



HIVER 04



Périodique des réseaux d'entraide du Syndicat de l'enseignement de Champlain

MOT DE LA RÉDACTION

En décembre 2002, l'assemblée nationale du Québec adoptait le projet de loi 143 qui modifiait la loi sur les normes du travail. Le grand mérite de cette législation est de donner des recours aux victimes de harcèlement psychologique au travail (voir article p. 4).

Compte tenu que sa mise en application aura un impact dans nos milieux, l'Entre nous a décidé d'y consacrer quelques articles.

Le 12 mai 2003, le Syndicat de l'enseignement de Champlain a invité Madame Marie-France Hirigoyen, psychanalyste française et auteure de réputation internationale. Elle a prononcé une conférence publique à l'école secondaire De Mortagne à Boucherville sur le harcèlement moral au travail. Avant d'entrer en scène, madame Hirigoyen a eu la gentillesse de nous accorder une entrevue exclusive.

Comme personne aidante ou déléguée syndicale, comme responsables de la prévention de la violence, comme médiatrice ou médiateur ou tout simplement comme collègue, nous sommes confrontés à ce genre de problème. Ce n'est pas étonnant, car une recherche récente disait qu'un membre de la CSQ sur trois a été victime ou témoin de harcèlement psychologique". Devant de telles situations, nous nous sentons parfois démunis. En écoutant les personnes en conflit, nous constatons que chacune pourrait avoir raison. Même si nous n'avons pas à prendre position, il est parfois difficile d'y voir clair. De plus, ces mésententes affectent le climat de travail, et dans les pires cas, créent une polarisation qui éloignent les gens les uns des autres.

L'équipe de rédaction de l'Entre nous espère que la lecture du présent numéro apportera quelques réponses sur un sujet qui sera de plus en plus à l'ordre du jour dans nos milieux.

Bonne Lecture!

Germain Loïselle

Enseignant à la Commission scolaire Marie-Victorin

«Quand le travail devient indécemment»

Angelo Soares (voir sites Internet p. 4)



Louis-Philippe Pigeon, Marie-France Hirigoyen, Germain Loïselle

« L'ÉCOUTE C'EST TRÈS IMPORTANT, PARCE QUE C'EST LA PREMIÈRE ÉTAPE »

C'est en ces termes que Mme Marie-France Hirigoyen* soulignait l'importance des différents réseaux d'entraide présents dans nos milieux. L'Entre nous a eu le privilège de l'interviewer avant la présentation de sa conférence publique à l'école secondaire De Mortagne le 12 mai dernier. Le sujet de sa communication était, bien entendu, le harcèlement moral.

Entre nous (E.N.): Quelle est la différence entre harcèlement et maltraitance managériale ?

Marie-France Hirigoyen (M.-F. H.): Ce que j'appelle la maltraitance managériale, c'est un chef, un supérieur hiérarchique, un patron, qui est tyrannique, caractériel, paranoïaque, odieux. Mais il est globalement comme ça avec tout le monde. La différence c'est que, comme il est désagréable avec tout le monde on ne se sent pas remis en question. On dit : il est vraiment odieux, il est fou, il ne va pas bien. En même temps, ça permet d'en parler à ses collègues : « Dis, t'as vu comment il est aujourd'hui? » C'est différent et on ne se sent pas remis en question. Dans le harcèlement moral, au contraire, les attaques sont individuelles et chaque personne se sent remise en question, se sent responsable de ce qui lui arrive et elle se dit, peut-être qu'il a raison, peut-être que c'est normal qu'on me traite comme ça puisque je suis nulle, puisque je suis mauvaise, puisque je suis parano, etc. C'est la personne qui est visée, qui se remet en question. Et ça, ça me paraît important dans les conséquences sur la santé. On ne réagit pas de la même façon, on est plus atteint si on doute de soi, si on se culpabilise, si on perd confiance en soi, que si on dit qu'on travaille avec un patron qui est définitivement insupportable. Ce n'est pas agréable, mais ça ne remet pas en question l'identité de la personne.

