

L'école en deuxième vitesse : quand on freine la prévention, on accélère l'épuisement

CET-024M
C. P. PL 101
Loi visant l'amélioration
de certaines lois du travail

Mémoire sur le Projet de loi 101

Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail

Simon Viviers, PhD, professeur titulaire

Directeur du Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail

Présenté à la

Commission de l'économie et du travail

Assemblée nationale du Québec

Mai 2025

Présentation

Simon Viviers est professeur titulaire et directeur de l'École de counseling et d'orientation à l'Université Laval. Mobilisant des approches d'analyse clinique et critique du travail, ses recherches portent sur le rapport au travail chez les personnels de l'éducation et des métiers de la relation, en éclairant notamment les interrelations entre les dimensions organisationnelles, professionnelles et politiques jouant un rôle dans la problématique de la santé mentale au travail. Il a mené plus d'une dizaine d'enquêtes terrain en collaboration avec des syndicats ou des regroupements professionnels. Il a notamment piloté une vaste recherche-intervention (2021-2023) financée par une entente entre le Comité patronal de négociation des centres de services scolaires francophones et la Fédération autonome de l'enseignement. Déployé dans la foulée de l'adoption du projet de loi 59, ce projet avait pour objectif de développer et expérimenter un dispositif organisationnel de prévention des situations de travail à risque pour la santé mentale du personnel enseignant au sein de 12 établissements scolaires. Il a également participé comme cochercheur à *l'Étude menée auprès du personnel scolaire du Québec sur l'état de santé mentale et l'exposition aux risques psychosociaux du travail* (2025) pilotée par l'Institut national de santé publique du Québec. Il est actuellement cochercheur sur deux projets de recherche financés par le Ministère de l'Éducation via le Programme de recherche pour la valorisation du personnel scolaire du Fonds québécois de recherche (Action concertée) : l'un porte sur l'insertion professionnelle des personnels scolaire et la collaboration interprofessionnelle, notamment sous l'angle des environnements de travail capacitants (Leroux et coll.); l'autre vise à comprendre les conditions d'exercice du personnel professionnel dans une perspective de valorisation, attraction et rétention (Gauthier et coll.).

Simon Viviers est directeur ou co-directeur des ouvrages : « Agir sur l'organisation du travail. Analyse et critique d'expériences de transformation du travail », PUL, accepté), « L'école en souffrance : psychodynamique du travail en milieu scolaire » (avec M.F. Maranda, PUL, 2011), « Prévenir les problèmes de santé mentale au travail : contributions d'une recherche-action en milieu scolaire » (avec M.F. Maranda et J.S. Deslauriers, PUL, 2014), et de « Métiers de la relation. Nouvelles logiques et nouvelles épreuves du travail » (avec M.C. Doucet, 2016). Il a dirigé pendant 7 ans le Collectif de recherche sur le rapport au travail et la recherche transformatrice (FRQSC – Équipe en renouvellement) et dirige depuis janvier 2025 le Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT) dont un axe de la programmation scientifique porte sur la santé mentale au travail et l'environnement psychosocial de travail.

Sommaire exécutif

Ce mémoire, intitulé « *L'école en deuxième vitesse : quand on freine la prévention, on accélère l'épuisement* », vise à présenter un avis d'expert sur certaines modifications proposées par le projet de loi n° 101, en particulier les articles 53 et 54, qui modifient la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST). Ces articles prévoient la prolongation du régime intérimaire d'un an et l'instauration de règles particulières restreignant l'application du régime permanent dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

L'analyse met en lumière les effets délétères qu'auraient ces modifications sur la santé mentale au travail dans le secteur de l'éducation, un milieu déjà gravement affecté par une détresse psychologique élevée et une forte exposition aux risques psychosociaux du travail. En s'appuyant sur des données quantitatives issues de plusieurs enquêtes publiques ainsi que sur des constats qualitatifs provenant du terrain, le mémoire montre que le personnel scolaire est disproportionnellement touché par des conditions de travail propices à l'épuisement et au désengagement professionnel.

La réforme introduite par le projet de loi n° 59 avait suscité un espoir légitime en offrant enfin aux milieux de l'éducation les outils nécessaires pour participer activement à la prévention des atteintes à la santé mentale. Le projet de loi n° 101, en suspendant cette mise en œuvre et en restreignant les fonctions et ressources des comités de santé et sécurité et des représentant·e·s en santé et sécurité, représente un recul important.

Le mémoire recommande donc :

- Le retrait de l'article 53 du projet de loi, afin que le régime permanent entre en vigueur à la date prévue du 6 octobre 2025;
- Le retrait de l'article 54, afin que l'ensemble des milieux de travail, y compris ceux de l'éducation et de la santé, puissent bénéficier pleinement des mécanismes de prévention prévus au régime permanent.

Ces recommandations s'appuient sur l'urgence de consolider les mécanismes de prévention dans les milieux les plus à risque, dans une perspective d'équité, de santé publique et de maintien en emploi du personnel qualifié.

Table des matières

Présentation	i
Sommaire exécutif	ii
Introduction	1
1. Rétablir une injustice, créer de l'espoir : <i>Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail</i> , santé mentale au travail et risques psychosociaux	1
2. Analyse des articles mis en cause	3
3. Santé mentale et risques psychosociaux en milieu scolaire au Québec : une urgence de santé publique	4
3.1. Atteintes à la santé mentale en milieu scolaire : une situation qui se détériore	4
3.2. Des risques psychosociaux structurels et persistants	6
3.3. Pénurie de personnel dans le réseau : la ritournelle de « Chère Élise »	9
4. Prévention des risques psychosociaux en milieu scolaire: donner de l'air ou couper les ailes?	11
5. Recommandations	13
Conclusion	14
Liste de références	16

Introduction

Ce mémoire vise à formuler un avis critique sur certaines modifications introduites par le projet de loi n° 101 à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*. S'appuyant sur des arguments à la fois scientifiques et pratiques, il plaide **contre l'adoption de l'article 54**, qui prévoit d'exclure les groupes d'activités des secteurs de **la santé et de l'éducation** du régime permanent de prévention en santé et sécurité du travail, ainsi que **contre la prolongation du régime intérimaire jusqu'en octobre 2026** (article 53).

Compte tenu de notre champ d'expertise, ce mémoire met en lumière l'urgence d'intervenir sur les **risques psychosociaux (RPS)** dans le secteur de l'éducation, afin d'en prévenir les nombreuses conséquences délétères tant pour la santé psychologique des travailleuses et travailleurs que pour le maintien en emploi du personnel qualifié.

L'argumentaire se déploie en trois temps. D'abord, nous soulignons les avancées majeures introduites par la Loi modernisant le régime de SST, portée par le ministre Boulet, notamment en matière de reconnaissance de la santé mentale comme enjeu de prévention et de participation des milieux à sa protection. Nous en montrons la portée potentielle pour le Québec en matière de santé publique.

