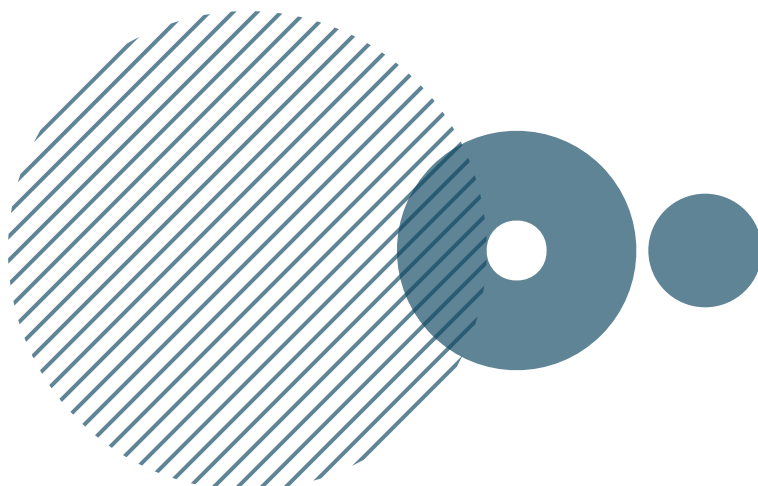




DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DU **BIEN-ÊTRE** INCLUANT LE PLAN DE LUTTE CONTRE L'INTIMIDATION ET LA VIOLENCE



Table des matières

LE RÉFÉRENTIEL SUR LE BIEN-ÊTRE DE L'ÉLÈVE	3
CONSIDÉRER LES DÉTERMINANTS DU BIEN-ÊTRE	3
LES ENCADREMENTS LÉGAUX	4
L'APPROCHE GLOBALE ET POSITIVE	4
LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION DU BIEN-ÊTRE INCLUANT LE PLIV	5
ACCOMPAGNEMENT DES MILIEUX.....	11
ANNEXE 1 – Outil d'analyse de l'autoévaluation	15
ANNEXE 2 – Napperon synthèse des cinq déterminants du bien-être	21
ANNEXE 3 – Les encadrements légaux	23
BIBLIOGRAPHIE	32



LE RÉFÉRENTIEL SUR LE BIEN-ÊTRE DE L'ÉLÈVE

Le [Référentiel sur le bien-être de l'élève](#) (Québec, 2025) est un outil destiné aux directions d'établissement permettant de soutenir la planification d'actions liées au bien-être des élèves. En cohérence avec les meilleures pratiques issues de la recherche, cet outil propose une démarche d'autoévaluation ainsi que des ressources visant à bonifier les actions et les moyens pour favoriser le bien-être et le climat scolaire.

Le Référentiel s'appuie sur **cinq déterminants du bien-être** selon l'approche du climat scolaire qui ont été identifiés à l'issue du croisement de modèles théoriques récents et bien implantés au Québec. Les déterminants sont déclinés en indicateurs et sont présentés sous forme d'énoncés que les directions d'établissement sont appelées à apprécier, sur une échelle graduée, en fonction du contexte de leur milieu.



MEQ (2025)

CONSIDÉRER LES DÉTERMINANTS DU BIEN-ÊTRE

Dans le cadre de l'élaboration du portrait de son établissement, se limiter aux indicateurs de violence ou d'intimidation sans tenir compte des déterminants du bien-être revient à brosser un portrait partiel de la réalité vécue par les élèves et le personnel.

Dès l'étape de l'analyse de la situation, **l'intégration des déterminants du bien-être favorise une meilleure compréhension des forces et des besoins du milieu**. Cette analyse constitue un levier essentiel à l'élaboration d'un plan de lutte puisque les constats qui y seront dégagés permettront de cibler les actions à mettre en œuvre pour soutenir le sentiment de sécurité, les conditions organisationnelles, le développement de comportements prosociaux, la collaboration école-famille-communauté ainsi que les pratiques éducatives. Ces constats pourront être utilisés à la planification et à la mise à jour du projet éducatif.

Enfin, l'objectif 5, **améliorer le climat de bienveillance, de bien-être et de sécurité des élèves**, de l'orientation 3 du [Plan stratégique du ministère de l'Éducation du Québec](#) précise à l'indicateur 12 que la totalité des établissements scolaires auront recours au [Référentiel sur le bien-être de l'élève](#) d'ici 2027, confirmant ainsi son rôle central dans la planification et l'amélioration continue du bien-être en milieu scolaire.

LES ENCADREMENTS LÉGAUX

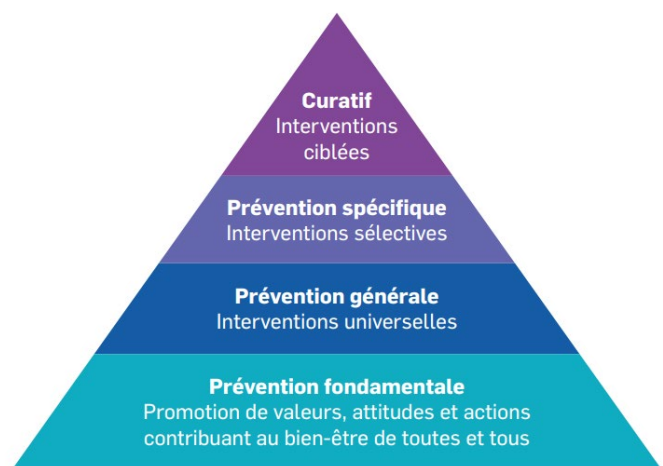
Le centre de services scolaire veille à ce que chacun de ses établissements offre un milieu d'apprentissage **sain** et **sécuritaire** afin que tout élève qui le fréquente puisse y développer son plein potentiel, à l'abri de toute forme d'intimidation ou de violence (LIP, art. [210.1](#)).

La démarche du bien-être incluant le plan de lutte contre l'intimidation et la violence (PLIV), permet de soutenir les milieux au regard de leurs obligations.

Ainsi, il est important de se remémorer les articles de loi venant baliser les rôles et responsabilités en matière de climat scolaire et de bien-être. Ceux-ci sont présentés à l'annexe 3.

L'APPROCHE GLOBALE ET POSITIVE

La démarche s'inspire de **l'approche globale et positive** de Beaumont (2014). Reposant sur la mobilisation de l'ensemble de la communauté éducative, elle favorise la cohérence des actions et renforce les facteurs de protection présents dans le milieu.

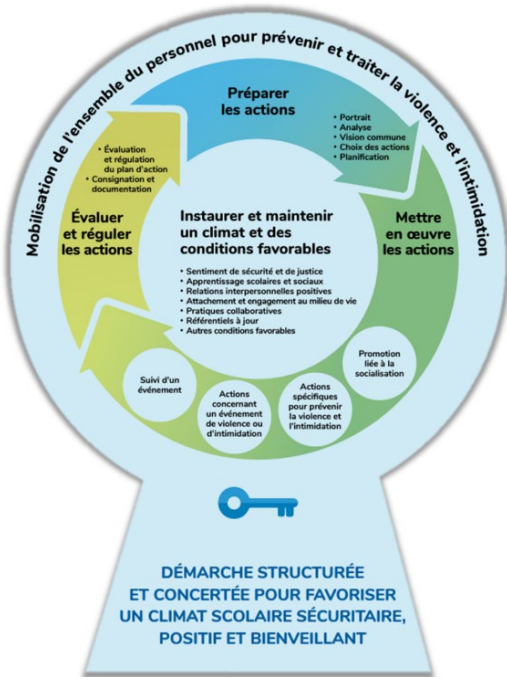


MEQ (2024)

L'adoption d'une **approche globale et positive** permet de dépasser une logique de réaction aux incidents pour s'inscrire dans une démarche de promotion du bien-être et d'amélioration continue du climat scolaire. En plaçant le bien-être au cœur des

interventions, elle vise la mise en place de conditions d'apprentissage favorisant la réussite éducative et la santé mentale positive de tous.

LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION DU BIEN-ÊTRE INCLUANT LE PLIV



Gouvernement du Québec (2020)

La démarche du bien-être incluant le PLIV s'inspire de la *Démarche structurée et concertée pour favoriser un climat scolaire sécuritaire, positif et bienveillant* (MEQ, 2021) et du *Guide de planification pour soutenir de manière continue le bien-être à l'école* (Beaumont, 2023).

Pour la mise en œuvre d'actions coordonnées et évaluées dans le temps, elle privilégie une planification continue et participative, fondée sur la collecte, l'analyse de données issues du milieu et la concertation entre les acteurs.

Cette démarche favorise une amélioration constante des pratiques et une **meilleure intégration du bien-être dans la culture organisationnelle** de l'établissement. Selon Beaumont (2025), la planification de l'amélioration continue du climat scolaire et du bien-être en milieu scolaire repose sur trois principes fondamentaux : **l'intentionnalité**, qui consiste à poser consciemment des gestes pour renforcer le bien-être dans le milieu ; **la stratégie**, qui repose sur un processus réfléchi et basé sur des données permettant la mobilisation et **la collaboration**, qui permet que chaque personne contribue activement et développe son leadership.

Le tableau qui suit permet de prendre connaissance en détail de chacune des phases constituant la démarche d'amélioration continue du bien-être incluant le PLIV. Il offre une vision structurée du travail à réaliser afin de soutenir une planification concertée, une mise en œuvre cohérente et un suivi rigoureux des actions visant à améliorer le climat scolaire.

PHASES	OBJECTIFS	ACTIONS ET MOYENS	RÉFLEXIONS / OUTILS
PRÉPARER LES ACTIONS	Mettre en place les conditions favorables à l'amélioration continue du bien-être.	Former un comité représentatif de l'ensemble du personnel • Adopter une posture constructive et collaborative axée sur une approche globale et positive. • Rassembler les différents acteurs (direction, personnel, parents, élèves, partenaires). • Clarifier les rôles et responsabilités de chaque membre du comité. • S'approprier les déterminants du bien-être. • Désigner d'une personne chargée de coordonner les travaux (LIP, art. 96.12). • Établir un calendrier de rencontres.	– Qui sera désigné pour coordonner les travaux de l'équipe ? – Quel sera l'échéancier de travail pour le comité ? – Quels partenaires externes pourraient être mobilisés ? Ressources et outils : – Document synthèse sur les déterminants du Référentiel sur le bien-être de l'élève (Annexe 2, ASR-CVI, 2025) – Former une équipe climat scolaire (Comité de développement GRDR-CVI-région LLL, 2022)
		Recueillir des données pour l'analyse de situation (LIP, art. 75.1 , alinéa 1°) • Rassembler les données à partir de différentes sources pour établir le portrait de l'établissement au regard du bien-être des élèves et du personnel. • Rassembler les informations permettant de contextualiser les données (ex. : code de vie).	– Quels sont les instruments dont nous disposons, qui peut nous suggérer des instruments pour faire une collecte de données pertinentes de notre milieu ? – Avons-nous prévu de consulter les élèves ou un groupe d'élèves sur des sujets en lien avec le fonctionnement de l'établissement scolaire ? (LIP, art. 89.2). Ressources et outils : • Autoévaluation Référentiel sur le bien-être de l'élève • Outils du site Mobilisation CVI • Bases de données de l'établissement
		Procéder à l'analyse de la situation en matière de bien-être • Prendre connaissance des données recueillies. • Considérer le contexte du milieu (ressources, situation particulière). • Identifier les facteurs de protection, les facteurs de vulnérabilité, les défis, les forces et les enjeux du milieu.	– Que voulons-nous maintenir ou améliorer pour favoriser le bien-être des adultes et des élèves de l'établissement et assurer un climat scolaire positif, sécuritaire et bienveillant ? – Est-ce que les 5 dimensions du climat scolaire (Beaumont, 2023) sont pris en compte dans l'analyse ? Ressources et outils : • Outil d'analyse des déterminants du bien-être (annexe 1)

		Se doter d'une vision commune - Faire ressortir les constats concernant les forces et les défis identifiés. - Faire des liens avec les mesures préventives du PLIV, le projet éducatif ou d'autres encadrements déjà existants (ex. : code de vie).	- Qu'est-ce qui caractérise principalement l'environnement de l'établissement au regard des 5 déterminants du bien-être ? - Comment notre vision commune s'arrime-t-elle aux orientations du projet éducatif, aux mesures préventives du PLIV et aux autres documents de référence de l'établissement ? - Quelles valeurs et quelles priorités souhaitons-nous mettre de l'avant pour guider nos actions concertées ? Ressources et outils : - Outil d'analyse des déterminants du bien-être (annexe 1)
		Faire le choix des actions - Définir des objectifs et des moyens en cohérence avec l'analyse de la situation. - Établir des priorités en considérant les ressources disponibles et celles à mobiliser. - Favoriser l'intégration cohérente des actions dans les pratiques quotidiennes, les routines de classe, les activités éducatives et la vie scolaire.	- Quelles actions sont les plus susceptibles d'avoir un impact réel sur le bien-être des élèves et du personnel, selon les déterminants identifiés ? - Quels objectifs souhaitons-nous atteindre à court, moyen et long termes ? - Ces objectifs sont-ils réalistes, mesurables et alignés avec notre vision commune ? - Est-ce que des ressources externes pourraient être mobilisées ? Ressources et outils : Guide pratique pour définir des objectifs SMART (LABOE, s.d.)
		Planifier les actions - Planifier l'échéancier en fonction des actions à entreprendre, des moyens et des responsabilités de chacun. - Inclure les mesures de prévention de la violence et de l'intimidation (LIP, art. 75.1, alinéa 2°). - Rédiger les planifications des activités ou contenus prescrits par le ministre dans les domaines généraux de formation (COSP, CPS, CCQ et les contenus d'éducation à la sexualité) (LIP, art. 85, 89, 461), (Instruction annuelle du ministre – Année 2025-2026)	- Quelles actions concrètes permettront d'assurer une mise en œuvre réaliste et structurée ? - Qui doit être impliqué pour garantir la qualité et la cohérence des actions ? - Comment allons-nous suivre l'avancement des actions et documenter les progrès ? - Est-ce que les 5 dimensions du climat scolaire (Beaumont, 2023) sont pris en compte ? Ressources et outils : Conditions d'efficacité des actions de promotion et de prévention en contexte scolaire (Gouvernement du Québec, 2023)

