment en effet que son apport est significatif (figure 28). Toutefois, il faut noter que 19 % des répondants sont en désaccord, et qu'une personne ne s'est pas prononcée sur la question.

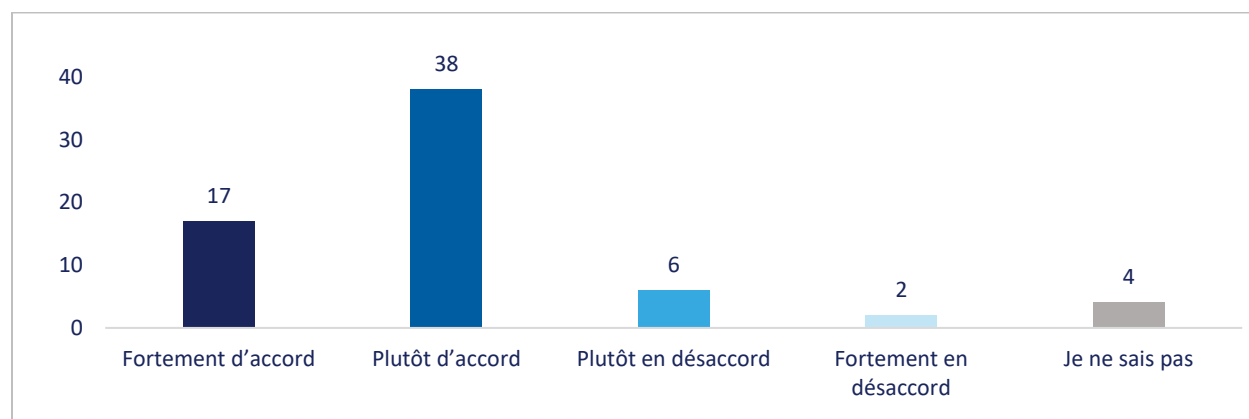
Figure 28 : Proportion des répondants selon le niveau d'accord concernant les avantages significatifs apportés par la mesure dans la lutte contre l'intimidation



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Par rapport à l'efficacité des actions mises en œuvre, les résultats révèlent qu'une majorité de répondants, soit 82 %, perçoivent les actions mises en œuvre par la mesure 12 comme efficaces pour leur CSS ou leur CS. Toutefois, environ 12 % estiment que les actions de la mesure 12 ne sont pas assez efficaces, et 6 % indiquent ne pas savoir si elles le sont.

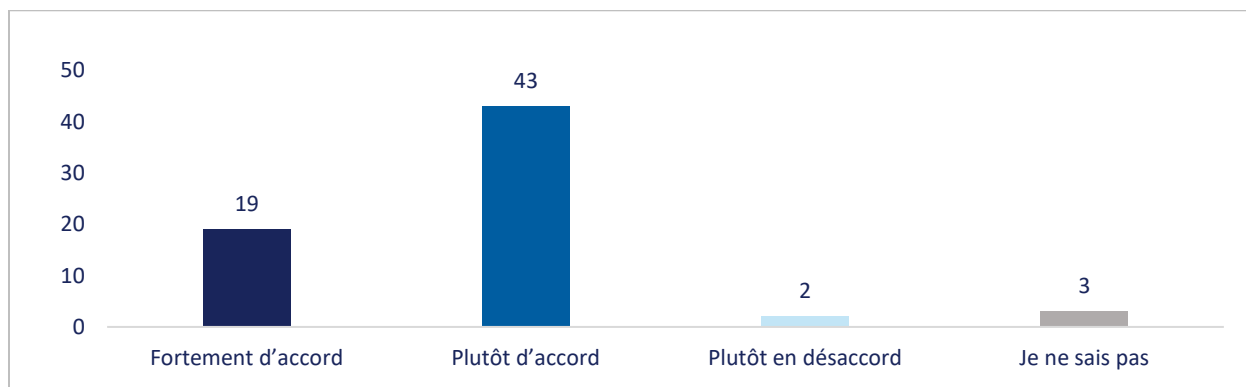
Figure 29 : Perception des répondants selon le niveau d'accord concernant l'efficacité des actions mises en œuvre par la mesure 12



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

La majorité des participants (92 %) estiment que les établissements scolaires de leur CSS ou de leur CS mettent en œuvre de manière rigoureuse les dispositions de la *Loi sur l'instruction publique* (LIP). Toutefois, 3 % des répondants disent être « plutôt en désaccord » et 4 % déclarent ne pas savoir si les établissements respectent ces dispositions de manière rigoureuse.

Figure 30 : Perception concernant la mise en œuvre rigoureuse des dispositions de la LIP relative à l'intimidation dans les établissements scolaires

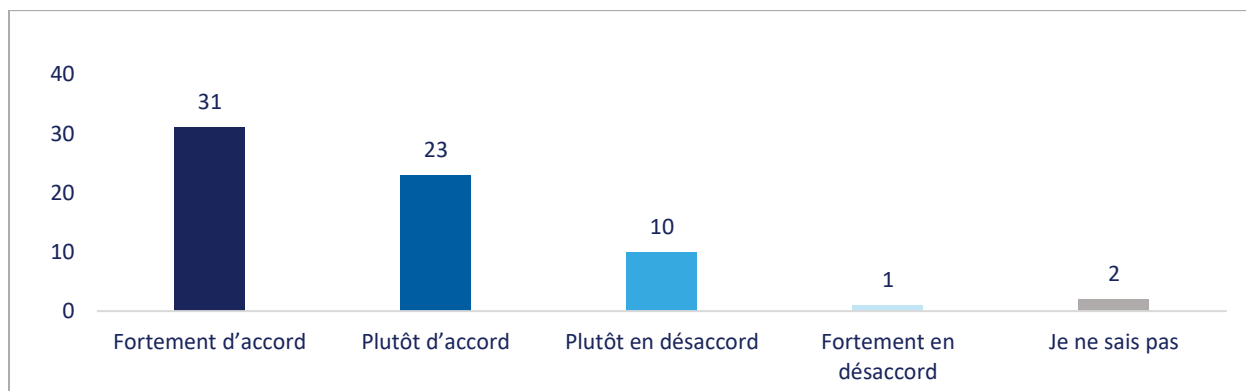


Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Une forte majorité de participants (81 %) perçoit la mesure 12 comme étant efficace pour la promotion d'un climat scolaire positif et bienveillant, avec 46 % qui se disent « fortement d'accord » et 34 %, « plutôt d'accord ».

Néanmoins, 16 % des répondants expriment une opinion contraire, s'affichant en désaccord quant à l'efficacité de la mesure 12 à cet égard. De plus, 3 % des participants ne sont pas certains de son efficacité à ce sujet.

Figure 31 : Répartition des répondants selon le niveau d'accord de l'efficacité de la mesure 12 dans la promotion d'un climat scolaire positif et bienveillant



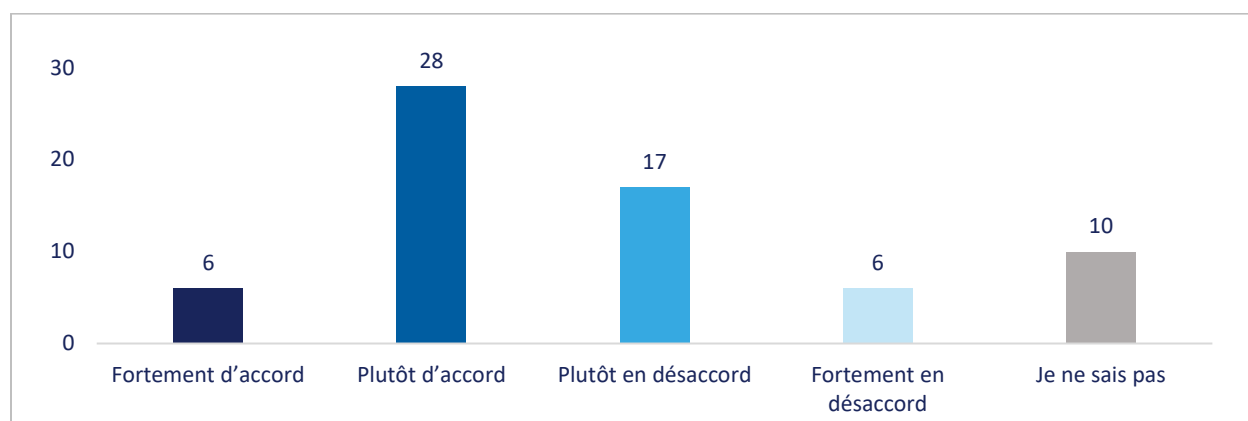
Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Malgré l'accord majoritaire sur l'efficacité de la mesure 12 dans la promotion d'un climat scolaire positif et bienveillant, certains participants expriment des réserves. Par exemple, un répondant fait part de son point de vue en ces termes :

