

Quand un élève est
HARCELÉ
PAR UN ADULTE
à l'école...
QUE FAIRE ?

SEPTEMBRE 2020

Sous la coordination
de Sabine Dannau, Thérèse Lucas
et Geneviève Freres.



Table des matières

1. Harcèlement de la part d'un adulte : de quoi parle-t-on ? 7-8

- 1.1. Définition
- 1.2. Le harcèlement moral par humiliations répétées
- 1.3. Le harcèlement discriminatoire

2. La dynamique de harcèlement 9-10

3. Conséquences potentielles 11-12

- 3.1. Lien entre harcèlement entre pairs et harcèlement de la part d'adultes
- 3.2. Perte de confiance en soi pour l'élève
- 3.3. Perte de confiance envers les adultes, envers la société en général
- 3.4. Décrochage et phobie scolaires
- 3.5. Troubles psychosomatiques et psychiatriques
- 3.6. Risques suicidaires et suicide

4. Les protagonistes 13-18

- 4.1. L'adulte auteur de harcèlement
- 4.2. Les directions et équipes éducatives
- 4.3. Les élèves victimes et témoins
- 4.4. Les parents

5. Le cadre légal du harcèlement enseignant/direction-élève 19-24

- 5.1. Le Code pénal
Définition du harcèlement moral
 - › L'atteinte grave à la tranquillité de la personne harcelée
 - › Le caractère intentionnel du harcèlement moral
 - › La répression de l'infraction
- 5.2. Le Code civil
- 5.3. Le décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination en Communauté française
- 5.4. Les sanctions disciplinaires
- 5.5. Le Code de l'enseignement

6. Les leviers pour prévenir et agir 25-30

- 6.1. Une action en pyramide
- 6.2. Les leviers et pistes par niveau
 - › Niveau sociopolitique : le bien-être, le vivre-ensemble
 - › Prévention fondamentale : la qualité de vie et la culture scolaire
 - › Pistes de prévention générale
 - › Pistes de prévention spécifique

- › Pistes et outils de résolution de problèmes.

7. Les services ressources 31-35

- › Le CPMS (Centre Psycho-Médico-Social)
- › Les numéros verts
- › Le CEF (Comité Élèves Franco-phones)
- › La FAPEO (Fédération des Associations de Parents de l'Enseignement Officiel)
- › L'UFAPEC (Union Francophone des Associations de Parents de l'Enseignement Catholique)
- › Le Service de Médiation Scolaire
- › Le Service droit des jeunes (SDJ)
- › Paroles d'ados
- › Le service des plaintes de la DGEO
- › Le Délégué général aux droits de l'enfant
- › Unia

8. Bibliographie 36-39

Tous les noms recouvrent les genres masculin et féminin

Quand un élève est
HARCELÉ
 PAR UN ADULTE
 à l'école...

QUE FAIRE ?

SEPTEMBRE 2020

Depuis quelques années, le harcèlement à l'école est devenu une préoccupation importante pour de nombreux acteurs éducatifs. Différentes enquêtes indiquent qu'un nombre considérable d'enfants et d'adolescents sont touchés par ce phénomène. Et tant la pratique clinique que de nombreuses études scientifiques montrent que le harcèlement peut avoir des répercussions négatives sur la santé et la scolarité des élèves concernés. L'essentiel des publications, des formations et des actions de prévention à propos de cette problématique se focalise cependant sur le harcèlement entre élèves. L'objectif de ce document est d'attirer l'attention sur une facette moins médiatisée et moins étudiée du harcèlement, à savoir les situations où un élève est victime de harcèlement de la part d'un adulte travaillant dans l'institution scolaire. Si ces situations sont nettement plus rares que les situations de harcèlement d'un élève par un autre élève, elles existent néanmoins et semblent avoir des conséquences encore plus dommageables sur les élèves qui en sont victimes.

Commentaires répétés sur l'apparence physique, sobriquet moqueur, exclusion quasi systématique d'une activité, humiliation publique, interdiction pour un élève, reconnu à besoins spécifiques, d'apporter son matériel informatique, gestes déplacés, papier collant sur la bouche, élève attaché à sa chaise ou enfermé, ... Voilà quelques exemples de formes de harcèlement de la part d'un adulte auxquelles nous sommes hélas encore confrontés dans nos pratiques professionnelles. Le réseau prévention harcèlement rassemble en effet des associations et services des secteurs de la jeunesse, de l'aide à la jeunesse, de la promotion de la santé, de l'éducation permanente et de l'enseignement, qui veulent réfléchir et échanger sur leurs pratiques en matière de lutte contre le harcèlement.

Nous avons déjà édité une première brochure en 2016 concernant le harcèlement entre élèves¹. Nous souhaitons compléter cette démarche en abordant le harcèlement de la part d'un adulte de l'école, car nos expériences croisées montrent que la situation est généralement beaucoup plus complexe à traiter quand l'auteur du harcèlement est non pas un autre élève mais un adulte (direction de l'école, enseignant, éducatrice, ...). L'auteur présumé a alors un rapport d'autorité non seulement avec la victime mais aussi avec les autres élèves témoins.

¹ Cette brochure est téléchargeable sur <https://www.reseau-prevention-harcèlement.be/news/la-brochure-telechargeable/> voir nouveau site !!!!!

Dans ces situations, la loi du silence s'impose souvent à tous. La jeune victime de harcèlement craint presque toujours de dénoncer les faits à ses parents et quand elle y parvient, ceux-ci peinent trop souvent à trouver de l'aide concrète auprès des professionnels de l'école ou travaillant autour de l'école. Le débat se ramène à une confrontation insoluble entre la parole de l'élève et celle de l'adulte. Dans la plupart des cas, les parents finissent par décider un changement d'école et, comme leur enfant, ressentent dès lors un immense sentiment d'injustice du fait de la non-reconnaissance de leur situation de victime.

L'école se doit d'offrir à chaque élève un environnement où il se sent en sécurité physique et affective. De très nombreuses écoles parviennent à garantir ce climat indispensable à l'épanouissement et à la formation des élèves. Mais il peut malheureusement aussi parfois arriver que des adultes soient responsables du mal-être de l'élève. Ce sujet est largement tabou et même si l'on n'en parle pas, il ne faut pas se voiler la face : ces situations existent bel et bien. Tout au long de nos travaux, nous sommes restés très attentifs à éviter toute généralisation. Nombre de professionnels exercent leurs missions avec compétence et bienveillance, mais il arrive pourtant que des enfants soient confrontés à du harcèlement de la part de certains adultes. Ce phénomène est difficilement quantifiable mais il n'est pas exceptionnel.

S'il n'existe actuellement pas de statistiques quant à la prévalence de ce phénomène au sein des écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles, les services d'aide aux enfants, aux jeunes et à leurs parents des première, deuxième et troisième ligne sont davantage sollicités qu'auparavant pour les aider face à ces situations de harcèlement d'un adulte vers un élève. La particularité de ces situations réside dans le fait que dans la toute grande majorité des cas rencontrés, l'école ne sera pas en mesure de résoudre le problème rencontré par l'enfant, et ce sera à lui et à ses parents de tenter de trouver une solution pour y faire face.

C'est en pensant à ces élèves et ces familles que nous avons réalisé cette brochure. Nourrie de nombreux témoignages, elle analyse les actes et les ressentis des uns et des autres, mais aussi la dynamique dans laquelle les protagonistes évoluent. Pouvoir comprendre ce qui se passe dans une situation de harcèlement d'un adulte vis-à-vis d'un jeune en milieu scolaire peut aider à mieux prévenir ou agir, que l'on soit professionnel de l'éducation, élève ou enseignant, témoin, cible ou victime. Il s'agira également de faire la clarté sur le cadre légal relatif à ces situations. Enfin, sont répertoriés différents services ressources prêts à intervenir, informer ou accompagner chacun des acteurs de l'éducation.

1 HARCÈLEMENT DE LA PART D'UN ADULTE : de quoi parle-t-on ?

1.1. Définition

«Je me sentais très mal, je pensais que tout ce qui était dit était vrai, je validais ce que les autres disaient : grosse moche... J'avais tellement honte que je n'en parlais pas». (...)

Je me disais : «Si tu étais normale cela ne serait pas comme cela, quand tu auras de la maturité cela ira mieux.» Je pensais : «Si je fais une tentative de suicide, peut-être qu'ils arrêteront, qu'ils comprendront.»

Témoignage d'une élève devenue adulte

Quatre éléments fondent le harcèlement :

- › le caractère **intentionnel** : ce n'est pas un accident,
- › la **répétition** des faits : ce n'est pas un acte isolé,
- › le **déséquilibre des forces** en pouvoir : c'est une relation dominant /dominé,
- › souvent, le harcèlement est une **relation triangulaire** entre les auteurs, les victimes et les spectateurs.

Les scientifiques définissent le harcèlement comme étant les actions intentionnelles, répétées et destinées à porter at-

teinte à une autre personne avec qui la relation est caractérisée par un déséquilibre de pouvoir.

Partant de ces éléments et en y ajoutant des caractéristiques propres à la relation élève/enseignant-adulte, nous pourrions définir le harcèlement de l'adulte vers un élève comme étant le fait d'avoir de façon répétée des comportements portant atteinte à la tranquillité d'un élève ou d'un groupe d'élèves, en ayant connaissance ou en devant avoir connaissance des conséquences de son action sur l'élève.

La situation de harcèlement est possible en raison de la position dominante de l'adulte sur l'élève et peut nécessiter la présence de tiers témoins ou spectateurs de l'action mais pas de façon indispensable, l'élève et l'adulte étant déjà *a priori* dans une relation de pouvoir inégalitaire.

Il faut noter que le comportement peut être une action mais pourrait également être le manque volontaire d'une action, qui, par son absence, affecte gravement la tranquillité de l'élève visé.

«Je levais la main pour poser une question mais le prof ne s'adressait jamais à moi, comme si je n'existais pas».

Témoignage d'une élève

Si ce harcèlement peut prendre des formes multiples, nous en détaillerons ci-dessous deux en particulier : le harcèlement moral par humiliation répétée d'un élève ou d'un groupe d'élèves et le harcèlement discriminatoire. Ces deux formes de harcèlement peuvent bien sûr se combiner.

1.2. Le harcèlement moral par humiliations répétées

Quand je commençais à aller au vestiaire, on me regardait de manière insistante. Je disais au professeur : «Monsieur, je ne veux pas faire le cours.» Il me répondait : «Je t'avais prévenue, tu n'as qu'à perdre du poids si ça te dérange.» Et moi je lui disais : «Je peux vous amener un certificat la semaine prochaine.» Et il me répondait : «Non, les certificats si c'est juste parce que tu es grosse, ça ne fonctionnera pas.»

Témoignage d'une élève

Humilier, c'est rabaisser, disqualifier afin que la personne se sente inapte, pas à sa place. L'humiliation s'observe essentiellement dans une relation asymétrique. Les humiliations répétées sont une forme de harcèlement moral qui est insidieuse et parfois même banalisée.