PRÉPARER LES ACTIONS – Ressources et outils pour les 5 déterminants du Référentiel sur le bien-être de l’élève				
Sentiment de sécurité	Équipes collaboratives et conditions organisationnelles	Environnement école-famille-communauté	Pratiques éducatives	Compétences personnelles et sociales (CPS)
Rehausser le sentiment de sécurité d’un milieu éducatif commence par l’établissement de règles et de pratiques claires, cohérentes et connues de tous afin de favoriser un climat respectueux, inclusif et exempt de violence.	Mobiliser les équipes en favorisant la collaboration, le leadership partagé et la concertation, tout en offrant du temps, des espaces d’échange et des conditions organisationnelles qui soutiennent l’engagement et la cohérence des actions.	Améliorer ce déterminant consiste à offrir des espaces accueillants, sécuritaires, adaptés aux besoins des élèves et à promouvoir les saines habitudes de vie et à renforcer les liens entre l’école, la famille et la communauté.	Soutenir des pratiques éducatives bienveillantes et inclusives qui tiennent compte des besoins des élèves, renforcent leur engagement, leur sentiment de compétence et leur autonomie, et contribuent à un climat de classe positif.	Développer les compétences personnelles et sociales des élèves en les enseignant de manière explicite, en les modélisant au quotidien et en créant des occasions concrètes de les exercer dans différents contextes.
– Formation : Le pouvoir d’agir des adultes œuvrant auprès d’élèves en matière d’intimidation et de violence, notamment les violences à caractère sexuel (MEQ, 2024) – Les transitions scolaires de la petite enfance à l’âge adulte (CTREC, 2018) – Accueillir un nouvel élève issu de la diversité culturelle et linguistique (St-Onge, 2024)	– Équipe collaborative (CTREQ, Projet CAR, 2018) – Plans de discussion (LABOE, 2024)	– Ensemble pour les enfants : une collaboration école, famille et communauté (CSÉ, 2024) – Fiche d’activités et outils pour le réseau : Mobilisation école-famille-communauté (MEQ, 2025)	– Vidéo : La relation maître-élève (PRECA, 2016) – Vidéo : Comprendre l’éducation inclusive en jouant aux quilles (ORES, 2023) – Les six composantes de la gestion de classe (Gaudreau, 2024) – Site : Bien-être des jeunes et des adultes (Bourgeois et Desjardins, 2023)	– Civisme et respect (Gouvernement du Québec, 2025) – Contenus pour le développement des CPS (MEQ, 2025) – Formation : Soutenir le développement des compétences personnelles et sociales chez les élèves (MEQ, 2025) – Formation : Santé mentale positive : agir concrètement pour le bien être des élèves (MSSS, 2024)

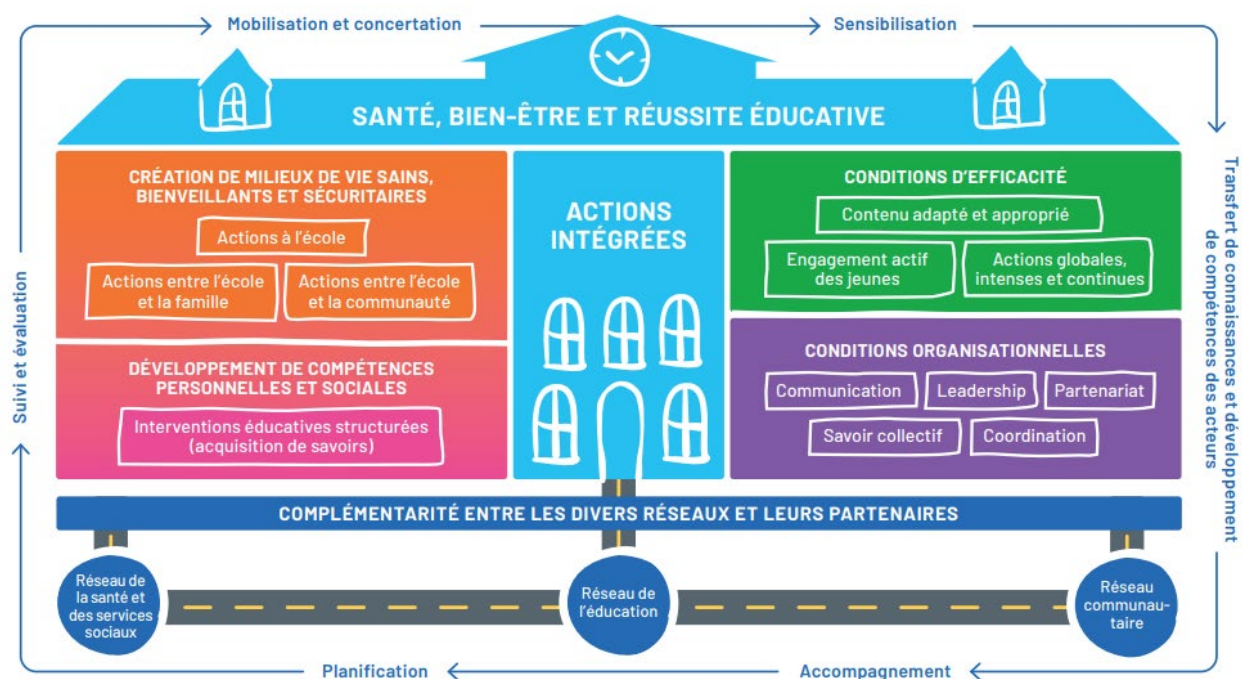
METTRE EN ŒUVRE LES ACTIONS	Déployer les actions concertées favorisant le bien-être, la socialisation et la prévention de la violence et l'intimidation.	Mettre en place des actions liées au bien-être • Présenter le plan d'action à l'ensemble des membres du personnel, en rappelant les constats issus de l'analyse de la situation et les priorités retenues. • Assurer une compréhension commune des rôles et responsabilités de chacun dans la mise en œuvre des actions (direction, personnel scolaire, élèves, partenaires). • Assurer une cohérence avec les actions de prévention de la violence et de l'intimidation, notamment celles inscrites au PLIV. • Présenter au conseil d'établissement le plan de lutte ainsi que la planification de l'enseignement des contenus obligatoires pour les compétence personnelles et sociales (LIP, art. 89). • Déployer les actions prévues, en veillant à créer des conditions facilitantes (disponibilité des ressources, matériel, organisation du temps, etc.).	- Comment allons-nous présenter le plan d'action pour mobiliser et engager l'ensemble du personnel ? - De quelle manière assurer une compréhension partagée des rôles et responsabilités dans le déploiement des actions ? - Quelles stratégies permettront de rendre les actions visibles, cohérentes et intégrées à la vie quotidienne de l'établissement scolaire - Comment garantir la cohérence entre les actions de bien-être et le PLIV ? Ressources et outils : • Tableau de progression des contenus pour le développement des compétences personnelles et sociales (MEQ, 2025) • Modèle de plan de lutte contre l'intimidation et la violence (MEQ, 2025)
		Faire le suivi des actions liées au bien-être • Analyser périodiquement l'atteinte des cibles, des objectifs et l'efficience des actions et/ou moyens en place. • Effectuer des suivis réguliers avec les membres du comité afin d'assurer une mise en œuvre fidèle à la planification. • Recueillir les rétroactions du personnel, des élèves, des parents et des partenaires, afin de documenter l'expérience sur le terrain et soutenir les ajustements. • Identifier, s'il y a lieu, les modifications à apporter aux actions et aux moyens mis en place, aux outils et à la trajectoire d'intervention.	- Quels indicateurs nous permettront de mesurer l'implantation des actions ? - À quelle fréquence effectuerons-nous des suivis et avec quels outils ? - Qui est responsable de coordonner les suivis, d'en assurer la communication ? Ressources et outils : • Aide-mémoire des actions à réaliser (ASR-CVI, 2024)