Je pense qu'il y a vraiment un gros travail à donner à ce niveau-là, puis je ne pense pas qu'on y est arrivé encore de façon très précise. Je pense que ce sont beaucoup des initiatives qui sont faites dans des centres de services qui croient qui mettent les efforts, on est en prévention de la violence et de l'intimidation, mais on n'est pas en promotion d'un climat sécuritaire. (Participant 15)

En revanche, on observe une certaine division parmi les répondants quant à la question relative à la contribution de la mesure à faire diminuer la violence et l'intimidation dans les établissements scolaires. Une majorité relative, soit 50 % des répondants répartis entre le Saguenay–Lac-Saint-Jean, l'Outaouais, la Côte-Nord et la Gaspésie et Îles-de-la-Madeleine, est globalement d'accord avec l'idée que l'intervention de la mesure a contribué à réduire la violence et l'intimidation. Cependant, environ 34 % des répondants, dont particulièrement ceux de la Montérégie, de la Mauricie et de l'Abitibi-Témiscamingue, expriment un désaccord avec cette affirmation. Certaines régions, comme Laval-Lanaudière-Laurentides et le Bas-Saint-Laurent, présentent à la fois des perceptions positives et négatives. De plus, 15 % ne savent pas ou ne sont pas en mesure de se prononcer sur cette question. Il est important de noter que ces données perçues doivent être interprétées avec prudence, car les tailles d'échantillon par région sont très petites, ce qui peut affecter la représentativité des résultats.

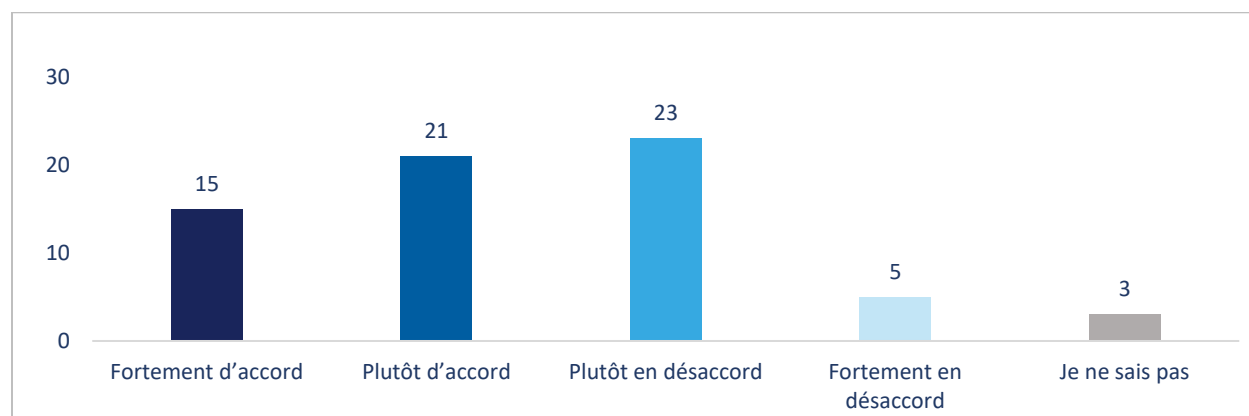
Figure 32 : Perception concernant la contribution de la mesure à faire diminuer la violence et l'intimidation dans les établissements scolaires des CSS ou des CS



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Les avis des répondants concernant l'efficacité des interventions de la mesure pour faciliter la signalisation des faits de violence ou d'intimidation montrent des résultats assez mitigés. Sur les 67 répondants, environ 54 % sont « fortement d'accord » ou « plutôt d'accord » avec l'idée que les interventions des ASR-CVI ont aidé à rendre plus facile le signalement des incidents. Toutefois, un nombre important de répondants, soit 42 %, exprime un désaccord, et 4,5 % n'ont pas répondu à cette question.

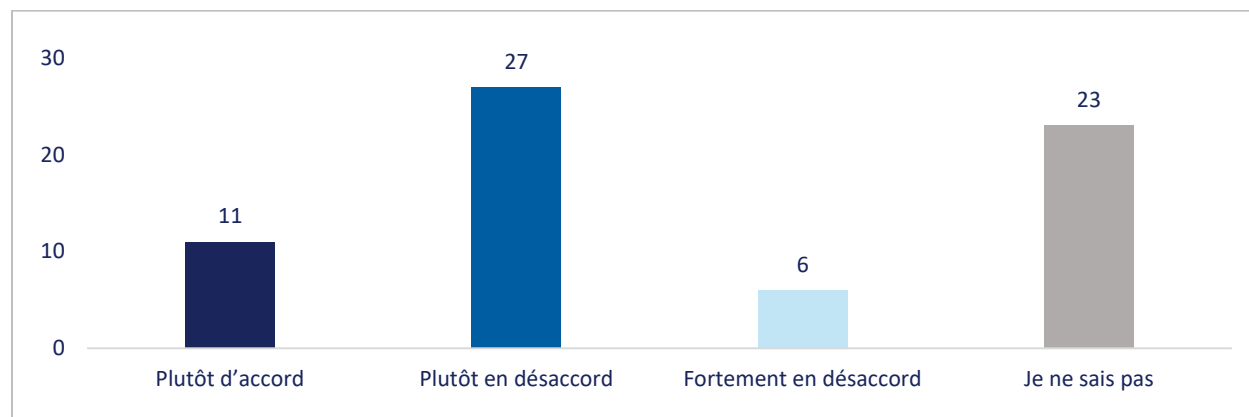
Figure 33 : Perception des répondants selon le niveau d'accord concernant la contribution de la mesure à faire en sorte qu'il soit plus facile pour tous de signaler des faits de violence ou d'intimidation



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Une perception négative ou incertaine se dégage quant à l'impact de la mesure 12 sur la réduction des demandes de services publics liés à la violence et à l'intimidation dans les établissements scolaires. En effet, 49 % des répondants sont en désaccord avec l'affirmation selon laquelle la mesure 12 a contribué à une telle baisse, ce qui suggère que près de la moitié des participants ne voient pas d'effet significatif de celle-ci sur la réduction des interventions externes, comme celles de la police ou des services de santé. De plus, une proportion considérable de répondants (34 %) a indiqué « je ne sais pas », ce qui révèle une incertitude ou un manque de clarté quant à l'effet de la mesure 12. Environ 16 % des répondants se disent « plutôt d'accord » avec l'idée que la mesure 12 a effectivement contribué à une diminution des demandes de services publics.

Figure 34 : La mesure 12 a contribué à une baisse des demandes adressées aux services publics liés à la violence et à l'intimidation (intervention policière, services du CIUSS, etc.) dans les établissements scolaires des CSS ou des CS



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Cette perception partagée met en évidence un besoin d’approfondir les efforts de prévention pour diminuer durablement les demandes de services externes, comme le souligne ce participant :

Si on veut diminuer les événements de violence, d’intimidation, mais je pense que la clé, c’est de travailler davantage la prévention. C’est bien d’avoir un plan de lutte, de comment agir quand il y a une situation, mais si on veut réduire les situations, il faut travailler beaucoup la prévention puis nos milieux sont débordés, ils ont besoin d’être soutenus. Là, ils ont besoin de clé en main.
(Participant 11)

