INSPQ INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC | 25 ANS

Prévenir la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail : un regard sur l'expérience des personnes chargées des activités

RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT JUIN 2024

RAPPORT DE RECHERCHE

Québec

AUTEUR ET AUTRICES

Béatrice Hénault-Arbour, conseillère scientifique
Cynthia Nasr, conseillère scientifique
Dave Poitras, conseiller scientifique spécialisé
Direction du développement des individus et des communautés

SOUS LA COORDINATION DE

Pierre-Henri Minot, chef d'unité scientifique par intérim (jusqu'au 14 avril 2024)
Marie-Lou Bechu, cheffe de secteur
Direction du développement des individus et des communautés

COLLABORATION

Dominique Gagné, conseillère scientifique
Maude Lachapelle, conseillère scientifique
Olivier Arbour, technicien en recherche
Direction du développement des individus et des communautés

RELECTURE

Aurélie Maurice, médecin spécialiste en santé publique et médecine préventive
Patrick Morency, médecin spécialiste en santé publique et médecine préventive
Direction du développement des individus et des communautés

RÉVISION

Nathalie Jauvin, conseillère scientifique spécialisée
Direction de la santé environnementale, au travail et de la toxicologie

Célyne Lalande, professeure
Département de travail social
Université du Québec en Outaouais

Les réviseures ont été conviées à apporter des commentaires sur la version préfinale de ce document et, en conséquence, n'en ont pas révisé ni endossé le contenu final.

L'auteur et les autrices, ainsi que les réviseures ont dûment rempli leurs déclarations d'intérêts et aucune situation à risque de conflits d'intérêts réels, apparents ou potentiels n'a été relevée.

MISE EN PAGE

Marie-Cloé Lépine, agente administrative
Direction du développement des individus et des communautés

REMERCIEMENTS

L'auteur et les autrices tiennent à remercier les organisations et les personnes qui ont généreusement accepté de participer à ce projet de recherche et sans qui le projet n'aurait pas pu être réalisé. En témoignant de leurs expériences, de leurs pratiques et de leurs savoirs, les personnes rencontrées contribuent au développement et déploiement d'activités en matière de violence conjugale ayant une composante de prévention en milieu de travail.

Ce document est disponible intégralement en format électronique (PDF) sur le site Web de l'Institut national de santé publique du Québec au : http://www.inspq.qc.ca.

Les reproductions à des fins d'étude privée ou de recherche sont autorisées en vertu de l'article 29 de la Loi sur le droit d'auteur. Toute autre utilisation doit faire l'objet d'une autorisation du gouvernement du Québec qui détient les droits exclusifs de propriété intellectuelle sur ce document. Cette autorisation peut être obtenue ou en écrivant un courriel à : droits.dauteur.inspq@inspq.qc.ca.

Les données contenues dans le document peuvent être citées, à condition d'en mentionner la source.

Dépôt légal – 3e trimestre 2024
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-550-98379-8 (PDF)

© Gouvernement du Québec (2024)

AVANT-PROPOS

L'Institut national de santé publique du Québec est le centre d'expertise et de référence en matière de santé publique au Québec. Sa mission est de soutenir le ministre de la Santé et des Services sociaux dans sa mission de santé publique. L'Institut a également comme mission, dans la mesure déterminée par le mandat que lui confie le ministre, de soutenir Santé Québec, la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James et les établissements, dans l'exercice de leur mission de santé publique.

La collection *Recherche et développement* rassemble sous une même bannière une variété de productions scientifiques qui apportent de nouvelles connaissances techniques, méthodologiques ou autres, d'intérêt large au corpus de savoirs scientifiques existants.

Le présent projet est réalisé dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023 en réponse à l'action 9 qui vise à « soutenir les initiatives en milieu de travail visant à prévenir et contrer la violence conjugale » (Secrétariat à la condition féminine, 2018).

C'est dans cette perspective que le ministère de la Santé et des Services sociaux a confié le mandat à l'Institut national de santé publique du Québec de produire un rapport de recherche qui porte sur l'expérience des personnes formatrices chargées de développer et de déployer en milieu de travail des activités en matière de violence conjugale ayant une composante de prévention, et ce, dans le but de soutenir ces initiatives.

Ce document s'adresse aux professionnels et gestionnaires gouvernementaux et parapublics concernés par la santé et sécurité du travail ou par la prévention de la violence conjugale.

TABLE DES MATIÈRES

GLOSSAIRE ..... **IV**

MESSAGES CLÉS ..... **V**

SOMMAIRE **1**

1 INTRODUCTION **4**

2 MISE EN CONTEXTE ET CADRE THÉORIQUE **5**

2.1 Définition de la violence conjugale et obligations de l'employeur 5

2.2 Prévalence de la violence conjugale dans le milieu de travail, manifestations et conséquences 6

2.3 Prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail 7

2.3.1 Effets des programmes de prévention de la violence conjugale déployés dans les milieux de travail 7

2.3.2 Prévention de la violence conjugale dans une perspective de santé et sécurité du travail 7

3 OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE **9**

3.1 Objectifs 9

3.2 Méthodologie 9

3.2.1 Choix de la population à l'étude et recrutement des personnes répondantes 9

3.2.2 Instrument de collecte et réalisation des entretiens semi-dirigés 11

3.2.3 Analyse des données 11

3.2.4 Ateliers de travail avec les personnes répondantes 12

3.2.5 Révision par les pairs 12

4 RÉSULTATS **13**

4.1 Portrait des activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale déployées en milieu de travail au Québec 13

4.1.1 Présentation des activités 13

4.1.2 Recrutement des milieux de travail et réception des activités 15

4.2 Observations tirées des entretiens sur les éléments facilitants ou pouvant faire obstacle à la prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail 16

4.2.1 Éléments liés à l'organisation des activités 16

4.2.2 Éléments liés aux savoirs et au savoir-être des personnes chargées des activités ... 19
4.2.3 Élément lié aux types d'activités déployées ... 21
4.2.4 Élément lié au contenu des activités ... 22
5 DISCUSSION ... 24
5.1 Pistes de réflexion ... 24
5.2 Forces et limites ... 27
6 CONCLUSION ... 29
7 RÉFÉRENCES ... 30
ANNEXE 1 MANIFESTATIONS ET CONSÉQUENCES DE LA VIOLENCE CONJUGALE DANS LE MILIEU DE TRAVAIL ... 34
ANNEXE 2 FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT ... 36
ANNEXE 3 GUIDE D'ENTRETIEN ... 41
ANNEXE 4 DOCUMENT D'ATELIER DE TRAVAIL ... 43
ANNEXE 5 TABLEAU RÉSUMÉ DES ÉLÉMENTS FACILITATEURS ET OBSTACLES ... 48

GLOSSAIRE

Activités

« Activités » est un terme englobant, utilisé dans ce rapport, qui réfère aux activités déployées dans le milieu de travail, en matière de violence conjugale et qui ont une composante de prévention. Il peut s'agir de programmes visant à prévenir la violence conjugale avant qu'elle ne survienne, d'ateliers de sensibilisation destinés au personnel ou de formations de personnes-ressources.

Personnes chargées des activités (PECA)

Le terme « personnes chargée des activités » (PECA), utilisé dans ce rapport, réfère à toute personne chargée des activités déployées dans le milieu de travail en matière de violence conjugale ayant une composante de prévention, du développement d'une activité à son déploiement, en passant par les suivis à la suite d'une activité. La personne peut occuper un poste en intervention, en sensibilisation/prévention, en coordination ou en gestion (ou un poste équivalent).

Personnes répondantes

« Personnes répondantes » est utilisé dans ce rapport pour désigner les personnes chargées des activités qui ont été interviewées dans le cadre de ce travail.

Personnes participantes

« Personnes participantes » réfèrent aux personnes ayant participé à tout type d'activités en matière de violence conjugale et qui ont une composante de prévention déployée dans leur milieu de travail. Il s'agit par exemple des employeurs ou de membres du personnel.

Personnes-ressources

Les « personnes-ressources » font partie des personnes participantes, mais elles sont spécifiquement désignées et attitrées sur le lieu de travail pour accueillir les dévoilements des personnes victimes et les accompagner, à la suite des activités de prévention. Les personnes-ressources peuvent aussi accueillir et outiller tout membre du personnel souhaitant soutenir et orienter un ou une collègue qu'il ou elle sait ou croit être victime de violence conjugale.

Prévention de la violence conjugale

La prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail considérée dans ce rapport concerne les activités offertes avant qu'une situation de violence conjugale ne survienne. Ces activités visent à prévenir les comportements violents, la victimisation, les manifestations de violence conjugale en milieu de travail et les conséquences associées à la violence conjugale.

MESSAGES CLÉS

Une variété d'activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale ont été développées au Québec et sont déployées depuis plusieurs années dans les milieux de travail. Afin de brosser un portrait de ces activités, de dégager les éléments pouvant faciliter ou faire obstacle à leur déploiement et d'énoncer des pistes de réflexion pouvant orienter leur développement et leur mise en œuvre, un regard a été porté sur l'expérience des personnes chargées de ces activités.

Vingt et une personnes offrant dans les milieux de travail des activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale ont été rencontrées. Les personnes répondantes proviennent de treize organisations, soit d'une organisation qui vient en aide aux personnes victimes de violence conjugale, d'une organisation syndicale ou d'une organisation spécialisée en droit ou en santé et sécurité du travail.

Les activités, ayant une composante de prévention de la violence conjugale, déployées en milieu de travail visent notamment l'amélioration des connaissances en matière de violence conjugale (p. ex. manifestations, conséquences) et des habiletés quant à l'identification des personnes qui en sont victimes. Ces activités sont offertes dans les milieux de travail qui en font la demande ou qui sont sollicités lors de différentes activités de recrutement (p. ex. courriels, messages diffusés dans les médias sociaux, présentation aux chambres de commerce régionales).

Plusieurs éléments pouvant faciliter leur déploiement dans les milieux de travail ont été mentionnés, comme l'établissement de liens entre les organisations qui déploient les activités et les milieux de travail, l'écoute et l'empathie des personnes chargées des activités et l'adaptation des activités à la réalité du milieu de travail.

Certaines pistes de réflexion entourant les éléments pouvant orienter le développement et la mise en œuvre de ces activités découlent de l'analyse des propos des personnes répondantes. Il ressort notamment de cela que :

- Les liens devraient être renforcés entre les organisations qui déploient les activités et les milieux de travail et la collaboration devrait être favorisée entre les organisations qui viennent en aide aux personnes victimes de violence conjugale et les organisations spécialisées en santé et sécurité du travail.
- Les personnes auteures, leurs collègues et leur employeur devraient être priorisés parmi les personnes ciblées par les activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale.
- L'engagement de toutes et de tous comme témoins actifs et alliés dans la prévention de la violence conjugale doit être favorisé.

SOMMAIRE

Mise en contexte

La violence conjugale est un problème social reconnu depuis de nombreuses années au Québec en raison de son ampleur et des conséquences importantes qu'elle entraîne sur la santé et le bien-être des personnes victimes et de leurs proches et sur la société en général. Son impact dépasse en effet le contexte privé et familial et touche notamment le milieu de travail, et ce, que les partenaires travaillent au même endroit ou non. La violence conjugale peut s'y manifester de diverses manières et entraîner des conséquences dans la sphère professionnelle de la personne victime, de la personne auteure, des collègues de travail et de l'organisation, et ce, que les comportements de violence se manifestent directement sur le lieu de travail ou non. Différentes activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale ont été développées et sont déployées par des organisations au Québec dans différents milieux de travail depuis plusieurs années et certaines ont vu le jour dans la foulée des modifications apportées à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. En effet, depuis le 6 octobre 2021, les employeurs québécois ont désormais l'obligation de « prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence […] conjugale » (p. ex. appels abusifs, harcèlement sur les lieux de travail).

Objectifs

Ce rapport de recherche a pour objectif de : 1) brosser un portrait des activités déployées en milieu de travail au Québec en matière de violence conjugale qui ont une composante de prévention, à partir des expériences des personnes impliquées dans leur développement et déploiement; 2) dégager les éléments facilitants ou pouvant faire obstacle au déploiement de ces activités; et 3) énoncer des pistes de réflexion pouvant orienter le développement et la mise en œuvre de ces activités, à partir des observations tirées des entretiens avec les personnes chargées des activités.

Méthodologie

Ce rapport est le résultat d'une étude qualitative dont les données sont issues d'entretiens individuels semi-dirigés qui ont fait l'objet d'une analyse de contenu thématique. La population à l'étude est constituée de personnes chargées des activités déployées dans le milieu de travail en matière de violence conjugale ayant une composante de prévention, du développement d'une activité à son déploiement, en passant par les suivis à la suite d'une activité. Au total, vingt et une personnes, issues de treize organisations et réparties dans neuf régions du Québec, ont participé à l'étude. Les personnes répondantes proviennent de trois types d'organisation : 1) organisations qui viennent en aide aux personnes victimes de violence conjugale (maisons d'aide et d'hébergement) (n = 16); 2) organisations syndicales (n = 2); et 3) organisations spécialisées en droit ou en santé et sécurité du travail (n = 3). Un atelier de travail adapté de la

technique du groupe nominal a également été organisé pour présenter, entre autres, les pistes de réflexion découlant de l'analyse des entretiens aux personnes répondantes intéressées à y participer.

Résultats

À partir des propos des personnes répondantes, des observations concernant les éléments facilitants ou pouvant faire obstacle au déploiement d'activités en milieu de travail ayant une composante de prévention en matière de violence conjugale ont été faites. Elles sont regroupées en quatre grandes catégories : 1) celles liées à l'organisation des activités telles que l'importance de l'établissement de liens entre les organisations qui déploient les activités et les milieux de travail; 2) celles liées aux savoirs et au savoir-être des personnes chargées des activités, par exemple l'ouverture, la bienveillance, l'empathie et l'écoute; 3) celles liées aux types d'activités déployées, notamment leur adaptabilité aux différentes réalités du travail; et 4) celles liées au contenu des activités telles que l'utilisation d'une approche inclusive.

Discussion

Les résultats de cette recherche permettent d'avancer quelques pistes de réflexion. Premièrement, il ressort des entretiens que les liens déjà établis entre les organisations qui déploient les activités ayant une composante de prévention et les milieux de travail facilitent le recrutement des milieux de travail et le déploiement de ces activités. En effet, ces liens de partenariat favoriseraient les suivis et les contacts après le déploiement des activités de prévention. Ainsi, le fait de favoriser le développement et le maintien de ceux-ci faciliteront le déploiement des activités dans les milieux de travail.

La prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail est à la jonction des domaines de la prévention de la violence conjugale et de la santé et sécurité du travail. Il est donc avantageux que les personnes chargées des activités détiennent une bonne connaissance de ces deux domaines. Or, aucune organisation ne semble posséder à elle seule ces deux types d'expertise au Québec. Ainsi, le partage du savoir et du savoir-être ainsi que la collaboration entre les différentes organisations spécialisées sont nécessaires pour prévenir la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail, autant à l'étape du développement que du déploiement des activités ayant une composante de prévention.

Les programmes de prévention examinés dans ce rapport ciblent principalement les personnes victimes, leurs collègues et leur employeur. Ils comportent peu de contenu s'adressant aux personnes auteures de violence conjugale, à leurs collègues ou à leur employeur. Pour mieux prévenir la violence conjugale, il importe toutefois de considérer la perpétration de la violence conjugale. Plus de contenu abordant la perpétration de la violence conjugale contribuerait ainsi à responsabiliser davantage les personnes auteures de violence par rapport à leurs actions et aux conséquences qui en découlent.

Finalement, la majorité des personnes participantes rejointes par les organisations rencontrées dans le cadre de ce projet s'identifient comme femmes. L'approche par témoins actifs réfère aux activités de prévention qui visent à encourager les individus à intervenir lorsqu'ils sont témoins d'un événement de violence en offrant, par exemple, du soutien aux victimes. Afin de favoriser l'engagement des hommes et des milieux de travail à prédominance masculine, il apparaît primordial de développer et d'utiliser des stratégies qui susciteront, notamment, l'engagement de personnes à titre de témoins actifs dans la prévention de la violence conjugale en milieu de travail.

Forces et limites

Il s'agit du premier projet de recherche examinant les expériences des personnes qui développent et déploient des activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail au Québec. Les personnes rencontrées, chargées des activités déployées dans le milieu de travail en matière de violence conjugale ayant une composante de prévention, sont issues de trois types d'organisations (organisations qui viennent en aide aux personnes victimes de violence conjugale, organisations syndicales et organisations spécialisées en droit ou en santé et sécurité du travail). Cependant, certaines limites méritent d'être soulignées, notamment la non-participation de certaines organisations déployant en milieu de travail des programmes ayant une composante de prévention de la violence conjugale (p. ex. programmes d'aide aux employés de la fonction publique), la représentation inégale de certains secteurs d'activité, la surreprésentation de certains milieux de travail et de possibles biais inhérents à la recherche qualitative.

Conclusion

Les résultats de cette recherche permettent de dégager des éléments facilitants ou pouvant faire obstacle aux développements et déploiements des activités offertes en milieu de travail pour prévenir la violence conjugale. De plus, les résultats permettent d'avancer un ensemble de pistes de réflexion, telles que le renforcement des liens entre les organisations impliquées, la formation des personnes-ressources et l'adoption d'une approche inclusive. Bien que les initiatives de prévention en milieu de travail soient récentes, cette recherche souligne leur pertinence et appelle à de nouvelles recherches pour évaluer leur mise en œuvre et leurs impacts.

1 INTRODUCTION

La violence conjugale est reconnue au Québec comme un problème social majeur, en raison de son ampleur et des conséquences importantes qu'elle entraîne sur la santé et le bien-être des personnes victimes et de leurs proches, ainsi que sur la société en général. Elle s'étend au-delà du contexte privé et familial et peut se manifester de diverses manières sur le lieu de travail ou dans l'accès même au travail. Que les comportements de violence se manifestent directement sur le lieu de travail ou non et que les partenaires travaillent au même endroit ou non, la violence conjugale peut se répercuter dans la sphère professionnelle de la personne victime, de la personne auteure et des collègues, ainsi que sur l'organisation (MacGregor *et al.*, 2021).

Au Québec, diverses activités visant à prévenir la violence conjugale ont été développées dans les dernières années par des organisations sans but lucratif qui viennent en aide aux personnes victimes de violence conjugale[1], des organisations spécialisées en droit[2] ou en santé au travail ainsi que des organisations syndicales[3] et implantées au sein de différents milieux de travail. En plus des activités déjà offertes, certaines ont été développées dans la foulée de modifications apportées à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) afin d'encadrer davantage les obligations de l'employeur en matière de violence conjugale. Ces activités (p. ex. ateliers de sensibilisation destinés au personnel, formations pour des personnes-ressources) visent à outiller les milieux de travail qui souhaiteraient, en plus de répondre à leur obligation légale de protection du travailleur exposé à la violence conjugale sur les lieux de travail, agir de manière à la prévenir plus largement.

Ce rapport se penche sur les expériences des personnes chargées de développer et de déployer dans les milieux de travail des activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale. Tout d'abord, une mise en contexte et le cadre théorique du projet seront présentés (section 2). Les objectifs et la méthodologie seront ensuite exposés (section 3). Dans la section Résultats (section 4), une présentation des activités déployées par les personnes chargées des activités (PECA) précédera la présentation des éléments qui selon les PECA peuvent faciliter ou faire obstacle à leur déploiement. Les pistes de réflexion en découlant seront présentées dans la section Discussion (section 5).

1 À titre d'exemple, le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale a mis sur pied un programme : https://milieuxdetravailallies.com/

2 Éducaloi a notamment développé une formation en ligne : https://educaloi.qc.ca/publications/formation-violence-conjugale-milieux-travail/

3 À titre d'exemple, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec offre un cours : https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/13/2022/06/Programme-%c3%a9ducation.pdf

2 MISE EN CONTEXTE ET CADRE THÉORIQUE

2.1 Définition de la violence conjugale et obligations de l'employeur

Dans la *Politique d'intervention en matière de violence conjugale*, adoptée en 1995, le gouvernement du Québec définit la violence conjugale ainsi :

> « La violence conjugale se caractérise par une série d'actes répétitifs, qui se produisent généralement selon une courbe ascendante. […] La violence conjugale comprend les agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles, ainsi que les actes de domination sur le plan économique. Elle ne résulte pas d'une perte de contrôle, mais constitue, au contraire, un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle. Elle peut être vécue dans une relation maritale, extra-conjugale ou amoureuse, à tous les âges de la vie » (Gouvernement du Québec, 1995).

Il est cependant à noter que la fin d'une relation amoureuse ne met pas nécessairement un terme à la violence conjugale. Celle-ci peut commencer, se poursuivre ou s'aggraver après une séparation (Laforest et Gagné, 2018). De plus, nombre d'études scientifiques soulignent également l'importance de considérer explicitement le contrôle coercitif dans la définition de la violence conjugale afin d'élargir la compréhension du phénomène et d'obtenir une représentation plus précise de ce que vivent la plupart des personnes victimes (Stark, 2014). Le concept de contrôle coercitif fait référence à une forme récurrente de domination exercée par la personne auteure en utilisant des tactiques visant à isoler la personne victime, à la dégrader, à l'exploiter, à la contrôler, à la surveiller, mais aussi à l'effrayer ou à la blesser physiquement. Le contrôle coercitif remplace la capacité d'une personne victime à prendre des décisions indépendantes et reliées à ses besoins par un mode d'autorité non réciproque (domination) et de dépendance non volontaire (subordination) (Stark, 2014).

Au Québec, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) reconnaît la violence conjugale comme un risque psychosocial. De plus, au cours des dernières années, les législations des provinces et territoires canadiens ont été modifiées afin d'inclure, de manière explicite ou implicite, la protection des personnes victimes de violence conjugale au travail (Cox, 2019)[4]. Le 6 octobre 2021, le Québec a légiféré sur la violence

[4] Dans cinq provinces, soit l'Ontario (2009), l'Alberta (2017), le Nouveau-Brunswick (2018), Terre-Neuve-et-Labrador (2019) et le Québec (2021), la législation en matière de santé et de sécurité du travail a été modifiée afin d'inclure explicitement la protection de la violence conjugale. Dans deux autres provinces, le Manitoba (2011) et la Colombie-Britannique (2012), la législation n'inclut pas explicitement la violence conjugale, mais les employeurs ont des obligations en matière de violence au travail, dont la définition inclut la violence conjugale. Les autres provinces et territoires canadiens ont des législations en matière de violence au travail, dont la définition est susceptible d'inclure la violence conjugale (Cox, 2019).

conjugale en milieu de travail en modifiant la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) afin d'obliger les employeurs à « prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel » (Éditeur officiel du Québec, 2022)[5].

2.2 Prévalence de la violence conjugale dans le milieu de travail, manifestations et conséquences

Il existe peu de données québécoises et canadiennes sur la prévalence de la violence conjugale vécue en milieu de travail. Cependant, selon une étude pancanadienne réalisée en 2014 auprès de 8 429 personnes de 15 ans et plus, le tiers de celles-ci (33,6 %) ont déclaré avoir déjà subi de la violence conjugale au cours de leur vie[6]. Parmi ces personnes, plus de la moitié (53,5 %) ont signalé que la violence conjugale se poursuivait au travail ou à proximité du lieu de travail. Les femmes victimes de violence conjugale rapportaient dans une proportion plus grande que les hommes victimes que la violence subie se poursuivait au travail (Wathen *et al.*, 2015)[7].

Plusieurs études se sont intéressées aux manifestations diverses de la violence conjugale dans le milieu de travail de la personne victime, de la personne auteure de violence et de leurs collègues. Par exemple la personne auteure de violence peut exercer du contrôle sur la personne victime en rendant difficile pour cette dernière de trouver un emploi ou de se rendre à son travail. Elle peut aussi commettre directement des actes de violence sur le lieu de travail ou à proximité (p. ex. faire des appels abusifs, envoyer des messages textes ou des courriels abusifs) (Giesbrecht, 2022; MacGregor *et al.*, 2021; Swanberg *et al.*, 2006; Wathen *et al.*, 2015). Les principaux signes décelés chez les personnes auteures de violence incluent l'absence ou le retard, la mauvaise performance, le fait d'être émotionnellement bouleversé et de rester isolé (Bowlus et MacQuarrie, 2022). La violence conjugale peut également poser des enjeux de sécurité pour les collègues de travail des personnes victimes, ces derniers pouvant être dérangés d'une façon ou d'une autre par la personne auteure de violence, allant jusqu'à la menace (Swanberg *et al.*, 2006).

Les conséquences que la violence conjugale peut engendrer en milieu de travail sont également documentées. De la peur, du stress et de la fatigue peuvent être vécus par la personne victime et la personne auteure. Ces personnes risquent également de vivre une perte d'emploi. Une

---

5 Pour en connaître davantage sur les obligations de l'employeur en matière de violence conjugale, vous pouvez consulter le site de la CNESST à l'adresse suivante https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel

6 Plus spécifiquement, 6,5 % des personnes ont déclaré vivre actuellement une situation de violence conjugale, 3,3 % ont déclaré en avoir vécu dans la dernière année et 31,5 % ont déclaré avoir vécu une situation de violence conjugale il y a plus de douze mois.

7 Deux autres études, dont une enquête pilote, réalisées aux États-Unis et en Amérique du Nord rapportent des données similaires quant à la prévalence de la violence conjugale en milieu de travail (Bowlus et MacQuarrie, 2022; Kulkarni et Ross, 2016).

augmentation du stress vécu par leurs collègues et des pertes financières pour l'employeur peuvent être rapportées (Giesbrecht, 2022; MacGregor *et al.*, 2021; Pelletier *et al.*, 2018; Swanberg *et al.*, 2005). Des exemples de manifestations et de conséquences de la violence conjugale dans le milieu de travail pour la personne victime, la personne auteure, les collègues de travail et l'organisation sont présentés à l'annexe 1.

2.3 Prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail

2.3.1 Effets des programmes de prévention de la violence conjugale déployés dans les milieux de travail

Dans le cadre d'un mandat confié par le ministère de la Santé et des Services sociaux à l'Institut national de santé publique du Québec, une synthèse des connaissances a été réalisée, ayant pour objectif de décrire les effets des programmes de prévention déployés en milieu de travail ciblant spécifiquement la violence conjugale qui ont fait l'objet d'une évaluation (Nasr *et al.*, 2023). Cette synthèse a permis de recenser sept études publiées entre 2010 et 2022 ayant pour objectif d'évaluer les effets de cinq programmes de prévention de la violence conjugale déployés en milieu de travail. Quatre principaux constats se dégagent cette synthèse. Tout d'abord, les activités des programmes combinent deux principales méthodes d'intervention : l'acquisition de connaissances et le développement d'habiletés. Deuxièmement, les niveaux de prévention ciblés par les programmes retenus sont essentiellement la prévention secondaire et la prévention tertiaire. Troisièmement, les programmes évalués outillent, entre autres, le personnel et les employeurs pour identifier une victime sur les lieux de travail, connaître les ressources disponibles pour soutenir une victime, savoir réagir adéquatement face à une ou un collègue ou à une employée ou un employé qui dévoile une situation de violence conjugale. Les cinq programmes évalués par les études retenues ne s'adressent pas aux personnes auteures de violence conjugale. Et, quatrièmement, la majorité des programmes ont cherché à modifier les connaissances ou les attitudes des personnes sans nécessairement se pencher sur les facteurs relationnels, communautaires et sociétaux qui influencent les comportements individuels.

2.3.2 Prévention de la violence conjugale dans une perspective de santé et sécurité du travail

La prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail s'inscrit dans un contexte plus large de prévention des risques psychosociaux liés au travail, l'un des champs d'activités du domaine de la santé et sécurité du travail. La prise en compte des risques psychosociaux au travail, c'est-à-dire les sources de stress, incluant la violence, qui peuvent affecter les travailleuses et travailleurs au plan social, psychologique et physique (Cox *et al.*, 2000, cités dans Brun *et al.*, 2009) est émergente (Chénard *et al.*, 2022). Ainsi, le milieu de travail est de plus en plus appelé à contribuer au bien-être de ses employées et employés. C'est dans

cette perspective qu'investir le milieu de travail afin de prévenir la violence conjugale apparaît comme une stratégie pertinente.

La recherche sur la prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail étant émergente, peu d'écrits scientifiques existent sur de telles activités ainsi que sur les obstacles et les éléments facilitant leur implantation. Dans ce contexte, une exploration des éléments facilitants ou pouvant faire obstacle à l'implantation d'activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale dans d'autres types de milieux ou à l'implantation de programmes de prévention en milieu de travail portant sur d'autres thématiques a permis de dégager un certain nombre d'éléments.

Les éléments pouvant potentiellement faciliter ou faire obstacle peuvent être classés en cinq catégories, soit ceux liés : 1) aux caractéristiques du programme de prévention (p. ex. adaptabilité du programme, complexité du programme), 2) au contexte externe (p. ex. politiques externes, pression des pairs), 3) au contexte interne (p. ex. caractéristiques du milieu, politiques internes), 4) aux individus impliqués (p. ex. niveau d'engagement des gestionnaires), et 5) au processus d'implantation du programme (collaboration entre les différentes parties prenantes, planification, etc.) (Damschroder *et al.*, 2009).