Suite page 2

INTIMIDATION & HARCELEMENT	3
DES RECOURS POUR LES VICTIMES	
DE HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE	4
À VOIR ET À LIRE	4
BANDE DESSINÉE	5
APPROFONDIR NOS APPROCHES	6
NOS BONS COUPS	7
L'ÉQUIPE DE PRODUCTION	8

« Ça veut dire que si on écoute les plaintes au quotidien, tout de suite, si on ne laisse pas les gens mariner avec les choses qui ne vont pas, avec leurs ressentiments, bref, si on les écoute rapidement et si on essaie de trouver des solutions rapidement, il n'y aura pratiquement plus de plaintes. »

E.N.: Avez-vous des exemples de harcèlement en milieu scolaire?

M.-F H.: Oui, on a des expériences en milieu scolaire. Le problème, c'est qu'en France, le monde de l'enseignement est un monde complètement inaccessible où tout est étouffé. Il ne faut pas qu'il y ait de problème, il ne faut pas que ça remonte et on ne veut pas d'histoire. Le problème c'est que les personnes qui sont victimes de harcèlement ne savent pas à qui s'adresser. La hiérarchie est tellement lourde : un professeur s'adresse à un directeur, le directeur s'adresse au-dessus, après ça passe au ministère et puis... il n'y a pas de solution. En général, la solution qui est trouvée, c'est de déplacer la personne. La personne qui est victime finit par demander une mutation.

E.N.: La loi française oblige-t-elle les employeurs à mettre sur pied des plans de prévention?

M.-F H.: Oui, il y a une obligation pour les entreprises et les organisations de mettre en place de la prévention. Simplement, le problème c'est que la loi ne prévoit pas quelle prévention. Il y a également un autre problème en France par rapport à ça. La loi prévoit des médiations, mais ne dit pas quelle médiation. On ne sait pas qui peut être médiateur, on ne sait pas qui peut faire de la prévention, rien ne le dit. En Belgique, la loi passée après la nôtre, donne des précisions sur des conseillers en prévention qui interviennent dans les entreprises et qui répondent à des besoins de médiation. Nous n'avons pas ça en France. Récemment, j'ai été interviewée au niveau du ministère. On me demandait pourquoi les gens n'étaient pas mieux alors qu'il y avait une loi. Je leur ai expliqué que comme on n'a pas de médiation, les gens qui ne sont pas entendus vont directement en justice. Je crois que les gens ont surtout besoin d'être écoutés et puis des fois ça se règle, des fois ça ne se règle pas, mais si déjà on les écoute, on évite quand même pas mal de plaintes abusives.

E.N.: La loi a-t-elle un effet incitatif sur la mise en place des plans de prévention?

M.-F H.: Il y a un certain nombre de lieux, surtout les grandes entreprises ou les grosses administrations qui ont mis en place des plans de prévention. C'est plus difficile pour les petites entreprises ou les petites organisations. Par contre, on a vu que dans des plus gros systèmes, ils font des plans de prévention, pour leur bonne image. C'est pour dire regardez, nous on est « éthique », tout à fait éthiquement correct, on est socialement correct. Pourquoi pas ? Tous les moyens sont bons, puisque ça marche. Dans les lieux, où on a mis en place des plans de prévention, on a vu que les plaintes diminuaient, puisqu'il y avait de l'écoute. Entre autres, je pense à une grande administration à la fois politique et administrative, où il y avait beaucoup de plaintes, les gens disaient qu'ils étaient harcelés, mais on ne savait pas trop de quoi il s'agissait. On a mis en place un plan de prévention en expliquant aux personnes à qui ils pouvaient s'adresser si ça n'allait pas, s'ils avaient le sentiment qu'il y avait quelque chose qui ne se passait pas bien avec leurs collègues, leurs supérieurs hiérarchiques. Ils avaient également la possibilité de s'adresser au médecin du travail, à l'infirmière. De plus, l'équipe de la direction des ressources humaines est devenue plus accessible. Ainsi, il y avait plusieurs personnes à qui les employés pouvaient parler. Depuis la mise en place de ce nouveau plan de prévention, il y a maintenant presque 2 ans, on a constaté des progrès. Avant, il y avait des plaintes tout le temps. Depuis, il n'y a eu en fait que deux cas. Ça veut dire que si on écoute les plaintes au quotidien, tout de suite, si on ne laisse pas les gens mariner avec les choses qui ne vont pas, avec leurs ressentiments, bref, si on les écoute rapidement et si on essaie de trouver des solutions