ÉVALUER ET RÉGULER LES ACTIONS	Assurer la pérennité et l'amélioration continue du bien-être incluant le PLIV.	Effectuer l'évaluation de la démarche amélioration continue du bien-être incluant le PLIV - Analyser les résultats obtenus, tant en matière de bien-être que de lutte contre la violence et l'intimidation, en s'appuyant sur les données disponibles. - Procéder annuellement à l'évaluation du PLIV, comprenant les actions pour l'amélioration continue du bien-être (LIP, art. 83.1).	- Quelles retombées concrètes observe-t-on chez les élèves, le personnel et sur le climat scolaire ? - Les actions donnent-elles les résultats attendus ? Pourquoi ? - Quels nouveaux défis émergent ? Comment devons-nous les prioriser ? - Y a-t-il des pratiques pouvant être intégrées davantage dans le quotidien pédagogique et organisationnel ? - Quels apprentissages collectifs peut-on tirer de la démarche pour améliorer les actions futures ? Ressources et outils : Document d'évaluation du PLIV (ASR-CVI, 2024) Contribuer au bien-être individuel et collectif à l'école par l'apprentissage expérientiel : Agir, Analyser, Ajuster, Améliorer (Beaumont et al., 2021)
		Divulguer les résultats - Rédiger l'évaluation annuelle des résultats de l'établissement scolaire en matière de lutte contre l'intimidation et la violence incluant des actions pour l'amélioration continue du bien-être (LIP, art. 83.1). - Distribuer ce document aux parents, aux membres du personnel et au Protecteur régional de l'élève comme le prévoit la loi (LIP, art. 83.1). - Communiquer les résultats de la démarche du bien-être et du PLIV aux partenaires et à la communauté éducative, dans un souci de transparence et de mobilisation.	- Les résultats sont-ils communiqués de manière claire, accessible et transparente ? - Quels moyens de communication sont utilisés pour partager les résultats ? - Comment reconnaître et célébrer les résultats avec les acteurs concernés (élèves, personnel, partenaires) ? - Comment valoriser les réussites tout en expliquant les prochaines étapes d'amélioration ? - Qui doit porter le message pour assurer crédibilité, cohérence et engagement du milieu ? Ressources et outils : Rapport d'évaluation PLIV pour les parents (ASR-CVI, 2025)
		Réviser, actualiser et transmettre au Protecteur national de l'élève - Réaliser la révision annuelle du PLIV, en fonction de l'amélioration continue du bien-être, de l'analyse de la situation et des besoins du milieu (LIP, art. 75.1). - Actualiser le PLIV, le cas échéant, afin qu'il reflète fidèlement l'évolution du contexte, les nouvelles pratiques, les défis émergents et les ajustements jugés nécessaires pour renforcer le climat scolaire (LIP, art. 75.1). - Transmettre au Protecteur national de l'élève le PLIV actualisé (LIP, art. 75.1).	- Quelles actions favorisant le bien-être de tous doivent être consolidées, ajustées ou abandonnées ? - Les besoins du milieu ont-ils évolué depuis la dernière analyse de situation ? - Quelles ressources additionnelles devront être mobilisées pour la prochaine année ? - Comment assurer la continuité et la pérennité des actions qui ont eu un impact positif sur le climat scolaire ? - Comment documenter les ajustements afin d'assurer une meilleure planification pour l'année suivante ? Ressources et outils : Document d'évaluation du PLIV (ASR-CVI, 2024)

ACCOMPAGNEMENT DES MILIEUX

La démarche d'amélioration continue du bien-être incluant le PLIV ne repose pas uniquement sur les épaules des milieux éducatifs. La collaboration enrichit la compréhension des déterminants du bien-être en milieu scolaire et permet d'agir de manière ciblée et durable. Lorsque plusieurs regards se croisent, les milieux obtiennent une lecture plus complète de leurs forces, de leurs besoins et des leviers possibles. Pour ce faire, il est essentiel de travailler en partenariat avec les différentes ressources disponibles tant à l'interne qu'à l'externe.

Chaque milieu possède sa réalité, sa culture et son organisation. Ainsi, la composition de l'équipe qui accompagne la démarche peut varier d'une région à l'autre ou selon la répartition des mandats. L'important demeure la mise en place d'un réseau d'alliés capable de soutenir les établissements dans l'appropriation, l'analyse et l'utilisation du Référentiel sur le bien-être de l'élève.



Gouvernement du Québec (2022)

Les organismes régionaux et locaux peuvent offrir un accompagnement personnalisé aux milieux. Leur rôle peut différer, mais ensemble, ils contribuent à une implantation cohérente et efficace de la démarche d'amélioration du bien-être.

Bien que les rôles et responsabilités des différents acteurs soient semblables d'une région à l'autre, leurs titres et appellations peuvent légèrement différer.

Parmi eux, on retrouve notamment :

PALIER RÉGIONAL

Le représentant régional ou la représentante régionale (RR) des services régionaux de soutien et d'expertise (SRSE)

Cette personne assure un rôle de liaison entre les gestionnaires des CSS de sa région et le ministère de l'Éducation.

L'agent ou l'agente de soutien régional au dossier du climat scolaire, de la violence et de l'intimidation (ASR-CVI)

Cette personne a pour rôle de soutenir et d'accompagner les CSS/CS en matière de climat scolaire sain. Elle soutient le déploiement de l'expertise et de l'accompagnement auprès des milieux scolaires et agit à titre de personne ressource pour sa région. Tout en tenant compte des priorités du ministère de l'Éducation et des besoins exprimés par les organismes scolaires, l'ASR-CVI favorise le déploiement et l'appropriation des encadrements et orientations ministériels auprès des CSS/CS.

L'agent ou l'agente de planification, de programmation et de recherche (APPR)¹

Cette personne a pour rôle d'accompagner les CSS/CS afin de soutenir la planification et la mise en œuvre d'actions de promotion et de prévention en santé. Elle agit comme soutien-conseil auprès des personnes œuvrant dans l'éducation, tout en veillant à assurer la complémentarité et la cohérence des interventions dans les différents milieux de vie des jeunes.

PALIER LOCAL

La ressource professionnelle du *Plan de prévention de la violence et de l'intimidation 2023-2028* (PPVI)

Cette personne assure la coordination et la mise en œuvre des mesures du PPVI dans les établissements de son CSS/CS d'appartenance. Elle favorise le partage de l'information et la collaboration entre les divers acteurs concernés afin de soutenir le déploiement des mesures du PPVI, ainsi que la mise en place d'actions concertées en promotion de la santé mentale et en prévention de la violence et de l'intimidation en milieu scolaire.