«J'avais 2 sur 20 à mon devoir, mais il m'avait oublié 2 points. Il me les a rajoutés, en regardant le meilleur de la classe : «Vous, vous ne pourrez jamais doubler votre note comme Hadrien !»

C'est, en 3^e, une prof d'anglais qui demande à cette jeune fille un peu forte :

«Mademoiselle, quand finirez-vous de dire des bêtises grosses comme vous ?» en soulignant lourdement l'adjectif.

Témoignages d'élèves

Dans la plupart des situations, l'élève-cible, notamment parmi les plus jeunes, ne peut pas décrire, expliquer, comprendre ce qui se passe. L'enseignant n'est pas toujours lui-même conscient des mobiles qui l'amènent à adopter ce genre de comportement.

1.3. Le harcèlement discriminatoire

« Mon enfant souffre d'un trouble de l'attention et j'ai demandé la mise en place d'aménagements raisonnables.

Depuis, son institutrice l'appelle «le petit Alzheimer'» mon fils n'en peut plus».

Témoignage d'une maman d'un élève de 9 ans

On entend par discrimination le traitement injuste ou inégal d'une personne sur base de caractéristiques personnelles prévues par **les 19 critères protégés** par la législation anti-discrimination.¹

Ainsi, un professionnel de l'enseignement qui fait subir des mauvais traitements à un élève en raison de «sa race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un

handicap, de sa langue, de sa conviction politique, de sa conviction syndicale, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale» se rend auteur de harcèlement discriminatoire.

«En plus des remarques incessantes faites devant les autres élèves, la directrice de l'école oblige nos enfants de 5 et 7 ans à passer toutes les récréations et les temps de midi dans le bureau de la secrétaire de l'école assis sur une chaise car nous ne savons pas payer les frais scolaires relatifs à la surveillance du temps de

midi et de la garderie. Notre aîné est tellement angoissé de cette situation qu'il se fait pipi dessus régulièrement à l'école. Le médecin a dès lors décidé qu'il n'était plus en mesure de se rendre à l'école tellement cette situation l'angoisse».

Témoignage d'un papa

«C'est le prof qui a commencé à m'appeler mollusque. J'ai été le mollusque pendant deux ans après».

Témoignage d'élève

2 LA DYNAMIQUE DE HARCÈLEMENT

«Une élève de ma classe avait un avis différent du prof, et c'était juste une divergence d'opinion sur la manière de réaliser un paysage en cours de dessin. Elle s'est fait traiter de pétasse et de coincée».

(Merle, 2012, p. 54) ².

«Vous êtes la pire classe de l'école, «la classe des nuls».

«Ce n'est pas pour rien si on vous appelle les 5 Zing !» (5^{ème} plomberie-zinguerie).

Témoignages d'élèves

Un élève ou un groupe-classe peuvent être une cible potentielle de harcèlement

de la part de l'enseignant, des éducateurs, voire de la direction de l'établissement. Parmi les pratiques au sein de la classe, on observe la catégorisation des élèves en fonction de leur niveau scolaire en séparant les «bons élèves» des «plus faibles» : les premiers seront placés devant près des fenêtres, les seconds se retrouvent à l'arrière de la classe. Les élèves d'origine modeste seront plus fréquemment réprimandés (privation de récréation, papier collant sur la bouche, ...).

L'idéologie de l'établissement scolaire, qu'elle soit implicite ou explicite, génère également des pratiques humiliantes. Certaines écoles déterminent une hiérarchie

entre les options en nommant les classes dans l'ordre des lettres de l'alphabet : la classe avec les «options fortes» est appelée A, tandis que l'option considérée comme la moins prestigieuse recevra la dernière lettre. La répartition des élèves par groupes de niveaux relève également de la stigmatisation même si c'est dans un souci de remédier à l'échec scolaire.

Les décisions prises en conseil de classe en matière d'orientation des jeunes de classes populaires qui sont orientés vers le bas de la hiérarchie scolaire et dans des filières dites de relégation portent préjudice à la carrière scolaire. Autant de pratiques qui contribuent à ce que les élèves plus faibles se sentent rabaissés, voire humiliés. À propos de ces pratiques, Merle n'hésite pas à parler «d'apartheid scolaire» et «de prolongement des hiérarchies sociales» (Merle, 2012, p. 47 et 51). Le système éducatif n'est pas étranger à ces pratiques, notamment là où existe le «quasi marché scolaire» qui crée une hiérarchie entre écoles au sein d'un même quartier ou d'une ville.

Dans toute situation de harcèlement, les témoins jouent un rôle important et leur implication est différente de l'auteur et de la victime. Cependant, dans une situation de harcèlement d'un élève par un enseignant, que peut faire un témoin ? Il est probable que les élèves témoins de ce genre de harcèlement auront moins tendance à intervenir étant donné que les actes sont tenus par un adulte «responsable» et que bon nombre d'entre eux hésiteront à intervenir de peur que ce harcèlement se retourne envers eux. L'élève se trouve dans une position de soumission

par rapport à l'adulte et le plus souvent, la parole de l'élève est insuffisamment prise en compte.

Quant au collègue, témoin d'une telle situation, il est souvent délicat pour lui de dénoncer un collègue.

J'ai eu une remplaçante en math et elle a vu que je n'étais pas bien. (...) Je lui ai un peu parlé et je lui ai dit que j'avais des petits problèmes avec le titulaire. Et elle me dit : «Comment ça ? Il est hyper sympa !»

Et dans ma tête, j'étais : «Mmmh ouais ok, je ne vais pas réussir.» Je me suis un peu démoralisée. Je me suis dit que même si elle savait m'écouter, ça ne donnerait rien.

Témoignage d'élève

Si, dans de nombreuses écoles, la question de harcèlement entre élèves est prise au sérieux, face au comportement d'un enseignant qui harcèle, peu de choses sont mises en place actuellement.

3 CONSÉQUENCES POTENTIELLES

«J'allais à l'école, j'étais paniquée, j'avais des crises d'angoisse tout le temps, et maintenant encore. L'année passée, enfin j'ai changé d'école, et malgré tout je faisais peut-être une fois ou deux fois des crises d'angoisse par semaine.»

Témoignage d'une élève

3.1. Lien entre harcèlement entre pairs et harcèlement de la part d'adultes

«Je n'arrivais pas à courir, j'étais essoufflée. Elle a sorti «Oui, si tu arrêtais de te gaver comme un porc, peut-être que tu y arriverais», ce qui a mené aux remarques de mes camarades de classe.»

Témoignage d'élève

Le harcèlement d'un professeur envers un élève peut être l'élément déclencheur du harcèlement de la part des élèves de la classe. Un enseignant qui maltraite régulièrement un élève de sa classe par des menaces, des moqueries, des surnoms ridicules ou des remarques humiliantes devant les autres, donne l'autorisation aux autres élèves d'adopter les mêmes comportements. Des études montrent en effet que «les mauvais traitements des

enseignants augmentent l'incidence des agressions entre les pairs. (...)»⁹.

3.2. Perte de confiance en soi pour l'élève

À force d'être rabaissé, moqué, titillé, critiqué, le jeune perd confiance en lui. La honte ressentie d'être humilié devant toute la classe casse encore plus la confiance en soi du jeune. Comment sortir d'une telle image négative alors que toute la classe en est témoin quotidiennement ? Que les faits soient perpétrés par un adulte leur donne une certaine légitimité. «Si même mon prof me dit que je suis bête et que je n'y arrive jamais, c'est que ça doit être vrai».

3.3. Perte de confiance envers les adultes, envers la société en général

Comment garder confiance en l'adulte lorsqu'il est lui-même harcelant ? Les enseignants ont pour mission de mener les élèves à acquérir des connaissances, à s'épanouir et devenir des adultes responsables.

Comme le souligne Anne Floor dans son analyse⁴ «*Comment faire encore confiance à des adultes qui n'apportent pas soutien et protection aux enfants dont ils ont la charge lorsque ceux-ci se font insulter, ridiculiser, menacer ? Comment expliquer aux élèves que, pour le même comportement déviant, l'élève sera sanctionné, mais pas l'enseignant ? La banalisation de ce genre de faits est aussi destructrice, car il y aura d'autres victimes si tout le monde se tait et, pourquoi pas, de nouveaux enseignants harcelants puisque, tacitement, c'est admis ?*».

3.4. Décrochage et phobie scolaires

Les brimades, moqueries et actes d'intimidation répétés ont des conséquences délétères sur les fonctions exécutives telles que la mémoire, la concentration ou les capacités d'abstraction. Celles-ci étant négativement impactées, l'élève risque de voir une diminution significative de ses résultats scolaires, chutant parfois en-dessous de la moyenne⁵.

L'enseignant étant considéré comme la personnification de l'école, l'élève développe ainsi une opinion négative du milieu scolaire⁶. Dans le but d'éviter son agresseur, le jeune évite l'établissement et cela donne lieu à de l'absentéisme⁷. Si la situation perdure, la scolarité peut être interrompue voire totalement arrêtée. Le jeune peut aussi se voir réorienté vers des filières inadaptées. L'absentéisme, l'arrêt de la scolarité et les orientations inadéquates auront par la suite des retombées sur le rendement scolaire, rendant plus difficile voire impossible l'obtention d'un

diplôme, la poursuite des études⁸ et diminuant à long terme les possibilités d'un emploi stable^{9, 10}.

Les cas de harcèlement de la part d'un adulte envers un jeune ont également des conséquences néfastes sur le climat général de la classe voire de l'ensemble de l'école¹¹. Outre les victimes, les élèves témoins du harcèlement peuvent également montrer une baisse de motivation et du désir de fréquenter l'établissement¹². Les professeurs témoins qui n'interviennent pas risquent aussi de perdre toute crédibilité en ne protégeant pas les victimes¹³.

3.5. Troubles psychosomatiques et psychiatriques

Il n'est pas rare d'observer chez les victimes de harcèlement des symptômes psychosomatiques tels que la chute de cheveux, prise ou perte de poids, troubles du sommeil (insomnies et cauchemars), maux de tête et de ventre, problèmes de vue, arrêt de la croissance, système immunitaire déficient, vomissements et évanouissements¹⁴. Quand les moqueries concernent le physique, et en particulier le poids, cela peut mener à des troubles du comportement alimentaire (anorexie, boulimie).

Les victimes de harcèlement voient leur estime de soi altérée. À long terme, cela peut conduire à de l'anxiété et à de la dépression¹⁵. Dans certains cas, cette détresse émotionnelle peut mener à des gestes d'automutilation¹⁶.

En grandissant, ces jeunes risquent de

développer des troubles du comportement, de la phobie sociale, des comportements antisociaux¹⁷ et des comportements à risques tels que l'usage d'alcool, de tabac ou de drogues¹⁸.