rapidement, il n'y aura pratiquement plus de plaintes.

E.N.: Ayant entendu parler de nos différents réseaux (personnes aidantes naturelles, tiers relationnels etc.) pensez-vous que ces initiatives sont utiles à la prévention ?

M.-F. H.: C'est très important parce que c'est la première étape. Cette étape de prévention, c'est une étape d'écoute de façon tout à fait confidentielle. On sait que ça ne va pas être répété, raconté à tout le monde, c'est discret. On écoute, on ne prend pas partie, on laisse la personne, en quelque sorte, vider son sac et raconter ce qui va pas. Oui, je pense que ça, c'est une étape importante. Et puis, si ça ne suffit pas, il faut trouver quelqu'un qui est un peu plus formé pour écouter. Par la suite, si ce n'est toujours pas réglé, il faut passer à quelque chose de plus officiel, qu'il y ait une sorte de médiation. Mais, dans un premier temps, je crois qu'il faut une sorte de conciliation interne, sur le lieu de travail avec les différentes personnes impliquées. Si ça ne marche pas, on peut faire une médiation officielle et, dans ce cas, il vaut mieux que ce soit fait par quelqu'un d'expérience.

E.N.: (lue suggérez-vous aux employeurs lorsque le problème est à ce point grave qu'il est rendu à l'étape de la médiation officielle ?

M.-F H.: Je vais faire référence à ce qui s'est passé au collège de Mont Rouge. Suite à gros problème de harcèlement, l'employeur a choisi un médiateur. En fait, ce n'était pas un médiateur c'était un inspecteur. Il venait de la haute administration, il était dans le système. Et lui, son but ce n'était pas de résoudre l'affaire, c'était de l'étouffer. Ce n'était pas très conscient, mais n'empêche que c'était ça. Donc, ça n'a pas été réglé. Je crois qu'il faut vraiment quelqu'un qui soit complètement à l'extérieur du système. Mais, je crois qu'avant d'en arriver là, il faut passer par toutes les étapes de la médiation

E.N.: Nous aimerions vous poser une dernière question. Selon vous, que peut-on faire lorsqu'on est témoin de harcèlement ?

M.-F H.: Les gens peuvent instinctivement avoir ce rôle d'aideur naturel. Je crois que la première difficulté, quand on est victime de harcèlement moral, c'est qu'on n'est pas sûr que ce soit vrai parce qu'on se sent coupable, et on vous culpabilise, on vous dit que c'est vous qui avez inventé ça, que c'est pas vrai. Et donc, on n'est pas sûr. Alors, c'est important d'en parler à quelqu'un qui dit par exemple : « Oui c'est vrai ce que tu as vu, c'est vrai que ce n'est pas normal qu'on te parle comme ça ». Il y a quelqu'un qui donne un avis et puis qui permet à la personne de vider son sac, de pas être toute seule avec ce sentiment là, parce que c'est une pathologie de solitude. Donc, en ayant ce rôle d'accompagnant, eh bien je crois qu'on peut déjà aider. Ensuite, on peut guider la personne dans ses démarches.

E.N.: Merci beaucoup Mme Hirigoyen de nous avoir accordé cette entrevue.