Ensuite, nous examinons la situation particulière du secteur de l'éducation, en soulignant combien la loi représentait une réponse novatrice à des préoccupations anciennes, au Québec comme à l'international, sur la santé mentale au travail du personnel enseignant. À l'aide de données probantes, nous montrons que les travailleuses et travailleurs de l'éducation – ont très grande majorité des femmes- sont, proportionnellement, les plus exposés à la détresse psychologique et aux risques psychosociaux. Nous reviendrons également sur l'argument gouvernemental des « capacités organisationnelles » invoqué pour justifier l'exclusion du secteur, en démontrant que cette logique pourrait contribuer à aggraver une situation déjà critique.

Enfin, nous concluons ce mémoire en rappelant que des approches de prévention des risques psychosociaux efficaces existent, mais qu'elles exigent un soutien organisationnel accru — en matière de formation, de temps, de ressources humaines et de pilotage — plutôt qu'un allègement des obligations.

Le titre de ce mémoire, « L'école en deuxième vitesse », résonne comme un écho fort du sentiment d'iniquité qui s'installe insidieusement au cœur du réseau scolaire. Là où l'on devrait voir la santé mentale du personnel traitée en priorité, elle est trop souvent reléguée à l'arrière-plan, sacrifiée sur l'autel d'une gestion qui avance en demi-mesure. Retarder l'application du régime permanent de prévention, ce n'est pas seulement différer une réforme indispensable : c'est prolonger l'usure d'un personnel déjà ébranlé, et laisser s'enraciner l'épuisement dans un système à bout de souffle.

1. Rétablir une injustice, créer de l'espoir : *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail*, santé mentale au travail et risques psychosociaux

La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail a corrigé une injustice historique en matière de protection de la santé et de la sécurité du travail. Plusieurs acteurs du milieu de la santé et de la sécurité du travail ont salué notamment le fait que le régime couvrirait désormais l'ensemble des secteurs d'activité professionnelle au Québec. L'ajout plus explicite de la protection de l'intégrité

« psychique » était devenu nécessaire si l'on considère l'augmentation fulgurante des problèmes de santé mentale au travail dans les dernières décennies. Enfin, l'ajout des risques psychosociaux dans la liste des types de risques à prévenir obligatoirement constitue, sans équivoque, une avancée significative. Malgré les critiques de plusieurs acteurs quant à la faible ouverture de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* sur les questions de santé mentale au travail, le PL 59 a suscité un certain espoir d'une amélioration des conditions d'exercice du travail. Il faut en effet souligner les nouvelles obligations des employeurs en matière de protection de la santé mentale des travailleurs et des travailleuses.

Les RPS sont définis comme des facteurs d'origine sociale ou organisationnelle du travail susceptibles de porter atteinte à la santé mentale et physique des individus. Selon l'INSPQ et des organismes internationaux comme l'Organisation mondiale de la santé (OMS) ou l'Organisation internationale du travail (OIT), ces risques incluent notamment:

- la charge de travail excessive;
- la faible autonomie décisionnelle;
- le manque de reconnaissance;
- le défaut de soutien des supérieurs ou des collègues;
- l'injustice organisationnelle;
- le manque de sens au travail.
- les conflits interpersonnels ou le climat relationnel dégradé;
- la violence et le harcèlement psychologique;
- l'insécurité et la précarité d'emploi.

Les conséquences des RPS sont aujourd'hui largement documentées scientifiquement. Sur le plan psychologique, les expositions prolongées aux RPS peuvent entraîner des troubles de santé mentale tels que :

- la détresse psychologique chronique;
- les troubles anxieux et dépressifs;
- l'épuisement professionnel (burnout);
- les idées suicidaires.

Au-delà de ces impacts, les RPS ont également des effets reconnus sur la santé physique :

- ils augmentent le risque de maladies cardiovasculaires (hypertension, infarctus, AVC);
- ils sont associés à des troubles musculosquelettiques, notamment en lien avec le stress chronique qui affecte la posture, les tensions musculaires et les processus inflammatoires;
- ils contribuent à l'altération du système immunitaire, augmentant ainsi la vulnérabilité aux infections.

La reconnaissance des RPS comme des dangers à prévenir s'affirme ainsi comme un levier incontournable pour protéger l'intégrité psychique et physique des travailleurs et des travailleuses. Cette reconnaissance par l'adoption de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* constituait une avancée majeure en termes de protection du droit à la santé et à la sécurité du travail, tout particulièrement dans les secteurs où ces risques sont présents, comme celui des soins de santé, de l'assistance sociale et de l'éducation (EQCOTESST; Vézina et coll., 2011). Doublée de l'application des mécanismes de participation des travailleurs et travailleuses à l'ensemble des secteurs d'activité professionnelle, cette reconnaissance offrirait des leviers opérationnels et juridiques pour prévenir concrètement les atteintes à la santé dans des secteurs trop longtemps relégués aux marges des priorités institutionnelles.

2. Analyse des articles mis en cause

L'article 54 du projet de loi 101 introduit un réaménagement des mécanismes de prévention qui, en réalité, se solde par un affaiblissement considérable du rôle joué par les comités de santé et de sécurité (CSS) ainsi que par les représentantes et représentants en santé et sécurité (RSS) dans les secteurs de l'éducation et de la santé.

D'une part, le comité serait écarté de responsabilités pourtant essentielles : il ne participerait plus à l'élaboration des programmes de formation et d'information en SST, ni au choix des équipements de protection individuels. Il ne serait plus non plus responsable de consigner les accidents ou les événements à potentiel de danger, ni d'enquêter sur leurs causes. Ces fonctions ne sont pas accessoires : elles constituent le socle même d'une prévention proactive et véritablement participative.

D'autre part, le rôle du RSS subirait lui aussi un amenuisement considérable. La personne qui assume cette fonction ne recevrait plus les avis d'accidents, ne pourrait plus enquêter sur les événements survenus, accompagner les collègues dans l'exercice de leurs droits, ni participer aux inspections ou à l'évaluation des postes de travail. On glisse ainsi d'un rôle actif, pivot de la prévention, à une fonction vidée de sa substance, réduite à un simple rôle symbolique.

À cela s'ajoutent des limites claires sur les moyens disponibles : le nombre minimal de rencontres annuelles du comité, le temps de libération réservé au RSS, et la durée de la formation — réduite à une seule journée pour les deux acteurs — sont nettement insuffisants pour que ces mécanismes jouent pleinement leur rôle. Or, sans ressources concrètes ni responsabilités claires, ces dispositifs se retrouvent paralysés, incapables d'activer les autres leviers du régime de prévention.

Il est important de rappeler que le comité et le RSS sont les leviers principaux pour faire vivre la réforme sur le terrain. Les priver des moyens de comprendre les risques, d'échanger avec les collègues, d'identifier les causes profondes des problèmes et de proposer des mesures adaptées, c'est réduire drastiquement la portée réelle du régime. Cette carence est d'autant plus préoccupante pour les risques liés à l'organisation du travail, comme les troubles musculo-squelettiques ou les problèmes de santé psychologique, dont la prévention exige une compréhension fine et collective des dynamiques à l'œuvre.

