

**Centre
de services scolaire
des Trois-Lacs**

Québec 

DOCUMENT DE PRÉCISIONS SUR LES QUESTIONS DE L'AUTOÉVALUATION DU *RÉFÉRENTIEL SUR LE BIEN-ÊTRE DE L'ÉLÈVE*

Projet stratégique Bien-être Montérégie / Estrie

QUESTIONS	PRÉCISIONS ET/OU EXEMPLES
SENTIMENT DE SÉCURITÉ	
1) L'établissement s'assure d'être à jour dans l'élaboration et l'actualisation de ses normes, règles, encadrements, politiques et procédures (ex. : code de vie, plan de lutte contre l'intimidation et la violence, plan de mesures d'urgence, etc.) en tenant compte des meilleures pratiques.	Outre les exemples ci-nommés (auxquels on pourrait ajouter : protocole de postvention suite à un événement critique, protocole au regard des mesures de contrôles, procédure de confinement barricadé) qui sont historiquement bien implantés dans le milieu scolaire : • Guides pour l'inclusion des diversités sexuelles et de genre; • Guides pour l'inclusion des personnes en situation d'handicap; • Guides pour l'inclusion des personnes qui vivent une situation de vie ou des événements de vie difficiles; • Accueil des nouvelles personnes arrivantes (immigration); • Protocoles de réintégration d'élèves à la suite d'une absence prolongée.
2) L'établissement met régulièrement à jour son plan de lutte contre l'intimidation et la violence, notamment pour créer un climat sain et sécuritaire par ses actions préventives.	
3) Dans leur état actuel, les normes, règles, mesures d'encadrement, politiques et procédures de l'établissement sont inclusives et tiennent compte du bien-être des élèves.	« L'inclusion renvoie à un ensemble de pratiques proactives visant à créer un environnement où toutes les personnes se sentent accueillies, respectées et valorisées, tout en favorisant leur participation et leur sentiment d'appartenance. Cette approche repose sur la transformation des environnements et l'élimination des obstacles afin que chaque personne puisse avoir un accès équitable aux occasions et aux ressources, et ainsi atteindre son plein potentiel. » https://edi.uqam.ca/edi101/equite-diversite-inclusion/ Par exemple : • Les formulaires et documents administratifs sont inclusifs des personnes de la pluralité (par exemple des genres) et utilisent un vocabulaire non stigmatisant ou pouvant offenser; • Les règles concernant la tenue vestimentaire sont formulées de façon neutre, ne visent pas un genre; • L'école a une procédure pour favoriser l'accueil des personnes nouvellement arrivées au Québec; • L'école a effectué une réflexion pour réduire les embûches à la participation d'élèves étant données leurs caractéristiques (par exemple, pour les personnes en situation de handicap physique ou fonctionnel, tel que l'accès à des activités ou des lieux).