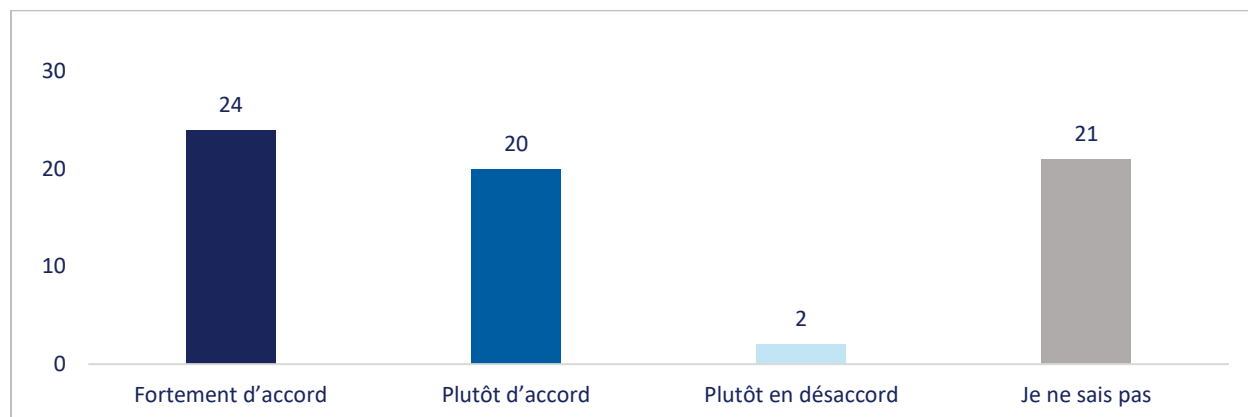
Le sondage a permis aux répondants de se prononcer sur les différents besoins auxquels répond la mesure :

- La mesure 12 permet aux écoles d’être accompagnées dans l’élaboration de leurs plans de lutte et la compréhension des nouvelles lois.
- La mesure 12 fournit un soutien continu aux intervenants pivots et aux gestionnaires, en favorisant la transmission d’informations et de conseils.
- La mesure 12 assure une cohérence dans le réseau en utilisant un vocabulaire commun et en mutualisant les outils. Cela optimise les pratiques et répond aux besoins des services éducatifs et des secrétaires généraux des centres de services scolaires.
- Le travail des ASR-CVI est complémentaire à celui des équipes internes parce qu’il soutient le développement et le réseautage. Les ASR-CVI facilitent la diffusion de bonnes pratiques et soutiennent les milieux scolaires.
- Par l’entremise des ASR-CVI, la mesure aide le personnel scolaire et les conseillers pédagogiques à développer des outils pour l’actualisation des plans de lutte et leur offre des formations. Les ASR-CVI assurent également le transfert de connaissances nécessaires pour comprendre et gérer les gestes de violence et d’intimidation.
- Les ASR-CVI jouent un rôle de conseil en apportant des informations claires et des outils disponibles. Ils soutiennent les équipes professionnelles des CSS/CS et les comités de climat scolaire dans les écoles.

Objectif 2 : Poursuivre les activités de recherche et de développement en lien à la prévention et à la lutte contre l’intimidation en milieu scolaire

En ce qui concerne la collaboration dans les activités de recherche et de développement en matière de violence et d’intimidation, une perception plutôt positive se dégage, mais avec des nuances notables. Parmi les 67 répondants, 66 % sont « fortement d’accord » ou « plutôt d’accord » avec l’affirmation selon laquelle les ASR-CVI des diverses régions travaillent ensemble en collaboration dans ces activités. Cependant, 31 % des répondants indiquent qu’ils « ne savent pas » si cette collaboration existe effectivement, tandis que seulement 3 % sont « plutôt en désaccord ».

Figure 35 : Perception concernant la collaboration des ASR-CVI des diverses régions travaillant dans les activités de recherche et de développement en violence et en intimidation



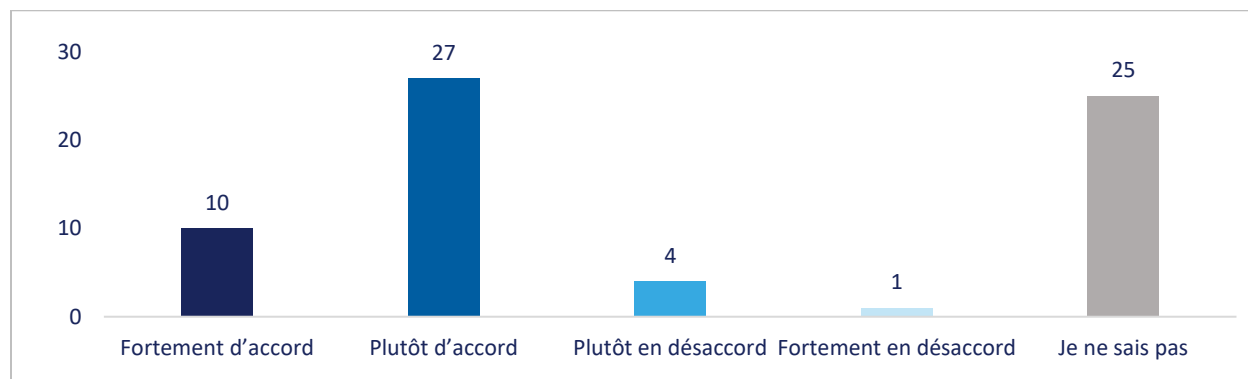
Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Bien que la perception générale de la collaboration entre les ASR-CVI soit positive, certaines nuances ressortent quant à la coordination et aux objectifs communs. Comme le souligne ce participant, cette dynamique collaborative s'est en réalité construite en réponse à des défis initiaux, notamment l'absence de projets de développement communs et d'orientations claires au niveau régional :

Ben, je l'ai nommé à la positive, tu sais qu'on travaillait à chercher des projets de développement, mais dans le fond, ça venait d'une problématique. Dans le sens que c'était une problématique qu'on n'avait pas de projet de développement là, de façon régionale ou tu sais, d'objectif commun ou d'orientation claire fait que tu sais là, c'est positif parce qu'on se met en action pour changer la chose, mais ça vient quand même d'un irritant, d'une résistance, oui, on est une équipe, mais tu sais, on s'en allait vers où aussi, on travaillait plus en silo fait que là on a comme une intention de travailler plus ensemble en collaboration, je pense que c'était une problématique à répondre aussi à certains objectifs du plan d'action. (Participant 11)

Une répartition mitigée des perceptions quant à l'innovation des projets développés dans le cadre des activités de recherche et développement est constatée parmi les répondants. Environ 55 % d'entre eux considèrent que ces projets sont innovants. Cependant, il est à noter qu'une proportion de 37 % a répondu « je ne sais pas ». Quelque 7 % des répondants sont en désaccord avec l'idée que les projets soient innovants.

Figure 36 : Niveau d'accord concernant l'aspect innovant des projets développés dans le cadre des activités de recherche et développement



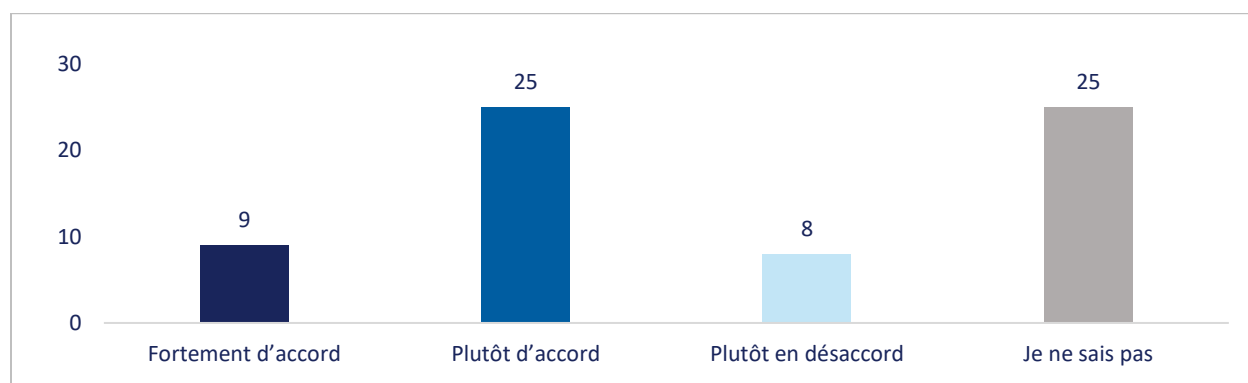
Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Cette perception mitigée de l'innovation dans les activités de recherche et développement, marquée par de nombreuses réponses « je ne sais pas », souligne un besoin de visibilité et de clarté quant aux initiatives entreprises. Comme le mentionne ce participant :

Il y a beaucoup de gens qui ne connaissent pas notre rôle, qui ne connaissent pas notre fonction, autant au sein du Ministère que de nos partenaires externes qui côtoient quotidiennement le milieu scolaire, à commencer par les CIUSSS, le SPVM, puis toutes sortes d'organismes communautaires. Donc c'est vraiment de faire connaître notre rôle, de faire connaître notre fonction, puis de nous faire rayonner dans le milieu pour que justement on soit capable de tracer notre chemin, puis d'aider à l'évolution positive de ce dossier-là. (Participant 08)

Les résultats montrent une division quant à la perception relative à l'amélioration significative des compétences en recherche et innovation. Parmi les répondants, la moitié (51 %) reconnaît une certaine amélioration de ces compétences. Cependant, une proportion notable de répondants est incertaine, c'est-à-dire n'a pas une opinion définie sur cette question, avec 37 % répondant « je ne sais pas ». Par ailleurs, 12 % se déclarent « plutôt en désaccord ».