* Mme Hirigoyen est psychiatre. En 98 elle publie **Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien**. Ce livre s'est vendu à 450 000 exemplaires à ce jour et a été traduit dans 24 pays. Devant l'accueil incroyable suscité par cet essai, Mme Hirigoyen est invitée à participer à un groupe de réflexion qui la mènera en janvier 2001 à l'adoption par l'Assemblée Nationale française d'une loi amendement le code du travail afin d'y introduire la notion de harcèlement moral. Dans son second livre **Malaise dans le travail, harcèlement moral : séparer le vrai du faux**, paru en mars 2001, Mme Hirigoyen précise la notation pour éviter que le terme soit dévié de son sens et utilisé abusivement.

INTIMIDATION

L'objectif est d'imposer, de faire peur.

La finalité est d'obtenir quelque chose, un privilège.

Cet événement, généralement spontané et épisodique, peut se reproduire. La même situation peut être vécue avec un autre agresseur.

La manifestation est généralement perceptible et claire.

Elle peut être la réaction à une situation et peut être stratégique ou inconsciente.

Elle peut précéder la violence physique.

Souvent, la victime est un obstacle au résultat souhaité par l'agresseur.

HARCÈLEMENT

L'objectif est de blesser, de contrôler.

La finalité est d'isoler, d'écarter, d'éliminer, de forcer à se conformer.

L'accumulation d'événements impliquant les mêmes personnes et survenant de façon répétitive et continue au cours d'une période.

La manifestation est pendant longtemps difficile à percevoir, insidieuse et équivoque.

Elle s'inscrit généralement dans une stratégie, un processus conscient, actionnel, prémédité.

Elle n'implique que rarement la violence physique.

Souvent, la victime est perçue comme une menace au résultat souhaité par l'agresseur, ou la victime est une personne déviante par rapport aux valeurs ou aux normes du milieu.

Extrait du document « Prévention de la violence en milieu scolaire Outil de sensibilisation » de Serge-André Girard et Denis Laliberté, Direction de la santé publique à Québec ainsi que Johanne Dompierre, Université Laval.

Produit par la Fédération des Commissions scolaires du Québec et la Centrale des syndicats du Québec.

(disponible sur le site www.csq.qc.net)

À VOIR ET À LIRE

FILMS

La folie du travail (v.f. de Office space)
Harcèlement (v.f. de Disclosure)
Le Placard



LIVRES

De Marie-France Hirigoyen
Le harcèlement moral,
la violence perverse au
quotidien



Malaise dans le travail,
harcèlement moral :
séparer le vrai du faux

SITE INTERNET

Pour lire la recherche M. Angelo Soares :
« Quand le travail devient indécent : le harcèlement
psychologique au travail », voir le site de la CSQ
<http://csq.qc.net/eav/violence/harcelem.pdf>

Pour plus d'information sur le harcèlement: <http://guide2000.iquebec.com>

DES RECOURS LÉGAUX POUR LES VICTIMES DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

En effet, à l'instar de la France et de la Belgique, le Québec devenait, en décembre 2002, le premier endroit en Amérique du Nord à se doter d'articles de loi pour combattre le harcèlement psychologique au travail. Nous en entendrons sûrement parler dans nos milieux, car ils entreront en vigueur en juin 2004. La loi 143 (qui ajoute des articles à la loi sur les normes du travail) a pour mérite de définir le harcèlement moral, d'expliquer les obligations de l'employeur et de prévoir des recours et une protection pour les victimes.

DÉFINITION L'article 81.18 définit ainsi le harcèlement psychologique : «[...] une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR Selon l'article 81.19 « Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. »
DROITS ET COMPENSATIONS L'article 123.6 donne le droit de déposer une plainte : « Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission des normes minimales du travail. »

À l'article 123.15, on retrouve une série de compensations dont l'employeur devrait s'acquitter s'il n'a pas respecté ses obligations prévues à l'article 81.19, par exemple : « [...] payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu, [...] verser à l'employé des dommages et intérêts punitifs et moraux, [...] financer le soutien psychologique requis par le salarié » etc.