3. Santé mentale et risques psychosociaux en milieu scolaire au Québec : une urgence de santé publique

À l'occasion d'un colloque récent organisé par notre équipe et réunissant 250 personnes provenant de groupes d'acteurs de toutes les catégories professionnelles (personnel de soutien, personnel professionnel, directions, personnel enseignant), le comité d'organisation avait invité le ministre du Travail à prononcer un mot d'ouverture étant donné son leadership dans la reconnaissance légale de la nécessité de protéger les travailleuses et travailleurs des atteintes à leur intégrité psychique et d'inclure les risques psychosociaux parmi les risques à prévenir. Lors de cette allocution attendue, le ministre Boulet a reconnu que les problèmes de santé mentale au travail dans le secteur de l'enseignement étaient non seulement inquiétants, mais probablement sous-estimés et qu'il s'agit d'un enjeu de santé publique absolument nécessaire à aborder. En nous appuyant sur des études scientifiques et sur des enquêtes de santé publique, nous en faisons ici la démonstration afin de justifier notre recommandation d'agir promptement et avec vigueur pour prévenir les risques psychosociaux et les atteintes à la santé mentale des personnes salariées en éducation.

3.1. Atteintes à la santé mentale en milieu scolaire : une situation qui se détériore

La santé mentale au travail est un objet de préoccupation depuis de nombreuses années dans le domaine de l'enseignement (Carpentier-Roy, 1992; Messing et coll., 1996). Depuis 15 ans, le secteur de l'éducation se distingue comme celui affichant les niveaux les plus élevés de détresse psychologique au Québec selon diverses enquêtes de santé publique, ces niveaux étant en constante augmentation, comme illustré au tableau 1. Rappelons que la détresse psychologique réfère à un ensemble de symptômes de dégradation de la santé mentale, notamment des symptômes associés à l'anxiété et à la dépression, mesurés à l'aide d'un outil¹ validé qui permet d'établir des seuils. Un niveau « élevé » de détresse psychologique constitue un indicateur précoce d'atteinte à la santé mentale, alors qu'un niveau « très élevé » est associé à des troubles mentaux diagnostiqués qui justifient le plus souvent un arrêt de travail.

Tableau 1. Évolution de la détresse psychologique² dans le secteur scolaire selon le sexe

Enquête / Source	Années	Échantillon	Hommes (%)	Femmes (%)
Enquête québécoise sur les conditions de travail et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) (Vézina et coll., 2011)	2007-2008	Travailleurs des services de l'enseignement	14,8%	21,7%

¹ L'outil utilisé dans les dernières enquêtes de santé publique, notamment celles auxquelles nous nous référons ici, est le K6 élaboré et validé par Kessler et ses collaborateurs (Kessler et al., 2002). Il s'agit d'un indice utilisé depuis de nombreuses années dans les enquêtes de santé au Québec, au Canada et dans plusieurs autres pays à travers le monde.

² Les pourcentages rapportés correspondent au regroupement des niveaux « élevé » et « très élevé » de l'indice de détresse psychologique.

Enquête québécoise sur la santé de la population (EQSP) (Tissot et coll., 2022)	2014	Travailleurs des services de l'enseignement	21,7%	23,0%
Étude menée auprès du personnel scolaire du Québec sur l'état de santé mentale et l'exposition aux RPS (Pelletier et coll., 2025)	2022	Personnel des écoles primaires et secondaires (n= 21 800)	51,7%	57,9%

Déjà en 2011, avec l'Enquête québécoise sur les conditions de travail et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), on pouvait constater que le secteur de l'enseignement était le plus à risque de détresse psychologique, avec un niveau de 20,8% (vs. 18,1% dans l'ensemble des secteurs d'activités) (Vézina et coll., 2011). Avec la dernière étude menée par l'Institut national de santé publique du Québec, le niveau de détresse a presque triplé, avec un taux de 56,7% chez l'ensemble des personnels scolaires grimant à 62% chez le personnel enseignant plus spécifiquement (Pelletier et coll., 2025). Ce niveau est comparable à celui retrouvé chez le personnel de la santé durant la deuxième vague pandémique (Pelletier et coll., 2021). Fait particulièrement révélateur, plus de 95 % des personnes concernées associent cette détresse, totalement ou partiellement, à leur travail (Pelletier et coll., 2025), un chiffre considérablement plus élevé que celui relevé par d'autres enquêtes (p.ex., 58% dans l'EQSP 2014-2015). Bien qu'elle doive être située en rapport avec l'augmentation générale des problèmes de santé mentale dans la population en général dans les dernières années, cette augmentation est extrêmement préoccupante.

Lorsque l'on examine de manière plus fine les résultats de la dernière enquête de l'INSPQ en matière de détresse psychologique, on constate que la proportion du personnel scolaire présentant un niveau « très élevé » se situe à 14,4%, ce qui correspond, en nombre absolu, à plus de 3000 des répondants qui ont de fortes probabilités de présenter un trouble anxieux ou une dépression majeure et qui sont au travail malgré tout. D'ailleurs, l'enquête rapporte que 55% du personnel déclare avoir travaillé alors qu'il estimait devoir s'en absenter pour des raisons de santé, une proportion importante pour de problèmes de nature psychologique.

Enfin, différents indices peuvent laisser penser que cette proportion déjà très importante de personnels scolaires éprouvant de la détresse psychologique liée au travail est en réalité sous-estimée. D'une part, l'enquête ne tient compte que des personnes encore en poste, excluant ainsi deux catégories particulièrement vulnérables : 1) celles en congé de maladie - dont un grand nombre de cas sont directement liés à des causes psychologiques -, et 2) celles qui ont quitté le milieu scolaire, souvent en raison de conditions de travail qui nuisent gravement à leur santé mentale. D'ailleurs, dans l'enquête de l'INSPQ, 55% du personnel rapporte s'être absenté au cours de l'année ayant précédé l'enquête. Enfin, 17% des répondants (ce qui correspond à plus de 3500 personnes) ont exprimé leur intention de quitter leur emploi et de changer de domaine d'activité au cours des douze mois suivant l'enquête.

Cette sous-estimation peut en outre être accentuée par des mécanismes psychologiques défensifs, qui, paradoxalement, ont pour effet d'endiguer le vécu de souffrance pour permettre de continuer à travailler malgré tout. Ces stratégies défensives sont difficilement repérables par des enquêtes par

questionnaire, telles que celles menées en santé publique. Toutefois, les recherches-interventions que nous avons menées ces dernières années, dans une perspective psychodynamique du travail, nous ont permis de repérer plusieurs types de stratégies défensives déployées par les différentes catégories de personnels scolaires (Maranda et coll., 2011; Maranda et coll., 2014). Certaines de ces stratégies peuvent se traduire par des comportements d'endurance stéréotypés ou par différentes conduites qui permettent de « tenir le coup »; pensons à la consommation de substances psychoactives diverses (stimulants ou dépresseurs). D'autres stratégies peuvent s'exprimer plutôt par une forme de détachement psychique du travail, qui peut apparaître comme du désengagement, mais qui traduit le plus souvent une dynamique d'amertume, de cynisme ou de déception devant la nécessité de se protéger psychologiquement. Il s'agit d'ailleurs d'une phase reconnue du processus d'épuisement professionnel. Un concierge d'une école nous l'avait merveilleusement exprimé dans ces mots : « *on est rendus à un point que notre job, on ne prend plus ça à cœur, on prend ça à l'heure* ». En définitive, ces conduites contribuent à invisibiliser la souffrance vécue et à complexifier l'identification des problèmes de santé mentale au travail et les risques psychosociaux, mais ne sont pas pour autant sans conséquence pour la santé des travailleuses et travailleurs.