Figure 37 : Niveau d'accord concernant une amélioration significative des compétences en recherche et innovation



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

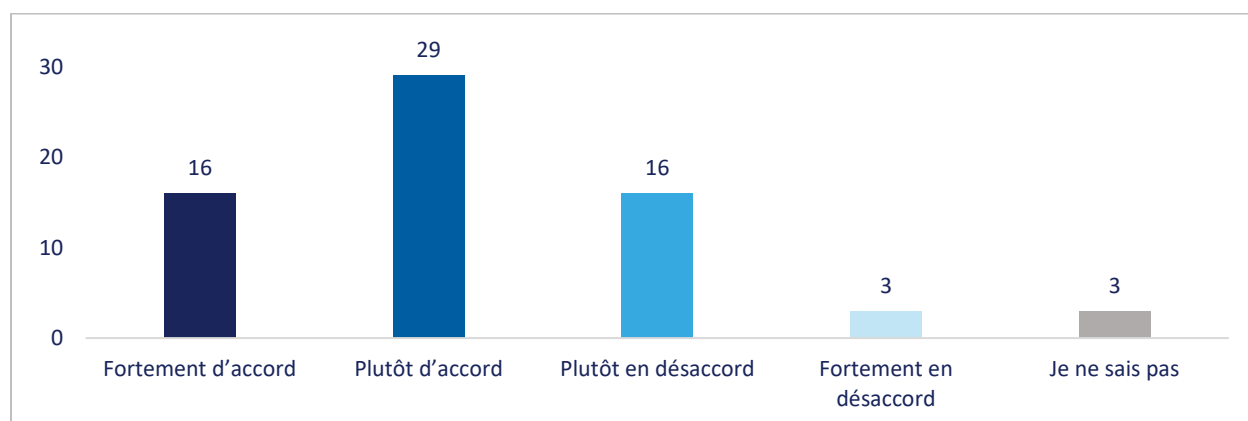
Néanmoins, un participant souligne que la mesure 12 offre un accès précieux aux chercheurs et à des ressources telles que des formations, des présentations et des outils, ce qui contribue à renforcer l'efficacité et les compétences en recherche et innovation parmi les acteurs impliqués.

[...] Par rapport à l'efficacité de la mesure 12, on a le privilège d'avoir accès à des chercheurs par notre équipe nationale. Puis ça nous amène à être plus efficace parce qu'on a accès à des formations, on a accès à des présentations, on a accès à des données, des outils que les chercheurs vont nous partager, vont venir nous présenter, ils nous impliquent et nous sollicitent. (Participant 07)

Objectif 3 : Collaborer au développement de l'expertise nationale en matière de prévention de l'intimidation et de la violence

Les résultats concernant la contribution de l'intervention de la mesure à une meilleure prise de conscience de la problématique de la violence et de l'intimidation dans les établissements scolaires montrent une répartition considérable des opinions. Près de 67 % des répondants sont d'accord pour dire que la mesure a aidé à accroître la sensibilisation à ces enjeux. Cependant, 28 % des répondants sont en désaccord avec cette affirmation et 5 % des répondants indiquent « je ne sais pas ».

Figure 38 : Perception concernant la contribution de la mesure à une meilleure prise de conscience de la problématique de la violence et de l'intimidation dans les établissements



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

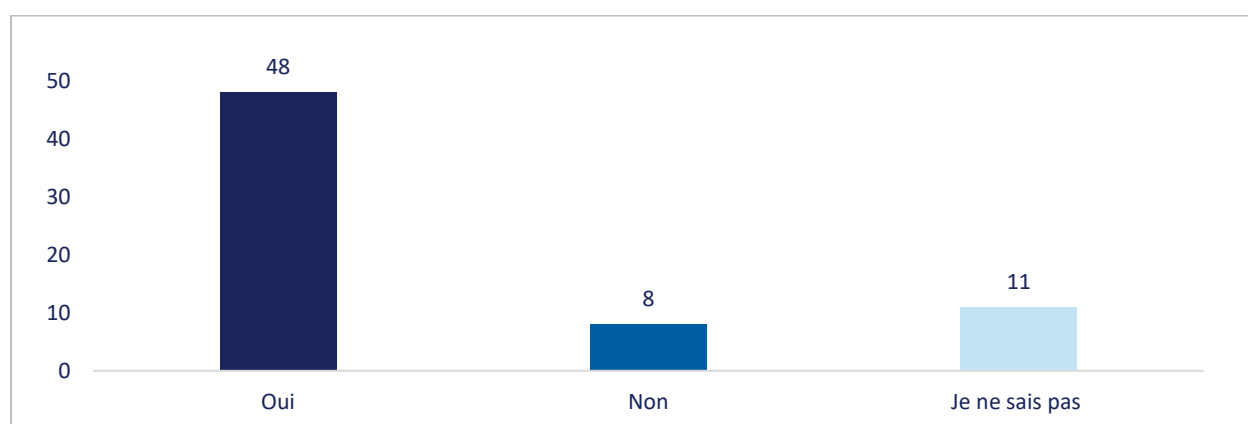
En dépit de cette perception positive de la mesure sur la sensibilisation à la violence et à l'intimidation, certains participants soulignent des aspects à améliorer. Par exemple, un participant a exprimé son point de vue de la manière suivante :

Puis je l'ai dit tantôt aussi, les orientations à prendre [...] je pense que si on veut travailler à réduire la violence, l'intimidation, de travailler les comportements prosociaux, il faut axer nos énergies sur la prévention puis moins de discussions sur est-ce qu'on suspend ou non? C'est ce que je pense. (Participant 11)

Objectif 4 : Mettre sur pied un groupe relais régional et en assurer la coordination pour consolider les actions mises en place par le milieu scolaire pour favoriser un climat scolaire positif et bienveillant, puis prévenir et traiter la violence et l'intimidation

La majorité des répondants du sondage des CSS et des CS, soit 72 %, affirment connaître l'existence d'un groupe relais dans leur région. Cependant, 12 % des répondants déclarent ne pas être au courant de l'existence d'un tel groupe dans leur région. Ceux-ci proviennent plus particulièrement du secteur anglophone : aucun d'entre eux n'affirme en effet connaître un groupe relais, et 16 % ne savent pas de quoi il s'agit. Il faut toutefois noter que, pour différentes raisons, on compte au moins deux régions qui ne disposent pas encore d'un groupe relais, selon le sondage.

Figure 39 : Connaissance de l'existence d'un groupe relais



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

Les participants aux entrevues de groupe ont fait ressortir une diversité d'approches et de pratiques liées à l'existence et au fonctionnement des groupes relais, en fonction des besoins particuliers de chaque région et des dynamiques locales. Certains participants expriment des difficultés à structurer efficacement ces groupes, tandis que d'autres rapportent des réussites dans la mise en place de collaborations pluridisciplinaires et flexibles. Un participant témoigne à ce sujet :

Donc tu ne peux pas faire un groupe relais pour un groupe relais, on l'a nommé, on ne fera pas de groupe relais pour dire qu'on a fait un groupe relais en étant un peu désorganisé donc là on se sent davantage prête l'année prochaine pour en mettre un à l'automne. (Participant 02)

Pour d'autres participants, les enjeux sont de taille quant à la mise en place d'un groupe relais, et déplorent par exemple le manque d'accompagnement à ce niveau :