3.6. Risques suicidaires et suicide

Le suicide est la deuxième cause de décès chez les 15-24 ans après les accidents de la route¹⁹. Le harcèlement est l'un des facteurs les plus associés au comportement suicidaire chez les adolescents²⁰.

4 LES PROTAGONISTES

4.1. L'adulte auteur de harcèlement

*«C'est pour qui la copie la plus nulle ?
C'est pour le gros lard !».*

«Relis ce que tu as noté... Mais qu'est-ce que tu es immature !».

«Cette remarque revenait tout le temps. (...) Il ne m'aimait pas, cela se voyait sur son visage : son rictus, les yeux levés au ciel. J'avais l'impression d'être une demeurée alors que j'étais une bonne élève».

Témoignages d'élèves

Différents mobiles peuvent être à la base du comportement de l'enseignant :

› La jouissance du pouvoir : profiter de son pouvoir, c'est-à-dire d'éprouver du «plaisir à lire dans le regard de l'autre les symptômes de la peur ou des signes d'ap-

préhension...», (Tournier, 2015 p. 59)²¹.

› La peur de ne pas pouvoir imposer son autorité.

› Une absence de plaisir dans son métier d'enseignant.

› Une manière inadéquate de vouloir rétablir la 'discipline' face à des comportements perturbateurs.

› Des attentes démesurées quant au niveau de performance des élèves (idéologie de l'élève doué : l'enseignant ne tient pas compte du contexte scolaire, ni de la situation de l'élève et des difficultés qu'il rencontre, et ne peut gérer correctement sa déception).

› Une façon pour l'enseignant de reproduire ce qu'il a subi en tant qu'élève.

L'enseignant peut rester prisonnier de ses préjugés : tenir compte du statut professionnel des parents ou du statut social de la famille dans le cadre des évaluations et/ou de l'orientation dans une filière, établir une hiérarchie entre les disciplines, ...

Les attentes vis-à-vis de l'institution scolaire sont élevées et peut-être en augmentation. Il est compréhensible que les membres du personnel scolaire se sentent tiraillés entre les attentes multiples et parfois contradictoires des instances publiques, de compagnies privées, des parents et des élèves. Cette position peut être inconfortable et demande beaucoup de professionnalisme. Poussés par un désir de satisfaire le «système», certains enseignants semblent reporter cette pression sur la classe ou cibler les élèves les plus fragiles.

Certains enseignants considèrent encore que ce qui se passe en classe ne regarde qu'eux-mêmes puisqu'ils sont seuls «maîtres» dans leur classe. Certaines directions amplifient le phénomène par un soutien inconditionnel à leur équipe éducative. Or aujourd'hui, il est plus fréquent que le comportement harceleur d'un enseignant vis-à-vis d'un élève suscite une réaction des parents, parfois d'un collègue et/ou de la direction, ou même des élèves eux-mêmes. Cette situation nouvelle constitue, pour ces enseignants, une atteinte à leur «autorité traditionnelle». Pour certains enseignants, cette évolution constitue une source de malaise, voire de souffrance et génère chez eux une perte de sens face à l'idée qu'ils se font de leur métier.

4.2. Les directions et équipes éducatives

Nous avons rencontré une quinzaine de directions et équipes éducatives émanant des différents réseaux, fondamental et secondaire, ordinaire et spécialisé. Nous synthétisons ci-dessous les points communs des différents témoignages, sans prétendre qu'ils soient représentatifs de l'ensemble des écoles en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Initialement, nous avons tenté d'interviewer les Pouvoirs organisateurs et/ou leur fédération respective. Soit, nous n'avons pas obtenu de réponse, soit il nous a été conseillé d'interviewer directement les directions car plus proches du terrain.

Toutes les directions disent être confrontées à des situations de harcèlement d'un membre du personnel envers des élèves, soit signalées par les parents (en ce qui concerne les enfants plus jeunes), soit par l'élève lui-même. Plusieurs directions et leur équipe estiment que le terme «harcèlement» est galvaudé, et préfèrent parler d'humiliations ou de discriminations. Le phénomène concerne très peu de professeurs sur l'ensemble mais «ceux qui sont harcelants font beaucoup de dégâts», particulièrement dans l'enseignement spécialisé. Le harcèlement se présente sous deux aspects : le harcèlement individuel (insultes, moqueries, remarques, ...) mais aussi le harcèlement collectif (classe sous pression). Les élèves ciblés sont souvent les plus faibles et/ou en minorité et sujets à discrimination.

Lorsque la situation se présente, toutes les directions participantes déclarent avoir rencontré et écouté tant l'élève que l'enseignant mais aussi les différents acteurs (éducateurs, parents, ...) et se sont généralement fait aider par le CPMS, le Pouvoir organisateur et/ou des services extérieurs. L'objectif premier était de rétablir le dialogue. Les directions se protègent souvent en se faisant accompagner lors de la rencontre avec l'adulte et gardent une trace écrite (mais souvent informelle). Les services externes, comme le service de médiation par exemple, sont plus souvent appelés par la direction lorsqu'il s'agit d'un problème collectif.

Les principaux problèmes rencontrés par les directions sont le démenti voire la négation des faits par l'adulte incriminé et la difficulté d'agir face à un enseignant nommé. Les parents sont souvent réticents à déposer plainte par peur des représailles envers leur enfant.

Le fait que la situation soit connue de la direction et d'intervenants externes calme souvent le jeu chez l'enseignant, mais un véritable changement de comportement est, nous dit-on, difficile à obtenir. Les directions constatent que ces enseignants sont la plupart du temps mal préparés à la gestion de classe, ne comprennent pas les difficultés d'apprentissage des élèves et, de ce fait, exercent maladroitement leur autorité. Des collègues dénoncent parfois certaines situations auprès de la direction, mais ne veulent pas témoigner ouvertement. Ils sont souvent en souffrance. Les directions éprouvent des difficultés à gérer le problème en équipe ou en conseil de classe par peur de se mettre en faute.

Le fait d'avoir été écoutés par la direction de l'école a souvent des effets positifs sur les élèves et les parents, en diminuant les tensions et en augmentant la confiance vis-à-vis de l'établissement. Une prise en charge rapide du problème a des effets positifs sur l'ambiance de l'établissement et sur sa réputation. Par contre, seuls quelques enseignants prennent conscience de leur erreur et la reconnaissent en se remettant en question. Un indicateur de la non-remise en question de l'enseignant est l'absentéisme et/ou l'intervention du syndicat. Dans ce cas, la réputation de l'école peut vite se dégrader.

Les besoins exprimés par les directions et leur équipe éducative, sont avant tout de faire un travail en amont en donnant de l'importance au relationnel et au respect de chacun par la mise en place d'actions préventives : installer une approche positive de l'éducation et de la pédagogie par des ateliers « bien-être » par exemple ; recevoir des formations à l'écoute active mais aussi en rapport avec la problématique et ce, dès la formation initiale des enseignants ; disposer d'une personne-ressource pour accueillir la parole de l'élève (puisque l'enseignant dispose déjà d'une personne de confiance) et/ou institutionnaliser une représentation collégiale pour recevoir les plaintes et les traiter de manière neutre (certains établissements ont mis sur pied une cellule de concertation locale qui peut/pourrait traiter ce genre de problème). Plusieurs directions ont exprimé leur besoin d'un soutien hiérarchique, mais avouent que leur Pouvoir organisateur hésite fréquemment à initier des procédures disciplinaires. Les directions souhaitent pouvoir travailler en

équipe, formée avec l'aide d'un soutien externe si besoin, et voudraient mettre en place des stratégies bienveillantes qui permettraient de dénouer de telles situations de façon constructive.

4.3. Les élèves victimes et témoins

Les comportements et les propos humiliants de la part des adultes rapportés par les jeunes lors des interviews réalisés dans le cadre de nos recherches, laissent percevoir la détresse, la peur d'aller à l'école et un sentiment de solitude chez les victimes.

Parmi les propos les plus cités par les jeunes, on trouve les moqueries portant sur le physique ou ayant trait aux résultats scolaires, les menaces de redoublement, les stigmatisations diverses, des accusations fausses (par exemple, de tricher). Des enseignants adoptent des comportements plus violents : par exemple, placer systématiquement l'élève au fond de la classe, l'exclure du cours sans motif, voire gifler ou frapper les doigts avec une règle. Une manière plus sournoise d'humilier/harcéler est de rendre l'élève «invisible» c'est-à-dire de faire comme s'il-elle n'existait pas (ne pas prêter attention, ne pas l'interroger en classe). Autant de propos et/ou comportements dont le but est de rabaisser l'élève.

En général, il faut un peu de temps pour que l'élève comprenne ce qui se passe, mais ce qui provoque le déclic, c'est la répétition quasi journalière dans certains cas. Régulièrement, les élèves de la classe emboîtent le pas et en rajoutent,

ce qui a un effet multiplicateur. Rapidement, la culpabilité s'installe et génère un sentiment de mal-être, d'impuissance, de stress, de peur d'être jugé.

Face à ces situations, l'élève attend de l'aide. Des élèves de la classe désapprouvent mais n'osent pas réagir de peur des représailles. La direction ne joue pas toujours son rôle, soit parce qu'elle couvre l'enseignant qui a pris soin de se plaindre de l'élève comme pour se dédouaner, soit s'estime impuissante.

Quant aux parents, les uns ne mesurent pas la gravité de la situation : *«c'est comme ça que beaucoup de professeurs parlaient à notre époque»* ; d'autres sont à l'écoute, mais complètement démunis devant la souffrance de leur enfant et l'absence d'écoute de la direction. Quant aux solutions, il n'est pas rare que ce soit la victime qui doive changer d'école avec tout ce que cela implique pour l'élève et sa famille.

Sur le long terme, les victimes disent souvent garder des séquelles : une difficulté à gérer les critiques, la peur du jugement, un manque de confiance et d'estime de soi.

Pour les victimes, il aurait été essentiel d'être rassurées, de savoir qu'elles n'étaient pas coupables et *«d'être écoutées, d'oser parler et de mettre des mots sur la souffrance»*. Et enfin, d'avoir eu l'occasion de rencontrer des éducateurs, des directions et des enseignants attentifs et bienveillants.

4.4. Les parents

Nous avons recueilli de nombreux témoignages de parents dont les enfants ont été harcelés par un adulte de l'école. Il est frappant de voir que ces parents se sentent fort isolés. Ils se posent de nombreuses questions telles que : Comment protéger mon enfant ? J'ai peur pour mon enfant, vers qui puis-je me tourner ? À qui m'adresser ? Que faire si le directeur n'a pas l'air de prendre la situation au sérieux ? Comment me faire entendre afin que des actions soient mises en place ? Comment faire pour changer la situation ? Mon enfant est-il le seul à vivre cela ? Dois-je prendre la parole de mon enfant au sérieux ? N'a-t-il tout simplement pas envie d'aller à l'école ? Dois-je aller trouver la direction à nouveau, car la situation ne change pas, ou est-ce mieux de ne rien faire pour ne pas empirer la situation ?