¹ Définition inspirée du Cadre de référence Épanouir pages 17-18. [Projet Épanouir – Promotion de la santé mentale positive en contexte scolaire – Cadre de référence - Publications du ministère de la Santé et des Services sociaux](#)

L'agent ou l'agente pivot au dossier du climat scolaire, de la prévention de la violence et de l'intimidation (CVI) du CSS/CS

Cette personne a pour rôle d'accompagner et de soutenir les établissements de son CSS/CS dans la mise en place d'actions visant un climat scolaire sain. Elle assure notamment la diffusion des informations et l'appropriation des orientations ministérielles, des meilleures pratiques ainsi que des mesures de prévention et d'intervention en matière de violence et d'intimidation. Elle accompagne également les établissements dans l'analyse des besoins, le déploiement d'actions ciblées et l'appropriation de la démarche d'amélioration continue bien-être. À ce titre, elle contribue à favoriser le bien-être, l'inclusion et la réussite de tous les élèves.

Le conseiller ou la conseillère pédagogique en climat scolaire

Cette personne a pour rôle de soutenir l'intégration du bien-être dans les pratiques pédagogiques, la gestion de classe et la culture des établissements de son CSS/CS. Elle exerce des fonctions de conseil, de formation et d'accompagnement auprès du personnel éducatif. Le conseiller ou la conseillère pédagogique contribue à favoriser le bien-être, l'inclusion et la réussite de tous les élèves.

Le conseiller ou la conseillère en promotion et prévention du réseau de la santé²

Cette personne a pour rôle d'offrir un accompagnement de proximité aux établissements scolaires afin de soutenir la mise en place d'interventions éducatives et d'actions de promotion de la santé et de prévention adaptées à la réalité des milieux. Elle contribue au développement d'environnements favorables à une santé mentale positive, soutient les équipes dans leurs besoins liés au bien-être des jeunes et favorise le transfert de connaissances auprès du personnel des établissements scolaires.

L'organisme communautaire³

L'organisme communautaire offre des services de prévention, d'aide et de soutien. Il mène des activités de promotion et de défense des droits et intérêts des usagers. Il favorise le développement social, l'amélioration des conditions de vie et la santé de la population du Québec et répond à des besoins nouveaux par des approches novatrices ou auprès de

² Définition inspirée du Cadre de référence Épanouir pages 17-18. [Projet Épanouir – Promotion de la santé mentale positive en contexte scolaire – Cadre de référence - Publications du ministère de la Santé et des Services sociaux](#)

³ Définition adaptée du ministère de la Santé et des Services sociaux.
<https://msss.gouv.qc.ca/reseau/partenaires-du-systeme/organismes-communautaires/>

groupes spécifiques. Ces services peuvent répondre tant aux besoins des élèves qu'à ceux de l'école et des familles.

Toute autre ressource désignée

Cette personne a pour rôle de contribuer à l'interprétation, à l'appropriation ou à l'opérationnalisation du Référentiel sur le bien-être de l'élève (ex. : professionnels en psychosocial, responsables de la vie étudiante, conseillers en réussite éducative).

ANNEXE 1 – Outil d'analyse de l'autoévaluation

SENTIMENT
DE SÉCURITÉ

INDICATEURS

- **Actions et mesures** visant la sécurité physique et psychologique;
- Règles, normes, encadrements, politiques et procédures ;
- **Prévention de la violence et de l'intimidation** ;
- **Sentiment de sécurité** pour TOUS les élèves (jeunes et adultes) ;
- Équité et sentiment de justice ;
- **Routine** favorable au sentiment de sécurité.

Analyse de la situation		Choix des mesures de prévention		
Éléments d'analyse / constats / besoins		Objectifs	Moyens / ressources	Échéancier et suivi des actions
	Priorisation ↓			
Forces				
Éléments à travailler				
Autres éléments à considérer :				



ÉQUIPE COLLABORATIVE ET CONDITIONS ORGANISATIONNELLES

INDICATEURS

- **Leadership de la direction** et **engagement** à incarner les **valeurs** ;
- Leadership partagé, **efficacité collective** et pratiques de gestion axée sur la **consultation et la mobilisation du personnel** ;
- Présence et **implication active de la direction** dans la vie scolaire ;
- Planification du temps réservé à favoriser la **collaboration du personnel** ;
- **Formation continue** du personnel et mentorat.

Analyse de la situation		Choix des mesures de prévention		
Éléments d'analyse / constats / besoins		Objectifs	Moyens / ressources	Échéancier et suivi des actions
Priorisation ↓				
Forces				
Éléments à travailler				
Autres éléments à considérer :				

ENVIRONNEMENT

ÉCOLE-FAMILLE-COMMUNAUTÉ

INDICATEURS

- **Liens, relations et communication** entre le centre, la famille et la communauté ;
- **Environnements favorables** à la santé et au bien-être (y compris organisation physique des lieux) ;
- **Ressources** d'aide et de soutien en milieu scolaire et dans la communauté ;
- Intervention auprès des élèves en contexte de vulnérabilité ;
- **Participation** des élèves à la vie de l'établissement.

Analyse de la situation		Choix des mesures de prévention		
Éléments d'analyse / constats / besoins		Objectifs	Moyens / ressources	Échéancier et suivi des actions
Priorisation ↓				
Forces				
Éléments à travailler				
Autres éléments à considérer :				



COMPÉTENCES PERSONNELLES ET SOCIALES

INDICATEURS

- Respect des bonnes pratiques en matière de **promotion et prévention de la santé** ;
- Planification des **activités éducatives** en tenant compte **des aspects cognitifs, sociaux et émotionnels** ;
- **Enseignement explicite des compétences** personnelles et sociales ;
- **Compétences** sociales et émotionnelle du **personnel scolaire**.

Analyse de la situation		Choix des mesures de prévention		
Éléments d'analyse / constats / besoins		Objectifs	Moyens / ressources	Échéancier et suivi des actions
Priorisation ↓				
Forces				
Éléments à travailler				
Autres éléments à considérer :				

INDICATEURS

- **Développement du lien** entre le personnel scolaire et l'élève ;
- Pratique de **gestion de classe** ;
- Pratiques éducatives qui permettent aux élèves de développer leur **plein potentiel** ;
- Pratiques éducatives visant à aider les élèves à mieux **gérer leurs comportements** ;
- Usage sain et sécuritaire du **numérique**.

Analyse de la situation		Choix des mesures de prévention		
Éléments d’analyse / constats / besoins		Objectifs	Moyens / ressources	Échéancier et suivi des actions
Priorisation ↓				
Forces				
Éléments à travailler				
Autres éléments à considérer :				

ANNEXE 2 – Napperon synthèse des cinq déterminants du bien-être

SENTIMENT DE SÉCURITÉ

Ce déterminant se rapporte à l'ensemble des actions et des mesures mises en place pour assurer la sécurité physique et psychologique (sentiment de sécurité) de tous (élèves et adultes). Le sentiment de sécurité est une composante centrale du climat scolaire qui exerce une influence sur le niveau de violence perçu dans un milieu scolaire et peut donc contribuer au bien-être des individus. Ces actions et mesures incluent notamment les politiques, règles, pratiques et routines qui encadrent la vie scolaire au quotidien.