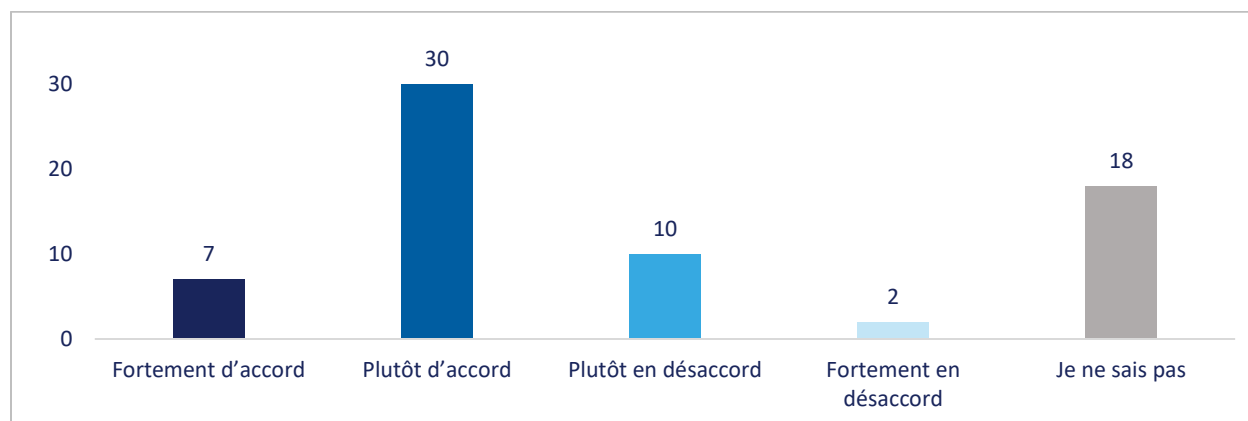
Donc, on est aussi un peu laissé à nous-mêmes avec le démarrage de ce groupe relais là, parce que ça fait partie de notre mandat de le coordonner, mais ce n'est pas évident. Moi, j'y pense à deux fois. Il faut que les personnes pivots soient d'accord à ce que cette personne-là intègre le groupe relais. (Participant 01)

Plusieurs participants insistent sur l'importance d'adapter le groupe relais aux besoins particuliers de leur région. Pour certains, il s'agit de prioriser les rencontres pivots et coordonnateurs; ils soulignent d'ailleurs l'importance de ne pas former un groupe relais juste pour respecter les formalités. Pour d'autres, il faut plutôt prioriser la sélection des partenaires en fonction des besoins propres à la région, en évitant le dédoublement des activités.

Moi, dans ma région, la façon dont je fonctionne, c'est selon justement les besoins de ma région. Je suis allé chercher des partenaires pour répondre à des besoins. Pour vous donner un exemple, on se rendait compte que, dans les milieux scolaires, avec des services de police, ils offraient certains services, mais ça devenait comme du dédoublement d'activités de prévention.
(Participant 07)

Les perceptions concernant la contribution significative des groupes relais régionaux aux efforts de prévention et de lutte contre l'intimidation sont variées. En effet, une majorité relative de répondants est d'accord avec l'affirmation, avec 55 % d'entre eux se disant « plutôt d'accord » ou « fortement d'accord ». Cependant, une proportion notable de participants n'est pas convaincue de cette contribution. Environ 18 % des répondants sont en désaccord, et deux d'entre eux sont « fortement en désaccord ». De plus, une proportion relativement élevée de participants (27 %) a répondu « je ne sais pas », comme le montre la figure ci-dessous.

Figure 40 : Perception concernant l'apport du groupe relais dans la région aux efforts pour prévenir et contrer l'intimidation



Source : Données issues de la collecte par questionnaires.

En somme, l'évaluation de l'efficacité perçue de la mesure 12 met en évidence des progrès dans plusieurs domaines clés, tout en mettant en lumière des défis persistants. La mesure a permis de soutenir les CSS et les CS dans le respect des exigences légales, contribuant à l'amélioration des plans de lutte contre l'intimidation et la violence. Elle est également perçue comme un levier important pour promouvoir un climat scolaire positif et bienveillant, avec un consensus majoritaire sur son impact favorable. Cependant, des divergences persistent, notamment sur la contribution de la mesure quant à la réduction des incidents de violence et à la simplification de la signalisation des faits.

En matière de recherche et développement, la mesure a favorisé une bonne collaboration entre les régions, renforçant l'échange de pratiques et le développement de l'expertise nationale. Néanmoins, les répondants soulignent un besoin accru de clarté, de visibilité et d'innovation dans les projets entrepris, ainsi qu'un accès renforcé aux ressources et aux outils de recherche.

La mise en place des groupes relais régionaux, bien que saluée pour sa capacité à consolider les actions en milieu scolaire, reste inégale selon les régions. Si certaines régions rapportent des réussites notables, d'autres rencontrent des défis liés à la structuration, au soutien organisationnel et à la priorisation des besoins locaux.

5 Discussion

Globalement, la perception générale concernant la mesure 12 est positive; plusieurs participants soulignent son rôle essentiel dans le soutien aux CSS et aux CS ainsi que dans la coordination des interventions en matière de violence et d'intimidation. Par exemple, un gestionnaire exprime cette importance en affirmant que l'ASR-CVI constitue une « ressource fondamentale », particulièrement dans le contexte actuel où la violence en milieu scolaire est en hausse. Cette perception est renforcée par les résultats du sondage, qui indiquent que 82 % des répondants se disent « plutôt d'accord » ou « fortement d'accord » avec l'affirmation selon laquelle l'accompagnement offert par la mesure 12 apporte une réelle valeur ajoutée pour répondre aux besoins des CSS et des CS. De plus, 82 % des répondants reconnaissent que la mesure contribue aux objectifs du Plan d'action concerté pour prévenir l'intimidation 2020-2025, ce qui témoigne d'une appréciation majoritaire de ses effets, notamment en matière de sensibilisation, de prévention et d'innovation dans les pratiques éducatives.

Le renforcement des capacités des organismes est reconnu dans la littérature comme un facteur essentiel pour augmenter l'efficacité des interventions scolaires. Espelage et Swearer (2004) montrent que les organismes scolaires disposant de ressources et d'expertise spécialisée sont plus aptes à prévenir et à gérer les situations d'intimidation. Par ailleurs, 79 % des participants estiment que la mesure contribue à la lutte contre l'intimidation et la violence en milieu scolaire et soulignent l'effet perçu de cet accompagnement sur le climat scolaire. Quant à la pertinence de la mesure 12, 78 % des répondants affirment qu'elle répond aux besoins particuliers de leurs CSS et CS et des agents pivots responsables des dossiers CVI.

Cependant, la mise en œuvre de la mesure 12 coïncide avec le nouveau Plan de prévention de la violence et de l'intimidation (PPVI) lancé en octobre 2023, pour répondre aux besoins croissants de sécurité et de bien-être dans les établissements scolaires. À ce jour, le lancement du PPVI constitue une étape importante dans la lutte contre l'intimidation et la violence, mais il interpelle aussi les acteurs du terrain quant aux modalités de son intégration dans les pratiques existantes. En effet, les répondants expriment leur appréhension face à un manque de visibilité quant aux moyens et au temps qui seront alloués pour répondre à ces nouvelles attentes. L'ajout de tâches, sans que soient précisées les limites de ces responsabilités, pourrait mener à des contraintes supplémentaires et, comme le souligne ce participant, « si on ajoute à la tâche aussi, je pense qu'il y a une réflexion à faire là-dessus pour certains ». Bien que cette initiative soit accueillie positivement dans son intention, elle suscite néanmoins des inquiétudes parmi les intervenants du réseau scolaire, notamment en raison de la charge de travail potentiellement accrue et des directives qui manquent parfois de clarté.

Ainsi, bien que la perception de l'accompagnement des ASR-CVI soit globalement favorable, certains participants s'interrogent sur la capacité des ressources actuelles à intégrer ces nouvelles orientations sans compromettre la qualité du soutien déjà en place.