Sur base de témoignages reçus, nous pouvons dégager différentes situations rencontrées après avoir constaté que le jeune est pris pour cible par un enseignant,

➤ Soit le parent **hésite** à aller trouver la direction. Il craint un effet boomerang, il a peur que sa démarche ait des répercussions encore plus importantes sur son enfant. Il ne sait alors pas vers qui se tourner.

➤ Soit le parent va **directement trouver la direction**, en l'occurrence le chef de l'établissement : s'il y a un problème avec un de ses enseignants, c'est à lui d'intervenir. Dans ce cas de figure, les accueils sont différents.

➤ Soit le parent se sent immédiatement pris au sérieux, entendu. Il est alors convaincu que la direction va prendre les choses en main. Il arrive également que la direction partage avec le parent son désarroi face à une situation connue et inextricable : un enseignant problématique qui est nommé et sur lequel la direction n'a aucune prise. Il n'est pas rare d'entendre une direction demander aux parents de l'aider à dénoncer des enseignants harcelants afin qu'ils soient sanctionnés et que leurs comportements cessent !

➤ Soit la direction ne prend pas la situation au sérieux et renvoie les parents chez eux, sans avoir proposé quoi que ce soit comme solution. Les motifs souvent invoqués par ces directions sont que c'est l'enfant ou le jeune qui ment (car l'enseignant ne confirme pas les dires de l'élève et la direction préfère ne pas mettre la parole de l'enseignant en doute), que ce sont les parents qui exagèrent, ou que c'est l'élève qui a un comportement difficile à gérer par l'enseignant et qui est finalement la cause du problème (problème que les parents de l'élève devraient faire gérer en-dehors de l'école par des professionnels spécialisés).

Le directeur n'est pas venu mais ma mère est allée dans son bureau. Elle en a parlé et il a dit : «Non, votre fille depuis 3 ans qu'elle est dans l'école, elle nous pose des problèmes. Enfin elle pose des problèmes à ce prof-là et il vient souvent se plaindre.»

Témoignage d'une élève

➤ Le parent peut aussi se plaindre à l'association de parents si elle existe dans l'école. Il n'est pas rare, par ailleurs, qu'un parent essaie de contacter le Pouvoir organisateur de l'école pour signaler la situation et demander qu'elle soit prise en compte. Or, il s'avère parfois assez compliqué de trouver les coordonnées des présidents de Pouvoirs organisateurs. Et dans de telles situations de tensions, le parent peut difficilement demander à l'école ces informations.

➤ Nous devons également citer les cas de figure où le parent ne va pas trouver la direction, mais commence directement d'autres démarches, soit vis-à-vis de la police (dépôt de plainte), soit vis-à-vis de structures externes, comme la médiation scolaire, le Délégué général aux droits de l'enfant, l'UFAPEC, la FAPEO, etc. car, la relation s'étant déjà fort dégradée à cause de problèmes précédents non résolus efficacement, ils ont la certitude que l'école ne fera rien pour mettre fin au harcèlement sans intervention d'un tiers extérieur. Ces démarches peuvent crispier les positions de chacun, mais permettent parfois de rétablir un dialogue qui était rompu et, à tout le moins, que les parents soient écoutés par la direction quand celle-ci refusait même de les entendre. Il peut bien sûr arriver que la direction se crispe à l'idée de savoir qu'un service extérieur a été contacté par les parents pour intervenir dans la situation. La dynamique peut prendre un autre tournant et les échanges seront plus tendus, mais ce n'est pas toujours le cas.

➤ Dans des situations compliquées, il arrive aussi parfois que ce soit la direction

qui dépose plainte contre les parents avec pour motif que ceux-ci sont tellement intrusifs qu'ils empêchent l'école de fonctionner correctement.

Les parents ont souvent l'impression de mener un véritable parcours du combattant. Les parents ont encore l'impression que de multiples obstacles se dressent sur leur route et que leur point de vue n'est pas entendu. *«Cela vaut-il d'ailleurs la peine de se lancer dans une procédure ? Ne serait-ce pas mieux de faire profil bas et d'attendre la fin de l'année scolaire ou de chercher une autre école pour l'année suivante ? Ce faisant, l'impunité est alors totale».*

L'élève harcelé par un adulte a besoin d'être mis en contact avec des personnes qui vont l'aider à faire entendre sa voix. À l'heure actuelle, l'élève ou le parent ne sait généralement pas à qui s'adresser face à un tel problème. Il nous semble indispensable que quelque chose soit mis en place au sein de chaque école : par exemple, une personne de référence qui serait spécialisée dans la prévention et la gestion du harcèlement. Ce dispositif devrait être accessible à tout élève (ou à ses parents) en situation de harcèlement ou témoin d'une telle situation. Travaillant de manière indépendante de l'équipe éducative, et ayant pour mission principale d'épauler élèves et parents confrontés à ce genre de situation.

Les parents reçoivent des informations en début d'année détaillant à qui s'adresser en cas de harcèlement entre élèves, mais aucune information n'est donnée si l'auteur est un adulte (enseignant, direction ou surveillant). Et quand il s'agit d'essayer

d'associer d'autres parents ayant vécu la même chose ou dont les enfants ont été témoins de faits similaires, le parent concerné se sent bien souvent fort seul : les autres ont peur de bouger, peur des répercussions que cela pourrait avoir sur leur propre enfant ou sur le reste de la fratrie. Et pourtant, une association de parents de l'école peut permettre de créer les connexions entre les parents et

collectiviser les demandes pour interpeller de manière constructive le Pouvoir organisateur.

Il est rassurant, en tant que parent, de savoir que l'école accorde de l'importance à cette problématique. Ce le serait encore plus si elle mettait des moyens en place pour gérer le harcèlement d'un adulte envers un élève.

5

LE CADRE LÉGAL DU HARCÈLEMENT ENSEIGNANT/DIRECTION-ÉLÈVE

Différentes règles peuvent s'appliquer aux situations de harcèlement de la part d'un adulte de l'école, tant au niveau du droit international qu'à l'échelle de la législation belge (législation anti-discrimination ; dispositions du droit pénal et du droit civil et/ou procédures disciplinaires). Même si la voie judiciaire ne nous semble pas la plus adaptée pour répondre aux phénomènes de harcèlement (notamment de par sa lourdeur, sa lenteur, son coût, etc.), il est toutefois utile et important de présenter le cadre légal qui s'y applique, car il fixe des balises claires qui s'appliquent à tous.

5.1. Le Code pénal

Définition du harcèlement moral

L'article 442 bis du Code pénal prévoit que : «Quiconque aura harcelé une per-

sonne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée, sera puni d'une peine d'emprisonnement de quinze jours à deux ans et d'une amende de cinquante euros à trois cents euros ou de l'une de ces peines seulement.

Si les faits visés à l'alinéa 1^{er} sont commis au préjudice d'une personne dont la situation de vulnérabilité en raison de l'âge, d'un état de grossesse, d'une maladie, d'une infirmité ou d'une déficience physique ou mentale était apparente ou connue de l'auteur des faits, la peine minimale prévue à l'alinéa 1^{er} sera doublée»²².

Il ressort de cette disposition que l'infraction de harcèlement est composée de cinq éléments :

1. un comportement harcelant irritant ;
2. un comportement incessant ou répétitif ;
3. une atteinte grave à la tranquillité de la personne visée ;
4. la volonté d'adopter ce comportement portant gravement atteinte à la tranquillité d'autrui (et non pas l'intention de nuire ou de perturber la tranquillité d'autrui, juste d'adopter ce comportement) ;
5. une victime personne physique déterminée.

La loi n'indique pas ce qu'il faut entendre par « harceler », il y a donc lieu d'interpréter la notion dans son sens habituel. Selon Le Petit Robert, harceler, c'est soumettre quelqu'un sans répit à de petites attaques réitérées, à de rapides assauts incessants²³.

Le comportement de l'auteur ne doit pas nécessairement être illicite. C'est parce que l'acte (direct ou à distance) n'est pas accepté par la personne qui le subit qu'il devient illégal²⁴.

La Cour constitutionnelle a considéré que le comportement de harcèlement doit nécessairement consister dans des agissements incessants et répétitifs.²⁵ Ces actes ne doivent pas être identiques et peuvent se manifester par des comportements différents.

Si des discussions tendues entre deux personnes s'affrontant sur un sujet précis ne constituent pas en soi du harcèlement, il n'en va pas de même lorsque l'auteur se montre violent et menaçant

lors de discussions répétées²⁶. L'abus réprimé par la loi peut ainsi consister dans une agressivité récurrente manifestée par des comportements dont son auteur sait ou devrait savoir qu'ils sont susceptibles d'affecter gravement la tranquillité de la victime²⁷.

L'atteinte grave à la tranquillité de la personne harcelée

Pour être répréhensible, le harcèlement doit affecter gravement la tranquillité de la personne visée. Dans son appréciation, le juge devra tenir compte du sentiment subjectif de la victime et du caractère objectivement perturbateur du comportement²⁸.

Par ailleurs, le fait que l'auteur du comportement ait autorité sur l'autre personne n'exclut pas que son comportement puisse être ressenti par elle comme un harcèlement. Tel est le cas par exemple d'un professeur adoptant un comportement tyrannique à l'égard d'un élève auquel il adresse régulièrement des remarques désobligeantes non justifiées²⁹.

C'est au ministère public ou le cas échéant à la partie civile de démontrer la réalité du harcèlement ainsi que le caractère grave de l'atteinte dont a souffert la victime. Par ailleurs, il faut démontrer l'existence d'un lien de causalité entre le trouble éprouvé par la victime et le comportement harcelant de l'auteur. Il faut donc prouver que, sans l'intervention du harceleur, l'atteinte grave à la tranquillité de la personne visée ne se serait pas produite³⁰.

Le caractère intentionnel du harcèlement moral

Le harcèlement moral requiert un élément intentionnel spécifique : l'auteur doit avoir agi alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement, par son comportement, la tranquillité de la victime. C'est de façon intentionnelle qu'un enseignant a un comportement tyrannique à l'égard d'un élève auquel il adresse régulièrement des remarques désobligeantes non justifiées.

Enfin, sous réserve du mobile discriminatoire érigé en circonstances aggravantes à l'article 442 du Code pénal, les mobiles de l'auteur du harcèlement importent peu³¹.

Par exemple, que ce soit pour faire pression sur les parents ou pour montrer l'exemple aux autres, une direction d'école ne peut pas décider de mettre des enfants sur le trottoir tous les temps de midi car leurs parents n'ont pas payé les frais de garderie/cantine.

La répression de l'infraction

Le ministère public dispose de la faculté d'intenter des poursuites, même en l'absence de toute plainte de la personne préjudiciée³².

La loi prévoit par ailleurs plusieurs circonstances impliquant une aggravation de la peine applicable.