RÈGLES, NORMES ET POLITIQUES Souplesse dans les normes et politiques Mise à jour des encadrements Encadrements connus de tous Mise en place de routine Principe d'inclusion mis de l'avant	PRÉVENTION DE L'INTIMIDATION ET DE LA VIOLENCE Mise en place d'actions préventives Comité de pilotage permanent Interventions éducatives Sensibilisation des membres du personnel	INCLUSION ET DIVERSITÉ Environnement inclusif et équitable Interactions avec les élèves empreintes d'accueil, de respect et d'ouverture Souci du bien-être des collègues Réponse aux besoins de chacun	POLARISATION Prise en compte des conflits sociaux actuels et de leurs impacts
--	--	---	---

PRATIQUE ÉDUCATIVE

Ce déterminant correspond aux pratiques visant à favoriser le développement simultané des compétences scolaires, sociales et émotionnelles. Les pratiques dont il est question touchent notamment les stratégies d'enseignement et la gestion de classe.

GESTION DE CLASSE FAVORISANT LE BIEN-ÊTRE Pratiques éducatives au service du développement du plein potentiel et de la gestion positive des comportements Balises claires pour l'utilisation du numérique Enseignement stimulant et adapté	PRATIQUES PÉDAGOGIQUES SÉCURISANTES Développement de l'individu pris en compte dans le parcours éducatif Pratiques éducatives au service du développement du plein potentiel Disponibilité aux apprentissages prise en compte	LIEN ENTRE LE PERSONNEL ET L'ÉLÈVE Temps et ressources consacrés au développement du lien de confiance Bienveillance et inclusion dans les interventions	PRATIQUES INCLUSIVES ET RÉFLEXIVES Temps consacré à l'amélioration continue des pratiques Pratiques réflexives en place pour le développement professionnel
--	---	---	--

BIEN-ÊTRE À L'ÉCOLE Développement professionnel offert régulièrement en matière de bien-être Mentorat pour le personnel	LEADERSHIP ET DIRECTION Priorisation du bien-être Présence lors de moments importants de la vie scolaire Développement d'une vision commune chez le personnel Temps réservé à la collaboration
STRATÉGIE DE COMMUNICATION Stratégies favorisant la cohérence des actions Consultation des équipes quant au bien-être des élèves (décisions et actions) Consultation des élèves quant à la vie scolaire (réflexions et actions)	

Le référentiel BIEN-ÊTRE
la clé d'un climat positif
pour la réussite éducative

COMPÉTENCES PERSONNELLES ET SOCIALES

Ce déterminant porte sur les moyens mis en place dans les milieux scolaires pour soutenir le développement des compétences personnelles et sociales chez les élèves et le personnel. Il mise sur le développement des différentes compétences (personnelles, sociales et émotionnelles) qui contribuent au bien-être (individuel et collectif) et à la capacité des élèves à s'adapter aux différentes situations de la vie.

ÉQUIPE COLLABORATIVE ET CONDITIONS ORGANISATIONNELLES

Ce déterminant porte sur les actions de la direction et la mise en place de pratiques collaboratives formelles et informelles au sein de l'équipe-école ou de l'équipe-centre. Ces pratiques qui contribuent au sentiment d'efficacité collective sont aussi réputées agir sur le bien-être à l'école.

ENVIRONNEMENT ÉCOLE-FAMILLE-COMMUNAUTÉ

Ce déterminant fait référence à l'école comme milieu de vie, en favorisant la qualité des lieux physiques et des pratiques propices à la sécurité, au bien-être et aux saines habitudes de vie. Il touche également les interactions entre l'environnement scolaire et les autres milieux de l'élève, en mettant de l'avant la communication, la collaboration, la complémentarité et la mobilisation de tous pour favoriser la santé, le bien-être, la réussite éducative et le climat scolaire.

LIAISON ÉCOLE-FAMILLE-COMMUNAUTÉ Participation des parents, des élèves et des partenaires de la communauté Communications positives et bienveillantes	ORGANISATION ET ENVIRONNEMENT SCOLAIRE Amélioration continue du climat Adoption de saines habitudes de vie	RESSOURCES D'AIDE ET DE SOUTIEN Création d'un espace sécuritaire Promotion et arrimage avec les ressources	INTERVENTION AUPRÈS DES ÉLÈVES PRÉSENTANT DES VULNÉRABILITÉS Interventions adaptées aux besoins Aménagement optimal des lieux Actions pour des transitions harmonieuses
AUTORÉGULATION Sensibilisation du personnel à l'importance de ces compétences pour tous Reconnaître et soutenir la gestion des émotions des élèves Approche basée sur les meilleures pratiques		HABILITÉS RELATIONNELLES Modèle comportemental positif dans les interactions Modalité en place pour le développement de ces compétences Occasions de pratiquer les compétences Formation continue	



Cette affiche *Déterminants Bien-être* (2025) est mise à disposition par *Martine Veillette et Nadine Beaulieu* de l'équipe ASR-CVI du MEQ, sauf exception, selon les termes et conditions de la licence. [CC BY-NC-ND 4.0](#)

ANNEXE 3 – Les encadrements légaux

LE CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE⁴

- **Le centre de services scolaire** veille à ce que chacun de ses établissements offre un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire de manière que tout élève qui le fréquente puisse y développer son plein potentiel, à l'abri de toute forme d'intimidation, de violence, **de manifestation de haine ou de discrimination**. À cette fin, il soutient les directeurs de ses établissements au regard de la lutte contre l'intimidation, la violence, **les manifestations de haine et la discrimination** (LIP, art. [210.1](#)).
- Toute entente conclue entre un **centre de services scolaire** et un organisme ou une personne [...], doit prévoir des mesures visant à prévenir et à contrer toute forme d'intimidation, de violence, **de manifestation de haine ou de discrimination** lors de la prestation de **services extrascolaires** ou de la mise en œuvre du **projet pédagogique particulier** et, le cas échéant, l'obligation, pour les personnes appelées à œuvrer auprès des élèves mineurs et celles régulièrement en contact avec eux, d'informer le directeur de l'école fréquentée par les élèves directement impliqués de tout acte d'intimidation ou de violence, **de manifestation de haine ou de discrimination** qu'elles constatent. Cette entente doit également prévoir, en collaboration avec l'établissement d'enseignement, l'obligation, pour les personnes appelées à œuvrer auprès de ses élèves mineurs et celles régulièrement en contact avec eux, de posséder, dans les plus brefs délais, une formation adéquate en matière de lutte contre l'intimidation, la violence, **les manifestations de haine et de discrimination**. Enfin, l'entente doit prévoir que toute personne appelée à dispenser à des élèves les services qui y sont visés doit s'assurer du respect de l'obligation de ces derniers d'avoir le visage découvert. Elle doit également prévoir que cette personne doit avoir le visage découvert lors de la prestation de ces services aux élèves, sauf lorsque le visage doit être couvert

⁴ Veuillez prendre note que le texte en vert est actuellement en vigueur depuis le 30 octobre 2025, tandis que le texte en rouge entrera en vigueur à la date ou aux dates déterminées par le gouvernement. Voir le [Projet de loi numéro 94 - Sanctionné \(2025, chapitre 29\)](#).

en raison d'un motif de santé, d'un handicap ou des exigences propres à ses fonctions ou à l'exécution de certaines tâches, et s'engage à avoir une conduite à la fois guidée par les valeurs démocratiques et les valeurs québécoises, dont l'égalité entre les femmes et les hommes, et par la laïcité de l'État (LIP, art. [215](#)).