Les milieux de travail peuvent mettre en place différentes mesures de prévention et de protection, par exemple, une politique de prévention en matière de violence conjugale, des outils de sensibilisation à la problématique, notamment par de l'affichage, un plan de contrôle des allées et venues, ainsi qu'une politique interdisant aux membres adultes de la famille d'un ou une employé(e) de flâner sur les lieux de travail. Des mesures plus larges, comme des mesures visant à minimiser l'isolement du personnel ou créer un climat de confiance, peuvent contribuer à créer un environnement propice et sécuritaire au dévoilement d'une situation de violence conjugale (Compagnies against gender violence, 2016). Il existe également des mesures plus spécifiques, notamment lorsqu'une situation de violence conjugale se produit. Il peut s'agir de mettre en place une procédure de signalement, un plan de sécurité ou encore de déployer une politique d'orientation vers les ressources externes qui viennent en aide aux personnes victimes de violence conjugale (Cox et Ederer, 2021). Les organisations syndicales peuvent également contribuer aux activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale par différentes mesures visant la protection et la défense des droits des employées et employés victimes. Leurs actions peuvent inclure la négociation de politiques de travail en matière de violence conjugale, l'ajout de clauses visant la protection des personnes victimes dans les conventions collectives, des campagnes de sensibilisation visant l'ensemble de leurs membres et une offre de formations (Wibberley *et al.*, 2018). Finalement, au Québec, des mesures de protection sont prévues à la *Loi sur les normes du travail* pour les personnes victimes de violence conjugale, soit le droit à deux journées d'absence payées et une absence sans salaire d'une durée de 26 semaines (Commission des normes, de l'équité, et de la santé et de la sécurité du travail, 2019).

3 OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

3.1 Objectifs

L'objectif général de ce projet est de documenter l'expérience des personnes chargées de développer et de déployer en milieu de travail des activités en matière de violence conjugale qui ont une composante de prévention, et ce, dans le but de soutenir ces initiatives. Plus spécifiquement, ce projet vise à :

- Brosser un portrait des activités déployées en milieu de travail au Québec en matière de violence conjugale qui ont une composante de prévention, à partir des expériences des personnes impliquées dans leur développement et leur déploiement en les questionnant sur a) les caractéristiques des activités, b) leur implantation et c) leur réception par les milieux de travail.
- Dégager les éléments facilitants ou pouvant faire obstacle au déploiement d'activités en matière de violence conjugale en milieu de travail ayant une composante de prévention à partir des observations tirées des entretiens avec les PECA.
- Énoncer des pistes de réflexion pouvant orienter le développement et la mise en œuvre d'activités en matière de violence conjugale en milieu de travail ayant une composante de prévention, sur la base des observations tirées des entretiens.

3.2 Méthodologie

Ce rapport est le résultat d'une étude qualitative dont les données issues d'entretiens individuels semi-dirigés ont fait l'objet d'une analyse de contenu thématique. Un atelier de travail adapté de la technique du groupe nominal a également été organisé avec les personnes répondantes, notamment pour leur présenter les pistes de réflexion. Le projet de recherche a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche en dépendances, inégalités sociales et santé publique (CÉR-DIS) du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (CCSMTL) (DIS-2023-1635, septembre 2022).

3.2.1 Choix de la population à l'étude et recrutement des personnes répondantes

Les PECA participant au déploiement dans les milieux de travail de différentes activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale sont des actrices privilégiées dans la mise en œuvre de ces activités. Leurs pratiques et leurs savoirs représentent une source d'information unique pouvant permettre de comprendre à la fois comment ces initiatives sont réellement implantées en milieu de travail et comment sont pris en compte les obstacles et les éléments facilitateurs qui font en sorte qu'une activité ayant une composante de prévention soit bien accueillie ou non par les acteurs concernés.

Plus spécifiquement, afin de participer aux entretiens, les personnes répondantes devaient répondre à l'ensemble des critères d'admissibilité suivants : occuper un poste en intervention, en sensibilisation/prévention, en coordination ou en gestion (ou un poste équivalent) dans une organisation qui développe et déploie en milieu de travail des activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale au Québec; occuper ce poste depuis au moins six mois; avoir réalisé au moins un déploiement d'activité dans un milieu de travail; être âgée de 18 ans et plus; s'exprimer en français. Ces PECA font partie d'organisations externes au milieu de travail et apportent une expertise et des connaissances spécifiques sur une thématique, en plus d'accompagner les milieux de travail dans l'implantation de stratégies de prévention, considérant qu'il peut s'agir d'un défi important pour les milieux de travail de construire une expertise à l'interne sans soutien externe (Chung *et al.*, 2012).

Afin de faciliter le recrutement des PECA, une recherche sur l'offre des activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale en milieu de travail au Québec a été réalisée. Cette recherche a permis d'identifier quatre types d'organisations ayant développé et déployé de telles activités, soit 1) des organisations qui viennent en aide aux personnes victimes de violence conjugale (maisons d'aide et d'hébergement), 2) des organisations syndicales, 3) des organisations spécialisées en droit ou en santé et sécurité du travail, et 4) des organisations offrant des programmes d'aide aux employées et employés de la fonction publique. Un premier contact a été établi par courriel avec les organisations. Un document décrivant brièvement le projet et en quoi consisterait la participation des PECA était joint au courriel. Les personnes intéressées étaient ensuite rencontrées afin de répondre à leurs questions et prévoir une date pour l'entretien. Le formulaire d'information et de consentement leur était ensuite transmis (voir annexe 2). Les organisations contactées étaient également appelées à nous transmettre les coordonnées d'organisations qui, à leur connaissance, offraient également de telles activités.

Durant la phase de recrutement, 21 organisations ayant développé et déployé en milieu de travail des activités en matière de violence conjugale qui ont une composante de prévention ont été approchées. Des personnes et des organisations qui auraient pu participer ont aussi été recommandées par d'autres. Au total, 21 personnes ont été rencontrées, issues de 13 organisations[8]. Ces organisations sont classées en trois types : 1) organisations qui viennent en aide aux personnes victimes de violence conjugale (maisons d'aide et d'hébergement) (n = 16); 2) organisations syndicales (n = 2); et 3) organisations spécialisées en droit ou en santé et sécurité du travail (n = 3). Elles proviennent de neuf régions du Québec[9]. Bien que des

[8] La principale raison évoquée par la majorité des 8 organisations qui ont refusé de participer était que l'activité n'avait pas encore été déployée dans des milieux de travail. Une minorité d'organisations n'a pas répondu à notre invitation à participer.

[9] Les neuf régions administratives représentées sont les suivantes : Montréal, Côte-Nord, Montérégie, Capitale-Nationale, Bas-Saint-Laurent, Outaouais, Chaudière-Appalaches, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Saguenay–Lac-Saint-Jean.

organisations offrant des programmes d'aide aux employées et employés de la fonction publique ont été contactées, aucune n'a accepté de participer à cette étude.

3.2.2 Instrument de collecte et réalisation des entretiens semi-dirigés

Un guide d'entretien a été élaboré en prenant appui sur des éléments facilitants ou pouvant faire obstacle à 1) l'implantation d'activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale dans d'autres types de milieux ou 2) à l'implantation de programmes de prévention en milieu de travail, portant sur d'autres thématiques, qui ont été identifiés dans la littérature (voir section 2.3.2). Le guide d'entretien est présenté à l'annexe 3.

Les entretiens ont été réalisés par une des autrices, par l'entremise de la plateforme Teams entre octobre 2022 et janvier 2023. La durée moyenne des entretiens était d'une heure. Les entretiens étaient enregistrés et le contenu des échanges retranscrit par verbatim. L'ensemble des données a été anonymisé dans le présent rapport. La phase de collecte de données s'est conclue lorsqu'arrivée à la saturation de données. Autrement dit, les derniers entretiens réalisés ne faisaient que confirmer et raffiner l'information recueillie lors des entretiens précédents.

3.2.3 Analyse des données

Les données issues des entretiens semi-dirigés ont fait l'objet d'une analyse de contenu thématique avec un codage basé sur les thématiques du guide d'entretien. En adoptant une approche déductive de thématisation mixte laissant place à l'induction, d'autres catégories ont émergé des données empiriques[10] (Fereday et Muir-Cochrane, 2016). Le codage des entretiens a été réalisé avec le logiciel NVivo. Les premiers entretiens ont été codés par les deux autrices à des fins de compréhension mutuelle de la signification des codes. Par la suite, les discussions autour de ces premières codifications en équipe de projet ont permis de valider les codes qui ont émergé et de procéder à une analyse préliminaire du matériel empirique.

L'analyse des propos des personnes répondantes, réalisée par l'autrice principale, a permis de dégager les caractéristiques des activités déployées en milieu de travail au Québec en matière de violence conjugale qui ont une composante de prévention, ainsi que les éléments facilitants ou pouvant faire obstacle au déploiement de ses activités. Seuls les résultats concernant la prévention de la violence conjugale dans le milieu de travail et répondant aux objectifs du rapport ont été retenus. Les pistes de réflexion proposées ont été élaborées à partir de ces observations.

[10] Lors de l'analyse des entretiens, certains thèmes ont émergé (p. ex. « langage inclusif », « pratiques de suivi entre organisations et milieux de travail »), alors que d'autres avaient préalablement été définis (p. ex. « réception des milieux de travail »).

3.2.4 Ateliers de travail avec les personnes répondantes

Un atelier de travail a été organisé avec les personnes répondantes, sur la base de leur disponibilité et de leur intérêt à y participer. L'atelier visait à leur présenter une version préliminaire des résultats dans le but de les peaufiner ou de les nuancer au besoin. L'ensemble des personnes ayant participé aux entretiens ont été contactées et invitées à prendre part à l'atelier qui s'est tenu sur la plateforme Teams au moment où le plus grand nombre de personnes répondantes étaient disponibles. L'atelier, d'une durée de trois heures, a eu lieu avec sept personnes répondantes provenant de quatre régions du Québec et des trois types d'organisations.

Une présentation des éléments facilitant la prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail qui émergent de l'analyse de discours des PECA et des pistes de réflexion qui en découlent a été faite. Les personnes participant à l'atelier étaient par la suite invitées à commenter ces résultats et à inscrire, de manière anonyme dans un document fourni, leurs votes quant à leur degré d'accord ou de désaccord avec les résultats proposés. Le document partagé avec les personnes participants à l'atelier est présenté à l'annexe 4. Toutefois, il faut noter que les résultats et les pistes présentés dans ce document étaient préliminaires, la nomenclature utilisée a évolué depuis. La méthode utilisée dans le cadre de cet atelier de travail est une adaptation de la technique du groupe nominal qui a pour objectif d'arriver à une forme de consensus entre les personnes participantes et les autrices et auteurs quant à la justesse des résultats de la recherche (Lobè et Dagenais, 2017). Cette méthode permet d'offrir un espace aux personnes répondantes afin d'échanger et de débattre sur les résultats préliminaires de la recherche, donnant ainsi l'occasion aux autrices et auteur de les nuancer, les améliorer ou les valider.

3.2.5 Révision par les pairs

En conformité avec le *Cadre de référence sur la révision par les pairs des publications scientifiques de l'Institut national de santé publique du Québec*, une version préfinale du rapport a été soumise à des réviseures externes. En prenant appui sur la grille institutionnelle (Robert et Déry, 2020), les réviseures ont été conviées à valider la pertinence des méthodes utilisées et le caractère approprié des conclusions et des pistes d'action proposées. L'équipe projet a élaboré un tableau indiquant chacun des commentaires reçus, ceux qui ont été retenus ou non, pour quelles raisons ainsi que le traitement qui en a été fait dans la version finale.

4 RÉSULTATS

Les résultats de cette recherche reposent sur l'analyse du discours de personnes participant au déploiement dans les milieux de travail de différentes activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale. Au total, vingt et une personnes issues de treize organisations réparties dans neuf régions du Québec ont participé à l'étude. Les personnes répondantes proviennent de trois types d'organisation. La majorité des personnes répondantes (n = 16) travaillent au sein d'organisations qui viennent en aide aux personnes victimes de violence conjugale (maisons d'aide et d'hébergement), les activités ayant une composante de prévention faisant généralement partie intégrante de leur offre de services, et ce, depuis plusieurs années. Des personnes issues d'organisations syndicales (n = 2) ont également été rencontrées. Celles-ci offrent des activités ayant une composante de prévention aux employées et employés membres de leur syndicat. Finalement, des personnes travaillant dans les organisations spécialisées en droit ou en santé et sécurité du travail (n = 3) offrant aussi des activités dans les milieux de travail ayant une composante de prévention de la violence conjugale complètent l'échantillon.

4.1 Portrait des activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale déployées en milieu de travail au Québec

4.1.1 Présentation des activités

Historique des activités

Bien que certaines des activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale déployées par les personnes répondantes ont été développées à la suite de l'entrée en vigueur de l'obligation légale (p. ex. activités offertes par les organisations spécialisées en droit ou en santé et sécurité du travail), la majorité avait été développée avant la modification de la loi. En effet, plusieurs maisons d'aide et d'hébergement avaient déjà identifié les milieux de travail comme étant des milieux propices pour y faire de la prévention, et ce, depuis plusieurs années. Certaines d'entre elles avaient déjà un programme structuré de prévention offert au milieu de travail alors que d'autres offraient des activités ayant une composante de prévention selon les demandes et les besoins des milieux de travail.

Objectifs des activités

Selon les propos des personnes répondantes, il semble que les objectifs des activités ayant une composante de prévention soient similaires entre eux. Ils visent généralement à améliorer les connaissances et les habiletés des personnes participantes dans le but de mieux reconnaître la violence conjugale, ses manifestations et ses conséquences, d'identifier les personnes qui en sont victimes, de réagir adéquatement lorsqu'ils identifient ces personnes, de les diriger vers des

ressources et des organismes communautaires adéquats et de connaître les conséquences de la violence conjugale sur le milieu de travail.

Types, durée et caractéristiques des activités

Les types d'activités ayant une composante de prévention sont variés[11]. Il peut s'agir par exemple de programmes visant à prévenir la violence conjugale avant qu'elle ne survienne, d'ateliers de sensibilisation ou aussi de formations de personnes-ressources. Selon les propos des personnes répondantes, les ateliers de sensibilisation sont les activités les plus largement déployées. Elles portent principalement sur la violence conjugale subie et s'adressent aux organisations syndicales ou à l'ensemble du personnel, soit aux employées et employés, aux gestionnaires et aux ressources humaines. En outre, la formation de personnes-ressources au sein des milieux de travail peut également être incluse parmi les activités ayant une composante de prévention. En plus d'être outillées pour recevoir le dévoilement ou soutenir les personnes victimes, elles sont formées pour faire de la sensibilisation, par exemple par de l'affichage.