L'article 442bis, al. 2 du Code pénal prévoit que si les faits ont été commis sur une personne dont la situation de vulnérabilité en raison de l'âge (un élève mineur par exemple), d'une maladie, d'une infirmité

ou d'une déficience physique ou mentale est apparente ou connue de l'auteur des faits, la peine minimale sera doublée³³.

L'article 442ter du Code pénal énonce que lorsque le harcèlement a pour mobile la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, de sa conviction syndicale, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale, le minimum de la peine peut également être doublé³⁴. En effet, ces faits ne touchent pas seulement à l'intégrité physique mais aussi à l'identité propre³⁵.

5.2. Le Code civil

Au niveau civil, l'enseignant ou la direction de l'établissement qui harcèle un élève engage sa responsabilité personnelle, sur la base de l'article 1382 du Code civil³⁶. L'application de cet article suppose l'existence d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage. La réunion des trois éléments peut donner lieu à une réparation du dommage, c'est-à-dire à une indemnisation.

En tant qu'organe responsable du bon fonctionnement de l'école, la responsabilité civile du Pouvoir organisateur de l'école peut également être engagée sur base de l'article 1384 du Code civil³⁷.

5.3. Le décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination en Communauté française

Un professionnel de l'enseignement qui harcèle un élève en raison de sa race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, de sa conviction syndicale, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale viole le décret du 12 décembre 2008³⁸.

On entend par discrimination le traitement injuste ou inégal d'une personne sur base des caractéristiques personnelles prévues par les 19 critères protégés par la législation anti-discrimination.

Ce décret donne en son article 16, 1°, une définition spécifique du harcèlement, qui s'applique dans le domaine de l'enseignement. Il y est prévu de sanctionner des conduites indésirables, abusives et répétées, se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un élève ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Ce texte n'exige pas de volonté dans le chef du harceleur, même si l'auteur n'a pas l'intention de harceler la victime, il peut commettre un harcèlement discriminatoire. Il «suffit» que le comportement non désiré soit lié à un des 19 critères protégés et ait pour objet de porter atteinte à la dignité de la personne³⁹.

Par ailleurs, la charge de la preuve est facilitée pour la victime car c'est au défendeur qu'il incombe de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination⁴⁰. Il y a donc un glissement de la charge de la preuve de la victime vers la personne qui est mise en cause⁴¹.

Des sanctions spécifiques sont prévues et la victime de la discrimination peut demander une indemnisation. Il est également possible de demander au président du tribunal de première instance d'ordonner la cessation d'une discrimination (article 50) qui peut être accompagnée d'une indemnisation forfaitaire pour la victime et la possibilité pour le juge de condamner l'auteur de la discrimination au paiement d'une astreinte tant que l'auteur n'a pas mis fin à la discrimination (articles 46 et 47)⁴².

5.4. Les sanctions disciplinaires

L'adulte ayant un comportement harcelant vis-à-vis d'un élève lors de l'exercice de sa fonction au sein d'une école peut également être sanctionné par l'établissement scolaire. Les sanctions vont varier en fonction du statut de l'enseignant concerné. Dans le cas d'un engagement temporaire, il n'y a pas de sanctions prévues, mais un licenciement avec ou sans

préavis en cas de faute grave. Pour rappel, «est considérée comme constituant une faute grave, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et le Pouvoir organisateur⁴³».

Pour les enseignants engagés à titre définitif dans l'enseignement subventionné, les sanctions vont du blâme au licenciement pour faute grave⁴⁴ et du rappel à l'ordre à la révocation pour les enseignants de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles⁴⁵. Il n'y a pas de gradation à respecter dans l'application de ces sanctions, les sanctions ne devant pas être appliquées de manière progressive⁴⁶. Néanmoins, la sanction appliquée doit être pertinente et proportionnelle aux faits commis par le membre du personnel.

Force est de constater que, dans les faits, cette procédure disciplinaire n'aboutit que très rarement. Le manque de preuves et la difficulté qu'il y aurait à remplacer le professeur ou la direction sont souvent invoqués comme motifs.

5.5. Le Code de l'enseignement

L'enseignant qui, par son comportement, adopte un comportement harcelant à l'égard d'un élève ne respecte pas les articles 1.4.1-1 et 1.4.1-2. du Code de l'Enseignement qui prévoient notamment que : «La Communauté française, les pouvoirs organisateurs et les équipes éducatives remplissent simultanément et sans hiérarchie les missions prioritaires suivantes :

› promouvoir la confiance en soi et le développement de la personne de chacun des élèves ;

› amener tous les élèves à s'approprier des savoirs et des savoir-faire et à acquérir des compétences, dont la maîtrise de la langue française, qui les rendent aptes à apprendre toute leur vie et à prendre une place active dans la vie économique, sociale et culturelle ;

› préparer tous les élèves à être des citoyens responsables, capables de contribuer au développement d'une société démocratique, solidaire, pluraliste, respectueuse de l'environnement et ouverte aux autres cultures ;

› assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale...». «Les savoirs, les savoir-faire et les compétences sont placés dans la perspective de ces missions prioritaires. Ils assurent l'acquisition de connaissances constitutives d'une culture commune, de clés de compréhension et d'actions sur le monde, d'aptitudes et de savoir-être citoyens. Les savoirs, les savoir-faire et les compétences s'acquièrent tant dans les cours que dans les autres activités éducatives et, de manière générale, dans l'organisation de la vie quotidienne de l'école. À cet effet, la Communauté française, les pouvoirs organisateurs et les équipes éducatives veillent à ce que l'école : ... 12°éduque au respect de la personnalité et des convictions de chacun, au devoir de proscrire la violence tant morale que physique, à la vie relationnelle, affective et sexuelle et mette en place des pratiques démocratiques de citoyenneté responsable au sein de l'école».⁴⁷

Le Code de l'enseignement prévoit également que chaque école est tenue d'élaborer un plan de pilotage, en cohérence avec son projet d'établissement, qui constituera, au terme du processus de contractualisation, son contrat d'objectifs pour une période de six ans⁴⁸.

En vue de l'élaboration des plans de pilotage et de la contractualisation de ceux-ci en contrats d'objectifs, les écoles doivent poursuivre des objectifs d'amélioration permettant au système éducatif notamment d'accroître les indices du bien-être à l'école et de l'amélioration du climat scolaire⁴⁹.

Dans le cadre de l'élaboration des stratégies, les écoles doivent identifier les thématiques qui nécessitent des actions nouvelles à mettre prioritairement en œuvre. La prévention et la prise en charge des discriminations et des violences au sein de l'école, y compris des dispositifs spécifiques concernant le harcèlement, le cyber harcèlement et les événements d'exception ainsi que les partenariats avec les services de l'Aide à la jeunesse et de la médiation scolaire étant l'une des thématiques pouvant être choisie par l'école⁵⁰.

Le respect du Code de l'Enseignement fait partie des conditions de subventionnement d'un établissement scolaire mais une sanction portant sur une réduction des subsides n'est jamais encore intervenue dans ce type de situations.

6 LES LEVIERS POUR PRÉVENIR ET AGIR

6.1. Une action en pyramide

Différents niveaux de prévention et de gestion de la violence et du harcèlement ont été identifiés par Johan Deklerck⁵¹ : le travail préventif fait appel (au moins indirectement) à un niveau d'action relatif

au bien-être et au «vivre ensemble» pris globalement dans la société ainsi qu'à un travail sur la qualité de vie et à des actions contextuelles au sein de l'école. Les mesures curatives doivent s'accompagner de mesures de prévention directe (générales et spécifiques).



Pyramide de prévention (J. Deklerck)

6.2. Les leviers et pistes par niveau

Niveau sociopolitique : le bien-être, le vivre-ensemble

Il est essentiel que les membres des équipes éducatives soient bien informés du cadre légal et des missions qui leur sont dévolues. Ils ont un rôle d'exemple à jouer et un rôle primordial dans la mise œuvre des objectifs généraux de l'enseignement. L'intention est bien d'amener le jeune au maximum de ses possibilités tant au niveau des savoirs et savoir-faire que du savoir-être en développant la confiance en soi et la citoyenneté responsable et en lui donnant des chances égales d'émancipation sociale (art. 1.4.1-1 Code de l'enseignement).

Il s'agit de se poser les bonnes questions : allons-nous former des humains ? Des consommateurs ? De la main-d'œuvre ? Sélectionner ? Apprendre à apprendre ? Sanctionner ? Guider ?... Il s'agit d'être conscient que les pratiques pédagogiques vont toujours de pair avec une vision politique⁵².

Prévention fondamentale : la qualité de vie et la culture scolaire

«Le climat scolaire traduit les valeurs, les attitudes et les sentiments dominants dans le milieu. Il donne une idée générale du ton et de l'atmosphère qui règnent dans les rapports sociaux, de la valeur accordée aux individus, à la mission éducative de l'école et à l'établissement comme milieu de vie»⁵³. Aujourd'hui, nous savons

que les phénomènes de harcèlement ont moins tendance à émerger dans les établissements où une attention particulière est portée au climat scolaire, et des moyens mis en place pour se sentir bien à l'école et dans sa classe, autant pour les membres du personnel que pour les élèves. À contrario, un climat d'apprentissage basé sur la compétition, la performance à outrance, favorise le développement de comportements humiliants de la part des adultes et de harcèlement entre pairs.

Selon Éric Debarbieux⁵⁴, le climat scolaire comprend 5 composantes principales : les relations, l'enseignement et les apprentissages, la sécurité, l'environnement physique et le sentiment d'appartenance. Il revient à la direction d'exercer un leadership qui favorise, par des méthodes pédagogiques positives, un climat de sécurité et de justice pour soutenir les élèves dans leurs apprentissages. Cette mise en place est un premier pas qui nécessite ensuite une gestion appropriée des relations à tous niveaux. Elle implique également une sensibilisation et une conscientisation de l'ensemble des acteurs de l'école aux conséquences de leur silence face aux humiliations des adultes envers les élèves. La qualité de la vie scolaire est basée sur une dynamique et une stratégie d'équipe.

PISTES :

› **Une institution peut annoncer et défendre ses valeurs éducatives communes et les attitudes qu'elle va privilégier** : annoncer les bases de la relation adulte-jeune dans l'école,

par exemple dans une **charte des valeurs**. Il est préférable de l'entreprendre avec l'ensemble des partenaires, adultes et enfants de l'école. Le texte gagne à être court, rédigé de manière positive et compréhensible par tous. Ainsi la charte devient un instrument, un guide pour l'action de tout projet commun. <https://www.ltma.lu/a-propos/charte-scolaire/>

› **Concevoir l'autorité comme un service** : nécessité d'un travail collectif dans un cadre clair, instauration d'un dialogue pour briser le silence, évitement des sujets tabous, pour « réinventer l'autorité selon trois axes : se défaire de l'autoritarisme, sortir du laxisme et accepter d'intervenir, construire ensemble une relation d'autorité bienveillante qui respecte les besoins fondamentaux de chacun »⁵⁵.