Comme ce fut le cas pour d'autres législations, les premières causes seront difficiles et établiront des jurisprudences. Il conviendra de déterminer la vraie nature du harcèlement psychologique. Cependant, il serait souhaitable que cette nouvelle loi donne lieu à la mise en place de mesures de prévention sur une base paritaire. En effet, autant l'employeur que le syndicat ont intérêt à éviter une judiciarisation des conflits. Les coûts humains et financiers seront beaucoup trop onéreux. Enfin, pour paraphraser le slogan de la SAQ, « La prévention a bien meilleur goût ».

LE GARÇON ET LA CLÔTURE

IL ÉTAIT UNE FOIS UN GARÇON AVEC UN SALE CARACTÈRE.

SON PÈRE LUI DONNA UN SAC ET DE CLOUS ET LUI DIT D'EN PLANTER UN DANS LA CLÔTURE DU JARDIN CHAQUE FOIS QU'IL PERDRAIT PATIENCE ET SE DISPUTERAIT AVEC QUELQU'UN.

JOUR 1 JOUR 2 JOUR 3 JOUR 4

LES SEMAINES SUIVANTES, IL APPRIT À SE CONTRÔLER ET LE NOMBRE DE CLOUS PLANTÉS DIMINUA.

JOUR 26 JOUR 27 JOUR 30 JOUR 31

IL AVAIT DÉCOUVERT QUE C'ÉTAIT PLUS FACILE DE SE CONTRÔLER QU'É DE PLANTER DES CLOUS.

ARRIVA UN JOUR OÙ LE GARÇON NE PLANTA AUCUN CLOU DANS LA CLÔTURE.

SON PÈRE LUI DIT ALORS D'ENLEVER UN CLOU DANS LA CLÔTURE POUR CHAQUE JOUR OÙ IL N'AVAIT PAS PERDU PATIENCE.

LES JOURS PASSÈRENT ET FINALEMENT, LE GARÇON PÙ DIRE À SON PÈRE QU'IL AVAIT ENLEVÉ TOUTS LES CLOUS DE LA CLÔTURE.

MON FILS, TU'ES BIEN COMPORTÉ...

MAIS MAINTENANT, REGARDE TOUTS LES TROUS QU'IL Y A DANS LA CLÔTURE.

QUAND TU TE DISPUTES AVEC QUELQU'UN ET QUE TU LUI DIS QUELQUE CHOSE DE MÉCHANT, TU LUI LAISSES UNE BLESSURE COMME CELLE-LÀ. PEU IMPORTE COMBIEN DE FOIS TU T'EXCUSERAS, LA BLESSURE RESTERA.

FIN



RÉSUMÉ D'UNE FORMATION

développer notre capacité à accueillir les personnes en difficulté

Collaboration spécial de Clara Toner

Qu'est-ce que l'accueil ?

L'accueil est une ouverture de cœur et d'esprit, une attitude, une façon d'être, une présence qui fait qu'une personne a envie de s'ouvrir et de se confier en toute sécurité. L'accueil ne se fabrique pas et ne peut pas se vivre avec tout le monde en tout temps. La personne accueillante est une personne qui aime, qui est capable de donner d'elle-même, tout en respectant ses propres limites.

Des conditions qui assurent l'accueil.

Pour être accueillant, il faut être disponible. La personne aidante dont l'attention est captée par d'autres préoccupations n'est pas en mesure d'être à l'écoute. Si nous acceptons d'écouter alors que nous ne sommes pas vraiment disposés à le faire, nous aurons tendance, bien malgré nous, à bousculer la personne aidée et nous pouvons même aller jusqu'à prendre sa place avec nos propres « affaires ». C'est tellement facile de « faire du pouce » sur les propos des autres: « Ah! Moi aussi, il m'est arrivé la même chose l'autre jour... ». Lorsque nous ne sommes pas disposés à l'écoute active, nous pouvons faire semblant d'être là, mais le cœur n'y est pas.

Accueillir la réaction de l'autre.