Selon les propos des personnes répondantes, plusieurs méthodes d'intervention sont utilisées pour favoriser l'acquisition de connaissances et le développement d'habiletés des personnes participantes aux activités. Durant les ateliers de sensibilisation, la majorité des personnes répondantes soulignent l'intérêt d'alterner entre du contenu qui cherche à susciter l'empathie chez les personnes participantes, comme des témoignages et des exemples concrets de manifestations de violence conjugale, et du contenu lié à des statistiques et des études scientifiques sur le sujet. De plus, les personnes répondantes ont mentionné qu'il y a toujours une partie d'une activité qui s'adresse aux collègues et à l'employeur des personnes auteures de violence conjugale. Cependant, certaines personnes répondantes notent un manque d'informations par rapport à cet aspect de la problématique. Une liste des ressources disponibles pour les personnes qui commettent des gestes de violence conjugale est également fournie, mais ces ressources sont limitées. En outre, plusieurs personnes répondantes notent l'importance de laisser un espace aux personnes participantes pour leur permettre de partager leurs expériences, car ces dernières peuvent ressentir le besoin d'exprimer leur vécu ou le vécu d'une personne de leur entourage concernant une situation de violence conjugale. La courte durée des activités ayant une composante de prévention est toutefois un enjeu soulevé concernant les temps de partage, surtout lorsqu'il s'agit de groupes nombreux.

Les activités peuvent être offertes en ligne ou en personne, en asynchrone ou en synchrone et avec une durée allant de 45 minutes pour les ateliers de sensibilisation à trois jours pour une formation de personnes-ressources. Dans certains milieux de travail, les activités sont de l'ordre d'une seule activité de sensibilisation, alors que d'autres choisissent de déployer une variété

[11] Trois grands types d'activités déployés en milieu de travail ressortent de l'analyse des entretiens. Cependant les informations recueillies ne permettent pas d'expliquer clairement les distinctions ou les similarités entre ces différents types d'activités.

d'activités parmi celles offertes par les organisations. Une minorité d'activités ayant une composante de prévention sont des formations en ligne, en asynchrone, dont les contenus n'ont pas été adaptés aux particularités des différents types de personnes participantes ou à leur secteur d'activité. La majorité des personnes répondantes affirment préférer offrir des activités en présentiel, bien que les activités en virtuel aient comme avantage d'en faciliter l'accessibilité.

La participation aux activités peut être obligatoire ou volontaire, selon les exigences des milieux de travail. La grande majorité des personnes répondantes ont mentionné que leurs activités sont gratuites. Elles ont également mentionné qu'elles sont souvent appelées à présenter des ateliers de sensibilisation lors d'occasions variées, selon les demandes des milieux de travail, par exemple lors de colloques ou à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.

4.1.2 Recrutement des milieux de travail et réception des activités

Les personnes répondantes ont des expériences variées par rapport au recrutement des milieux de travail. Certaines n'ont pas eu à faire de recrutement, les milieux de travail les sollicitant par eux-mêmes. D'autres ont déployé d'importants efforts, allant de la sollicitation directe (p. ex. courriels, appels, lettres), à la publicisation dans les médias (p. ex. télé, radio, réseaux sociaux) en passant par des activités promotionnelles lors d'événements publics (p. ex. présentation aux chambres de commerce régionales, kiosques lors de journées thématiques).

D'après les personnes répondantes, les organisations publiques et parapubliques, syndiquées ou de grandes tailles sont davantage rejointes par les activités ayant une composante de prévention que les organisations privées, non syndiquées ou de petite taille. Une personne répondante émet l'hypothèse que certains secteurs d'activités, notamment les secteurs d'activité de la construction et de la fabrication, consacrent davantage leurs efforts de prévention en santé et sécurité du travail aux risques sur la santé physique plutôt qu'aux risques psychosociaux. Selon les personnes répondantes, la majorité des personnes qui participent aux activités ayant une composante de prévention sont des femmes. Plusieurs hypothèses sont évoquées par les personnes répondantes pour expliquer ce phénomène : soit les secteurs d'activité rejoints sont à prédominance féminine (p. ex. le secteur de la santé et des services sociaux), soit les activités ayant une composante de prévention rejoignent davantage comme public cible les ressources humaines, qui sont en l'occurrence un corps de métier à prédominance féminine, soit la majorité des personnes qui se portent volontaires pour prendre part aux activités sont des femmes. Les personnes répondantes mentionnent que la réception des personnes participant aux activités ayant une composante de prévention est en majorité positive.

4.2 Observations tirées des entretiens sur les éléments facilitants ou pouvant faire obstacle à la prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail

Les observations concernant les éléments facilitants ou pouvant faire obstacle au déploiement d'activités en milieu de travail ayant une composante de prévention en matière de violence conjugale découlent des propos des PECA. Elles sont regroupées en quatre grandes catégories, soit les observations liées 1) à l'organisation des activités; 2) aux savoirs et au savoir-être des PECA; 3) aux types d'activités déployées; et 4) au contenu des activités. L'annexe 5 présente un tableau qui résume les éléments facilitateurs et les obstacles.

4.2.1 Éléments liés à l'organisation des activités

Observation n° 1 : L'établissement de liens entre les organisations qui déploient les activités et les milieux de travail facilite leur recrutement

Plusieurs éléments facilitants ou pouvant faire obstacle au recrutement des milieux de travail sont soulevés par les personnes répondantes. Premièrement, selon elles, les liens entre leur organisation et les milieux de travail de leur secteur géographique facilitent le recrutement de ceux-ci pour le déploiement des activités ayant une composante de prévention. En effet, plusieurs personnes répondantes mentionnent qu'un élément facilitant le recrutement des milieux de travail se résume aux liens déjà créés avec les entreprises, le fait d'être connu dans la communauté et de connaître des personnes-clés au sein des milieux de travail. La notoriété des organisations qui déploient les activités ayant une composante de prévention peut également influencer le recrutement, notamment si les milieux de travail connaissent déjà les organisations en question. Selon certaines personnes répondantes, la certification des milieux de travail par l'organisation qui déploie l'activité et l'attestation des formations auprès d'associations professionnelles (p. ex. Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec) semble être un élément pouvant contribuer au recrutement.

De plus, selon les personnes répondantes, bien que les milieux de travail ne soient pas tous au courant de leur nouvelle obligation légale en matière de violence conjugale et qu'ils n'ont pas d'obligation en matière de prévention de la violence conjugale, la modernisation de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* a tout de même aidé au recrutement. Plusieurs personnes répondantes mentionnent qu'au-delà de l'obligation légale, l'attention médiatique envers la violence conjugale et plus particulièrement envers les homicides conjugaux a contribué à sensibiliser la population, incluant les employeurs, face à la problématique. De même, certaines personnes répondantes rapportent le fait qu'une situation de violence conjugale survenue en milieu de travail peut faciliter le recrutement de ce milieu de travail, ce dernier étant motivé à recevoir du soutien en ce sens.

Finalement, plusieurs personnes répondantes rapportent qu'une personne gestionnaire qui a la cause de la violence conjugale à cœur peut faciliter le recrutement du milieu de travail et le déploiement des activités ayant une composante de prévention, puisque le message est porté par une personne-clé au sein de l'organisation.

Parmi les obstacles au recrutement, des contraintes de temps, une méconnaissance de la nouvelle obligation légale, la pénurie de main-d'œuvre rendant plus complexe la libération du personnel pour leur permettre de participer à des activités de prévention, une méconnaissance de l'importance de sensibiliser son milieu de travail à la violence conjugale et une réticence à s'immiscer dans la vie privée des employées et employés sont évoquées par les personnes répondantes. Selon certaines personnes répondantes, il semble plus facile de déployer des activités dans les grandes organisations que dans les petites organisations, entre autres parce qu'elles ont plus de ressources dédiées à la santé et sécurité du travail, à travers notamment un comité santé et sécurité du travail d'une plus grande taille. Cependant, une personne répondante souligne qu'il est parfois plus facile de mettre en place des mesures dans les petites organisations en raison de la flexibilité des structures et des liens créés entre le personnel et l'employeur, contrairement aux grandes organisations.

De surcroît, les mythes et les préjugés à l'égard de la violence conjugale sont d'importants éléments entravant le recrutement des milieux de travail. Pour faire face aux obstacles liés au recrutement, des personnes répondantes expliquent aux employeurs les conséquences sur leur milieu de travail de la violence conjugale :

> « Des fois faut parler le langage économique, puis la vérité, c'est que la violence conjugale, ça vous coûte de l'argent [...] C'est des arrêts de travail, c'est parfois des accidents de travail également, donc la personne qui est moins concentrée, la personne qui est plus en retard et qui va moins bien porter ses dossiers. Donc vous voulez sauver de l'argent, vous voulez sauver du temps, mais vous en perdez déjà avec les conséquences de la violence. Donc en aidant les personnes victimes, vous n'êtes pas en train de perdre quoi que ce soit. J'aime pas vraiment ça comme argument, mais j'y ai quand même recours lorsque c'est nécessaire. Au final, l'important c'est que les personnes aient du soutien ». (Personne répondante 19)

Certaines personnes répondantes mentionnent que le recrutement fait partie intégrante des activités de prévention à l'égard de la violence conjugale, car il contribue aux efforts de sensibilisation à l'égard de la problématique. Il s'agit en effet d'une occasion, pour les personnes répondantes, de dialoguer avec les milieux de travail afin de les sensibiliser à la problématique de la violence conjugale, porter à leur connaissance leur nouvelle obligation légale, démystifier certains mythes et préjugés et souligner l'importance de leur rôle dans la prévention.

Observation n° 2 : La sensibilité et l'ouverture quant à la problématique de violence conjugale facilitent la réception dans les milieux de travail des activités ayant une composante de prévention

Plusieurs personnes répondantes remarquent que les participantes et participants aux activités ayant une composante de prévention sont déjà sensibilisés et ouverts sur la question de la violence conjugale, ce qui favorise la réception.

Selon les personnes répondantes, les mythes et les préjugés à l'égard de la violence conjugale peuvent cependant rester tenaces dans la population, ce qui peut nuire au déploiement en milieu de travail des activités visant à la prévenir. Une personne répondante évoque notamment la difficulté d'offrir des activités portant sur la sensibilisation à la violence conjugale dans un milieu de travail dans lequel il y a de la violence (p. ex. attitudes discriminatoires, propos sexistes ou racistes) et, de surcroît, où celle-ci est banalisée. Cependant, les mythes et préjugés à l'égard de la violence conjugale peuvent venir d'une méconnaissance de la problématique. Une personne répondante indique que les ateliers de sensibilisation permettent de favoriser un sentiment de reprise de pouvoir des personnes participantes, comparativement au sentiment d'impuissance que la violence amène :

> « C'est tellement valorisant de savoir qu'il y'a des gens-là qui ont l'impression d'avoir du pouvoir maintenant là, comparativement au sentiment d'impuissance que la violence amène ordinairement. Un pouvoir d'agir, un pouvoir de faire changer les choses, un pouvoir de s'allier à une cause ». (Personne répondante 10)

Observation n° 3 : La gratuité des activités facilite leur déploiement dans les milieux de travail, mais pose des enjeux quant à leur financement et leur pérennisation

La grande majorité des personnes répondantes ont mentionné que leurs activités sont gratuites. D'après plusieurs personnes répondantes, la gratuité des activités facilite le déploiement, mais pose des enjeux quant au financement et à la pérennisation des activités. À l'exception des activités déployées par les organisations syndicales, les activités sont déployées par des organismes sans but lucratif (OSBL) et ont été mises sur pied grâce à des subventions qui ne seront pas renouvelées. Ainsi, plusieurs organisations, selon les personnes répondantes, sont mitigées sur la question de la tarification des activités de prévention. Certaines personnes répondantes qui reçoivent beaucoup de demandes des milieux de travail affirment que le coût des services reste modeste et que les milieux de travail de grande taille ont des budgets liés à la prévention des enjeux de santé et sécurité du travail. Cependant, les personnes répondantes qui reçoivent peu de demandes des milieux de travail et qui doivent plutôt les approcher pour les recruter affirment que la tarification des activités constituerait un obstacle supplémentaire. Pour les maisons d'aide et d'hébergement, l'intervention d'urgence auprès des victimes de violence conjugale demeure leur mission première.

4.2.2 Éléments liés aux savoirs et au savoir-être des personnes chargées des activités

Observation n° 4 : L'expérience en intervention auprès de personnes victimes de violence conjugale chez les PECA est un atout important pour le développement et le déploiement des activités ayant une composante de prévention

Selon les personnes répondantes ayant travaillé ou travaillant en intervention auprès de personnes victimes de violence conjugale – principalement en maison d'aide et d'hébergement –, détenir de l'expérience en intervention auprès de personnes victimes de violence conjugale est bénéfique pour plusieurs raisons. Elle permet aux PECA d'avoir une bonne connaissance de la problématique de la violence conjugale et ainsi pouvoir donner des exemples concrets issus de leur pratique, comme l'explique une personne répondante travaillant en maison d'aide et d'hébergement :

> « Pour les questions précises au niveau du senti de la femme […] au niveau de la réaction de la femme aussi, les peurs qu'une femme victime de violence peut porter. […] On va donner des exemples de situations ou d'exemples de sortes de violences qu'on va observer, puis ça, c'est super intéressant. Là ça, ils aiment ça, les employeurs [et] les personnes qui travaillent […] aux ressources humaines. Bien souvent, il[s] aime [nt] ça quand on donne […] des exemples comme précis de comportements de femmes victimisées. Mais à ce moment-là, ça aide vraiment plus à pouvoir intervenir puis supporter ». (Personne répondante 14)

Cette expérience permet aussi d'accueillir adéquatement les réactions émotionnelles – notamment des dévoilements de situations de violence conjugale – des personnes participantes, réactions se produisant régulièrement, car cette problématique touche, de près ou de loin, plusieurs personnes participant aux activités de prévention. Certaines personnes répondantes rapportent également que l'expérience en intervention auprès de personnes victimes de violence conjugale aide à démystifier les différents services offerts par les maisons d'aide et d'hébergement.

Une personne répondante ne travaillant pas dans une organisation offrant de l'aide aux personnes victimes de violence conjugale évoque les difficultés concernant le contenu des activités ayant une composante de prévention en matière de violence conjugale. Ce manque de connaissances, comme elle le rapporte, ne lui permet pas de fournir d'exemples concrets en milieu de travail de manifestations de violence conjugale et de conséquences chez des personnes victimes. Certaines PECA n'ayant pas d'expérience en intervention auprès de personnes victimes de violence conjugale ont mentionné collaborer avec des organisations qui viennent en aide aux personnes victimes de violence conjugale lors du développement et du déploiement d'activités ayant une composante de prévention et que cela constitue un élément facilitateur pour les organisations dont la mission initiale ne porte pas sur cette problématique.