Obstacles à la mise en œuvre de la mesure 12

La mise en œuvre de la mesure 12, bien que perçue comme une initiative positive et nécessaire pour la prévention de la violence et de l'intimidation en milieu scolaire, rencontre divers obstacles qui en limitent l'efficacité. Parmi les principaux obstacles identifiés par les participants, le manque de ressources dédiées, notamment le nombre limité d'ASR-CVI par région, représente un frein important, particulièrement dans les régions où une seule personne doit couvrir plusieurs centres de services scolaires, parfois à temps partiel. Comme l'a suggéré ce participant : « *Dans un premier temps, c'est d'avoir des ASR-CVI à temps plein. Il y en a qui ont quitté parce qu'ils ne sentaient pas qu'ils étaient capables de répondre aux besoins de la région, à une journée ou deux journées par semaine.* » Cette contrainte réduit la capacité des ASR-CVI à accompagner efficacement les CSS et CS et limite l'impact de leurs interventions, comme en témoigne un autre participant qui indique que « *l'ampleur du territoire rend difficile un soutien rapproché* » pour chaque CSS et CS. Ce manque de proximité complique la transmission de pratiques communes et d'un langage partagé, essentiels pour assurer la cohérence et l'efficacité des interventions (Smith et Schneider, 2009). Pour surmonter le défi de la disponibilité limitée des ASR-CVI dans certaines régions, il serait pertinent d'envisager des solutions qui renforcent leur présence et optimisent leur impact auprès des CSS et des CS; il faudrait notamment disposer de plus de ressources dans les régions où les besoins sont les plus élevés, en permettant, par exemple, l'affectation de plusieurs ASR-CVI par région ou le travail des ressources à temps plein pour une meilleure couverture territoriale et un soutien plus constant. Certains répondants abordent la nécessité d'un soutien en matière de ressources humaines et financières. Un questionnaire souligne que « *le financement spécifique pour les pivots est essentiel, car actuellement, ces personnes ont des mandats multiples* », ce qui limite leur capacité à se consacrer exclusivement au dossier CVI. Cette observation est partagée par d'autres, qui estiment que la mesure 12 gagnerait en efficacité si les rôles des ASR-CVI et des agents pivots étaient davantage soutenus par des ressources allouées exclusivement à la lutte contre la violence et l'intimidation. De plus, un obstacle récurrent concerne le manque d'information et de transparence quant au budget alloué, surtout en ce qui concerne les groupes relais. Plusieurs ASR-CVI ignoraient le montant disponible ou les modalités d'utilisation des fonds, ce qui a entraîné des disparités régionales importantes, avec des montants variables selon les régions. Certains fonds n'ont pas été utilisés, faute de connaissance, tandis que d'autres ont été redirigés à d'autres fins.

De manière générale, les données mettent en lumière une perception globalement positive de la cohérence des actions du Ministère dans le cadre de la mesure 12, et ce, à plusieurs niveaux. Le fait que 74 % des répondants considèrent que les actions du Ministère sont en adéquation avec les besoins de leur organisation, et que 91 % des participants jugent que la mesure 12 est alignée avec les objectifs et les orientations des CSS et des CS, suggère que les initiatives et les directives fournies par la mesure sont bien perçues et adaptées aux réalités du terrain. Cependant, la proportion non négligeable de répondants (22 %) qui expriment des réserves quant à l'alignement des actions du Ministère avec leurs besoins révèle des défis persistants et des préoccupations relatives à la cohérence et à la communication entre les différents acteurs impliqués. Par exemple, un répondant souligne que « *les initiatives et niveaux d'implication gouvernementaux sont très confus, et [qu']il est difficile de reconnaître les services offerts,*

surtout pour les anglophones ». Ce besoin d'une meilleure coordination est renforcé par une demande de référentiel d'intervention en prévention, demande exprimée par plusieurs répondants du sondage dans la section Commentaire, basé sur une analyse documentée des besoins régionaux, afin d'assurer une réponse adaptée et contextuelle aux défis rencontrés par les CSS et les CS. Un manque de cohérence entre les directives ministérielles et les actions sur le terrain peut générer de la confusion et affaiblir l'impact des initiatives, ce qui rend difficile la mise en place d'une culture commune de prévention. Dans cette optique, Swearer et Hymel (2015) insistent sur l'importance de bâtir une « culture de la collaboration », où la mission de chaque acteur est bien définie, et où les informations circulent librement pour permettre une prise de décision rapide et pertinente. De ce fait, il serait pertinent d'envisager des mécanismes de consultation continue avec les CSS et les CS afin d'adapter les actions ministérielles aux réalités régionales et d'accroître la transparence des processus décisionnels. Des ajustements ponctuels aux stratégies en fonction des retours du terrain peuvent renforcer encore davantage la cohérence perçue et, par là même, la durabilité des initiatives de la mesure 12.

Chevauchement, complémentarité et clarification des rôles et des responsabilités

La question du chevauchement et de la complémentarité des rôles entre les ASR-CVI et les agents pivots soulève des perceptions contrastées parmi les répondants. Bien que 85 % d'entre eux s'accordent sur la complémentarité des rôles, 42 % perçoivent tout de même un chevauchement des responsabilités. Cette coexistence de perceptions peut être attribuée à des défis organisationnels et à des zones de flou dans la définition des rôles, souvent influencée par des réalités régionales et des pratiques locales spécifiques.

La clarification des rôles et des responsabilités entre les ASR-CVI et les agents pivots émerge comme une priorité dans l'analyse des retours des participants. Bien que la mesure 12 soit perçue de manière globalement positive, le manque de définition claire des rôles et des responsabilités crée des zones de chevauchement et suscite des interrogations parmi les différents acteurs impliqués. Un participant suggère que « *les agents pivots devraient bénéficier d'une définition plus claire de leur rôle* » ainsi que de ressources spécifiques pour accomplir pleinement leurs mandats. Les participants mentionnent aussi le fait que le rôle des agents pivots n'est ni formalisé dans la loi ni appuyé par des directives claires. Cette situation peut engendrer des tensions ou des inefficacités. De plus, la polyvalence de certains acteurs, qui cumulent des fonctions de gestionnaires, de responsables du dossier CVI et parfois d'autres mandats, contribue à la confusion quant aux attentes et aux responsabilités respectives. Cette situation reflète un besoin urgent de clarification des rôles pour éviter toute ambiguïté ou redondance dans les mandats.

Toutefois, plusieurs participants des entrevues de groupe soulignent qu'un chevauchement n'est pas nécessairement négatif. Il peut au contraire représenter une occasion de favoriser la co-construction des pratiques, la flexibilité des approches et une meilleure adaptation aux besoins des milieux. Dans cette optique, les rôles des ASR-CVI et des agents pivots, bien que parfois imbriqués, doivent être considérés comme complémentaires, avec une possibilité d'enrichissement mutuel lorsque les responsabilités sont clairement articulées et partagées.

Pour pallier ces défis, il serait pertinent d'envisager une répartition plus claire des tâches et des mandats, appuyée par une coordination renforcée et des ressources adéquates pour garantir la continuité des actions et leur adaptation aux besoins des différents milieux scolaires. Dans le contexte de la mesure 12, cette structuration pourrait permettre aux ASR-CVI de se concentrer sur des tâches stratégiques d'accompagnement, tout en laissant aux agents pivots une plus grande latitude pour intervenir directement dans les milieux scolaires.

Collaboration, développement de l'expertise nationale, de la recherche et de l'innovation

L'un des objectifs de la mesure 12 est de renforcer les compétences des intervenants dans la gestion de la violence et de l'intimidation en milieu scolaire. Les retours des participants montrent que l'expertise des ASR-CVI est précieuse pour le soutien et la formation des agents pivots. En effet, en développant des formations et des outils adaptés, les ASR-CVI jouent un rôle fondamental dans le transfert de connaissances, et cette expertise bénéficie directement aux CSS et aux CS.

Les activités de recherche et développement dans le cadre de la mesure 12 sont globalement bien perçues en ce qui a trait à l'innovation et au renforcement des compétences, ce qui reflète un effet positif sur le développement des pratiques. En effet, 55 % des répondants jugent ces initiatives innovantes, et 50 % perçoivent une amélioration des compétences en recherche et en innovation. Cette perception indique que la mesure favorise non seulement l'introduction de solutions novatrices, mais aussi le développement des capacités des intervenants à adopter des approches innovantes. Les actions entreprises dans les CSS et les CS qui sont rapportées dans les rapports annuels de gestion témoignent des initiatives assez innovantes pour prévenir et contrer l'intimidation et favoriser un climat sain et sécuritaire. Malgré cette perception positive, un pourcentage notable des répondants (37 %) exprime des incertitudes quant à ces aspects, ce qui suggère qu'une plus grande visibilité des résultats et une communication renforcée à propos des processus de recherche et d'innovation pourraient optimiser l'effet perçu des projets et encourager leur appropriation dans l'ensemble des milieux scolaires. En augmentant la diffusion des résultats et des pratiques issues de ces initiatives, il serait possible d'améliorer la compréhension de leur valeur ajoutée, tout en renforçant la confiance des parties prenantes dans l'efficacité des innovations promues par la mesure 12.