- **Le centre de services** scolaire doit se doter d'un **code d'éthique** applicable aux membres de son personnel et à toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux, selon la forme prescrite par le ministre. Ce code doit notamment indiquer, **en plus des éléments que le ministre peut prescrire par règlement**, les pratiques et conduites attendues des personnes appelées à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux. En outre, ce code doit prévoir l'obligation de signaler sans délai au centre de services scolaire tout manquement aux dispositions qu'il contient et qui peut raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves. **De plus, ce code doit prévoir que les propos, les comportements et les décisions des membres de son personnel et de toute personne appelée à dispenser des services pour le compte du centre de services scolaire ou dans le cadre de la réalisation d'un projet pédagogique particulier sont à la fois guidés par les valeurs démocratiques et les valeurs québécoises, dont l'égalité entre les femmes et les hommes, et par la laïcité de l'État** (LIP, art. [258.0.1](#)).

LE CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT⁵

- **Le conseil d'établissement** adopte, selon la forme prescrite par le ministre, le plan de lutte contre l'intimidation et la violence et son actualisation proposés par le directeur de l'école (LIP, art. [75.1](#)).

⁵ Veuillez prendre note que le texte en vert est actuellement en vigueur depuis le 30 octobre 2025, tandis que le texte en rouge entrera en vigueur à la date ou aux dates déterminées par le gouvernement. Voir le [Projet de loi numéro 94 - Sanctionné \(2025, chapitre 29\)](#).

- **Le conseil d'établissement** adopte les règles de conduite et les mesures de sécurité de l'école **proposées par le directeur de l'école, selon la forme prescrite par le ministre**. Les règles de conduite doivent notamment prévoir :

1° les attitudes et le comportement devant être adoptés en toute circonstance par l'élève, **excluant toute forme d'intimidation, de violence, de manifestation de haine ou de discrimination, motivée notamment par le racisme, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou de genre, l'homophobie, un handicap ou une caractéristique physique, et assurant le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes ;**

2° les gestes et les échanges proscrits en tout temps, quel que soit le moyen utilisé, y compris ceux ayant lieu par l'intermédiaire de médias sociaux et lors de l'utilisation du transport scolaire ;

3° **le code vestimentaire devant être respecté par les élèves, incluant l'obligation d'avoir le visage découvert prévue à l'article 18.3 ;**

4° les sanctions disciplinaires applicables selon la gravité ou le caractère répétitif de l'acte répréhensible ;

5° **le rôle des parents dans leur mise en œuvre.**

[...] **les règles de conduite** et les mesures de sécurité sont présentées aux élèves lors d'une activité de formation sur le civisme que **le directeur de l'école** doit organiser annuellement en collaboration avec le personnel de l'école. Elles sont également transmises aux parents de l'élève au début de l'année scolaire.

Le conseil d'établissement de l'école veille à ce que les moyens appropriés soient pris pour que les parents prennent connaissance des règles de conduite (LIP, art. [76](#)).

- **Le conseil d'établissement** procède annuellement à l'évaluation des résultats de l'école au regard de la lutte contre l'intimidation, la violence, **les manifestations de haine et la discrimination**. Un document faisant état de cette évaluation est distribué aux parents, aux membres du personnel de l'école et au protecteur régional de l'élève chargé de la reddition de comptes affecté à la région où se situe l'école (LIP, art. [83.1](#)).
- **Le conseil d'établissement**, au moins une fois par année scolaire, consulter les élèves ou un groupe d'élèves sur des sujets en lien avec le fonctionnement de

l'école, notamment les **activités extrascolaires** proposées, l'aménagement de locaux et de la cour d'école et le climat social. Cette consultation doit également permettre aux élèves de formuler des commentaires sur les sujets de leur choix (LIP, art. [89.2](#)).

LA DIRECTION D'ÉTABLISSEMENT⁶

- Le plan de lutte contre l'intimidation et la violence doit comprendre des dispositions portant sur la forme et la nature des engagements qui doivent être pris par le **directeur de l'école** envers l'élève qui est victime d'un acte d'intimidation ou de violence, **d'une manifestation de haine ou de discrimination** et envers ses parents.

Il doit également prévoir les démarches qui doivent être entreprises par le **directeur de l'école** auprès de l'élève qui est l'auteur de l'acte et de ses parents et préciser la forme et la nature des engagements qu'ils doivent prendre en vue d'empêcher, le cas échéant, la répétition de tout acte d'intimidation ou de violence, **de toute manifestation de haine ou de toute discrimination** (LIP, art. [75.2](#)).

- Sous l'autorité du directeur général du centre de services scolaire, le **directeur de l'école** s'assure de la qualité des services éducatifs dispensés à l'école. Il assure la direction pédagogique et administrative de l'école et s'assure de l'application des décisions du conseil d'établissement, **des règles de conduite de l'école et des autres dispositions qui régissent l'école. Il veille, en outre, au respect des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises, dont l'égalité entre les femmes et les hommes, et de la laïcité de l'État au sein de l'école.** Le directeur de l'école voit à la mise en œuvre du plan de lutte contre l'intimidation et la violence [...]. **Le directeur de l'école** doit désigner, parmi les membres du personnel de l'école, une personne chargée, dans le cadre de sa prestation de travail, de coordonner

⁶ Veuillez prendre note que le texte en vert est en vigueur depuis le 30 octobre 2025, tandis que le texte en rouge entrera en vigueur à la date ou aux dates déterminées par le gouvernement. Voir le [Projet de loi numéro 94 - Sanctionné \(2025, chapitre 29\)](#).

les travaux d'une équipe qu'il doit constituer en vue de lutter contre l'intimidation, la violence, **les manifestations de haine et la discrimination** (LIP, art. [96.12](#)).

- **Le directeur de l'école** doit, sur recommandation des membres de l'équipe constituée en application de l'article 96.12, appuyer tout regroupement d'élèves désirant réaliser des activités utiles pour lutter contre l'intimidation, la violence, **les manifestations de haine et la discrimination** (LIP, art. [96.7.1](#)).
- **Le directeur de l'école** voit à ce que tous les membres du personnel de l'école soient informés des **règles de conduite** et des **mesures de sécurité** de l'école, des *mesures de prévention* établies pour contrer l'intimidation, la violence, **les manifestations de haine et la discrimination** et de la procédure applicable lorsqu'un tel acte est constaté (LIP, art. [96.21](#)).
- **Le directeur de l'école** assiste le conseil d'établissement dans l'exercice de ses fonctions et pouvoirs et, à cette fin:
 - 1° il coordonne l'analyse de la situation de l'école de même que l'élaboration, la réalisation et l'évaluation périodique du **projet éducatif** de l'école;
 - 1.2° il coordonne l'élaboration, la révision et, le cas échéant, l'actualisation du **plan de lutte** contre l'intimidation et la violence;
 - [...]
 - 3° il favorise la concertation entre les parents, les élèves et le personnel et leur participation à la vie de l'école et à la réussite éducative;
 - 4° il informe régulièrement le conseil d'établissement des propositions qu'il approuve en vertu de l'article 96.15 (LIP, art. [96.3](#)).
- **Le directeur de l'école** participe à l'élaboration du plan d'engagement vers la réussite, des politiques et des règlements du centre de services scolaire (LIP, art. [96.25](#)).
- Les règles de conduite et les mesures de sécurité sont présentées aux élèves lors d'une activité de formation sur le civisme que **le directeur de l'école** doit organiser annuellement en collaboration avec le personnel de l'école. Elles sont également transmises aux parents de l'élève au début de l'année scolaire (LIP, art. [76](#)).