3.2. Des risques psychosociaux structurels et persistants

Les enquêtes de santé publique menées dans les dernières années montrent que les travailleurs et les travailleuses du secteur de l'éducation sont particulièrement exposés aux risques psychosociaux du travail, comme l'illustre le tableau 2. Ces risques, rappelons-le, sont reconnus, grâce à un cumul de preuves dans la littérature scientifique depuis plusieurs décennies, pour augmenter la probabilité d'engendrer des troubles de santé mentale, des troubles musculosquelettiques et des troubles cardiovasculaires.

Tableau 2. Exposition aux risques psychosociaux du travail dans le secteur scolaire selon différentes enquêtes

Risques psychosociaux (RPS) ³	EQCOTESST (2008-2009)	EQSP (2014-2015)	EQSP (2020-2021) (Camirand, 2023)	INSPQ (2025)
Charge de travail élevée	37,8%	32,2% Ens: 25,6%	31,0% Ens: 37,6%	71,8%
Faible soutien social des collègues	18,0%	18,9%* Ens: 22,5%	18,0%* Ens: 20,1%	27,9%
Faible soutien social du supérieur	25,3%	21,2%* Ens: 22,3%	20,0%* Ens: 21,5%	31,8%
Faible reconnaissance	41,8%	20,9% Ens: 23,2%	23,0% Ens: 36,2%	55,9%
Faible latitude décisionnelle	41,6% (AP)** 31,7% (AD)	30,6%* (AD) Ens: 20,3%	35,0%* (AD) Ens: 30,2%	45,5%

³ Les comparaisons doivent être interprétées avec prudence étant donné que les résultats ne proviennent pas de l'utilisation exacte des mêmes indicateurs, même si ces derniers proviennent des mêmes échelles de mesure. Certaines enquêtes ont utilisé une version des indicateurs comprenant davantage d'items. Pour les détails méthodologiques, voir les rapports de recherche.

Harcèlement psychologique	14,8%	21,1%	12,8% Ens: 14,5%	41,2%
Violence physique	1,9%	-	-	31,6%
Moyens pour faire un travail de qualité	10,9%	-	-	37,4%

*Regroupe les niveaux « faible » et « modéré ».

**AP=Autonomie de compétences; AD= autorité décisionnelle.

De manière générale, ces résultats témoignent de l'urgence d'adopter des mesures de prévention primaire afin d'éliminer ou minimalement de mieux contrôler les risques psychosociaux du travail en milieu scolaire. Sans un tel engagement, le risque est grand de voir l'environnement psychosocial de travail se détériorer davantage, au détriment de la santé et du bien-être de l'ensemble des travailleuses et travailleurs du secteur. On remarque plus spécifiquement que les travailleurs et travailleuses de l'éducation éprouvent un niveau particulièrement élevé de faible reconnaissance et de charge de travail élevé, en soi, et en comparaison avec les autres secteurs d'activité. Ces résultats convergent d'ailleurs avec ceux de l'Enquête québécoise sur la santé des populations 2020-2021, qui montraient que les femmes du secteur de l'enseignement ou de celui de la santé sont proportionnellement plus nombreuses à faire face à une charge de travail importante et à se sentir peu reconnues au travail (Camirand, 2023). Rappelons que les femmes représentent autour de 70% des effectifs dans le secteur de l'éducation.

Les niveaux de harcèlement psychologique au travail et de violence physique sont également très préoccupants : autour du tiers du personnel scolaire rapporte avoir vécu de la violence physique ou du harcèlement psychologique au cours de l'année scolaire. Selon la CNESST, l'augmentation des lésions attribuables à la violence sont survenues dans le secteur de l'enseignement a augmenté de 7 points de pourcentage depuis 2019, représentant aujourd'hui 22,2 % du total des lésions.

Bien que la mesure de ces risques n'ait été systématisée que depuis une quinzaine d'années, les constats actuels s'inscrivent dans une continuité historique documentée remontant aux années 1970. Plusieurs de ces recherches, qualitatives, permettent de mieux comprendre la manière dont les risques psychosociaux s'incarnent concrètement et s'articulent entre eux dans des situations de travail à risque.

Dès les années 1970, donc, des études faisaient déjà état d'un mal-être au travail lié à un soutien pédagogique trop restreint, une charge d'enseignement excessive, des problèmes de discipline, un déficit de reconnaissance et une organisation scolaire rigide (Larouche, 1978 ; Toupin et al., 1980, cité dans Carpentier-Roy, 1992). L'enquête menée par Carpentier-Roy (1992) identifiait déjà la non-reconnaissance, la perte d'autonomie et l'emprise des logiques gestionnaires, ainsi que des facteurs sociologiques tels que la pauvreté, la violence et la pluriethnicité, comme facteurs de vulnérabilité pour la santé mentale du personnel enseignant. Or, plusieurs années plus tard, une enquête menée à la fin des années 2000 par notre équipe suggérait une détérioration des conditions d'exercice du travail.

Parmi les mesures ayant amplifié les tensions professionnelles, l'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation (EHDA) dans les classes régulières, a imposé une charge supplémentaire aux enseignantes et enseignants, en l'absence des conditions de soutien

nécessaires, notamment en matière de différenciation pédagogique et de ressources professionnelles spécialisées (Gaudreau, 2011 ; Massé et coll., 2020). Qualifiée de « mission impossible » par bon nombre d'enseignantes et d'enseignants, cette orientation s'est imposée dans un contexte de ressources insuffisantes, de besoins croissants et de conditions marquées par la pression et la précarisation. Ces constats rejoignent d'autres travaux québécois qui mettent en lumière, d'une part, les défis structurels liés à l'entrée dans la profession (Mukamurera et coll., 2020) et, d'autre part, les effets des transformations historiques du métier, exacerbés par la pénurie de personnel et la dégradation des conditions d'exercice (Mukamurera et coll., 2023). En outre, la recherche que nous avons menée au tournant des années 2010 avait permis d'identifier six types de situations de travail à risque (STR) pour la santé mentale du personnel scolaire qui font largement écho aux risques psychosociaux (Maranda et coll., 2014): 1) Lourdeur du travail et travail empêché : une charge excessive, aggravée par des interruptions fréquentes et des tâches concurrentes, compromet l'atteinte des objectifs pédagogiques. 2) Pressions temporelles et urgence constante : les exigences de réactivité immédiate, souvent dictées par des contraintes administratives ou des imprévus, génèrent un climat de tension et un sentiment d'impuissance. 3) Complexité et confusion des rôles : des attentes floues et des responsabilités chevauchantes induisent des contradictions, plaçant le personnel scolaire dans des situations inconfortables. 4) Désorganisation structurelle et bureaucratie : une organisation trop bureaucratisée peut produire l'effet inverse de celui recherché, en générant des dysfonctionnements (ex., communication déficiente). 5) Non-respect et violence : des comportements irrespectueux ou agressifs - de la part d'élèves, de collègues ou de gestionnaires - dégradent le climat de travail et compromettent la santé psychologique. 6) Précarité d'emploi et insécurité professionnelle : l'instabilité contractuelle alimente une insécurité financière et émotionnelle, limitant l'engagement et la motivation au travail.