› **Importance du rôle de la direction en tant que guide du bon fonctionnement de son institution**, notamment lors de l'entretien d'embauche et dans la mise en place d'entretiens réguliers d'évaluation des membres du personnel, dans un cadre clair⁵⁶.

› **La construction / la mise en place / l'appropriation de règles claires pour tous.**

Indispensable à chaque enseignant et plus encore à chaque nouvel enseignant : le règlement d'ordre intérieur (ROI) de l'école. Il s'agit du code de conduite en vigueur dans l'établissement. Le règlement d'ordre intérieur de l'établissement permet de connaître les limites installées par l'école et de poser un certain nombre de balises. Les élèves sont tenus de s'y

conformer et il serait intéressant que les enseignants puissent s'y conformer aussi, eux qui sont soumis au Règlement de Travail. Il est clair que ce Règlement de Travail devrait être en cohérence avec le R.O.I. élèves et que ces deux documents de référence puissent être connus de tous.

«Le R.O.I. définit des règles fondamentales sur la base desquelles peut se construire la démocratie au quotidien. Cette clarté contribue largement à la cohérence éducative et permet de gérer plus facilement les éventuels conflits»⁵⁷.

L'autorité est indispensable dans la classe et dans l'école. Elle est d'autant mieux acceptée qu'elle est légitime, porteuse de sens et que les limites posées (arriver à temps, ne pas fumer, ne pas utiliser son GSM, etc.) sont claires, concises et respectées par les adultes autant que par les jeunes, qui sont généralement plus respectueux s'ils se sentent eux-mêmes respectés. **La force de l'exemple** reste l'un des meilleurs éducateurs⁵⁸. L'objectif est bien de susciter l'adhésion de tous aux comportements attendus en mettant en avant les comportements positifs, en réagissant en cas de violation des règles tout en évitant les punitions lourdes.

L'enseignant est un modèle tant pour les élèves que pour la société dont ils doivent refléter les valeurs. Faute de règles claires, c'est la loi du silence et/ou la loi du plus fort qui s'installe⁵⁹.

Pistes de prévention générale

› **Outiller les enseignants par la formation initiale : sensibilisation sur l'aspect relationnel du métier et son impact, afin de créer un climat clair et serein pour tous** dans la classe.

Dès le début de l'année, il est essentiel pour l'enseignant, et idéalement pour les enseignants d'une même classe, de fixer le cadre de travail avec les élèves, le non-négociable, tout en laissant une place au contact, au bon climat relationnel et à une marge de manœuvre possible, autrement dit au négociable⁶⁰.

› **Créer et entretenir la cohésion des équipes éducatives** : pour qu'il y ait cohérence et continuité dans les apprentissages de savoirs, savoir-être et savoir-faire, il faut une véritable concertation entre les enseignants sur leurs pratiques pédagogiques en vue d'améliorer les résultats de tous leurs élèves. Qui dit concertation, dit espaces et temps de parole rendus possibles, encouragés voire institutionnalisés⁶¹.

› **Créer des espaces de parole régulés et réguliers à tous les niveaux et inter niveaux** au sein de l'institution, y compris pour les élèves. (Méthodologie des cercles de parole du Programme de Développement Affectif et Social (Pro-DAS)⁶².

› **Implication des équipes éducatives et des parents dans les plans de pilotage et projets d'établissement**. Le Pacte d'Excellence implique que chaque établissement scolaire pré-

cise son plan de pilotage en définissant les différentes stratégies concrètes pour atteindre les objectifs fixés dans différents domaines. Une des thématiques de ce plan est «la prévention et la prise en charge des discriminations et des violences au sein de l'établissement scolaire», y compris des dispositifs spécifiques concernant le harcèlement. Une fois conclu, ce plan sera la feuille de route de l'école pour six ans avec un moment d'évaluation intermédiaire au bout de trois ans. Cette évaluation intermédiaire devrait permettre les réajustements nécessaires en vue de rejoindre les objectifs fixés.

› **Informier et impliquer les parents : désigner une personne-ressource chargée de la communication avec les parents** : éducateur, titulaire, conseiller d'éducation, ... Il s'agit d'un dispositif tout simple mais très rassurant pour les parents s'ils peuvent disposer d'un nom et d'un numéro de téléphone d'une personne à joindre rapidement en cas de problème, une personne qui pourra les écouter sans jugement et faire relais afin d'apporter des solutions éducatives et réparatrices où chacun se sentira pris en compte.

› **Solliciter l'Association de Parents**. Si elle existe dans l'école, elle peut collecter différents points de vue ou problèmes rencontrés par les élèves et les relayer au niveau de la direction. Elle peut ensuite faire le lien avec le **Conseil de Participation**, lieu le plus indiqué pour discuter de ce genre de problématique. Tous les acteurs sont ensemble autour de la table, c'est donc un lieu idéal pour construire des projets⁶³.

› **Valoriser des pédagogies actives et participatives** pour une mise en place de **pratiques coopératives** régulières entre enfants et enseignants⁶⁴.

Pistes de prévention spécifique

› **Importance de la formation continue** : de nombreuses directions et équipes pédagogiques et éducatives sont demandeuses de formations spécifiques sur la thématique du harcèlement, y compris pour les directions, sur la gestion des phénomènes de harcèlement de la part d'adultes.

› **Importance de l'implication individuelle dans les projets collectifs** : bien-être, prévention violence, prévention harcèlement, ... Création d'une cellule de concertation chargée de la prévention comme de la gestion des phénomènes de harcèlement. Des stratégies d'équipe peuvent y être réfléchies et développées. De nombreuses écoles ont créé des cellules de concertation locale où elles s'entourent de partenaires comme le CPMS ou la médiation scolaire ainsi que de partenaires issus du secteur d'Aide à la Jeunesse. Les personnes-ressources sont clairement identifiées par tous les acteurs⁶⁵. <http://www.accrochaje.cfwb.be/>

› **Au quotidien, prendre en compte la parole de chacun**, jeune ou adulte et **triangler**. Une ou des personnes de confiance formées à l'écoute active et aux outils de communication non-violente peuvent être désignées tant pour les jeunes que pour les adultes. Tous les acteurs sont d'accord sur le fait que se sentir écouté rapidement permet de prendre

du recul et améliore la situation⁶⁶.

› **Mise en place de formations des jeunes et des adultes avec des intervenants spécialisés** : Former tous les acteurs, dont les enfants/les jeunes à l'esprit de médiation et aux techniques. Un plan qui ne reposerait que sur une intervention par les élèves pour les élèves serait contreproductif. www.universitedepaix.eu/

Pistes et outils de résolution de problèmes

› **Rencontre avec la direction** pour écoute, formulation du problème et rappel du cadre. Lorsque les personnes concernées par le problème, a fortiori les jeunes, se sentent entendues et reconnues dans leur vécu et leur ressenti, avec un cadre clair, la situation peut s'apaiser et il devient possible de renouer un dialogue constructif.

› **Désignation d'une personne de confiance formée en matière de harcèlement**, connue et disponible pour les élèves, capable de faire relais si nécessaire et capable de travailler en équipe.

› **Créer une cellule de «veilleurs»** au sein de l'école composée d'adultes et de jeunes qui ont pour charge de voir, de savoir et d'aller chercher les humiliés et harcelés afin de mettre en place un **groupe d'entraide** pour la (les) victime(s). Un réseau sur lequel peuvent s'appuyer les élèves : les délégués de classe et leurs adjoints.

De nombreuses écoles se dotent actuellement de cellules de prévention et gestion du harcèlement. Les membres de cette cellule seront formés et outillés pour apprendre à décoder les comportements et envisager les stratégies porteuses.

› **La Méthode des Préoccupations Partagées (Pikas) et la méthode «No Blame»** qui peuvent aussi être utilisées avec des groupes d'adultes : implication des différents acteurs (auteur, victime, témoins) dans la recherche de solutions, sans jugement, ni critique mais en partageant des inquiétudes à l'égard de celui qui est en souffrance. <https://www.preoccupationpartagee.org/#>

› **La stratégie de la Mètis** : «*Les élèves humiliés ont besoin qu'on leur fournisse des informations, des options d'attitudes possibles, des stratégies opératoires et fiables qui consistent à se mettre «à la place de», à la manière des «profilers»*» (J.-L. Tournier). L'intelligence de la Mètis, au sens où les grecs anciens la considéraient, est d'un grand secours et repose ici sur la recherche d'un maximum d'informations pour élargir sa vision des choses et la mise en place d'un groupe d'aide composé d'élèves et d'enseignants, tiers aidants convaincants et fortifiants. On fait appel à l'équipe et à l'intelligence collective pour trouver des stratégies et des solutions originales face à un problème complexe. <http://passion-strategie.over-blog.com/2019/04/la-metis-ou-comment-etre-ruse.html>

› Sur base de situations-problèmes, exercices d'intervision éducateurs/enseignants destinés à **prendre**

conscience de la responsabilité individuelle et collective dans le type de relation engagée avec chaque jeune : dénigrement >< valorisation/encouragement, malveillance >< bienveillance, moquerie >< respect ▶ Créer des outils d'intervision professionnalisants, à visée pédagogique et relationnelle. https://www.santebernoise.ch/wpcontent/uploads/2017/09/praevention_fruehbereich_frueherkennung_kollegiales_coaching_f.pdf

› **Médiation interne ou externe** : faire intervenir un tiers neutre, indépendant et tenu au secret professionnel peut permettre de faire bouger le système et d'apporter une nouvelle dynamique axée sur le futur et non sur la sanction du passé. <http://www.enseignement.be/index.php?page=4264>

› **Le recours à la loi** permet parfois de refixer le cadre clairement pour chacun, et peut être perçu comme opportun, tout en étant conscient que le temps de la justice n'est pas le même que le temps scolaire. De nombreux services comme par exemple le Service droit des jeunes (Sdj) ou le Délégué général aux droits de l'enfant (DGDE) peuvent aider à y voir plus clair avant de décider d'un dépôt de plainte. <http://www.sdj.be/>
<http://www.dgde.cfwb.be/>

7 LES SERVICES RESSOURCES

Face à du harcèlement de la part d'un adulte de l'école, le P.O., la direction, les parents, les élèves peuvent s'adresser à des services qui peuvent les écouter, les aider dans leurs démarches. Comme déjà évoqué plus haut, lorsqu'un parent découvre que son enfant est harcelé, nous lui conseillons d'abord d'aller vers une voie de conciliation plutôt que de se diriger vers le judiciaire.

Afin d'être **écouté**, recevoir des **informations** et être **orienté** vers des services compétents pour régler la situation de harcèlement, le jeune et/ou ses parents peuvent faire appel aux différents services repris sur le tableau page 32-33. Certains de ces services sont spécifiquement dédiés à l'attention d'un public adolescent, comme le Comité Elèves Francophones (CEF) et Paroles d'ados. D'autres sont orientés «tout public», comme les associations de parents (FAPEO ou UFAPEC) et les numéros verts «École et parents» **0800/95580** ou le **103** Écoute-Enfants. Enfin, le centre PMS, les AMO ou la médiation scolaire peuvent également jouer un rôle dans l'accompagnement et la résolution.