QUESTIONS	PRÉCISIONS ET/OU EXEMPLES
4) L'établissement s'assure d'offrir un environnement inclusif et équitable qui permet aux élèves de toutes les diversités (ethnoculturelle, sexuelles, de genre, physiques, relatives aux capacités d'apprentissage, etc.) de se sentir en sécurité et de développer un sentiment d'appartenance positif.	« L'équité réfère à un sentiment ou une perception de justice par rapport à une situation donnée. Elle désigne une démarche pour corriger les désavantages historiques existants entre des groupes. (...) il ne s'agit pas d'offrir exactement le même traitement à chaque individu, mais plutôt d'adapter les stratégies en fonction de besoins spécifiques pour atteindre l'égalité. https://edi.uqam.ca/edi101/equite-diversite-inclusion/ • L'école prévoit des mesures ou offre des outils aux élèves présentant des défis d'apprentissage. • L'école offre des installations sanitaires accessibles et répondant au besoin de la diversité des acteurs du milieu (selon leur situation de handicap, leur identité de genre).
5) Les normes et les règles en place au sein de l'établissement permettent de faire preuve de souplesse pour favoriser le bien-être .	• Les normes et les règles prennent en compte les besoins et les caractéristiques des élèves. • Le milieu est capable de s'ajuster selon le contexte des situations.
6) Il existe, au sein de l'établissement, un comité permanent de pilotage des actions sur le climat scolaire, le bien-être et la prévention de la violence qui se rencontre ponctuellement et dont la composition est représentative de l'équipe-école ou de l'équipe-centre.	• Un calendrier de rencontres est établi dès le début de l'année. • Les rencontres sont régulières et permettent d'effectuer un suivi adéquat des actions. • Le comité inclut différents corps d'emploi (personnel de soutien, personnel enseignant, professionnel) et, le cas échéant, des parents et des élèves.
7) Des mesures sont prises afin que les règles et politiques de l'établissement soient bien connues par : les membres du personnel; les élèves; les familles.	• L'école communique et fait la promotion des règles et des politiques de l'établissement au personnel scolaire/aux élèves/aux familles par l'entremise de différentes modalités. • Les acteurs du milieu savent où retrouver cette information.
8) Les interactions entre les membres du personnel scolaire et les élèves sont empreintes de respect, d'accueil et d'ouverture .	Les membres du personnel : • Accueillent et tiennent compte du point de vue des élèves; • S'abstiennent de porter des jugements moralisateurs; • Normalisent le droit à l'erreur; • Valorisent les élèves dans leurs différences et leur diversité; • Ont des relations chaleureuses et positives.

QUESTIONS	PRÉCISIONS ET/OU EXEMPLES
	Les élèves vont vers les membres du personnel de l'école lorsqu'ils ont besoin de soutien ou d'écoute.
9) Les interactions entre les membres du personnel sont empreintes de respect et de souci pour le bien-être des collègues, et peuvent ainsi servir de modèles d'interactions positives auprès des élèves.	Les membres du personnel scolaire : • Se saluent; • Utilisent une communication respectueuse; • Se soutiennent et s'entraident; • Sont à l'aise de prendre la parole devant leurs collègues (absence de jugement). • Travaillent en cohérence et en cohésion vers l'atteinte d'un but commun.
10) Des routines sont mises en place dans les classes pour favoriser le bien-être des élèves et répondre aux besoins de chacun.	Établissement et enseignement de routine, tout au long de la journée, notamment pour : • L'accueil des élèves; • Les moments de transition; • Les retours au calme; • La sortie et le retour à la maison; • Les modalités d'échanges et d'ouverture au dialogue lors de situations difficiles.
11) La direction pose des actions pour sensibiliser le personnel à intervenir rapidement, dans une perspective éducative plutôt que punitive, dès l'apparition d'incidents mineurs.	La direction offre des opportunités au personnel scolaire de se former et de se concerter : • Sur les pratiques à privilégier; • Sur les actions proactives et réactives à mettre en place.
12) L'établissement met en place des moyens pour tenir compte des conflits sociaux actuels et de leurs impacts sur les interactions sociales et le climat scolaire (ex. : guerres, tensions raciales et/ou ethniques, etc.).	• La direction offre aux membres du personnel scolaire des formations et des outils pour aborder des sujets sensibles en classe, notamment en situation de polarisation sociale. • L'établissement offre des espaces de dialogues encadrés et sécuritaires aux élèves.