Fonctionnement des groupes relais

Les groupes relais régionaux jouent un rôle essentiel dans la mise en réseau des acteurs pour renforcer les actions de prévention et de lutte contre la violence en milieu scolaire. Les données révèlent que la majorité des répondants (72 %) reconnaissent l'existence d'un groupe relais dans leur région. Cependant, 12 % des répondants déclarent ne pas être informés de l'existence d'un tel groupe dans leur région, tandis que 16 % ne connaissent pas précisément ce concept. Ces données révèlent une disparité dans la connaissance et la compréhension de cette structure, ce qui peut en partie expliquer les perceptions divergentes de son efficacité.

De plus, certaines parties prenantes n'étaient pas informées de leur rôle dans la mise en place des groupes relais et du budget alloué, ce qui a freiné leur mise en place. Ce manque d'accompagnement, combiné à une gestion budgétaire inégale, souligne la nécessité d'un meilleur soutien et d'une communication accrue entre les parties prenantes.

Les groupes relais sont globalement perçus comme des leviers importants pour renforcer la concertation régionale. Ils permettent de réunir différents partenaires, tels que les coordonnateurs, les gestionnaires, le personnel de la santé, le corps de police et d'autres membres de la communauté, et créent ainsi un espace de partage et de soutien mutuel entre les acteurs du climat scolaire. Cette collaboration est essentielle pour une cohérence des actions, comme le souligne un participant : *« c'est que les gens partagent, puis se concertent ensemble dans le mieux-être des enfants, des élèves parce qu'il y a beaucoup d'organismes qui offrent, il faut prendre le temps de les connaître, faut prendre le temps qu'ils apprennent à connaître qu'on existe »*. Toutefois, il souligne aussi que la mise en place de relations solides dans ces groupes demande du temps et un investissement significatif.

En ce qui concerne la contribution des groupes relais aux efforts de prévention et de lutte contre l'intimidation, les réponses sont variées. Une majorité relative de 55 % des participants est d'accord avec l'idée que ces groupes apportent une valeur ajoutée en matière de prévention, mais 18 % se disent en désaccord, et 27 % répondent « je ne sais pas ». Ces résultats montrent que, bien que les groupes relais soient généralement perçus comme bénéfiques, des zones d'incertitude demeurent, notamment en ce qui concerne leur impact tangible sur le terrain.

Malgré leurs atouts, les groupes relais rencontrent des défis organisationnels : un participant, par exemple, mentionne le besoin d'une collaboration proactive avec les services de police, incluant des interventions coanimées pour renforcer la prévention de la violence, et la relance des groupes relais après une interruption de près de trois ans. Ce participant souligne aussi les différences d'intérêts entre les membres, qui rendent complexe l'organisation de discussions engageantes pour tous, surtout dans des régions étendues comme Québec et Chaudière-Appalaches, où la coordination peut être laborieuse.

De fait, la littérature appuie ces constats, soulignant que les réseaux de collaboration et de recherche sont déterminants pour le développement d'interventions pertinentes et adaptées aux contextes locaux. En effet, selon Craig et Pepler (2007), les réseaux facilitent l'échange de meilleures pratiques et permettent d'ajuster les stratégies aux spécificités des milieux scolaires, ce qui peut accroître l'efficacité des actions de prévention. Par exemple, le groupe relais peut être comparé à l'initiative PREVNet (Promoting Relationships and Eliminating Violence), qui vise à établir des réseaux de recherche et de pratique facilitant la diffusion des meilleures pratiques et des données par une collaboration avec des partenaires locaux, afin de développer des outils et de partager des pratiques répondant aux besoins particuliers des milieux éducatifs. Ces recherches, portées par Craig et Pepler (2007), montrent également que l'investissement dans le développement de réseaux et la participation active des communautés augmentent l'impact des programmes en adaptant les interventions aux besoins uniques des régions.

En somme, la perception des groupes relais est généralement positive, et leur existence répond à un besoin de concertation et de mutualisation des efforts en prévention. Cependant, la diversité des expériences, reflétée dans les témoignages, souligne la nécessité de modèles de groupe relais adaptables et d'une communication continue entre les partenaires. Une telle flexibilité est essentielle pour maximiser la cohérence des actions tout en respectant les spécificités régionales, ce qui favorisera l'engagement durable des parties prenantes et l'efficacité des interventions dans le domaine de la prévention de la violence et de l'intimidation.

Efficacité et effets perçus de la mesure 12

L'évaluation de l'efficacité des mesures de prévention de l'intimidation en milieu scolaire reste complexe, notamment en raison de la difficulté à mesurer les effets immédiats par rapport aux résultats à long terme, lesquels sont souvent plus déterminants pour comprendre l'effet global d'une intervention. Gaffney et al. (2021) rappellent que l'efficacité des programmes doit être évaluée non seulement par l'effet direct sur les incidents de violence, mais aussi par des indicateurs moins tangibles, tels que le sentiment de sécurité et l'évolution du climat scolaire. Ces indicateurs permettent de capter l'effet perçu des mesures et d'évaluer la capacité de réponse des institutions scolaires.

Dans le cadre de l'évaluation de la mesure 12, des perceptions variées sur ses effets à court, moyen et long terme soulignent à la fois ses contributions significatives et ses limites. Les données recueillies montrent que les effets à court terme, tels que le renforcement des capacités des CSS et des CS, l'accès à des professionnels spécialisés et l'amélioration des plans de lutte contre la violence et l'intimidation, sont les plus perceptibles dans le cadre de cette démarche évaluative. Cependant, les effets attendus à moyen et long terme, comme la réduction des incidents de violence et d'intimidation, ou encore l'établissement de milieux d'apprentissage inclusifs et sécuritaires, dépendent d'un ensemble plus large d'acteurs et d'initiatives. La mesure 12, bien qu'importante, ne peut à elle seule atteindre ces objectifs ultimes, mais y contribue comme un levier parmi d'autres.

Pour favoriser pleinement l'atteinte des objectifs de la mesure et en maximiser l'efficacité, les participants ont formulé plusieurs pistes d'amélioration précises. Un premier aspect central concerne la communication et la visibilité des actions ASR-CVI : certains soulignent l'importance d'une meilleure trajectoire de communication entre les acteurs impliqués, notamment entre les ASR-CVI et les directions générales des CSS et des CS, pour renforcer la préparation et la réactivité des équipes. Par exemple, certains répondants rencontrent des difficultés à percevoir les effets de la mesure, en particulier dans les domaines de la recherche et de l'innovation. Cela souligne que la mesure ou les actions menées manquent de visibilité ou de vulgarisation. Cette visibilité passe par la reconnaissance des efforts déjà déployés dans les établissements, au moyen de messages positifs et d'une meilleure valorisation publique du travail effectué, évitant ainsi les critiques généralisées qui peuvent décourager le personnel scolaire. Un des participants a suggéré *« d'arrimer certains éléments du PPVI au lieu de dire que c'est complètement nouveau à ce qui se fait déjà, puis dans les obligations légales, de rattacher un peu avec ça que je dis que ça serait d'arrimer de nouveaux éléments avec ce qui existe déjà au lieu de créer un autre programme ou un autre élément »*.

Un autre facteur clé identifié est la stabilisation des ressources humaines, avec une demande pour des postes d'ASR-CVI à temps plein afin de répondre efficacement aux besoins des régions, plusieurs intervenants ayant quitté leur poste en raison de la charge de travail. Le besoin de continuité et de pérennité de la mesure est aussi exprimé par les participants, qui soulignent que les éléments fondamentaux de la mesure doivent être maintenus, mais qu'il faut aussi réfléchir à une meilleure allocation des tâches pour alléger le fardeau administratif.

La prévention de la violence et de l'intimidation est perçue comme un domaine nécessitant davantage de soutien et d'outils pratiques. Les participants plaident pour des initiatives de prévention renforcées, avec des ressources prêtes à l'emploi pour les milieux scolaires, qui permettraient de traiter le problème en amont et de promouvoir des comportements prosociaux. Ils recommandent aussi que le Ministère fournisse des outils et des orientations claires à l'échelle nationale pour harmoniser les pratiques et offrir aux établissements un cadre de référence commun, ce qui contribuerait à une réduction significative des incidents de violence et à un climat scolaire plus serein.

Pour maximiser l'efficacité de la mesure et aligner les attentes sur des résultats réalistes, il semble essentiel de recentrer les efforts sur les interventions atteignables à court terme tout en positionnant clairement la mesure comme un outil complémentaire aux autres initiatives en milieu éducatif. Ce recentrage pourrait s'appuyer sur une meilleure valorisation des résultats déjà obtenus, notamment en répertoriant et en communiquant les réussites en matière de renforcement des compétences des CSS et des CS et d'amélioration des pratiques de gestion de la violence.