Afin d'agir sur le phénomène de harcèlement, la première étape est d'interpeller l'école. Il n'y a pas de règles bien définies sur qui appeler d'abord. Tout dépend de

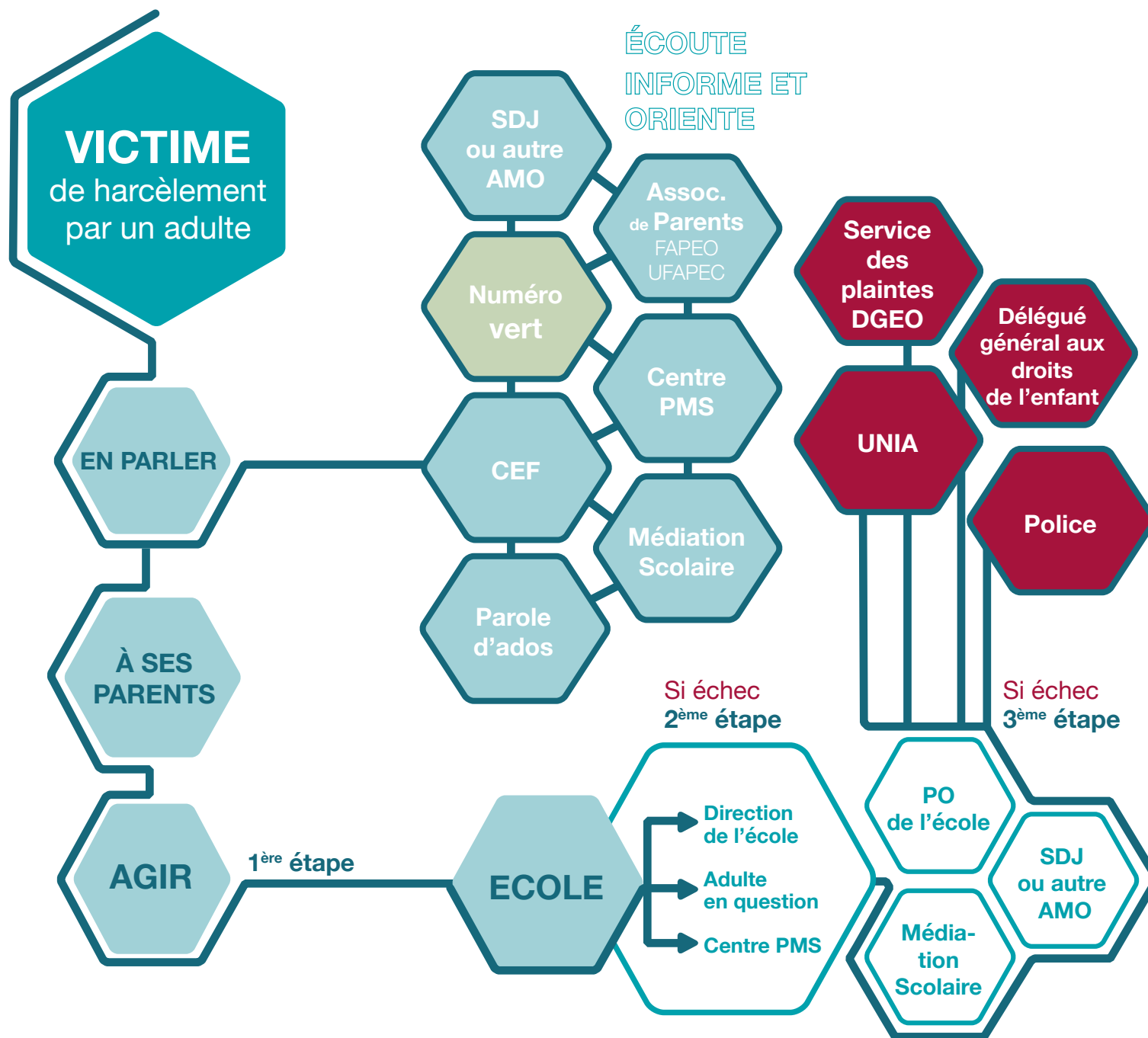
la situation et du rapport que vous entretenez avec l'école. Parfois, en discuter directement avec la personne concernée suffira, mais si rien ne change il est important d'en parler à la direction d'école. Le centre PMS peut être une porte d'entrée qui vous garantit une neutralité et un accompagnement spécifique en fonction de votre demande. De même, le centre PMS peut faire office de médiateur si la discussion avec la direction et/ou l'adulte concerné n'a pas abouti.

Il arrive malheureusement que la situation ne change pas malgré l'interpellation de l'école. A ce moment-là, des services de deuxième ligne peuvent prendre le relais comme le Pouvoir organisateur (PO) de l'école, ou des services de médiation externe comme la médiation scolaire, les services d'Actions en Milieu Ouvert (AMO) - dont le Service droit des jeunes (SDJ) qui est plus spécialisé dans l'aide juridique -, ou encore les équipes mobiles (qui doivent être sollicitées par la direction de l'école).

Enfin, si malheureusement il n'y a toujours pas de changement, il existe des services de troisième ligne. Il conviendra de contacter le Délégué général aux droits de l'enfant, ou Unia (s'il y a plus spécifiquement une problématique discriminatoire). Il est également possible d'introduire une

plainte auprès du service des plaintes de la Direction Générale de l'Enseignement Obligatoire (DGEO) ou de déposer une plainte à la Police.

Comme indiqué au début, il est important de passer par les étapes 1 et 2 avant de judiciairiser l'affaire. En effet, le fait d'être passé par ces différentes étapes, permet d'accumuler des preuves et de montrer votre volonté de régler la situation par des voies de conciliation.



Les coordonnées de ces différents services sont reprises ci-dessous.

Le CPMS (Centre Psycho-Médico-Social)

Site Internet : www.enseignement.be annuaire des centres psycho médico sociaux (CPMS)

Les numéros verts

Le numéro vert de la Fédération Wallonie Bruxelles **0800/95.580** fonctionne du lundi au vendredi de 9 à 16h.

Le 103 est également une ligne d'écoute destinée aux enfants, aux jeunes pour parler et être écouté dans l'anonymat. C'est un numéro gratuit, accessible de partout en Belgique 7 jours sur 7, de 10h à 24h.

Le CEF (Comité Élèves Francophones)

Les élèves peuvent joindre le CEF via la page Facebook/Instagram, appeler le 02/414.15.11, ou envoyer un mail à cef.asbl@lecef.org

La FAPEO (Fédération des Associations de Parents de l'Enseignement Officiel)

Mail : secretariat@fapeo.be

Téléphone : 02 / 527 25 75

Site internet : www.fapeo.be

L'UFAPEC (Union Franco-Phone des Associations de Parents de l'Enseignement Catholique)

Mail : info@ufapec.be

Téléphone : 010/420050

Site internet : www.ufapec.be

Le Service de Médiation Scolaire

Pour faire appel au service, il faut adresser une demande à l'adresse mail mediationscolaire@cfwb.be

Site Internet : <http://www.enseignement.be/mediation>

Le Service droit des jeunes (S.D.J.)

Les services fonctionnent à partir de permanences téléphoniques et physiques renseignées sur le site Internet <https://sdj.be/les-services-droit-des-jeunes>

Service d'action en milieu ouvert (A.M.O.) de votre région

Paroles d'ados

Paroles d'ados met à la disposition des jeunes un site internet où il est possible d'interagir en ligne avec des psychologues <https://www.parolesdados.be>

Le service des plaintes de la DGEO

Direction générale de l'enseignement obligatoire

Mail : secretariat.dgeo@cfwb.be

Voie postale : Fédération Wallonie-Bruxelles - D.G.E.O. / Rue Adolphe Lavallée 1 / 1080 BRUXELLES

Le Délégué général aux droits de l'enfant

Pour faire appel au Délégué général aux droits de l'enfant, il faut adresser votre demande via un des canaux suivants :

Tél : 02 223 36 99

Mail : dgde@cfwb.be

Formulaire accessible via le site Internet : www.dgde.cfwb.be

Liste des contributeurs :

- › Collet Suzanne, chargée de missions au CPEONS
- › Colemans Thomas, Conseiller psychopédagogique du Centre PMS WBE de Verviers (représentant du Conseil Supérieur des Centres PMS)
- › Dautrebande Violaine, Chargée de missions UFAPEC
- › De Staercke France, Détachée pédagogique à la FAPEO
- › Freres Geneviève, Collaboratrice scientifique à l'UCLouvain
- › Galand Benoit, Professeur à la Faculté des Sciences psychologiques et de l'Éducation de l'UCLouvain
- › Jacquet Viviane, Chargée de mission au Service de Médiation Scolaire (SMS) de la Fédération Wallonie Bruxelles
- › Leloup Anne-Sophie, Coordinatrice pédagogique au Service droits des jeunes de Bruxelles
- › Lucas Thérèse, Chargée de missions à la cellule Aménagements Raisonables (DGEO)
- › Paesmans Gaëlle, Étudiante en sciences psychologiques à l'UCLouvain
- › Van der Straeten Karin, Conseillère du Délégué général aux droits de l'enfant
- › Avec la collaboration de Unia et du CEF

Remerciements : Nous remercions Michèle Simons pour la relecture bien précieuse de la brochure.