Depuis les années 2010, plusieurs indicateurs laissent entrevoir non seulement une stagnation, mais une dégradation des conditions de travail du personnel scolaire. D'un côté, sur le plan des conditions de travail, la Nouvelle gestion publique, qui prend la forme de la Gestion axée sur les résultats en milieu scolaire, s'est intensifiée, voire radicalisée (Maroy, 2021), augmentant les redditions de compte sur la base de mesures chiffrées qui détournent le sens du travail du personnel enseignant et augmentent la bureaucratisation au sein de l'activité professionnelle. Plusieurs études québécoises récentes confirment cette tendance, en mettant en lumière les effets délétères de la gestion par résultats : individualisation des responsabilités, externalisation des difficultés scolaires et exacerbation des tensions professionnelles (ex., Bachand & Demers, 2024; Vidal & St-Onge, 2020). Elle participe à une individualisation du rapport au travail dans un contexte où les espaces de discussion collective sur le travail sont dévitalisés au profit d'espace de gestion administrative du travail. À ces transformations s'ajoute la pénurie de personnel enseignant au Québec (Sirois et coll., 2022), aggravée par des départs massifs à la retraite et des conditions de travail précaires, qui intensifient la surcharge de travail et limitent les ressources de soutien disponibles dans les écoles (Mukamurera et coll., 2023). Cette pénurie a entraîné un recours élevé à du personnel non qualifié, complexifiant encore davantage l'organisation du travail (Harnois et Sirois, 2022). En somme, la situation actuellement constatée en matière de risques psychosociaux et de dégradation de la santé mentale est le résultat d'un laisser-faire historique en matière de prévention dans le milieu de l'éducation. La situation actuelle est complexe puisque, comme nous venons de le souligner, les conditions pénibles de travail ont engendré un double mouvement de fuite et de faible attractivité du secteur de l'éducation.

3.3. Pénurie de personnel dans le réseau : la ritournelle de « Chère Élise »

Considérant l'ensemble de la situation décrite précédemment, il est difficile de nier la nécessité d'investir dans la prévention des risques psychosociaux dans le secteur de l'éducation et il devient, selon nous, tout aussi difficilement justifiable pour le gouvernement d'exclure le réseau de l'éducation du plein régime. Comme nous l'avons souligné ci-haut, le ministre du Travail a d'ailleurs reconnu cette nécessité et il l'a réitéré dans cette même commission parlementaire lors de l'audition de mes collègues Geneviève Baril-Gingras et Louis-Philippe Lampron le 29 mai dernier. Le ministre Boulet justifie cependant l'exclusion des secteurs de la santé et de l'éducation « par les capacités organisationnelles, par la pénurie de main-d'œuvre, par la capacité de le faire de manière pratique pour éviter des ruptures de services ». Si l'on comprend bien cette justification, c'est donc en raison de la pénurie de personnel que l'on refuse d'accorder aux représentants.es en santé et sécurité du travail le nombre d'heures de libération nécessaire à l'exercice plein et entier de leurs responsabilités, ce qui servirait ensuite à légitimer le retrait de responsabilités pourtant essentielles en matière de prévention.

C'est cette même justification qui prive de nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs dans plusieurs centres de services scolaires, de la possibilité d'être libérés pour des formations, ou encore de pouvoir bénéficier d'un régime de réduction du temps de travail (p.ex., à 4 jours par semaine), lequel est d'ailleurs souvent demandé pour prévenir les épuisements. Si on peut très bien comprendre les contraintes organisationnelles que ces mesures cherchent à éviter, il n'en demeure pas moins qu'elles apparaissent contreproductives en matière de prévention des risques psychosociaux et risquent plutôt, en fin de compte, de contribuer à aggraver la pénurie de personnel.

En effet, nous venons d'en faire la démonstration, ce sont précisément les situations de travail associées aux risques psychosociaux – surcharge de travail, faible reconnaissance, faible sens du travail, faible latitude décisionnelle, harcèlement psychologique et violence - qui engendrent des départs massifs du réseau de l'éducation, lesquels aggravent la pénurie, comme le démontrent plusieurs études sur le phénomène de désertion professionnelle chez les enseignants, notamment (p.ex., Mukamurera et coll., 2019).

Encore récemment deux études pointaient également dans cette direction. *L'Étude menée auprès du personnel scolaire sur l'état de santé mentale et l'exposition aux risques psychosociaux* (Pelletier et coll., 2025) montre que l'intention de quitter son emploi et de changer de domaine d'activité au cours de la prochaine année est prédit, dans l'ordre, par les risques psychosociaux suivants :

- Un faible sens du travail;
- Devoir réaliser souvent un travail qui heurte la conscience professionnelle;
- Une faible reconnaissance au travail;
- N'avoir jamais l'impression d'avoir les moyens pour faire un travail de qualité;
- Un équilibre travail et vie personnelle très difficile;
- Avoir vécu du harcèlement psychologique;
- Une charge de travail élevée;
- Un faible soutien social des collègues ou du supérieur.

Une étude tout aussi récente, menée par l'Institut de la statistique du Québec (2025), intitulée *Travailler en milieu scolaire au Québec en 2023-2024 : mesure relative de la*

satisfaction du personnel (Bouquet et coll., 2025), rapporte des résultats qui vont dans le même sens. L'intention de quitter son emploi est plus grande chez les membres du personnel scolaire qui ressentent peu d'autonomie et de soutien social, qui perçoivent l'environnement organisationnel négativement et qui ont un fort sentiment d'impuissance au travail, deux variables qui recoupent plusieurs risques psychosociaux. En effet, « [l]a perception du climat organisationnel correspond aux ressentis du personnel scolaire sur sa vision par rapport à ses gestionnaires et le soutien obtenu de leur part, la reconnaissance de ses compétences et la qualité de son environnement de travail. » (p. 99). Quant au sentiment d'impuissance, il « peut être défini comme une perception de la charge de travail et de ses tâches, d'un manque de contrôle et de ressources pour accomplir efficacement ses tâches professionnelles » (p.99).