QUESTIONS	PRÉCISIONS ET/OU EXEMPLES
ÉQUIPES COLLABORATIVES ET CONDITIONS ORGANISATIONNELLES	
1) La direction de l'établissement met en place des actions pour prioriser le bien-être des élèves afin de favoriser leur disponibilité aux apprentissages .	
2) L' équipe-école ou l'équipe-centre est consultée dans les décisions et les actions contribuant au bien-être des élèves.	
3) Les membres du personnel partagent une vision commune de l'importance du bien-être des élèves et des moyens à mettre en place pour le favoriser.	
4) Du temps est réservé pour favoriser la collaboration de l'ensemble du personnel dans la planification et la réalisation des actions concourant au bien-être et à l'amélioration continue du climat scolaire .	Par exemple, en rencontre collective, lors de journées pédagogiques, dans le contexte de CAP ou de COP ou contexte d'aménagement flexible du temps.
5) Des stratégies de communication sont mises en place par l'équipe de gestion pour favoriser la cohérence des actions mises en œuvre au sein du milieu.	Des moyens de communication récurrents et centralisés.
6) Les élèves sont consultés par rapport à la vie de l'école ou du centre et dans les réflexions et actions visant le bien-être et le vivre-ensemble.	
7) De la formation continue est offerte régulièrement au personnel sur des thèmes permettant de soutenir le développement professionnel en matière de bien-être .	Par exemple: formation obligatoire du MEQ <i>Le pouvoir d'agir des adultes œuvrant auprès d'élèves en matière d'intimidation et de violence, notamment les violences à caractère sexuel</i> Site du Comité québécois pour les jeunes en difficulté de comportement cqjdc.org qui offre des <i>outils de développement professionnels / d'intervention</i> et de <i>formation</i> sur des thèmes divers, tels que la gestion du stress, la saine communication, les pratiques inclusives, etc. Formations sur la <i>santé mentale positive et les compétences personnelles et sociales des élèves</i>.
8) Du mentorat est prévu pour le personnel selon les besoins (ex. : nouveau personnel, personnel non légalement qualifié, etc.).	Un mentorat favorisant le bien-être du personnel arrivant dans l'école : Focalisé sur les manières de fonctionner de l'établissement, les ressources de soutien et les outils face à des difficultés rencontrées dans son travail);

QUESTIONS	PRÉCISIONS ET/OU EXEMPLES
	Favorisant le développement de lien avec les autres membres du personnel.
9) La direction de l'établissement s'assure d'être présente lors des moments importants de la vie scolaire .	Lors des célébrations et moments de reconnaissance, lors des évènements critiques ou situations difficiles, lors de certaines activités significatives.

QUESTIONS	PRÉCISIONS ET/OU EXEMPLES
ENVIRONNEMENTS : ÉCOLE, FAMILLE, COMMUNAUTÉ	
1) Des actions sont réalisées pour favoriser l’amélioration continue du climat de l’école ou du centre.	La démarche d’évaluation continue inclut : • Un comité représentatif; • Une collecte de donnée pour établir un portrait de situation; • Une analyse de la situation pour se doter d’une vision commune; • Une priorisation et planification des actions à mettre en œuvre; • Une régulation et évaluation des actions en cours.
2) Des actions sont mises en place pour favoriser l’adoption de saines habitudes de vie par les élèves et le personnel.	
3) Les ressources de soutien aux élèves, présentes dans l’école ou le centre, ont été largement promues pour que les élèves les connaissent bien.	
4) Les ressources présentes dans la communauté, en soutien aux élèves, sont connues de tous , et les arrimages avec ces ressources sont organisés et soutenus .	
5) Des moyens concrets sont mis en œuvre pour que les élèves se sentent à l’aise d’exprimer leurs besoins et de demander de l’aide .	• Des moyens variés sont mis en place pour que les élèves puissent dénoncer les situations de violence et d’intimidation. • Des moyens sont mis en place pour assurer la confidentialité. • Les membres du personnel sont outillés à écouter les élèves sans porter de jugement, à leur fournir un soutien qui est adapté à leur réalité et à les accompagner vers les ressources pertinentes.
6) Le personnel scolaire sait comment agir auprès des élèves qui présentent différents facteurs de vulnérabilité .	• Les membres du personnel connaissent les facteurs de risque et les meilleures pratiques, savent comment repérer certaines difficultés et signes de détresse. • L’établissement fournit des guides et des ressources de soutien disponibles à l’interne et dans la communauté.