Observation n° 5 : Une bonne connaissance des PECA du domaine de la santé et sécurité du travail facilite le développement et le déploiement des activités ayant une composante de prévention

Selon les personnes répondantes, une bonne connaissance du domaine de la santé et sécurité du travail permet de comprendre le rôle du milieu de travail dans la prévention de la violence conjugale. Selon certaines d'entre elles, afin de faciliter le développement et le déploiement des activités ayant une composante de prévention, les PECA devraient bien comprendre la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et en quoi consiste la démarche de santé et sécurité du travail pour être en mesure d'expliquer aux employeurs quelles sont leurs obligations. Les PECA pourraient ainsi conseiller sur ce qui peut être mis en place comme mesures de prévention dans le milieu de travail, expliquer les rôles, les responsabilités, les droits et les devoirs de chaque partie (employée et employé, employeur, syndicat, ressources humaines, comité de santé et de sécurité, etc.) afin que ces dernières soient au courant des rôles de chacun.

Au contraire, le manque de connaissances en santé et sécurité du travail peut poser des défis. Une personne répondante mentionne à ce sujet :

> « C'est un jargon qu'elles [les PECA détenant une expérience auprès des personnes victimes de violence conjugale, mais pas en santé et sécurité du travail] connaissent moins, notamment par rapport à tout le volet […] sur le milieu de travail donc, avec la modification de la politique de travail, les mesures d'accommodement, etc. C'est un jargon qui leur fait, je pense, un petit peu peur versus la première partie, où elles ont vraiment l'habitude de parler de violence conjugale. […] Des questions sur l'obligation légale par exemple, ça, c'est des choses où elles se sentent démunies parce qu'elles savent pas trop ce que ça implique ». (Personne répondante 2)

Observation n° 6 : L'ouverture, la bienveillance, l'empathie et l'écoute des PECA favorisent l'engagement des personnes participantes aux activités ayant une composante de prévention

Selon les personnes répondantes, certaines habiletés liées au savoir-être, telles que l'ouverture, la bienveillance, l'empathie et l'écoute sont essentielles pour le déploiement des activités ayant une composante de prévention. Ces habiletés, d'après elles, permettent de créer une communication ouverte et bienveillante, un lien de confiance avec les personnes participantes et un espace sécuritaire où ces dernières peuvent parler de leur vécu, de leurs expériences et de leurs préjugés à l'égard de la violence conjugale, ce qui permet de les déconstruire :

> « Comme j'ai été intervenante pendant plusieurs années aussi, même si les gens ont des préjugés, je vais pas me fermer, puis je vais pas me bloquer face à eux, je vais avoir la même ouverture face à eux, donc je pense que ça permet de créer le lien de confiance aussi puis ce que je me rends compte, c'est que les gens sont à l'aise à partager leurs préjugés. Donc s'ils sont à l'aise à partager leurs préjugés, c'est parce […] qu'on a créé un environnement sécuritaire pour les gens. Puis même s'il y a des

> préjugés qui se sont dits, ça a été bien accueilli, on les remercie de nous partager leur opinion, on revient sur ce qu'ils disent aussi, donc je pense que ça facilite beaucoup les échanges aussi. » (Personne répondante 3)

Selon une personne répondante n'ayant pas d'expérience en intervention en matière de violence conjugale, l'aspect émotionnel lié à cette problématique, qui se distingue des thématiques traditionnellement couvertes en santé et sécurité du travail, peut poser des défis aux PECA. Elle évoque notamment la difficulté de réagir adéquatement lorsqu'une personne participant à une activité ayant une composante de prévention a des propos empreints de préjugés à l'égard des personnes victimes de violence conjugale. À ce sujet, une autre personne répondante partage l'importance, mais aussi parfois la difficulté, de faire preuve d'empathie et de patience face à ces préjugés à l'égard de la violence conjugale :

> « Ça prend une empathie même pour comprendre ce que l'on trouve confrontant, une capacité aussi à répondre aux mêmes questions qui sont souvent des questions justement qui peuvent nous faire réagir puisque je te dirais que dans 95 % des présentations qu'on fait la question qui revient toujours, c'est "Oui, mais les hommes", et tu sais, on fait toujours une petite mise au point au début des présentations pour dire que l'on reconnaît que les hommes peuvent être victimes. […] Je me fais poser cette question-là des douzaines de fois. Je vais encore me la faire poser des douzaines de fois, puis il faut que je réponde avec la même patience, la même empathie que la première fois ». (Personne répondante 19)

4.2.3 Élément lié aux types d'activités déployées

Observation n° 7 : Une activité ayant une composante de prévention clé en main, structurée et adaptée aux différents milieux de travail est plus facile à déployer

Plusieurs personnes répondantes mentionnent le fait qu'une activité de prévention soit clé en main, structurée et pouvant être adaptée aux différentes réalités du travail, est un élément facilitant le déploiement des activités de prévention. Selon la majorité des personnes répondantes, le processus de déploiement des activités ayant une composante de prévention dans les milieux de travail est facilité par des discussions faites en amont entre les personnes concernées à l'interne du milieu de travail (employeurs, employés, ressources humaines, etc.) et les organisations qui déploient ces activités, afin de cerner les attentes et les besoins du milieu de travail, et leur expliquer les objectifs, les modalités et les types d'activités. La majorité des personnes répondantes rapportent une adaptation du contenu des ateliers de sensibilisation aux particularités de chaque milieu de travail investi. Effectivement, les personnes répondantes ont, pour la plupart, développé un atelier de sensibilisation dont certaines parties peuvent être adaptées selon les types des personnes participantes, les secteurs d'activité et les demandes spécifiques du milieu de travail.

Une minorité de personnes répondantes évoquent que leurs activités ne sont pas adaptées selon les milieux de travail ou les personnes participantes. Par exemple, certaines activités consistent en des modules de formations en ligne et asynchrones. Ce type d'activités offre des informations de base, non adaptées aux différentes réalités des milieux de travail, mais a comme avantage d'être disponible en tout temps, ce qui en facilite l'accessibilité.

4.2.4 Élément lié au contenu des activités

Observation n° 8 : Une approche inclusive dans les activités peut favoriser l'engagement de toutes les personnes impliquées et éviter la stigmatisation

Comme le notent certaines personnes répondantes, adopter une approche inclusive dans le contenu des activités de prévention comporte plusieurs avantages, comme le fait de favoriser l'engagement de toutes et tous et d'éviter la stigmatisation. Ainsi, selon leurs propos, l'adoption d'une approche inclusive, notamment par l'utilisation d'un langage inclusif, permet la reconnaissance de la violence conjugale entre les partenaires de la diversité sexuelle et de genre. D'après certaines personnes répondantes, le langage inclusif permet aussi de calmer les réticences que peuvent avoir certaines personnes participantes liées à des préjugés tenaces à l'égard de la violence conjugale. Une personne répondante donne un exemple d'adaptation du vocabulaire, soit l'utilisation de « la personne dominante » plutôt que « l'homme violent ». Toutefois, l'utilisation d'un langage inclusif et non genré ne faisait pas l'unanimité parmi les personnes répondantes, une minorité d'entre elles préféraient utiliser un langage genré pour refléter que la majorité des situations de violence conjugale sont vécues par une femme et que la personne qui en est généralement l'auteur est un homme.

Plusieurs personnes répondantes mentionnent l'importance de « mettre la table » en début de rencontre afin de déconstruire certains mythes et préjugés et d'avoir une approche inclusive :

> « Quand que je commence la formation, je fais mes *TW* [mises en garde]. Avant de commencer ma formation, je vais vraiment dire que dans tous mes exemples, les femmes, c'est les victimes, les hommes, c'est les agresseurs, mais ce n'est pas tous les hommes qui sont des agresseurs, ce sont les agresseurs qui agressent, donc moi j'essaie de mettre la table vraiment beaucoup. Je me présente en disant "Moi je m'appelle [nom de la personne répondante] quand vous vous adressez à moi, vous pouvez utiliser le pronom elle." […] Moi je trouve que c'est super important de vraiment mettre la table là-dessus parce que ça l'empêche le fait de se lever puis d'être fâché ou de sentir qu'elle parle pas de nous ». (Personne répondante 16)

Parfois, l'utilisation d'une approche inclusive constitue une stratégie mise en place pour susciter l'engagement des milieux de travail à prédominance masculine dans la mise en place d'activités de prévention. Par exemple, une personne répondante raconte que des réticences peuvent survenir dans l'utilisation d'un vocabulaire genré, par exemple « femmes victimes ». À ce moment, elle parle plutôt de « personnes victimes » pour calmer les réticences, bien qu'elle

sache que la majorité des personnes victimes qui utiliseront les mesures déployées sont des femmes. Selon cette même personne répondante, en adoptant une approche inclusive, les mesures mises en place dans les milieux de travail peuvent aussi répondre aux personnes ayant des comportements violents. Par exemple, le libellé « activités pour les personnes dans des situations de violence » permet d'inclure autant les personnes victimes que les personnes ayant des comportements violents.

5 DISCUSSION

5.1 Pistes de réflexion

À partir de l'analyse des propos des personnes répondantes et des discussions des résultats préliminaires en atelier de travail par la technique du groupe nominal, des pistes de réflexion entourant les éléments abordés sont proposées afin d'améliorer la prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail.

Le développement et le maintien des liens entre les organisations qui déploient les activités et les milieux de travail

Il ressort des entretiens que les liens déjà établis entre les organisations qui déploient les activités ayant une composante de prévention et les milieux de travail facilitent le recrutement et le déploiement des activités par ces organisations, en plus de faciliter la prise en charge des personnes victimes. En effet, ces liens de partenariat favoriseraient les suivis et les contacts après le déploiement des activités de prévention. L'importance de ces liens de partenariat est mentionnée par la majorité des personnes répondantes. Il semble que les liens entre les organisations locales et régionales qui déploient les activités soient plus facilement développés et maintenus avec les milieux de travail régionaux et locaux. Le recrutement est facilité lorsque les personnes issues des organisations ont une connaissance de leur communauté. Ainsi, le fait de favoriser le développement et le maintien des liens entre les organisations facilite le déploiement des activités ayant une composante de prévention dans les milieux de travail.

La collaboration entre les organisations qui viennent en aide aux personnes victimes de violence conjugale et les organisations spécialisées en santé et sécurité du travail

Les entretiens mettent en lumière l'importance de l'expérience en intervention auprès de personnes victimes de violence conjugale, d'une bonne connaissance du domaine de la santé et sécurité du travail ainsi que des habiletés liées au savoir-être, pour être en mesure de développer et de déployer des activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail. Ce type d'activités est à la jonction des domaines de la prévention de la violence conjugale et de la santé et sécurité du travail. Il est donc avantageux que les PECA détiennent une bonne connaissance de ces deux domaines. Or, à notre connaissance, au Québec, aucune organisation ne possède à elle seule ces deux types d'expertise. Les activités ayant une composante de prévention doivent permettre de « cadrer le traitement de la violence conjugale comme un risque pour la SST [santé et sécurité du travail], de façon à favoriser une prise en charge effective » (Cox et Ederer, 2021, p. 25), ce qui peut poser un défi pour les PECA ayant principalement de l'expérience auprès de personnes victimes de violence conjugale et qui ne connaissent pas d'emblée les structures de santé et sécurité du travail. La maîtrise de ce domaine pourrait donc être bénéfique à leur intervention.

Ailleurs au Canada où la législation est entrée en vigueur depuis davantage d'années, une étude relate le manque de collaboration entre les maisons d'aide et d'hébergement et les organismes provinciaux responsables de la santé et sécurité du travail (l'équivalent de la CNESST) (Cox et Ederer, 2021). Malgré le rôle essentiel des maisons d'aide et d'hébergement dans le déploiement des activités de prévention, le manque de ressources de ces organismes est souligné, un constat se reflétant également dans nos entretiens. Selon cette même étude, il semble qu'il y ait peu de contact entre les organisations qui viennent en aide aux personnes victimes de violence conjugale et les organismes provinciaux responsables de la santé et sécurité du travail, et qu'un rôle plus accru de ces derniers soit souhaité de la part des premiers. Cependant, un doute est soulevé par les personnes répondantes de cette même étude quant à l'expertise des organismes provinciaux responsables de la santé et sécurité du travail en matière de violence conjugale. Dans le domaine de la santé et sécurité du travail, l'utilisation de ressources externes spécialisées dans la thématique ciblée, dans ce cas-ci en prévention de la violence conjugale, semble être un élément facilitant l'appropriation des démarches préventives au travail (Biron *et al.*, 2016). Ailleurs au Canada et en Europe, les mêmes constats sont faits quant au rôle essentiel des maisons d'aide et d'hébergement dans le déploiement des activités de prévention en milieu travail et dans l'action en partenariat avec les différentes parties prenantes impliquées (Compagnies against gender violence, 2016; Cox et Ederer, 2021).

La mise en place de mesures de prévention concrètes, variées, pérennes et adaptées

Des auteurs soulignent que l'implantation d'une combinaison d'interventions variées mobilisant différentes méthodes est l'un des principes en matière de prévention qui tend à produire des effets pouvant se maintenir dans le temps (Nation *et al.*, 2003). La mise en place de mesures de prévention variées permet aussi une plus grande flexibilité pour mieux répondre aux besoins des personnes victimes. En effet, la réponse des milieux de travail doit être guidée par les principes d'*empowerment* et de respect des choix et être adaptée aux besoins spécifiques de la personne victime afin qu'elle puisse déterminer par elle-même le type de soutien qu'elle désire recevoir de la part de son employeur (Kulkarni et Ross, 2016). En mettant en place une variété de mesures, les milieux de travail peuvent aussi démontrer leur volonté de soutenir les personnes victimes en indiquant clairement que ces dernières ne peuvent pas être pénalisées pour avoir obtenu du soutien, tout en expliquant la marche à suivre pour obtenir du soutien (Katula, 2012). Finalement, la variété de mesures mises en place permet de situer le milieu de travail comme étant une organisation dont la culture d'entreprise promeut la sécurité et le soutien des employées et employés victimes (Kulkarni et Ross, 2016).

La formation des personnes-ressources

Les entretiens mettent en lumière l'importance de la formation de personnes-ressources au sein des milieux de travail. Les personnes-ressources doivent faire preuve d'empathie, être attentives aux signes précurseurs, respecter la vie privée et la confidentialité, faire preuve de discrétion et d'écoute, avoir de bonnes connaissances en matière de violence conjugale, de droits des

personnes victimes et des mesures de soutien pouvant être mises en place par l'employeur et savoir orienter vers les ressources appropriées (Compagnies against gender violence, 2016). La présence d'une personne-ressource sur le lieu de travail à qui les personnes peuvent se référer fait partie des éléments facilitant la mise en place des démarches préventives dans un milieu de travail (Biron *et al.*, 2016).