LE PERSONNEL⁷

- **Tout membre du personnel** d'une école doit collaborer à la mise en œuvre du plan de lutte contre l'intimidation et la violence et veiller à ce qu'aucun élève de l'école à laquelle il est affecté ne soit victime d'intimidation, de violence, **d'une manifestation de haine ou de toute discrimination** (LIP, art. [75.3](#)).
- **Tout membre du personnel de l'école doit collaborer à la mise en œuvre des règles de conduite et veiller à ce que chaque élève respecte l'obligation d'avoir le visage découvert** (LIP, art. [76](#)).
- Le plan de lutte contre l'intimidation et la violence doit, notamment prévoir des activités de formation obligatoires pour les membres de la direction et **les membres du personnel** (LIP, art. [75.1](#)).
- Les règles de conduite et les mesures de sécurité sont présentées aux élèves lors d'une activité de formation sur le civisme que le directeur de l'école doit organiser annuellement en **collaboration avec le personnel de l'école** (LIP, art. [76](#)).
- Le plan, les règles et les mesures prévus aux articles 75.1 à 76 de la LIP sont élaborés avec la participation **des membres du personnel de l'école** (LIP, art. [77](#)).
- **L'enseignant** a le devoir de :
 - 1° de contribuer à la formation intellectuelle et au développement intégral de la personnalité de chaque élève qui lui est confié;
 - 2° de collaborer à développer chez chaque élève qui lui est confié le goût d'apprendre;
 - 3° de prendre les moyens appropriés pour aider à développer chez ses élèves le respect des droits de la personne;
 - 4° d'agir d'une manière juste et impartiale dans ses relations avec ses élèves;

⁷ Veuillez prendre note que le texte en vert est en vigueur depuis le 30 octobre 2025, tandis que le texte en rouge entrera en vigueur à la date ou aux dates déterminées par le gouvernement. Voir le [Projet de loi numéro 94 - Sanctionné \(2025, chapitre 29\)](#).

5° de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir la qualité de la langue écrite et parlée;

6° de prendre des mesures appropriées qui lui permettent d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle;

6.1° de collaborer à la formation des futurs enseignants et à l'accompagnement des enseignants en début de carrière;

6.2° de veiller au respect des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises, dont l'égalité entre les femmes et les hommes, et la laïcité de l'État;

7° de respecter le projet éducatif de l'école, les régimes pédagogiques établis par le gouvernement, les programmes d'activités ou d'études établis par le ministre, les activités ou contenus prescrits dans les domaines généraux de formation et tenir compte de tout autre encadrement pédagogique applicable. (LIP, art. 22).

L'ÉLÈVE⁸

- **L'élève** doit adopter un comportement empreint de civisme et de respect envers le personnel du centre de services scolaire ainsi qu'envers ses pairs. Il doit, en outre, agir de manière à respecter l'égalité entre les femmes et les hommes. Il doit contribuer à l'établissement d'un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire et exempt de toute forme d'intimidation, de violence, de manifestation de haine ou de discrimination, motivée notamment par le racisme, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou de genre, l'homophobie, un handicap ou une caractéristique physique. À cette fin, il est tenu de participer aux activités de l'école qu'il fréquente concernant le civisme, la prévention et la lutte contre l'intimidation, la violence, les manifestations de haine et la discrimination (LIP, art. 18.1).
- **Le comité des élèves** a pour fonction de promouvoir la collaboration des élèves à l'élaboration, à la réalisation et à l'évaluation périodique du projet éducatif de

⁸ Veuillez prendre note que le texte en vert est actuellement en vigueur depuis le 30 octobre 2025, tandis que le texte en rouge entrera en vigueur à la date ou aux dates déterminées par le gouvernement. Voir le [Projet de loi numéro 94 - Sanctionné \(2025, chapitre 29\)](#).

l'école ainsi que leur participation à leur réussite éducative et aux activités de l'école et à la consultation des élèves menée par le conseil d'établissement (LIP, art. [96.6](#)).

LES PARENTS⁹

- Le plan de lutte contre l'intimidation et la violence doit notamment prévoir, les mesures visant à favoriser **la collaboration des parents** à la lutte contre l'intimidation, la violence, **les manifestations de haine et la discrimination** et à l'établissement d'un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire (LIP, art. [75.1](#)).
- **L'organisme de participation des parents** a pour fonction de promouvoir la collaboration des parents à l'élaboration, à la réalisation et à l'évaluation périodique du projet éducatif de l'école ainsi que leur participation à la réussite éducative de leur enfant (LIP, art. [96.2](#)).
- **L'organisme de participation des parents** peut donner son avis aux parents du conseil d'établissement sur tout sujet qui concerne les parents ou sur lequel les parents du conseil d'établissement le consultent (LIP, art. [96.3](#)).
- **L'organisme de participation des parents** a le droit de se réunir dans les locaux de l'école. Il a aussi le droit d'utiliser gratuitement les services de soutien administratif et les équipements de l'école selon les modalités établies par le directeur de l'école, après consultation du conseil d'établissement (LIP, art. [96.4](#)).

⁹ Veuillez prendre note que le texte en vert est actuellement en vigueur depuis le 30 octobre 2025, tandis que le texte en rouge entrera en vigueur à la date ou aux dates déterminées par le gouvernement. Voir le [Projet de loi numéro 94 - Sanctionné \(2025, chapitre 29\)](#).

BIBLIOGRAPHIE

Beaumont, C. (2023). *Promouvoir à la fois la santé mentale, un climat scolaire positif et la prévention de la violence : Guide de planification pour soutenir de manière continue le bien-être à l'école*. Collection de la Chaire de recherche Bien-être à l'école et prévention de la violence, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval.

https://www.violence-ecole.ulaval.ca/fichiers/site_chaire_cbeaumont_v2/documents/Guide_de_planification.pdf

Ministère de l'Éducation du Québec. (2021). *Napperon : Plan de lutte contre l'intimidation et la violence*. Gouvernement du Québec. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/education/Napperon-plan-lutte-intimidation-violence.pdf>

Ministère de l'Éducation du Québec. (2025). *Cahier de formation : Le pouvoir d'agir*. Gouvernement du Québec. https://formation-violence-intimidation.education.gouv.qc.ca/pluginfile.php/43/mod_resource/content/2/story_content/external_files/Cahier_de_formation_Le_pouvoir_dagir.pdf

Ministère de la Justice du Québec. (2025). *Loi sur l'instruction publique* (chap. I-13.3). Légis Québec. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/i-13.3>

Mobilisation CVI. (s. d.). *Mobilisation contre la violence et l'intimidation*. <https://mobilisationcvi.ca/%20Mobilisation%20CVI>

Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2022, 21 novembre). *Projet Épanouir – Promotion de la santé mentale positive en contexte scolaire : Cadre de référence* (Publication no. 22-914-12W). <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-003495/>