Bref, à moins d'intervenir de manière radicale et soutenue sur les risques psychosociaux, on peut raisonnablement s'attendre à ce que la pénurie non seulement ne diminue pas, mais s'accroisse. Certes, le gouvernement semble faire le choix de multiplier les renforts en éducation, en diminuant les exigences à l'embauche, mais pour reprendre l'analogie de la ritournelle de « Chère Élise », on ne pourra pas s'étonner que le seau ne se remplisse pas si on ne bouche pas le trou. De notre point de vue, non seulement ne faut-il pas exclure le secteur de l'éducation, mais il faut investir massivement pour augmenter la prévention des risques psychosociaux. Car c'est là que réside la clé : garantir le droit à la santé des travailleuses et travailleurs et, par ricochet, agir sur le problème systémique de la pénurie.

Qui plus est, la pénurie de main d'œuvre n'affectant pas de manière uniforme tous les établissements visés par les secteurs exclus, il existe assurément des manières d'assurer l'intégrité du système de prévention des risques psychosociaux mis en place dans le PL 59 tout en allégeant ponctuellement les responsabilités d'établissement aux prises avec un tel problème organisationnel. On pourrait penser, par exemple, à l'intégration d'un système de dispense ponctuel auquel pourrait se référer les gestionnaires de certains de ces établissements (en santé ou éducation) aux prises avec un problème particulièrement aigu de pénurie de main-d'œuvre qui aurait pour effet, preuve à l'appui, de mener au risque de bris de service. Au vu de l'importance cruciale de la prévention de tels risques, le choix de retirer complètement ces deux secteurs du champ d'application plutôt que d'avoir recours à de tels mécanismes de mitigation ne peut qu'accroître l'impression d'une solution disproportionnée pour répondre au problème allégué pour justifier cette mesure du PL 101.

Rappelons par ailleurs que la persistance des risques psychosociaux et de la pénurie de personnel n'est pas sans coût pour la société. Au-delà de l'usure humaine et des souffrances individuelles, ces phénomènes entraînent, comme nous l'avons précisé, des coûts économiques considérables : absentéisme élevé, départs prématurés, difficultés de recrutement, recours élevé à du personnel non qualifié, et perte de productivité. Ces coûts, bien documentés dans la littérature (ex., Hassard et coll., 2018), dépassent largement les investissements nécessaires pour une prévention efficace. Autrement dit, ne pas investir dans la prévention des risques psychosociaux dans le secteur de l'éducation, c'est faire le choix de payer un prix beaucoup plus lourd, à la fois pour les individus et pour la collectivité. La prévention des risques psychosociaux n'est pas qu'une question de droits individuels : c'est un investissement dans la cohésion sociale, la qualité de l'éducation, et la vitalité de nos services publics.

Finalement, l'existence d'autres solutions plus raisonnables de mitigation du problème de la pénurie de main d'œuvre – comme celle de la dispense ponctuelle dont pourraient bénéficier certains établissements – affaiblit dramatiquement l'apparence de légitimité de cette solution proposée par le PL 101, en plus d'aggraver les risque d'invalidation de cette portion du PL si, comme l'a souligné le mémoire de l'Équipe SAGE (Baril-Gingras et coll.), un tribunal en venait à la conclusion qu'il porte atteinte à la Charte canadienne et à la Charte québécoise.

4. Prévention des risques psychosociaux en milieu scolaire: donner de l'air ou couper les ailes?

En menant à bon port l'adoption de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, le ministre du Travail a démontré sa volonté de protéger la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs québécois. Dans ses allocutions, le ministre Boulet le dit et le répète : la clé en matière de santé et de sécurité du travail, c'est la prévention. Et la prévention passe par les mécanismes de participation que sont les comités paritaires de santé et de sécurité du travail et les représentants en santé et en sécurité du travail. En imposant l'instauration de ces mécanismes à l'ensemble des milieux de travail au Québec, le ministre a fait un grand pas en avant en matière de prévention. Avec l'adoption d'un régime intérimaire, à partir 6 avril 2022, le gouvernement préconisait une approche graduelle qui s'imposait. Mais il donnait une solide impulsion qui s'est manifestée par une mobilisation des milieux de travail; une mobilisation certes inégale, mais une mobilisation palpable, du moins dans le secteur que nous connaissons, celui de l'éducation.

Lors de l'audition publique des professeurs Baril-Gingras et Lampron, le ministre Boulet insistait sur la difficulté d'appliquer les mesures de prévention, surtout dans l'« effervescence du quotidien ». « Mais vous seriez étonnés, dit-il de voir à quel point il y a des écoles qui ont pris en charge la santé et la sécurité du travail ». Il insistait aussi sur la culture de prévention durable, reconnaissant la nécessité d'un accompagnement et de formation. Il insistait en outre, sur l'importance des mécanismes de participation, rappelant que « ce sont les travailleurs qui sont les mieux placés pour identifier les risques psychosociaux ». Sur tous ces points, nous ne pouvons que souscrire aux propos du ministre. Comment comprendre, dès lors, que le ministre propose une réduction des responsabilités des comités de santé et de sécurité du travail et des représentants de santé et de sécurité du travail, tout en maintenant leur nombre d'heures de libération à un seuil minimum?

Le report de l'application du plein régime de SST et surtout la réduction significative des exigences en matière de prévention risquent d'être reçus de manière extrêmement démobilisante par les acteurs du réseau de l'éducation. En effet, comme le souligne le ministre lui-même, plusieurs milieux ont commencé à prendre en charge de manière rigoureuse et attentionnée la prévention en SST. « Il faut développer des stratégies innovantes de gestion de la SST qui tient particulièrement compte des RPS ». Nous avons nous-mêmes, avec notre équipe, contribué à développer de telles stratégies innovantes, avec différents projets de recherche-intervention.

En matière de prévention des risques psychosociaux, les défis sont multiples, tant aux niveaux technique, organisationnel que politique. Sur le plan technique, nous l'avons évoqué, des savoir-faire et des méthodes sont à développer. Comment identifier concrètement les risques psychosociaux dans les situations quotidiennes de travail? Comment et quand les RSS doivent-ils être impliqués?

Comment articuler leur action en prenant en compte les dimensions personnelles, collectives et organisationnelles ? Sur le plan organisationnel, comment organiser le travail de prévention ? Comment articuler le rôle des RSS avec celui des membres du comité ? Quel rôle pour les travailleurs eux-mêmes et les travailleuses elles-mêmes ? Comment faire en sorte que la prévention puisse se faire au plus près de l'activité de travail, comme il est recommandé de faire pour qu'elle soit efficace ? Sur le plan politique, comment préserver la philosophie de paritarisme qui doit guider les pratiques de prévention en santé et sécurité du travail ? Comment éviter une récupération par l'Employeur des mécanismes de prévention et de participation ? Comment faire en sorte que chacun joue bien son rôle ? Et dans l'identification des RPS, comment arbitrer la prévention des RPS et le droit de gestion, dans la mesure où les pratiques de gestion peuvent contribuer aux RPS ?