Les personnes ciblées par les activités ayant une composante de prévention

Les entretiens soulignent l'importance de généraliser et bonifier les volets existants des activités pour cibler l'ensemble des travailleurs incluant les personnes ayant des comportements violents, leurs collègues et leur employeur. Les activités, ayant une composante de prévention, mises en place par les personnes répondantes ciblent les personnes victimes, leurs collègues et leur employeur. Peu de contenu est adressé aux personnes auteures de violence conjugale, leurs collègues et leur employeur. Ce manque d'informations à l'égard des personnes ayant des comportements violents sur le lieu de travail peut aussi être expliqué par le fait que l'obligation légale cible spécifiquement la protection des personnes victimes et non la prévention de la perpétration de la violence conjugale. En prévention de la violence conjugale, il est important d'aborder la perpétration, bien qu'elle soit moins étudiée que la victimisation. Bonifier le volet de la prévention portant sur les personnes ayant des comportements violents permettrait d'améliorer la prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail et ferait la promotion, de manière générale, des relations amoureuses saines, égalitaires et exemptes de violences (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG, 2020). Des recommandations pour outiller les employeurs sur les meilleures pratiques à utiliser dans la gestion de personnes auteures de violence conjugale dans le milieu de travail ont été proposées par divers organismes. À titre d'exemple, les employeurs sont invités à se conscientiser aux aspects de leurs politiques et de leurs pratiques qui peuvent renforcer les stéréotypes et les préjugés, ou mener à des décisions discriminatoires à l'égard de certaines employées et de certains employés, à aborder le congédiement du personnel avec prudence en tenant compte des effets secondaires potentiels de cette mesure sur les victimes de violence conjugale (Our Watch et No to Violence, 2017). L'implication des organisations spécialisées en intervention auprès des personnes auteures de violence pourrait être envisagée afin de bonifier ce volet des activités.

L'engagement de toutes et de tous comme témoins actifs et alliés dans la prévention de la violence conjugale

Il appert que le type de contenu des activités favorisant l'acquisition de connaissances et le développement d'habiletés des personnes participantes est partagé en adoptant une approche inclusive, dans l'objectif de susciter l'engagement de toutes et tous. Cependant, la majorité des personnes participantes rejointes sont des femmes. Afin de favoriser l'engagement des hommes et des milieux de travail à prédominance masculine, il apparaît primordial de développer des contenus et des méthodes d'intervention qui susciteront, notamment, l'engagement de

personnes à titre de témoins actifs. L'approche par témoins actifs est une approche de prévention qui vise à former des individus alliés dans la prévention de la violence (Baril et Laforest, 2018). Cette approche peut se déployer à travers différentes activités, notamment des activités de prévention visant à encourager les individus à intervenir lorsqu'ils sont témoins d'un évènement de violence (Katz et Moore, 2013; Moynihan *et al.*, 2015) ou des activités visant à encourager les individus à agir sur les normes sociales qui contribuent à perpétuer et banaliser la violence, et ce, avant qu'un événement de violence ne survienne (Powell, 2011).

De plus, le développement d'activités de prévention peut être réfléchi sous l'angle d'une analyse différenciée selon le genre, notamment dans le but de mettre en place des stratégies appropriées pour susciter spécifiquement l'engagement des hommes. Il peut aussi s'agir d'adapter l'activité au contexte du milieu de travail dans lequel elle est déployée afin de tenir compte de ses normes sociales et d'inclure des activités mixtes et non mixtes sur le plan du genre (Powell, 2011). Ainsi, l'engagement de toutes et tous comme témoins actifs et alliés pourrait permettre d'améliorer l'efficacité des activités. Il est primordial, dans une visée de susciter l'engagement de toutes et tous, que l'ensemble des activités soient inclusives et adaptées aux différentes réalités vécues par les personnes présentes sur le lieu de travail, en l'occurrence les personnes de la diversité sexuelle et de genre. Bien que peu d'activités adoptant ces approches aient été évaluées, une approche inclusive est tout de même considérée comme prometteuse pour prévenir la violence conjugale (Crooks *et al.*, 2023). Afin de favoriser l'engagement de toutes et tous, l'adaptation des activités de prévention au public cible et l'implication de celui-ci dans la planification et la mise en œuvre, notamment par l'inclusion d'employées et d'employés ou d'une personne les représentant lors de la mise sur pied des activités de prévention, font partie des bonnes pratiques en matière de développement et déploiement d'activités de prévention (Compagnies against gender violence, 2016; Nation *et al.*, 2003). De surcroît, l'engagement de tous les niveaux hiérarchiques dans le déploiement des activités, notamment par le paritarisme[12] qui favorise une participation représentative de tous les acteurs du milieu de travail, fait également partie des bonnes pratiques (Biron *et al.*, 2016; Institut national de santé publique Québec, 2022).

5.2 Forces et limites

À notre connaissance, il s'agit du premier projet de recherche examinant les expériences des PECA qui développent et déploient des activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail au Québec. Au total, vingt et une personnes ont été rencontrées, provenant de neuf régions du Québec et issues de trois

[12] En santé et sécurité du travail, le paritarisme renvoie à « une culture de collaboration entre les travailleurs, les employeurs et leurs associations respectives, pour atteindre des objectifs communs en prévention des lésions professionnelles » (Association paritaire pour la santé et sécurité du travail, secteur Administration provinciale, 2018).

types d'organisations (organisations qui viennent en aide aux personnes victimes de violence conjugale, organisations syndicales et organisations spécialisées en droit ou en santé et sécurité du travail). Bien que le vécu puisse différer selon les conditions de chaque personne répondante, la qualité des entretiens a permis d'arriver à une saturation des données. L'analyse de contenu thématique a permis de mettre en lumière les éléments facilitateurs et les obstacles à l'implantation des activités en matière de violence conjugale ayant une composante de prévention et de proposer des pistes de réflexion qui ont comme visée l'amélioration des activités et des pratiques ayant une composante de prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail.

Certaines limites doivent cependant être soulignées. Premièrement, malgré les efforts faits pour identifier les différentes organisations déployant en milieu de travail au Québec des activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale, il est possible que certaines organisations n'aient pas été repérées ou que certains secteurs d'activités ne soient pas représentés. À titre indicatif, les activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale, développées et déployées par les personnes répondantes, l'étaient principalement dans des organisations publiques, parapubliques et syndiquées. De plus, aucune organisation offrant des programmes d'aide aux employées et employés de la fonction publique et proposant des activités ayant une composante de prévention de la violence conjugale n'a participé à ce projet de recherche. Deuxièmement, une majorité des personnes répondantes sont rattachées à une organisation sans but lucratif venant en aide aux personnes victimes de violence conjugale et offrant des activités de prévention dans différents milieux. L'expérience des personnes répondantes rattachées à ce type d'organisation peut être surreprésentée par rapport à celle des deux autres types d'organisations rencontrées. Cependant, il importe de garder à l'esprit que ces organisations sont fortement mobilisées dans les efforts de prévention et ont une offre variée en matière d'activités de prévention dans les différentes régions du Québec. Troisièmement, malgré les démarches faites auprès des personnes ayant accepté de participer à ce projet de recherche, plusieurs d'entre elles n'ont pu participer, principalement par manque de temps, à l'atelier de travail qui avait pour but d'offrir un espace aux personnes répondantes afin d'échanger et de discuter des résultats préliminaires de la recherche, seulement le tiers d'entre elles ont participé. Une plus grande participation aurait pu contribuer à enrichir les pistes de réflexion énoncées dans ce rapport de recherche. Finalement, bien qu'inhérents à toute recherche qualitative dont les résultats sont basés sur les propos d'individus, certains biais peuvent être induits. Des précautions ont été prises pour diminuer le biais de désirabilité, notamment dans la posture objective de l'intervieweuse durant les entretiens, et un guide d'entretien a été utilisé afin d'éviter toute question dirigée, soit toute question pouvant contenir un début de réponse ou orienter la personne répondante vers une réponse attendue.

6 CONCLUSION

La violence conjugale est un problème social important dont les conséquences dépassent le contexte privé et familial, touchant notamment le milieu de travail. En effet, elle peut affecter la vie professionnelle des personnes victimes (p. ex. distraction, diminution de la performance), des personnes auteures (p. ex. difficultés de concentration, diminution de la performance), des collègues de travail (p. ex. stress, préoccupation pour la sécurité d'un ou une collègue victime ou pour eux-mêmes), ainsi que l'organisation (p. ex. coûts de production, effets négatifs sur le climat de travail). Réalisé à la suite de l'entrée en vigueur des modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et dans un contexte où les connaissances scientifiques sont encore limitées, notamment au Canada et au Québec, ce projet de recherche brosse le portrait des activités déployées en milieu de travail en matière de violence conjugale qui ont une composante de prévention, à partir des expériences des personnes impliquées dans leur développement et leur déploiement.

La présente recherche a permis de dégager des observations, à partir des propos des PECA, des observations à propos des éléments facilitants ou pouvant faire obstacle au déploiement, en milieu de travail, d'activités en matière de violence conjugale ayant une composante de prévention. Elles sont regroupées en quatre grandes catégories : les observations liées 1) à l'organisation des activités; 2) aux savoirs et au savoir-être des PECA; 3) aux types d'activités déployés; et 4) au contenu des activités. Sur la base de ces observations, des pistes de réflexion ont été proposées afin d'améliorer les activités de prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail comme encourager le développement et le maintien des liens entre les organisations qui déploient les activités et les milieux de travail, favoriser la collaboration entre les organisations qui viennent en aide aux personnes victimes de violence conjugale et les organisations spécialisées en santé et sécurité du travail, former des personnes-ressources et adopter une approche inclusive.

Bien que les activités de prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail ne soient déployées que depuis quelques années, les résultats dégagés des entretiens semi-dirigés démontrent la pertinence de s'intéresser aux expériences des personnes chargées de développer et de déployer ces activités, dans le but de les soutenir. De nouvelles études seront nécessaires pour évaluer l'implantation et le déploiement de ces activités dans tous les milieux de travail, de même que leurs effets sur les personnes employées victimes, les personnes employées auteures et leurs collègues. De plus, étant donné le caractère récent de l'obligation légale, le portrait de ces activités évoluera assurément rapidement.

7 RÉFÉRENCES

Adams, A. E., Tolman, R. M., Bybee, D., Sullivan, C. M. et Kennedy, A. C. (2012). the impact of intimate partner violence on low-income women's economic well-being: The mediating role of job stability. *Violence Against Women*, *18*(12), 1345-1367. https://doi.org/10.1177/1077801212474294

Baril, K. et Laforest, J. (2018). Les agressions sexuelles. Dans J. Laforest, P. Maurice et L. M. Bouchard (dir.), *Rapport québécois sur la violence et la santé*. Institut national de santé publique du Québec. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_rapport_quebecois_violence_sante.pdf

Biron, C., St-Hilaire, F., Baril-Gingras, G., Paradis, M.-E., Chabot, S., Lefebvre, R., Ivers, H., Vézina, M., Fournier, P.-S., Gilbert-Ouimet, M. et Brisson, C. (2016). *Conditions facilitant l'appropriation de démarches préventives en santé psychologique au travail par les gestionnaires*. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. http://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2628739

Bowlus, A. J. et MacQuarrie, B. J. (2022). Pilot survey of prevalence and costs of intimate partner violence in the workplace. *Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children*.

Brun, J.-P., Biron, C. et St-Hilaire, F. (2009). *Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail*. Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail. https://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/rg-618.pdf

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG (2020). *La violence dans les situations de séparation, feuille d'information B7. Interventions auprès des auteur. e. s de violence.*

Chénard, C., Mantha-Bélisle, M.-M. et Vézina, M. (2022). *Risques psychosociaux du travail : des risques à la santé mesurables et modifiables*. Institut national de santé publique du Québec.

Chung, D., Zufferey, C. et Powell, A. (2012). *Preventing violence against women in the workplace (An evidence review: full report)*. Victorian Health Promotion Foundation. https://library.bsl.org.au/jspui/bitstream/1/3408/1/Preventing%20violence%20against%20women%20in%20the%20workplace2012.pdf

Commission des normes, de l'équité, et de la santé et de la sécurité du travail (2019). *Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Guide pratique de l'employeur*. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/comprendre-prevenir-harcelement-psychologique

Compagnies against gender violence (2016). Agir contre les violences faites aux femmes : Guide pour les entreprises. http://asceps.org/makingprojects/carve-daphne/wp-content/resources/CARVEguideFR.PDF

Cox, R. (2019). *La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec : rapport de recherche*. Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal.

Cox, R. et Ederer, M. (2021). Le traitement de la violence conjugale comme un enjeu de SST au Canada : une étude empirique. *Communitas*, *1* (2). https://communitas.uqam.ca/wp-content/uploads/2022/03/Cox-et-Ederer-2021-1.pdf

Crooks, C., Jaffe, P., Dunlop, C., Kerry, A., Houston, B., Exner-Cortens, D. et Wells, L. (2023). *Prévention primaire de la violence faite aux femmes et aux filles : Connaissances actuelles sur l'efficacité des programmes*.

Crowne, S. S., Juon, H. -S., Ensminger, M., Burrell, L., McFarlane, E. et Duggan, A. (2011). Concurrent and Long-Term Impact of Intimate Partner Violence on Employment Stability. *Journal of Interpersonal Violence*, *26*(6), 1282-1304. https://doi.org/10.1177/0886260510368160

Damschroder, L. J., Aron, D. C., Keith, R. E., Kirsh, S. R., Alexander, J. A. et Lowery, J. C. (2009). Fostering implementation of health services research findings into practice: a consolidated framework for advancing implementation science. *Implementation Science*, *4*(1), 50. https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-50

Duffy, M. K., Scott, K. L. et O'Leary-Kelly, A. M. (2005). The radiating effects of intimate partner violence on occupational stress and well-being. Dans *Research in occcupational stress and well-being* (vol. 4, p. 67-92). Emerald.

Éditeur officiel du Québec (2022). *Loi sur la sécurité et santé au travail.* https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/lc/S-2.1.pdf

Fereday, J. et Muir-Cochrane, E. (2016). Demonstrating rigor using thematic analysis: a hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development. *International Journal of Qualitative Methods*, *5*(1), 80-92. https://doi.org/10.1177/160940690600500107

Giesbrecht, C. J. (2022). Toward an effective workplace response to intimate partner violence. *Journal of interpersonal violence*, *37*(3-4), 1158-1178. https://doi.org/10.1177/0886260520921865

Gouvernement du Québec (1995). *Prévenir, dépister, contrer la violence conjugale : politique d'intervention en matière de violence conjugal*. Gouvernement du Québec, Ministère de la santé et des services sociaux.