QUESTIONS	PRÉCISIONS ET/OU EXEMPLES
7) L’organisation des lieux physiques et la logistique (ex. : déplacements, transitions) ont été réfléchies pour faciliter le développement et le maintien du bien-être des élèves .	
8) L’établissement met en place des actions qui favorisent expressément les transitions harmonieuses pour les élèves, d’une année à l’autre et d’un milieu scolaire à l’autre.	De même : entre les pavillons d’un établissement, entre les ordres d’enseignement, entre le centre jeunesse et l’école secondaire, pour les nouveaux arrivants (hors territoire, issus de l’immigration), etc.
9) L’établissement sollicite régulièrement la participation des parents à la vie scolaire et aux différentes initiatives concourant au bien-être des élèves .	L’établissement implique ou consulte les parents lors de l’organisation et le déploiement d’activités rassembleuses.
10) L’établissement fait en sorte que les communications avec les parents soient positives et empreintes de bienveillance . Il met en place des actions pour que les parents se sentent accueillis lorsqu’ils communiquent avec le milieu scolaire .	
11) L’établissement sollicite régulièrement la participation des partenaires de la communauté dans la mise en œuvre d’actions visant le bien-être des élèves.	
12) L’établissement s’assure de solliciter la participation des élèves pour ce qui est des questions touchant leur bien-être .	
13) L’établissement s’assure de tirer profit, dans sa planification, des renseignements recueillis lors des consultations d’élèves et de parents, notamment celles qui découlent de ses obligations légales.	

QUESTIONS	PRÉCISIONS ET/OU EXEMPLES
PRATIQUES PÉDAGOGIQUES	
1) Le personnel scolaire tient compte de la disponibilité psychologique et émotive des élèves dans ses approches pédagogiques , pour favoriser leurs apprentissages .	
2) Le personnel scolaire agit généralement en toute bienveillance avec les élèves : avec calme et fermeté dans leurs exigences, tout en assurant un soutien sécurisant et en respectant la dignité de tous.	
3) Les pratiques éducatives du personnel permettent aux élèves de développer leur plein potentiel (ex. : leurs forces et leurs talents).	
4) Le personnel scolaire intervient de façon à favoriser l’inclusion .	“L’inclusion renvoie à un ensemble de pratiques proactives visant à créer un environnement où toutes les personnes se sentent accueillies, respectées et valorisées, tout en favorisant leur participation et leur sentiment d’appartenance. Cette approche repose sur la transformation des environnements et l’élimination des obstacles afin que chaque personne puisse avoir un accès équitable aux occasions et aux ressources, et ainsi atteindre son plein potentiel. » https://edi.uqam.ca/edi101/equite-diversite-inclusion/ • L’unicité est encouragée dans les classes : ○ Les dynamiques de classes permettent aux élèves de développer leur plein potentiel (affectif, social, académique). • Les membres du personnel scolaire sont des modèles d’inclusion pour les élèves dans leur façon d’être, leurs attitudes et leurs interventions : ○ Les diversités sont mises de l’avant et perçues comme une richesse; ○ Les pratiques pédagogiques font preuve de flexibilité (en référence à la différenciation pédagogique).
5) Les pratiques éducatives du personnel permettent une gestion positive des comportements , notamment par l’enseignement explicite de comportements adéquats .	Les membres du personnel : • Ont des attentes comportementales réalistes et partagées, qui respectent le développement de l’élève; • Enseignent les comportements attendus de manière explicite (attentes claires, motifs de ces attentes, modelage, pratique guidée et autonome, rétroaction, objectivation);

QUESTIONS	PRÉCISIONS ET/OU EXEMPLES
	• Effectuent des interventions éducatives, axées sur l'apprentissage des compétences; • Tiennent compte de la fonction du comportement; • Offrent davantage de renforcement positif (5 pour 1).
6) Le personnel scolaire utilise régulièrement les pratiques réflexives pour poursuivre son développement professionnel .	Les membres du personnel sont en mesure de se questionner avec lucidité sur les impacts de leurs pratiques ou sur la possibilité de les modifier ou de les bonifier. Ils sont ouverts au changement et conscients de leurs résistances ou défis.
7) Suffisamment de temps est offert au personnel pour qu'il puisse se consacrer à l'amélioration continue de ses pratiques .	Selon les objectifs de l'établissement et de développement professionnels des employés, du temps est planifié et protégé par l'école pour se former, déployer et ajuster leurs pratiques.
8) Du temps et des ressources sont prévus expressément pour des activités servant à développer le lien de confiance entre le personnel et les élèves.	Des activités ludiques et informelles sont organisées pour favoriser la création de liens entre le personnel scolaire et les élèves.
9) L' enseignement est présenté de manière stimulante et adaptée aux capacités de chaque élève.	
10) Dans ses pratiques éducatives et dans les actions mises en œuvre pour soutenir le bien-être, le personnel scolaire prend en considération le développement de l'élève, son contexte de vie et les enjeux propres à son parcours.	
11) L'établissement s'assure d'outiller les élèves et leurs familles par rapport aux enjeux que l'utilisation du numérique peut poser en matière de santé, de sécurité et de relations interpersonnelles. Il s'assure également de mettre en place des balises claires pour en favoriser l'utilisation la plus saine et responsable possible .	