La personne « en demande » est souvent incapable de mettre ses besoins en veilleuse pour se préoccuper de notre état d'être. C'est pourquoi elle peut réagir négativement si nous ne répondons pas à sa demande, et nous pouvons être offusqués de sa réaction quand nous sommes obligés de limiter notre disponibilité. Déçue de ne pas

pouvoir se confier à nous sur-le-champ, elle peut nous faire des reproches. Inutile de s'offenser du fait qu'elle n'accepte pas gracieusement nos limites. Nous sommes là pour elle et non pour nous-mêmes.

Connaître ses limites et les assumer.

Une personne aidante doit connaître la limite de l'aide qu'elle peut apporter à autrui. Où se situe la limite de mes connaissances ? Est-ce que je suis vraiment en mesure d'aider la personne au-delà d'une telle limite ? Est-ce que je vis de l'impuissance ? Est-ce que je suis trop concerné personnellement pour voir clair dans la situation ? Si je vis des problèmes qui m'accaparent et que je ne me sens pas en mesure de faire de la place à autre chose, je dois admettre que je ne peux pas être présente) pour le moment et orienter la personne vers une aide plus appropriée.

Une capacité d'écouter l'autre réellement.

Accueillir l'autre demande la capacité de cerner les besoins réels de la personne. En pratique, cela veut dire que nous devons accepter que l'autre ait juste besoin de ventiler, de « chialer », d'exprimer sa déception, de dire son mécontentement. N'essayons pas de donner plus que la personne demande. Parfois nous voulons tellement bien faire que nous ne nous rendons pas compte que nous inondons la personne aidée de conseils, de solutions, alors qu'elle avait juste besoin de « ventiler ». C'est un peu comme si nous faisons une stimulation cardiaque à

quelqu'un qui se plaint d'avoir mal au bras gauche.

La capacité de garder une bonne perspective de la situation.

C'est parfois difficile de se rendre compte, pour toutes sortes de raisons, que nous ne pouvons pas répondre aux attentes de certaines personnes. Il faut apprendre à ne pas se fier uniquement aux résultats pour savoir si nous avons fait un bon travail. La personne qui demande notre aide a souvent des attentes irréalistes envers nous. Nous pouvons l'accompagner, mais nous ne pouvons pas faire, à sa place, les efforts nécessaires pour qu'elle s'en sorte. C'est difficile d'accepter que malgré notre bonne volonté, la personne que nous tentons d'aider puisse manifester de l'insatisfaction face à l'aide que nous lui apportons. L'écoute est un don et nous ne devons pas nous attendre à être reconnu à chaque fois que nous nous prêtons à cet exercice. L'important est l'intention derrière l'écoute et, comme aidantes et aidants, nous devons développer l'humilité de nous contenter de la contribution que nous apportons, si minime soit-elle. Nous pouvons nous dire intérieurement: « Je suis la personne qui profite le plus de l'aide que je peux donner aux autres parce que si je suis en mesure de donner, ça veut dire que j'ai beaucoup reçu ». C'est un grand privilège d'être « une aidante ou un aidant ». Mais, avec chaque privilège, il y a aussi des responsabilités et des contraintes. Se respecter, et respecter la personne en demande, est un art qui s'apprend tout au long de notre vie.

NOS BONS COUPS

Dénoncer l'intimidation et le rejet à l'école.

Durant l'année scolaire 2002-2003, le comité contre la violence de l'école secondaire DeMortagne a élaboré un projet contre l'intimidation et le rejet à l'école.

Le projet D.L.R.E. (Dénoncer l'Intimidation et le Rejet à l'École) vise trois objectifs:

Sensibiliser le milieu au phénomène de l'intimidation,

Faire en sorte que les adultes et les élèves «ne laissent pas faire...» et réagissent,

Faciliter l'aide aux élèves victimes d'intimidation.

La naissance de ce projet ne résulte pas du fait que la violence et l'intimidation soient plus présentes à l'école De Mortagne que dans les autres écoles secondaires mais plutôt d'une volonté d'améliorer la qualité de vie de tous les acteurs de l'école.