Institut national de santé publique Québec (2022). *Carrefour de la prévention organisationnelle pour protéger la santé mentale du personnel de la santé et des services sociaux en contexte de pandémie*. INSPQ. https://www.inspq.qc.ca/carrefour-prevention-organisationnelle

Katula, S. L. (2012). Creating a safe haven for employees who are victims of domestic violence. *Nursing forum*, *47*(4), 217-225. https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2012.00278.x

Katz, J. et Moore, J. (2013). Bystander education training for campus sexual assault prevention: an initial meta-analysis. *Violence and Victims*, *28*(6), 1054-1067. https://doi.org/10.1891/0886-6708.VV-D-12-00113

Kulkarni, S. et Ross, T. C. (2016). Exploring employee intimate partner violence (IPV) disclosures in the workplace. *Journal of Workplace Behavioral Health*, *31*(4), 204-221. https://doi.org/10.1080/15555240.2016.1213637

Lee, J. et Trauth, D. (2009). Domestic Violence Assaults in the Workplace Study. http://peaceatwork.org/Peace@Work_DV-Workplace-Assaults_09.pdf

Lim, K., Rioux, J. et Ridley, E. (2004). *Impact of domestic violence offenders on occupational safety and health: a pilot study*. American Psychological Association. http://doi.apa.org/get-pe-doi.cfm?doi=10.1037/e557772010-001

Lobè, C. et Dagenais, P. (2017). *Élaboration et adaptation des guides de pratique*. Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS).

MacGregor, J. C., Oliver, C. L., MacQuarrie, B. J. et Wathen, C. (2021). Intimate partner violence and work: A scoping review of published research. *Trauma, Violence, and Abuse*, *22*(4), 717-727. https://doi.org/10.1177/1524838019881746

Moynihan, M. M., Banyard, V. L., Cares, A. C., Potter, S. J., Williams, L. M. et Stapleton, J. G. (2015). Encouraging responses in sexual and relationship violence prevention: What program effects remain 1 year later? *Journal of Interpersonal Violence*, *30*(1), 110-132. https://doi.org/10.1177/0886260514532719

Nasr, C., Hénault-Arbour, B., Poitras, D. et Gagné, D. (2023). *Les programmes de prévention de la violence conjugale déployés dans le milieu de travail*. Institut national de santé publique du Québec.

Nation, M., Crusto, C., Wandersman, A., Kumpfer, K. L., Seybolt, D., Morrissey-Kane, E. et Davino, K. (2003). What works in prevention : Principles of effective prevention programs. *American Psychologist*, *58*(6-7), 449-456. https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.6-7.449

Our Watch et No to Violence. (2017). *Workplace responses to perpetrators of violence against women*. Our Watch, Melbourne, Australia.

Pelletier, M., Lippel, K. et Vézina, M. (2018). La violence en milieu de travail. Dans J. Laforest, P. Maurice et L. M. Bouchard (dir.), *Rapport québécois sur la violence et la santé*. Institut national de santé publique du Québec. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_rapport_quebecois_violence_sante.pdf

Powell, A. (2011). *Review of bystander approaches in support of preventing violence against women*. Victorian Health Promotion Foundation.

Reeves, C. et O'Leary-Kelly, A. M. (2007). The Effects and Costs of Intimate Partner Violence for Work Organizations. *Journal of Interpersonal Violence*, *22*(3), 327-344. https://doi.org/10.1177/0886260506295382

Robert, O. et Déry, V. (2020). *Cadre de référence sur la révision par les pairs des publications scientifiques de l'Institut national de santé publique du Québec*. Institut national de santé publique du Québec.

Rothman, E. F. et Corso, P. S. (2008). Propensity for intimate partner abuse and workplace productivity: Why employers should care. *Violence Against Women*, *14*(9), 1054-1064. https://doi.org/10.1177/1077801208321985

Schmidt, M. C. et Barnett, A. (2012). *Effects of domestic violence on the workplace: A Vermont survey of male offenders enrolled in batterer intervention programs.* University of Vermont, Center for Rural Studies.

Scott, K. L., Lim, D. B., Kelly, T., Holmes, M., MacQuarrie, B. J., Wathen, C. N. et MacGregor, J. C. D. (2017). *Domestic violence at the workplace: Investigating the impact of domestic violence perpetration on workers and workplaces*. University of Toronto. http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/PAR_Partner_report-Oct-23-2017dl.pdf

Showalter, K., Yoon, S. et Logan, T. (2023). The Employment Trajectories of Survivors of Intimate Partner Violence. *Work, Employment and Society*, *37*(1), 58-77. https://doi.org/10.1177/09500170211035289

Soledad Martinez, K. (2015). Not just domestic violence: The role of the workplace in mitigating abusers. *Univ. Md. Law J. Race Relig. Gend. Cl.*, *15* (1), 170-189.

Stark, E. (2014). Une re-présentation des femmes battues : contrôle coercitif et défense de la liberté. Dans M. Rinfret-Raynor, E. Lesieux, M. -M. Cousineau, S. Gauthier et E. Harper (dir.), *Violence envers les femmes : Réalités complexes et nouveaux enjeux dans un monde en transformation*. Presses de l'Université du Québec.

Swanberg, J. E., Logan, T. K. et Macke, C. (2005). *Intimate partner violence, employment and the workplace* (p. 286-312).

Swanberg, J. E. et Macke, C. (2006). Intimate partner violence and the workplace: consequences and disclosure. *Affilia*, *21*(4), 391-406. https://doi.org/10.1177/0886109906292133

Swanberg, J. E., Macke, C. et Logan, T. K. (2006). Intimate partner violence, women, and work: coping on the job. *Violence and Victims*, *21*(5), 561-578.

Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D. et MacQuarrie, B. J. (2015). The impact of domestic violence in the workplace: Results from a pan-Canadian survey. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *57*(7), e65-e71. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000499

Wibberley, G., Bennett, A., Jones, C. et Hollinrake, A. (2018). The role of trade unions in supporting victims of domestic violence in the workplace. *Industrial Relations Journal*, *49*(1), 69-85.

Zuckerman, M. B. (2012). Intimate partner violence: Women and work within an ecological framework. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, *72*(9-A), 3510.

ANNEXE 1 MANIFESTATIONS ET CONSÉQUENCES DE LA VIOLENCE CONJUGALE DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

	Manifestations	Conséquences
Personne victime	La personne auteure : • nuit à la recherche d'emploi • l'empêche de se rendre au travail (p. ex. en l'empêchant physiquement, en cachant ses clés de voiture ou son matériel de travail, en la menaçant) • se présente au travail ou à proximité pour la harceler • fait des appels abusifs; envoie des messages textes ou des courriels abusifs • contacte ses collègues ou son employeur	Sur son lieu de travail : • est distraite, stressée, fatiguée, blessée ou malade à la suite de situations de violence conjugale • diminution de la performance au travail • diminution des opportunités d'avancement • perte de revenus • perte d'emploi • trajectoire d'emploi affectée[a] : nombre de semaines de travail manquées plus grand; taux d'emploi plus faible; instabilité d'emploi plus grande
Personne auteure	• contacte, sur son temps de travail, son ou sa partenaire ou ex-partenaire pour commettre de la violence émotionnelle, l'effrayer ou l'intimider • surveille, sur son temps de travail, son ou sa partenaire ou ex-partenaire • quitte plus tôt, arrive en retard ou s'absente de son travail pour perpétrer des actes de violence	Sur son lieu de travail : • vit de l'anxiété; de la peur; est émotionnellement bouleversé; s'isole • difficultés de concentration au travail • diminution de la performance au travail • plus de chance de commettre des erreurs ou d'être impliqué dans des accidents de travail • taux d'absentéisme plus élevé • perte d'emploi • recherche d'un nouvel emploi plus difficile
Collègue de travail[b]	• est dérangé d'une façon ou d'une autre par la personne auteure • est menacé par la personne auteure • est au courant qu'un collègue de travail commet de la violence conjugale • couvre la personne auteure afin de lui permettre de commettre des gestes de violence	• travaille davantage pour compenser • vit du stress; de la distraction au travail • est préoccupé par la sécurité de leur collègue victime ou pour eux-mêmes • est blessé dans un contexte d'agression en contexte conjugal perpétré sur le lieu de travail

Manifestations et conséquences de la violence conjugale dans le milieu de travail (suite)

	Manifestations	Conséquences
Organisation[c]		Pertes monétaires, classées en quatre types de coûts organisationnels : • coûts de production : la perte de productivité sur le plan individuel en raison de violence conjugale conduit à des pertes de productivité au niveau de l'organisation; impacts sur la quantité et la qualité des services offerts ou des biens produits par l'organisation • coûts médicaux : augmentation des coûts liés aux services sociaux, augmentation des dépenses liées aux congés de maladie • coûts administratifs : l'absentéisme des employées et des employés victimes se traduit par des dépenses moyennes par employé plus élevées; coûts liés aux absences et aux départs des employées et employés victimes; procédures de recrutement, d'embauche et de formation de nouvelles employées ou de nouveaux employés • coûts juridiques : les employeurs peuvent être tenus responsables d'un acte de violence commis sur le lieu de travail, par exemple en ayant omis de mettre en place les mesures de prévention nécessaires • Effets négatifs sur le climat de travail : stress vécu par le personnel, enjeux de sécurité, perte de confiance du personnel face à leur employeur, manque de soutien

[a] Ces effets sont encore observés plusieurs années après la survenue de la violence.

[b-c] De la personne victime et de la personne auteure.

Sources : (Adams *et al.*, 2012; Bowlus et MacQuarrie, 2022; Crowne *et al.*, 2011; Duffy *et al.*, 2005; Giesbrecht, 2022; Lee et Trauth, 2009; Lim *et al.*, 2004; MacGregor *et al.*, 2021; Reeves et O'Leary-Kelly, 2007; Rothman et Corso, 2008; Schmidt et Barnett, 2012; Scott *et al.*, 2017; Showalter *et al.*, 2023; Soledad Martinez, 2015; Swanberg *et al.*, 2005; Swanberg et Macke, 2006; Wathen *et al.*, 2015; Zuckerman, 2012)

ANNEXE 2 FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Prévenir la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail : un regard sur l'expérience des intervenantes

Chercheur principal :	Dave Poitras Conseiller scientifique spécialisé Institut national de santé publique du Québec dave.poitras@inspq.qc.ca	Professeur associé Département de sociologie, Université de Montréal dave.poitras@umontreal.ca
Co-chercheuses :	Béatrice Hénault-Arbour Conseillère scientifique Institut national de santé publique du Québec beatrice.henault-arbour@inspq.qc.ca	Cynthia Nasr Étudiante à la maîtrise en sociologie, Université de Montréal Institut national de santé publique du Québec cynthia.nasr @inspq.qc.ca

Organisme subventionnaire : ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)

***

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche. Veuillez prendre le temps de considérer les renseignements qui suivent avant de vous décider. Il se peut que ce formulaire contienne des mots ou des expressions que vous ne comprenez pas ou que vous vous posiez des questions. Si c'est le cas, n'hésitez pas à en faire part au chercheur principal ou aux co-chercheuses. Prenez tout le temps nécessaire pour vous décider. Votre participation à ce projet de recherche est volontaire.

***

1. Description du projet de recherche

L'objectif général de ce projet est de soutenir les initiatives en milieu de travail qui visent à prévenir la violence conjugale. Pour ce faire, il est proposé de se pencher sur les pratiques et les savoirs des intervenantes chargées de déployer les programmes visant à contrer cette forme de violence par l'entremise du milieu de travail. En dressant le portrait des expériences des intervenantes participant à la mise en œuvre de ces programmes, nous souhaitons mieux comprendre comment ces interventions sont développées, implantées, et reçues par les milieux de travail. Le but, ultimement, est de coconstruire de meilleures connaissances sur cette nouvelle réalité au Québec et ainsi établir, en partenariat avec les intervenantes, les meilleures pratiques d'interventions en matière de prévention de la violence conjugale en milieu de travail.

2. Participation attendue au projet

La participation à ce projet requiert que vous preniez part à une entrevue semi-dirigée, menée par une personne membre de l'équipe de recherche, d'une durée d'environ une heure, via la plateforme Teams. La participation à cette entrevue requiert donc un espace de travail fermé permettant d'assurer la confidentialité lors des échanges. Lorsque le moment de l'entrevue sera convenu avec la personne membre de l'équipe de recherche selon vos disponibilités, une invitation pour prendre part à une réunion Teams vous sera envoyée par courriel. Les thématiques abordées seront les activités de prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail, les éléments facilitant l'implantation d'un programme de prévention dans un milieu de travail, les obstacles vécus quant à l'implantation d'un programme de prévention et les stratégies mises en place pour mitiger les obstacles vécus lors de l'implantation d'un programme de prévention dans un milieu de travail.

3. Avantages de la participation au projet

Les avantages de participer à ce projet de recherche sont indirects. Vous partagerez vos pratiques, vos savoirs et vos expériences qui seront utilisés afin de faire progresser les connaissances par rapport aux principes qui sous-tendent les meilleures pratiques en matière de programmes de prévention de la violence conjugale en milieu de travail, ainsi que des obstacles et des éléments facilitateurs à l'implantation de ces programmes de prévention. Vous serez donc, en participant à cette recherche, menés à porter un regard réflexif quant à vos pratiques professionnelles et organisationnelles, et ainsi potentielle améliorer vos propres pratiques professionnelles ou organisationnelles.

4. Risques et inconvénients de la participation au projet

Il y a peu de risques liés à votre participation. Toutefois, il se peut que les questions posées vous amènent à aborder certaines difficultés que vous avez éprouvées lors vos interventions. Si une telle situation survient, vous pourrez refuser de répondre à une question, prendre une pause, remettre l'entrevue à plus tard ou même mettre fin à l'entrevue. Si vous ressentez un malaise, n'hésitez pas à en parler avec le chercheur. Il pourra vous aider à vous diriger vers les ressources appropriées, que ce soit votre employeur, votre Programme d'aide aux employées et employée (PAE), votre syndicat, le service Info-social (811) ou tout autre service adapté à votre besoin de soutien. Les inconvénients à votre participation concernent le temps nécessaire, environ une heure, pour mener l'entrevue.

5. Confidentialité des données de la recherche

Tous les renseignements recueillis seront traités de manière confidentielle dans les limites prévues par la loi et ne seront utilisés que pour ce projet de recherche. En aucun temps, votre identité, l'identité de votre employeur ou votre statut ne seront dévoilés. Afin de préserver votre

identité et la confidentialité de vos renseignements, on vous attribuera un numéro de code reliant votre nom à votre dossier de recherche et seuls le chercheur principal et les deux co-chercheuses auront la liste correspondante. Les renseignements seront enregistrés et conservés sur les serveurs sécurisés de l'INSPQ, dans des dossiers auquel seuls le chercheur principal et les deux co-chercheuses auront accès. L'analyse des données recueillies se fera uniquement avec l'utilisation des codes créés préalablement. L'ensemble des données collectées sera détruit 7 ans après la fin du projet de recherche.