QUESTIONS	PRÉCISIONS ET/OU EXEMPLES
COMPÉTENCES PERSONNELLES ET SOCIALES	
1) Des actions sont mises en place pour que le personnel comprenne que le développement des compétences personnelles et sociales des élèves favorise les apprentissages scolaires et le bien-être.	La direction offre des opportunités à son équipe-école de développer une compréhension commune des compétences personnelles et sociales (ce qu’elles incluent, leur pertinence).
2) Le personnel scolaire est sensibilisé à l’importance de bonifier ses propres compétences socioémotionnelles pour son propre bien-être et celui des élèves.	La direction fait la promotion de différents outils de sensibilisation, tels que le Balado « Être un modèle » .
3) Le personnel scolaire agit généralement comme un modèle comportemental dans ses interactions avec les élèves, les parents et les collègues.	Le personnel scolaire développe ses propres compétences personnelles et sociales : • Sa conscience de soi; • L’autorégulation de ses émotions; • La gestion efficace de son stress; • L’établissement et le maintien de relations harmonieuses avec autrui; • L’utilisation de stratégies efficaces pour résoudre les problèmes rencontrés et faire des choix responsables; • La conscience de l’autre (notamment, l’empathie).
4) Le personnel scolaire est outillé pour reconnaître les émotions, soutenir les élèves dans leur gestion de celles-ci et agir comme un modèle positif auprès d’eux.	
5) Des modalités ont été mises en place dans le milieu scolaire pour favoriser le développement des compétences personnelles et sociales des élèves (à l’échelle de l’école, ou encore par classe).	L’équipe-école a : • Planifié l’enseignement explicite des compétences, les a intégré dans les matières le cas échéant; • Pratiqué les compétences le plus souvent possible au quotidien (à tout moment de la journée, en classe, au diner, à la récréation, etc.).

QUESTIONS	PRÉCISIONS ET/OU EXEMPLES
6) Les actions mises en œuvre dans le milieu pour développer les compétences personnelles et sociales des élèves s’appuient sur les conditions d’efficacité des actions de promotion et de prévention en contexte scolaire.	Les actions sont : • Globales (touchent à plusieurs facteurs clés du développement des jeunes); • Planifiées de façon concertée (personnel de l’école, partenaires de la communauté); • Favorisent l’engagement actif des élèves; • Prévoient une certaine intensité et une continuité; • Proposent des contenus adaptés et appropriés au développement des élèves.
7) Le personnel scolaire s’assure d’ offrir à l’élève des occasions fréquentes de mettre en pratique ses compétences personnelles et sociales à différentes occasions et dans différents contextes.	Au quotidien, les élèves ont des opportunités de mettre en application leurs compétences personnelles et sociales.
8) De la formation continue est offerte au personnel scolaire afin qu’il bonifie ses propres compétences personnelles et sociales .	Des formations sont offertes au personnel scolaire pour favoriser l’adoption d’une communication respectueuse, par exemple : • Violences éducatives ordinaires en milieu scolaire (Catherine Tardif). Des formations sont offertes au personnel scolaire pour les soutenir dans la gestion de leur stress et l’autorégulation de leurs émotions, par exemple : • <i>Trousse Veille sur toi, veille sur ta classe</i> de Vincent Bernier (contacter le CP climat scolaire de votre centre de services); • La gestion des émotions au cœur d’une gestion de classe efficace (Vincent Bernier).