Devant ces défis, tous les acteurs doivent se mobiliser. Et les indices de mobilisation dans le secteur de l'éducation sont importants, comme en témoigne la participation importante de tous les groupes d'acteurs du réseau au Colloque sur la santé mentale des personnels scolaires tenu à l'Université Laval les 7 et 8 avril dernier. Lors de ce colloque, les chercheurs ont fait état de nombreux projets de recherche-intervention et de transfert de connaissances pour soutenir les milieux dans la prévention des problèmes de santé mentale au travail et des risques psychosociaux (p.ex., la formation Pratiques de gestion favorisant la santé mentale, l'insertion professionnelle et le maintien en emploi du personnel enseignant (PORC-EPIC)).

Parmi les résultats de recherche présentés, notons ceux qui provenaient de l'expérimentation d'un dispositif organisationnel de prévention des problèmes de santé mentale au travail dans 12 établissements scolaires au Québec (Viviers et coll., 2023; Pelletier, Lahrizi, Viviers & Balboa, 2025). La Démarche collaborative sur l'organisation du travail et la santé (DÉCOLLONS) est un dispositif innovant et prometteur permettant d'organiser la prévention des risques psychosociaux à l'échelle des établissements scolaires. Nous sommes actuellement à l'étape d'articuler le dispositif avec les mécanismes formels de prévention et de participation au sein des centres de services scolaires. Le dispositif permettrait de « décentraliser la prévention des risques psychosociaux », comme le préconisait la professeure Baril-Gingras à l'occasion de la présente commission le 29 mai dernier.

Bref, des innovations sont en cours de développement. Le gouvernement a aujourd'hui le choix : Il peut insuffler un nouvel élan à ces initiatives prometteuses en permettant l'application du plein régime dans le secteur de l'éducation, qui offrirait aux comités et aux RSS le temps et les moyens nécessaires pour exercer pleinement leurs fonctions. À l'inverse, il peut opter pour des mesures qui couperont les ailes des initiatives en cours. Monsieur Boulet lui-même l'a reconnu : les lois sont imparfaites, mais, dit-il, « je m'attends à de l'audace dans leur application ». Encore faut-il donner les moyens de cette audace. Certes, l'application du régime doit se faire de façon harmonieuse, mais des alternatives devraient être trouvées pour éviter le report de l'application du plein régime aux calendes grecques dans les secteurs de la santé et de l'éducation, au risque de reproduire l'injustice du régime inachevé en 1985.

L'État, employeur du personnel en éducation et en santé, doit donner l'exemple.

En tant qu'employeur majeur au Québec, notamment dans les secteurs de l'éducation et de la santé, l'État a une responsabilité éthique et politique de montrer l'exemple en matière de prévention en santé et sécurité du travail. Or, en se soustrayant à certaines exigences prévues dans le régime permanent — qu'il a lui-même porté et fait adopter — l'État envoie un signal pour le moins

contradictoire. Cette posture fragilise la portée normative et mobilisatrice de la loi, en plus de miner la confiance des travailleuses et travailleurs quant à la sincérité de l'engagement gouvernemental envers leur santé mentale. En matière de prévention, on attend de l'État non pas qu'il s'octroie des passe-droits, mais qu'il agisse comme chef de file. Son rôle n'est pas seulement de légiférer, mais aussi d'incarner les principes qu'il promeut.

5. Recommandations

Recommandation #1

Considérant la présence massive et historique de risques psychosociaux dans le secteur de l'éducation;

Considérant les conséquences néfastes de ces risques, documentées par la recherche, pour la santé des personnels scolaires;

Considérant la prévalence très élevée de détresse psychologique dans le réseau d'éducation (plus de la moitié du personnel et près de deux tiers des enseignantes et enseignants des écoles publiques);

Considérant l'impact négatif des risques psychosociaux, documenté par la recherche, sur la rétention du personnel scolaire et le cercle vicieux que cette situation génère pour le réseau;

Considérant la complexité de la prévention des risques psychosociaux et, conséquemment, le nécessaire investissement en innovation des méthodes de travail, en formation et accompagnement des acteurs, notamment ceux des comités de santé et de sécurité du travail et les représentants en santé et sécurité du travail, justifiant plus (et non moins) d'investissement de temps et de soutien;

Considérant que l'article 54 créerait juridiquement un régime de prévention à deux vitesses qui risquerait de se prolonger sur du long terme;

Considérant que le « risque de rupture de service », présenté comme l'argument principal pour justifier l'article 54, est susceptible d'être mitigé par une série d'autres moyens qui créeraient des préjudices à moins grande échelle;

Considérant que l'état, responsable des réseaux de la santé et d'éducation, devrait être un modèle en matière de prévention en santé et sécurité du travail et non s'appliquer des exigences réduites en la matière.

Nous recommandons le retrait pur et simple de l'article 54 du projet de loi 101, afin d'éviter l'instauration d'un régime restreint ou dérogatoire pour les établissements des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. Toutes les dispositions de prévention prévues dans le régime permanent devraient s'appliquer pleinement et uniformément, sans exception sectorielle, de manière à garantir une protection équitable et efficace à l'ensemble des travailleuses et travailleurs du Québec.

Recommandation #2

Considérant que les milieux de travail ont déjà bénéficié de trois années complètes pour se préparer à l'entrée en vigueur du régime permanent de prévention prévu par la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* ;

Considérant qu'aucune démonstration convaincante n'a été fournie pour justifier que le report d'un an supplémentaire améliorerait la conformité des établissements à ces nouvelles exigences ;

Considérant qu'un régime permanent, clair et cohérent, offrirait une base plus solide pour soutenir les milieux dans leurs efforts de prévention et permettrait à la CNESST d'adopter une posture plus proactive et structurante ;

Considérant que le prolongement du régime intérimaire priverait les milieux de travail de l'accès à une formation obligatoire, pourtant essentielle, pour les membres des comités de santé et de sécurité et les représentants en santé et sécurité du travail ;

Considérant que la formation constitue un facteur reconnu d'efficacité de ces mécanismes, notamment pour identifier les risques, comprendre leurs causes, et recommander des mesures de prévention adaptées.

Nous recommandons que l'article 53 du Projet de loi 101 soit retiré, afin que le régime permanent de prévention entre en vigueur à la date prévue du 6 octobre 2025.

Conclusion

La réforme portée par la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* représentait une occasion historique de corriger des inégalités systémiques et de bâtir une véritable culture de prévention dans l'ensemble des milieux de travail, y compris ceux de la santé et de l'éducation. En reconnaissant explicitement les risques psychosociaux comme des dangers à prévenir, cette loi ouvrait la voie à une meilleure protection de l'intégrité psychologique des travailleuses et des travailleurs du Québec.

Dans le secteur de l'éducation, où la détresse psychologique et l'exposition aux RPS atteignent des niveaux alarmants, cette reconnaissance était attendue de longue date. Les données présentées dans ce mémoire démontrent clairement l'ampleur des enjeux de santé mentale au travail dans ce secteur et l'urgence d'y répondre par des mécanismes structurants, pérennes et équitables. Or, les articles 53 et 54 du projet de loi 101 risquent non seulement de ralentir, mais d'entraver cette dynamique en repoussant l'application du régime permanent et en créant un régime à deux vitesses, au détriment des travailleuses et travailleurs les plus exposés. Ces reculs compromettraient les efforts de prévention amorcés sur le terrain et risqueraient de renforcer le sentiment d'abandon ressenti par les personnels de l'éducation, déjà fragilisés par des années de surcharge, de non-reconnaissance et de sous-investissement.