BIBLIOGRAPHIE

- 1 Article 2 du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.
En ligne [https://www.galilex.cfwb.be/fr/leg_res_02.php?ncda=33730&referant=I01]
- 2 Merle, P.(2012). L'élève humilié. L'école, un espace de non-droit ? Paris, PUF.
- 3 Beaumont, C., Frenette, E., & Leclerc, D. (2016). Le mauvais traitement du personnel scolaire envers les élèves : distinctions selon le sexe et l'ordre d'enseignement. *International Journal on School Climate and Violence Prevention*, 65-95.
- 4 Floor, A. (2018). Quand un prof dérape – Réflexions sur le cadre légal et éthique. *Analyse Ufapec*, 25.18. pp. 3.
En ligne [www.ufapec.be/nos-analyses/2518-harcèlement-par-prof-cadre-legal.html]
- 5 Sharp, S., & Smith, P. K. (1994). *Tackling bullying in your school: A practical handbook for teachers*. London: Routledge.
- 6 Salmivalli, C., & Voeten, M. (2004). Connections between attitudes, group norms, and behaviors associated with bullying in schools. *International Journal of Behavioral Development*, 28, 246-258.
- 7 Romi, S., Lewis, R., Roache, J., & Riley, P. (2011). The impact of teachers' aggressive management techniques on students attitudes to schoolwork. *Journal of Educational Research*, 104(4), 231-240.
- Zhang, Q. (2007). Teacher misbehaviors as learning demotivators in college classrooms: A crosscultural investigation in China, Germany, Japan, and the United States. *Communication Education*, 56, 209-227.
- 8 Vaillancourt, T., McDougall, P. (2013). The link between childhood exposure to violence and academic achievement: complex pathways. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 41, 1177-8.
- 9 Takizawa, R., Maughan, B., Arseneault, L. (2014). Adult health outcomes of childhood bullying victimization: evidence from a five-decade longitudinal British birth cohort. *American Journal of Psychiatry*, 171, 777-84.
- 10 Delfabbro, P., Winefield, T., Trainor, S., Dollard, M., Anderson, S., Metzger, J., & Hammarstrom, A. (2006). Peer and teacher bullying/victimization of South Australian secondary school students: Prevalence and psychosocial profiles. *British Journal of Educational Psychology*, 76, 71-90.
- 11 Sharpe, G. W. (2011). Behind the closed door : Exploring teacher bullying and abuse of students, characteristics of the teachers, and impact. Thèse de doctorat en éducation, Université de Toronto, Canada. Retrieved from https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/27602/3/Sharpe_Glynn_W_201103_EDD_thesis.pdf
- 12 Karcher, M. J. (2004). Connectedness and school violence : A framework for developmental interventions. In E. Gerler (Éd.), *Handbook of school violence*, 7-42. Binghamton, NY : Hamworth Press.
- 13 Salmivalli, C. & Voeten, M. (2004). Op.cit.
- 14 Salmon, G., James, A., Cassidy, E. L., Javaloyes, M. A. (2000). Bullying a Review : Presentations to an adolescent psychiatric service and within a school for emotionally and behaviourally disturbed children. *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, 5, 563-579.
- 15 Brendgen, M., Wanner, B. & Vitaro, F. (2006). Verbal abuse by the teacher and child adjustment from kindergarten through grade 6. *Pediatrics*, 117(5), 1585-1598.
- Lewis, R. & Riley, P. (2009). Teacher misbehaviour. In L. J. Saha & A. G. Dworkin (Eds.) *The international Handbook of Research on Teachers and Teaching*, 417-431. Norwell, MA : Springer.
- Sava, F. (2002). Causes and effects of teacher conflict-inducing attitudes towards pupils : a path analysis model. *Teaching and Teacher Education*, 18, 1007-1021.
- 16 Lereya, S.T., Winsper, C., Heron, J., Lewis, G., Gunnell, D., Fisher, H. L., & Wolke, D. (2013). Being bullied during childhood and the prospective pathways to self-harm in late adolescence. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 52, 608-18.
- Fisher H.L., Moffitt, T.E., Houts R.M., Belsky, D.W., Arseneault, L., Caspi, A. (2012). Bullying victimisation and risk of self harm in early adolescence: longitudinal cohort study. *BMJ*, 344:e2683. DOI: [10.1136/bmj.e2683](https://doi.org/10.1136/bmj.e2683).
- 17 Leflot G., Van Lier, P., Onghena, P., & Colpin, H. (2010). The role of teacher behavior management in the development of disruptive behaviors : An intervention study with the good behavior game. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 38(6), 869-882.
- 18 Kowalski, R. M., Giumetti, G. W., Schroeder, A. N., & Lattanner, M. R. (2014). Bullying in the digital age : A critical review and meta-analysis of cyberbullying research among youth. *Psychological Bulletin*, 140, 1073-1137.
- 19 Le portail de la prévention du suicide. De 10 à 24 ans.
En ligne [<http://www.preventionsuicide.info/jeunes/>], page consultée le 5 avril 2020.
- 20 Holt, M. K., Vivolo-Kantor, A. M., Polanin, J. R., Holland, K. M., DeGue, S., Matjasko, J. L., Wolfe, M., & Reid, G. (2015). Bullying and suicidal ideation and behaviors : A meta-analysis. *Pediatrics*, 135(2).
- 21 Tournier, J.-L. (2015). Élèves humiliés, élèves sacrifiés ? Identifier et désamorcer les processus d'humiliation dans la pratique pédagogique. Louvain-la-Neuve : De Boeck.
- 22 Article 4442bis du Code Pénal.
- 23 P. Thevissen, « Harcèlement », in *Postal Memorialis. Lexique du droit pénal et des lois spéciales*, Kluwer, Waterloo, 2012, p. 456.
- 24 A. De Nauw, *Initiation au droit pénal spécial*, Kluwer, 2008, p. 348 ; Anvers, 28 avril 2004, R.W., 2005-2006, p. 1020.
- 25 C. Const., 10 mai 2006, arrêt n° 98/2006.
- 26 Cass., 17 novembre 2010, Pas., 2010, p.2966.
- 27 Cass., 17 novembre 2010, Pas., 2010, p. 2966.
- 28 Cass., 8 septembre 2010, P.10.0523.F.
- 29 C. Meunier, « La répression du harcèlement », R.P.D.C., 1999, p. 743.
- 30 J.-P., Colin, « Le harcèlement », in *Droit pénal et Procédure pénale*, Malines, Kluwer, 2011, p. 129.
- 31 J.-P., Colin, « Le harcèlement », in *Droit pénal et Procédure pénale*, Malines, Kluwer, 2011, p. 129.
- 32 A. De Nauw et F. Kutry, in *Manuel de droit pénal spécial*, Kluwer, 2018, p. 576.

33 Article 442bis, al. 2 du Code pénal.

34 Article 442ter du Code pénal.

35 eDiv. Crimes de haine.

En ligne [<https://www.ediv.be/theme/unia2019/library.php?id=12>], page consultée le 21 juin 2020.

36 Article 1382 du Code civil.

37 Article 1384 du Code civil.

38 Article 2 du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

En ligne [https://www.gallilex.cfwb.be/fr/leg_res_02.php?ncda=33730&referant=101]

39 Article 16 du décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

En ligne [https://www.gallilex.cfwb.be/fr/leg_res_02.php?ncda=33730&referant=101]

40 Article 42 du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

En ligne [https://www.gallilex.cfwb.be/fr/leg_res_02.php?ncda=33730&referant=101]

41 Pondeville, F. (2013). Le harcèlement discriminatoire entre élèves : approche juridique. JDJ, 327, pp. 11-18.

42 Articles 46, 47 et 50 du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

En ligne [https://www.gallilex.cfwb.be/fr/leg_res_02.php?ncda=33730&referant=101]

43 Article 71octies - § 1er du décret fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné.

En ligne [http://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/17322_003.pdf] et Article 43 ter de l'Arrêté Royal du 22 mars 1969 fixant le statut des enseignants de la fédération Wallonie-Bruxelles et assimilés.

44 Articles 73 à 79 du décret fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné.

En ligne [http://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/17322_003.pdf]

45 Articles 122 et ss. De l'Arrêté Royal du 22 mars 1969.

46 Dasnoy-Sumell, N. (2015). Le droit disciplinaire dans l'enseignement, une analyse théorique et jurisprudentielle du décret du 1er février 1993, Les dossiers du BJS, Édition Anthemis. ISBN : 978-2-87455-901-3.

47 Décret du 3 mai 2019 portant les livres 1er et 2 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, et mettant en place le tronc commun. Moniteur belge 19 septembre 2019.

En ligne [https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/47165_000.pdf]

48 Article 1.5.2-1, ibidem.

49 Article 1.5.2-2, ibidem.

50 Article 1.5.2-3. - § 2, 7°, ibidem.

51 Université de Paix asbl. Ressources pédagogiques, Niveaux d'actions pour créer le changement. Pyramide de prévention. Johan Deklerck.

En ligne [<https://www.universitedepaix.org/niveaux-dactions-pour-creer-le-changement>]

52 Mouvement Changements pour l'égalité (CGe), revue TRACeS de changement n° 245, avril 2020.

En ligne [<https://www.changement-egalite.be/TRACeS-245-Pedagogies-actives>]

53 Galand, B. Carra, C., & Verhoeven, M. (2012). Prévenir les violences à l'école. Paris, PUF, Apprendre.

54 Debarbieux, E., Anton, N., Astor, R.A., Benbenishty, R., Bisson-Vaivre, C., Cohen, J., Giordan, A., Hugonnier, B., Neulat, N., Ortega Ruiz, R., Saltet, J., Veltcheff, C., & Vrand, R. (2012). Le « Climat

scolaire » : définition, effets et conditions d'amélioration. Rapport au Comité scientifique de la Direction de l'enseignement scolaire, Ministère de l'éducation nationale. MEN-DGESCO/Observatoire International de la Violence à l'École. 25 pages.

55 Galand, B. (2009). Réinventer l'autorité à l'école. Couleur livres. L'école au quotidien, pp. 24-31.

56 A.-M., Pirard, (2005). Petit guide du jeune enseignant. Ministère de la Communauté française. A.G.E.R.S. Bruxelles. pp. 21-23, 29.

En ligne [http://www.ecoles.cfwb.be/argattidegamond/Espace%20professeurs/guide_jeune_ens.pdf]

57 Circulaire n°3974 du 25 avril 2012 : Règlement d'Ordre Intérieur (R. O. I.) – Guide pratique. Émise par le Cabinet de Madame la Ministre Marie-Dominique Simonet. En ligne : http://www.enseignement.be/upload/circulaires/00000000002/4189_20120425_092922.pdf

58 A.-M., Pirard, (2005). O. cit. pp. 23 et 34.

59 Conférence Linda Lavoie, L'enseignant : un modèle pour la société. Colloque pédagogique de la Région de Québec, 20 avril 2000.

En ligne [https://www.lacsq.org/fileadmin/user_upload/documents/PE/PEEA-CONF00-01.pdf]

60 Sichem, V. (2010). Les 3C, boussole de l'inattendu : Contact, Cadre, Contrat. Actualités en analyse transactionnelle, 2(134), 1-8.

61 Brijs, C. Atelier « Du travail collaboratif des enseignants à la réussite des élèves ».

<https://dl.airtable.com/.attachments/765af85303f1497be860c-1798cd400b9/16c1ff9c/travailcollaboratif.pdf>

62 Bessel, H., Palomares, U., & Ball, G. Les cercles de parole du programme de développement affectif et social (ProDas).

En ligne : www.entrevues.net/wp-content/uploads/2018/10/peggy-pro-das.pdf

63 Le portail de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles. Le conseil de participation.

En ligne : <http://www.enseignement.be/index.php?page=25526&navi=364>.

64 Héveline, É., Robbes, B. (2010). Démarrer une classe en pédagogie institutionnelle. Éd. Matrice.

65 Décret du 21 novembre 2013 organisant divers dispositifs scolaires favorisant le bien-être des jeunes à l'école, l'accrochage scolaire, la prévention de la violence à l'école et l'accompagnement des démarches d'orientation scolaire. Moniteur 3 avril 2014.

En ligne [https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/39909_001.pdf]

66 CNV Communication non violente, site francophone. (n.d.)

En ligne [<http://nvc-europe.org/SPIP/>]