La sensibilisation des élèves a été effectuée principalement par le biais des élèves du réseau d'entraide naturel de l'école. En effet, au mois d'avril dernier, ces derniers ont reçu une formation sur l'intimidation par les responsables du réseau afin de consolider leurs acquis sur cette problématique. Celle-ci leur a permis d'être mieux outillés pour élaborer le guide et le matériel d'animation accompagnant la vidéocassette «Intimidation : Et si on faisait autrement» qu'ils ont réalisé durant l'année scolaire 2001-2002. Sous la supervision des adultes responsables du réseau, ils ont effectué leur première tournée de sensibilisation dans les classes de 1^{re} secondaire en mai 2003. À la fin de leur animation en classe, les élèves «formateurs» incitaient les jeunes victimes d'intimidation à composer un poste téléphonique à l'école dans lequel un message les invite à laisser leur nom et leur niveau d'enseignement ou à envoyer leur message par courrier électronique en toute confidentialité afin de pouvoir organiser une rencontre rapidement.

Cette année, le numéro de téléphone et l'adresse électronique se retrouvent aussi dans l'agenda des élèves ainsi que sur plusieurs affiches installées dans l'école.

En s'associant aux jeunes du réseau d'entraide naturel de l'école pour faire la promotion du projet, le comité contre la violence a saisi l'opportunité d'introduire les élèves dans la démarche ce qui a, sans aucun doute, facilité la communication des informations par leurs pairs. Pour le personnel de l'école, la sensibilisation s'est faite par visionnement de la vidéocassette «Intimidation : Et si on faisait autrement», ainsi que par une formation intitulée «Intimider, c'est dépassé» offerte par l'organisme Tel-Jeunes.

Ne faisant pas partie du comité contre la violence mais étant responsable du réseau d'entraide naturel des élèves avec Guylaine Bouchard, travailleuse sociale de l'école, j'ai le plaisir de participer à ce projet stimulant qui se poursuit cette année. Les nouveaux élèves du réseau recevront bientôt la formation sur l'intimidation pour participer à la deuxième tournée des classes qui se fera au début décembre. Des besoins ont aussi été exprimés pour des tournées à l'extérieur de l'école. De plus, certains «aidants» sont présentement jumelés à des jeunes qui ont été victimes d'intimidation afin de faciliter leur intégration dans l'école.

Les jeunes du réseau sont très valorisés par cette expérience. J'espère que malgré toute l'ampleur que prend ce projet, ils pourront réaliser leur souhait de produire une deuxième vidéocassette sur la violence dans les relations amoureuses qui s'adressera aux élèves de 3^e secondaire.

Voilà donc un exemple où les efforts et l'ouverture d'esprit de tous ont permis de mettre rapidement sur pied un projet qui vise à sensibiliser, prévenir et intervenir efficacement.

Les élèves
et le personnel impliqués
dans le projet DIRE





Conception et rédaction: Germain Loiselle
Louis-Philippe Pigeon

Mise en page : Annick Désormeaux

Bande dessinée : Agathe Lisé-Pronovost

Révision, correction : Claudette Lussier

Transcription d'entrevue : Christelle Huard-Mérineau

Impression:
Jean-Claude Guévremont, enseignant
et les étudiantes et étudiants en imprimerie du
Centre de formation professionnelle Jacques-Rousseau,
C.S. Marie-Victorin



POUR NOUS REJOINDRE

SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE
CHAMPLAIN

Siège social

7500, chemin de Chamby
Saint-Hubert J3Y 3S6

Site Internet: www.synd-champlain.qc.ca

Tél.: (450) 462-2581

1-800-361-5101

Télec.: (450) 462-4534

Bureau Salaberry

394, rue Dufferin
Salaberry-de-Valleyfield J6S 2A8

Tél.: (450) 371-7407

Télec.: (450) 371-7004