Comme le ministre Boulet l'a lui-même affirmé : en santé et sécurité du travail, on ne peut faire de compromis. Il faut avoir l'audace d'appliquer les réformes que l'on défend, de faire confiance aux milieux qui se mobilisent, et d'investir dans la formation, le temps et les ressources nécessaires pour

que les mécanismes de prévention soient non seulement en place, mais efficaces. C'est à ce prix que nous pourrions espérer réduire la fréquence et la gravité des lésions psychologiques, et faire de la prévention un véritable pilier du droit à la santé au travail. En refusant de protéger de manière égale la santé mentale de tous ses travailleurs et travailleuses, l'État risque de se mettre en porte-à-faux avec les normes internationales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de miner la réputation du Québec comme société équitable et progressiste.

Liste de références

- Bachand, C.-A., & Demers, S. (2024). Pour une culture critique des données en éducation au Québec. *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, 96, 93–102. <https://doi.org/10.4000/12fst>
- Bouquet, M., Zeballos, D.A., & Boutin, É. (2025). *Travailler en milieu scolaire au Québec en 2023-2024 : mesure relative de la satisfaction du personnel*. Québec, Institut de la statistique du Québec.
- Camirand, H. (2023). *Enquête québécoise sur la santé de la population 2020-2021* [En ligne]. Québec, Institut de la statistique du Québec.
- Carpentier-Roy, M.-C. (1992). *Organisation du travail et santé mentale chez les enseignantes et enseignants du primaire et du secondaire*. Rapport de recherche, CEQ, D-9752.
- Doucet, M.C., & Viviers, S. (dir.) (2016). *Métiers de la relation : Nouvelles logiques et nouvelles épreuves du travail*. Collection Sociologie contemporaine. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Gaudreau, N. (2011). La gestion des problèmes de comportement en classe inclusive : pratiques efficaces. *Éducation et francophonie*, 39(2), 122-144. <https://doi.org/10.7202/1007731ar>
- Harnois, V., & Sirois, G. (2022). Les enseignantes et enseignants non légalement qualifiés au Québec : état des lieux et perspectives de recherche. *Éducation et francophonie*, 50(2). <https://doi.org/10.7202/1097038ar>
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1–17. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>
- Maranda, M.F., Viviers, S., & Deslauriers, J.S. (2014). *Prévenir les problèmes de santé mentale au travail : contribution d'une recherche-action en milieu scolaire*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Maranda, M.F., & Viviers, S. (dir.) (2011). *L'école en souffrance : psychodynamique du travail en milieu scolaire*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Maroy, C. (2021). *L'école québécoise à l'épreuve de la gestion axée sur les résultats : Sociologie de la mise en œuvre d'une politique néo-libérale*. Presses de l'Université Laval.
- Massé, L., Nadeau, M.-F., Verret, C., Gaudreau, N., & Lagacé-Leblanc, J. (2020). Facteurs influençant les attitudes des enseignant·e·s québécois·es envers l'intégration des élèves présentant des difficultés comportementales. *Revue canadienne de l'éducation*, 43(3), 849-876. <https://doi.org/10.7202/1070726>
- Messing, K., Escalona, E. et Seifert, A. M. (1996). *La minute de 120 secondes : analyse du travail des enseignantes à l'école primaire*. CINBIOSE-CEQ.

- Mukamurera, J., Tardif, M., & Borges, C. (2023). Un regard sociohistorique sur les pénuries de personnel enseignant au Québec : les facteurs en jeu. *Revue du Conseil pédagogique interdisciplinaire du Québec*, 12(2), 8-11. <https://doi.org/10.7202/1101205ar>
- Mukamurera, J., Tardif, M., Niyubahwe, A., & Lakhal, S. (2020). L'implantation de programmes d'insertion professionnelle dans l'enseignement : qu'en pensent les enseignants débutants ? *Recherches en éducation*, 42, 81-99. <https://doi.org/10.4000/ree.1473>
- Mukamurera, J., Lakhal, S., & Tardif, M. (2019). L'expérience difficile du travail enseignant et les besoins de soutien chez les enseignants débutants au Québec. *Activités*, 16(1).
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. TALIS, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>
- Pelletier, M., Lahrizi, I., Viviers, S., & Balboa, M. (2025). Implantation d'un dispositif organisationnel visant la prévention des situations de travail à risque du personnel enseignant au sein d'une école primaire au Québec : Processus, retombées et défis. *Organisations et territoires*
- Pelletier, M., Carazo, S., Jauvin, N., Talbot, D., De Serres, G & Vézina, M. (2021). *Étude sur la détresse psychologique des travailleurs de la santé atteints de la Covid-19 au Québec durant la deuxième vague pandémique*. Institut national de santé publique du Québec.
- Pelletier, M., Lafantaisie, M., Nicolakakis, N., Perron, S., Sylvain-Morneau, J., Jauvin, N., Viviers, S., Chevrier, A.A., & Vézina, M. (2025). *Étude menée auprès du personnel scolaire du Québec sur l'état de santé mentale et l'exposition aux risques psychosociaux du travail*. Institut national de santé publique.
- Sirois, G., Dembélé, M., & Semevo, A. (2022). Pénuries d'enseignantes et d'enseignants dans la francophonie canadienne et internationale : un état de la recherche. *Éducation et francophonie*, 50(2). <https://doi.org/10.7202/1097031ar>
- Tissot, F., Vézina, M., & Jauvin, N. (2022). *Les déterminants de la détresse psychologique élevée liée au travail : Résultats de l'enquête québécoise sur la santé de la population 2014-2015*. Institut national de santé publique du Québec, publication 3246.
- Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., Delisle, A., St-Vincent, M., Funes, A., Duguay, P., Vézina, S., & Prud'homme, P. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) : rapport sommaire*. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), & Institut de la statistique du Québec (ISQ).
- Vidal, M., & St-Onge, M. (2020). Vers une gestion individualisée et externalisée de la difficulté scolaire au Québec. *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, (19), 127-150. <https://doi.org/10.4000/cres.5003>

Viviers, S., Lahrizi, I., Pelletier, M., Poisblaud, L., Khennache, N., Dionne, P., Benoit, D., Poirer, E., Yvon, F., Saussez, F., Balboa, M., Chaiguerova, L., Rioux, I., et Pariseau, M.-C. (2023). Projet pilote de recherche-intervention portant sur la santé mentale du personnel enseignant. Rapport final, Québec, 196 p.

Viviers, S., Ruelland, I., Yvon, F., & Lahrizi, I. (dir.) (soumis). *Agir sur l'organisation du travail. Analyses et critiques d'expériences de transformation du travail*. Collection Sociologie contemporaine. PUL.