6 Conclusion

L'évaluation de la mesure 12, dont le but vise à déployer des ASR-CVI pour la prévention de la violence et de l'intimidation en milieu scolaire, met en lumière ses contributions considérables, tout en identifiant certains défis susceptibles d'entraver sa mise en œuvre. Celle-ci a permis de dégager des constats significatifs quant à son implantation, à ses effets et à sa pertinence dans le contexte de la lutte contre l'intimidation et la violence en milieu scolaire. Ayant pour objectif de renforcer les capacités des établissements scolaires à prévenir des situations de violence et d'intimidation tout en promouvant un climat scolaire sain et sécuritaire, la mesure est largement reconnue pour sa pertinence, avec une majorité de répondants qui soulignent son adéquation aux besoins identifiés au niveau régional.

Les résultats illustrent que la mesure apporte une valeur ajoutée notable en soutenant les CSS et les CS. Son rôle dans la diffusion des pratiques efficaces, l'accompagnement des agents pivots et la promotion d'un climat scolaire positif est apprécié. Toutefois, les contraintes liées au nombre limité d'ASR-CVI, qui sont souvent déployés à temps partiel ou sur de vastes territoires, affaiblissent leur capacité d'intervention. Les faiblesses qui ont été identifiées dans sa mise en œuvre, notamment en matière de ressources, du nombre d'ETC par région et des difficultés de coordination et de communication, entravent son plein potentiel. Il a été soulevé également que le manque de stabilité dans les postes affecte la continuité des actions et la transmission des connaissances. Ce constat indique la nécessité d'un renforcement des ressources humaines et financières allouées à la mesure pour assurer une couverture régionale adéquate et durable.

La perception générale des participants met en avant également une certaine cohérence entre les objectifs de la mesure et les besoins du milieu scolaire, malgré les préoccupations qui subsistent quant à la communication entre les parties prenantes, notamment entre le Ministère, les ASR-CVI et les CSS/CS. Les participants ont mentionné des chevauchements de rôles entre les agents pivots et les ASR-CVI, ainsi qu'un manque de clarté dans les responsabilités. Ces éléments, bien qu'ils témoignent d'efforts de collaboration, révèlent également la nécessité d'établir des balises plus précises pour éviter des doublons et maximiser l'efficacité des interventions.

Par ailleurs, les groupes relais, perçus comme des plateformes importantes de concertation et de collaboration, présentent une variabilité dans leur fonctionnement. Si certaines régions en tirent des bénéfices concrets, d'autres peinent à les mobiliser en raison de contraintes organisationnelles ou de manque de priorisation. Ce qui implique un besoin d'uniformisation et d'adaptabilité pour répondre aux réalités locales ainsi que le maintien d'un cadre national structuré.

En ce qui concerne les effets de la mesure, les perceptions des parties prenantes offrent une première lecture, mais ne permettent pas de mesurer l'impact réel sur la réduction de la violence et de l'intimidation en milieu scolaire. Des points forts ont été toutefois soulignés, notamment l'efficacité perçue de la mesure dans l'accompagnement des CSS et des CS, son rôle essentiel dans la coordination des interventions et sa contribution à la cohérence des actions en région.

En conclusion, la mesure 12 représente une initiative prometteuse dans la lutte contre la violence et l'intimidation en milieu scolaire. Pour en maximiser les bénéfices, il est impératif d'investir dans une meilleure articulation des rôles, une communication plus fluide entre les acteurs ainsi qu'un renforcement des ressources qui y sont consacrées. De plus, l'instauration de mécanismes d'évaluation rigoureux et d'outils adaptés permettra non seulement de pérenniser les acquis, mais aussi d'assurer une réponse proactive et continue aux besoins évolutifs des milieux scolaires. Ainsi, la mesure 12 pourrait non seulement atteindre ses objectifs actuels, mais également se positionner comme un levier stratégique contribuant à l'amélioration du climat scolaire.

Bibliographie

- Aranibar Zeballos, D., et Paquette, J. (2024). L'intimidation et la cyberintimidation au Québec – Portrait à partir de l'*Étude québécoise sur les rapports sociaux dans un contexte scolaire, de travail et dans la communauté 2022*. Québec : Institut de la statistique du Québec. Disponible en ligne : <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/intimidation-quebec-eqrs-2022.pdf>
- Beaumont, C., Leclerc, D., Frenette, É. et Proulx, M.-È. (2014). Portrait de la violence dans les établissements d'enseignement au Québec – Rapport du groupe de recherche SÉVEQ. Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif, Université Laval. https://www.violence-ecole.ulaval.ca/fichiers/site_chaire_cbeaumont/documents/Rapport_Seveq-2014_19_sept_2014.pdf
- Beaumont, C., Leclerc, D., Garcia, N., et Bourgault Bouthillier, I. (2020). Portrait de la violence dans les établissements d'enseignement québécois : changements entre 2013 et 2019. Rapport de recherche. Chaire de recherche Bien-être à l'école et prévention de la violence, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, Québec, Canada. https://www.violence-ecole.ulaval.ca/fichiers/site_chaire_cbeaumont_v2/documents/RECHERCHE/Portrait_de_la_violence_2013-2019.pdf
- Craig, W. M., et Pepler, D. J. (2014). *Understanding and addressing bullying: An international perspective*. In P. K. Smith et K. H. Schwartz (Eds.), *Bullying in North American Schools* (pp. 15-36). New York, NY : Routledge.
- Durlak, J. A., Weissberg, R. P., Dymnicki, A. B., Taylor, R. D., et Schellinger, K. B. (2011). The impact of enhancing students' social and emotional learning: a meta-analysis of school-based universal interventions. *Child development*, 82(1), 405–432. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01564.x>
- Cipriano, C., et coll. (2023). The state of evidence for social and emotional learning: A contemporary meta-analysis of universal school- based SEL interventions, *Child development*, vol. 94, 1181–1204. DOI: 10.1111/cdev.13968
- Gaffney, H., Ttofi, M.M., et Farrington, D.P. (2021). Effectiveness of school-based programs to reduce bullying perpetration and victimization: An updated systematic review and meta-analysis. *Campbell Systematic Reviews*, 17(2), <https://doi.org/10.1002/cl2.1143>
- Gaffney, H., Farrington, D.P., et Ttofi, M.M. Examining the Effectiveness of School-Bullying Intervention Programs Globally: A Meta-analysis. *Int Journal of Bullying Prevention* 1, 14–31 (2019). <https://doi.org/10.1007/s42380-019-0007-4>
- Gouvernement du Québec. (1999). Une école adaptée à tous les élèves. Projet de politique de l'adaptation scolaire. Québec : ministère de l'Éducation. https://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/adaptation_serv_compl/politi00F_2.pdf

Institut de la statistique du Québec. (2019) Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire 2016-2017. Résultats de la deuxième édition TOME 2 L'adaptation sociale et la santé mentale des jeunes. Repéré à : <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/enquete-quebecoise-sur-la-sante-des-jeunes-du-secondaire-2016-2017-resultats-de-la-deuxieme-edition-tome-2-ladaptation-sociale-et-la-sante-mentale-des-jeunes.pdf>

Loi sur l'instruction publique. RLRQ, c. I-13.3. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/I-13.3/>

Ministère de la Famille. (2019). Bilan final. Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation 2015-2018. Repéré à : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/bilan-plan-action-15-18.pdf>

Ministère de l'Éducation. (2024). Politique ministérielle de suivi et d'évaluation de programme. [Document interne].

Ministère de la Famille. (2021). Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation 2020-2025. Repéré au : <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/famille/publications-adm/intimidation/plan-action-intimidation-2020-2025.pdf>

Olweus, D. (1993). *Bullying at School: What We Know and What We Can Do*. Blackwell Publishing. <https://doi.org/10.1002/pits.10114>

Secrétariat du Conseil du trésor (2023). Outil d'évaluation des programmes, 50 p. https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/cadre_gestion/Outil_evaluation_programmes_2023.pdf

Swearer, S. M., et Espelage, D. L. (2004). Introduction: A Social-Ecological Framework of Bullying Among Youth. In D. L. Espelage et S. M. Swearer (Eds.), *Bullying in American schools: A social-ecological perspective on prevention and intervention* (pp. 1–12). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