Clause obligatoire : À des fins de surveillance ou de contrôle de la recherche, il est possible que le chercheur doive permettre l'accès à votre dossier de recherche à une personne mandatée par le Comité d'éthique de la recherche en Dépendance, Inégalités sociales et Santé publique, par l'établissement ou par les organismes subventionnaires de la recherche. Ces personnes et ces organismes adhèrent tous à une politique de stricte confidentialité.

Clause obligatoire : À des fins de protection, notamment afin de pouvoir communiquer avec vous rapidement, vos noms et prénoms, vos coordonnées et la date de début et de fin de votre participation au projet seront conservés pendant un an après la fin du projet dans un répertoire à part maintenu par le chercheur responsable ou par l'établissement.

Vous pouvez, en tout temps, demander au chercheur de consulter votre dossier de recherche pour vérifier les renseignements recueillis à votre sujet et les faire rectifier au besoin et ce, aussi longtemps que le chercheur responsable du projet ou l'établissement détiennent ces informations. Cependant, afin de préserver l'intégrité scientifique du projet, il est possible que vous n'ayez accès à certaines de ces informations qu'une fois votre participation à la recherche terminée.

Dans le cadre de la présente recherche, aucune découverte fortuite (c'est-à-dire une découverte sur un participant faite au cours de la recherche, mais qui en dépasse son cadre) significative n'est raisonnablement prévisible. Cependant, si une telle situation survient au cours de la recherche, le chercheur principal s'engage à déterminer si cette découverte est significative et, le cas échéant, la rapporter au participant et l'accompagner vers les ressources appropriées.

6. Diffusion des résultats de la recherche

Les résultats du projet seront diffusés en tant que données de groupe. Cela signifie que vous ne pourrez pas obtenir vos résultats individuels. Cependant, il nous fera plaisir de vous communiquer les résultats de la recherche obtenus grâce à votre participation. Dans ce but seulement, vous pouvez nous indiquer une adresse courriel afin que nous puissions vous faire parvenir un résumé des principaux résultats de recherche. Votre adresse courriel sera consignée dans un document indépendant des données de recherche.

7. Compensation financière pour la participation à la recherche

Vous ne recevrez aucune compensation financière pour votre participation à ce projet de recherche. Cependant, si les entrevues se déroulent pendant vos heures de travail, vous serez rémunéré par votre employeur.

8. Liberté de participation à la recherche et droit de retrait

Votre participation est volontaire. Vous pouvez refuser de participer au projet sans avoir besoin de vous justifier, et sans que cela nuise à vos relations avec le chercheur responsable du projet et les autres intervenants. De plus, même si vous acceptez d'y participer, vous pourrez vous retirer de la recherche en tout temps sur simple avis verbal, sans explication et sans que cela ne vous cause un quelconque tort. À votre demande, tous les renseignements personnels et les données déjà collectées pourront être détruits. Cependant, après le déclenchement du processus d'analyse des données et de publication, il sera impossible de détruire les analyses et les résultats portant sur vos données.

9. Utilisation secondaire des données

Les données de recherche seront utilisées dans le cadre d'un projet de mémoire réalisé au Département de sociologie de l'Université de Montréal. Aucune autre utilisation n'en sera faite.

10. Responsabilité en cas de préjudice

En acceptant de participer à ce projet, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez les chercheurs, l'organisme subventionnaire ou l'établissement de leur responsabilité civile et professionnelle.

11. Personnes-ressources

Si vous avez des questions concernant cette recherche, vous pouvez contacter le chercheur principal, Dave Poitras (dave.poitras@inspq.qc.ca), ou l'une des co-chercheuses, Béatrice Hénault-Arbour (beatrice.henault-arbour@inspq.qc.ca) et Cynthia Nasr (cynthia.nasr @inspq.qc.ca).

Si vous souhaitez vous renseigner sur vos droits ou pour formuler une plainte, vous pouvez joindre le commissaire aux plaintes et à la qualité des services du CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal au numéro suivant : 514-593-3600.

Pour toute question concernant les aspects éthiques du projet, vous pouvez contacter le Comité d'éthique de la recherche en Dépendance, Inégalités sociales, Santé publique par courriel au cer.dis.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca.

12. Consentement à la recherche

Je comprends le contenu de ce formulaire et je consens à participer à cette recherche sans contrainte ni pression. J'ai pu poser toutes mes questions et j'ai obtenu des réponses satisfaisantes. J'ai eu tout le temps nécessaire pour prendre ma décision.

_____	_____	_____
Nom	Signature	Date

_____
Adresse courriel

☐ Je désire obtenir par courriel un résumé des principaux résultats de recherche.

Déclaration de la personne ayant obtenu le consentement

Je certifie avoir expliqué au participant la nature de la recherche ainsi que le contenu de ce formulaire et lui avoir indiqué qu'il reste à tout moment libre de mettre un terme à sa participation au projet. Je lui remettrai une copie signée du présent formulaire.

_____	_____	_____
Nom et rôle	Signature	Date

Déclaration du chercheur responsable du projet de recherche

Je certifie qu'on a expliqué au participant les termes du présent formulaire d'information et de consentement, que l'on a répondu à ses questions et qu'on lui a clairement indiqué qu'il demeure libre de mettre un terme à sa participation, et ce, sans préjudice.

Je m'engage avec l'équipe de recherche à respecter ce qui a été convenu au formulaire d'information et de consentement et à en remettre une copie signée au participant.

_____	_____
Nom et signature du chercheur responsable	Date

L'original du formulaire sera conservé à l'Institut national de santé publique du Québec dans un ordinateur sécurisé et une copie signée sera remise au participant.

Le projet de recherche et le présent formulaire d'information et de consentement ont été approuvés par le Comité d'éthique de la recherche en Dépendance, Inégalités sociales, Santé publique le 14 septembre 2022.

ANNEXE 3 GUIDE D'ENTRETIEN

Données sociodémographiques	
Identification de la participante (pseudonyme)	
Genre	
Âge	
Titre d'emploi	
Nombre d'années d'expérience • au sein de l'organisation • en prévention de la violence conjugale	
Temps consacré par semaine aux activités de prévention VC-milieu de travail	
Type d'organisation (employeur)	
Région administrative de l'organisation (employeur)	

Questions	Questions de relance
THÈME 1 : Les activités de prévention en milieu de travail de la violence conjugale	
1. Quelles sont les activités de prévention de la violence conjugale offertes par votre organisation au milieu de travail?	• Quels sont les **objectifs** de ces activités? • À votre connaissance, quels sont les **approches** (théoriques ou scientifiques) sur lesquels sont développées ces activités? • Sur quoi ces choix sont-ils basés?
THÈME 2 : L'adaptabilité des activités selon les types de milieux et d'acteurs impliqués	
2. Dans quels types de milieux de travail ou secteur d'activités offrez-vous vos formations?	• Comment vos activités sont-elles **adaptées** pour pouvoir être déployées auprès de différents types de milieu de travail ou secteurs d'activités?
3. Auprès de quels types d'acteurs du milieu de travail offrez-vous vos activités?	• Comment vos activités sont-elles **adaptées** pour pouvoir être déployées auprès de différents types de participant-e-s?
THÈME 3 : Les éléments facilitateurs et les obstacles d'implantation des activités	
4. En général, quels sont les éléments qui facilitent le déploiement de vos activités (p. ex. caractéristiques du milieu, comment vous êtes reçus par les acteurs, comment votre programme est conçu)?	• Quelles sont les caractéristiques du milieu de travail (éléments de la structure organisationnelle : nb d'employés/culture organisationnelle : normes, valeurs, croyances) qui facilitent le déploiement des activités. • Comment êtes-vous reçu par les différents acteurs du milieu et en quoi leur rôle est-il aidant? • Quelles sont les caractéristiques du programme/des activités qui facilitent son déploiement (contenu/moyen d'intervention).
5. En général, quels sont les obstacles qui rendent plus difficile le déploiement de vos activités?	• Caractéristiques du milieu • Acteurs impliqués • Caractéristiques du programme • **Comment surmontez-vous ces obstacles?**

THÈME 4 : Les meilleures pratiques d'intervention en matière de prévention en milieu de travail de la violence conjugale	
6. Selon votre expérience, en quoi les activités mises en place vous permettent-elles d'atteindre les objectifs que votre programme s'est fixés?	• Quels sont les stratégies ou les suivis que vous mettez en place pour avoir une rétroaction sur vos activités? • Selon vous, qu'est-ce qui reste à améliorer dans les activités telles quelles et dans le déploiement?
7. Qu'est-ce que vous pensez que les personnes devraient savoir avant de participer à ce programme en tant qu'intervenante?	• Comment peut-on encore améliorer les pratiques d'intervention (p. ex. besoins de formation)?
CLÔTURE DE L'ENTRETIEN	
8. Y a-t-il quelque chose que vous souhaiteriez ajouter avant de terminer l'entretien?	

ANNEXE 4 DOCUMENT D'ATELIER DE TRAVAIL

Atelier de travail sur l'élaboration des principes qui sous-tendent les meilleures pratiques et de pistes d'action : Procédure de vote

1. Principes liés aux savoirs et savoir-être

Principe n° 1 :
Détenir de l'expérience en intervention auprès de personnes victimes de violence conjugale permet de bonifier les activités de prévention avec des exemples concrets issus de la pratique, assure d'avoir une bonne connaissance de la violence conjugale et permet d'intervenir adéquatement auprès des personnes participantes.

Principe n° 2 :
Une bonne connaissance du domaine de la santé et sécurité au travail permet de comprendre le rôle que le milieu de travail occupe dans la prévention de la violence conjugale.

Principe n° 3 :
Faire preuve d'ouverture, de bienveillance, d'empathie et d'écoute chez les personnes formatrices favorise l'engagement des personnes participantes.

Piste d'action n° 1 : Favoriser la collaboration entre les organisations spécialisées en violence conjugale et les organisations spécialisées en santé et sécurité au travail pour améliorer le développement et le déploiement des programmes de prévention en milieu de travail de la violence conjugale.						
Que pensez-vous de la piste d'action proposée?						
Vote préliminaire	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas
Commentaires et suggestions						
Vote final	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas

2. Principes liés aux types d'activités de prévention déployés

Principe n° 1 :
L'accompagnement personnalisé des milieux de travail permet la mise en place de mesures de prévention concrètes, variées et pérennes.

Principe n° 2 :
La mise en place de personnes-ressources au sein des milieux de travail est une activité de prévention-clé dans le déploiement des programmes de prévention.

Principe n° 3 :
Faire partie intégrante de la démarche préventive permet au milieu de travail que les activités de prévention déployées soient adaptées à leurs besoins et leur contexte.

Piste d'action n° 1 : Prioriser l'accompagnement des milieux de travail dans la mise en place de mesures de prévention concrètes, variées et pérennes.						
Que pensez-vous de la piste d'action proposée?						
Vote préliminaire	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas
Commentaires et suggestions						
Vote final	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas

Piste d'action n° 2 :

Envisager l'ajout d'un volet de prévention primaire aux programmes de prévention déployés en milieu de travail.

Que pensez-vous de la piste d'action proposée?

Vote préliminaire	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas

Commentaires et suggestions

Vote final	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas

Piste d'action n° 3 :

Bonifier le volet du programme de prévention qui s'adresse aux personnes ayant des comportements violents, leurs collègues et leur employeur.

Que pensez-vous de la piste d'action proposée?

Vote préliminaire	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas

Commentaires et suggestions

Vote final	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas

3. Principes liés au contenu des activités de prévention

Principe n° 1 :
Les activités de prévention outillent les milieux de travail afin d'assurer le respect de la confidentialité et du consentement de la personne victime, tout en assurant sa sécurité.

Principe n° 2 :
Les méthodes d'intervention favorisent l'acquisition de connaissances et le développement d'habiletés des personnes participantes.

Principe n° 3 :
L'utilisation d'un langage inclusif dans les activités de prévention évite la stigmatisation et favorise l'engagement de toutes les personnes concernées.

Principe n° 4 :
Le contenu des programmes de prévention permet d'outiller les collègues et l'employeur à reconnaître et soutenir, dans le respect des choix des personnes victimes.

Piste d'action n° 1 : Susciter l'engagement de tous et toutes comme témoins actifs et comme alliés dans la prévention de la violence conjugale par les programmes déployés.						
Que pensez-vous de la piste d'action proposée?						
Vote préliminaire	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas
Commentaires et suggestions						
Vote final	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas

4. Principes liés aux liens de partenariat

Principe n° 1 :
Les liens de partenariat déjà établis entre les organisations qui déploient les programmes de prévention et les milieux de travail facilitent le recrutement.

Principe n° 2 :
Les liens de partenariat entre les milieux de travail et les organisations spécialisées en violence conjugale permettent une meilleure prise en charge des personnes victimes de violence conjugale.

Piste d'action n° 1 : Maintenir les liens de partenariat entre les organisations qui déploient les programmes de prévention et les milieux de travail.						
Que pensez-vous de la piste d'action proposée?						
Vote préliminaire	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas
Commentaires et suggestions						
Vote final	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas

Pour terminer, avez-vous des commentaires et suggestions sur d'autres éléments n'ayant pas été couverts plus haut?

ANNEXE 5 TABLEAU RÉSUMÉ DES ÉLÉMENTS FACILITATEURS ET OBSTACLES

Éléments facilitateurs ou obstacles liés à l'organisation des activités
• L'établissement de liens entre les organisations qui déploient les activités et les milieux de travail facilite leur recrutement • La sensibilité et l'ouverture quant à la problématique de violence conjugale facilitent la réception dans les milieux de travail des activités ayant une composante de prévention • La gratuité des activités facilite leur déploiement dans les milieux de travail, mais pose des enjeux quant à leur financement et leur pérennisation
Éléments facilitateurs ou obstacles liés aux savoirs et au savoir-être des PECA
• L'expérience en intervention auprès de personnes victimes de violence conjugale chez les PECA est un atout important pour le développement et le déploiement des activités ayant une composante de prévention • Une bonne connaissance des PECA du domaine de la santé et sécurité du travail facilite le développement et le déploiement des activités ayant une composante de prévention • L'ouverture, la bienveillance, l'empathie et l'écoute des PECA favorisent l'engagement des personnes participantes aux activités ayant une composante de prévention
Élément facilitateur ou obstacle lié aux types d'activités déployées
• Une activité ayant une composante de prévention clé en main, structurée et adaptée aux différents milieux de travail est plus facile à déployer
Élément facilitateur ou obstacle lié au contenu des activités
• Une approche inclusive dans les activités peut favoriser l'engagement de toutes les personnes impliquées et éviter la stigmatisation

Nº de publication : 3526

Centre de référence et d'expertise
en santé publique depuis 1998

www.inspq.qc.ca

Institut national
de santé publique
Québec