



Milieus de travail
alliés contre la
violence conjugale



RAPPORT

D'ÉVALUATION

MILIEUX DE TRAVAIL ALLIÉS CONTRE LA VIOLENCE CONJUGALE VOLET CIBLÉ

Présentation

Ce rapport présente les résultats de l'évaluation de la pratique prometteuse « Outiller les milieux de travail pour améliorer la protection des employées immigrantes victimes de violence conjugale ». Il offre une vue d'ensemble du processus mis en place et des retombées.

Préparé pour le Regroupement des maisons pour femmes victimes
de violence conjugale (RMFVVC)

Par le Centre de recherche sociale appliquée (CRSA)



CRSA
CENTRE DE RECHERCHE
SOCIALE APPLIQUÉE



REGROUPEMENT DES MAISONS
POUR FEMMES VICTIMES
DE VIOLENCE CONJUGALE

Merci à toutes les maisons pour femmes victimes de violence conjugale ainsi qu'aux agentes de sensibilisation qui ont contribué à la pratique prometteuse et au processus d'évaluation. Merci également aux milieux de travail pour lesquels cette pratique prometteuse a été mise sur pied, ainsi qu'à toutes les personnes qui ont partagé leur appréciation et les retombées de la pratique prometteuse dans le cadre de l'évaluation.

Cette évaluation a été réalisée dans le cadre de la pratique prometteuse « Outiller les milieux de travail pour améliorer la protection des employées immigrantes victimes de violence conjugale », portée par le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale.

Ce projet est financé par Femmes et Égalité des genres Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada



RECHERCHE ET RÉDACTION

Marie-Pier St-Louis, CRSA

DIRECTION SCIENTIFIQUE

Lise St-Germain, CRSA

RÉVISION LINGUISTIQUE

Denise Carboneau

MISE EN FORME

Marie-Pier St-Louis, CRSA

COMITÉ DE SUIVI

Sandra Trottier

Audrey Gagné-Breton

Wideline Joseph

Arina Grigorescu

La reproduction et l'utilisation, en tout ou en partie, de ce document doivent en indiquer la source de la façon suivante :

Centre de recherche sociale appliquée. 2026. Évaluation de la pratique prometteuse Milieux de travail alliés contre la violence conjugale du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale. Trois-Rivières, Centre de recherche sociale appliquée (CRSA), déposé au Regroupement des maisons des femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC), 62 p.

Droits de reproduction

©CRSA, 2026

978-2-925512-20-2 (version numérique PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2026

Pour en savoir davantage sur le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale : maisons-femmes.qc.ca



Le Centre de recherche sociale appliquée est un organisme autonome à but non lucratif qui soutient le développement du pouvoir d'agir des collectivités et des organisations. À cette fin, il recourt à la recherche sociale pour accompagner les groupes dans leur analyse des problèmes sociaux et la synthèse de leurs pratiques. Son approche participative favorise le croisement des savoirs théoriques et d'action ainsi que le transfert continu des connaissances.

TABLe DES MATIÈRES

1.Contexte et justification de la démarche évaluative	5
2.Mandat et objectifs de l'évaluation	6
3.Modèle logique et cadre d'action	6
4.Objets d'évaluation	10
5.Approche méthodologique	13
6.Outils de collecte	14
7.Analyse des résultats et des effets de la pratique prometteuse	22
a.Un réseau d'agentes de sensibilisation	24
b.Des milliers de travail alliés	36
8.Analyse transversale	56
9.Pistes de consolidation et recommandations	59
10.Conclusion	61
11.Bibliographie	62

Liste des abréviations

CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CdP	Communauté de pratique
CPE	Centre de la petite enfance
CRSA	Centre de recherche sociale appliquée
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail
MFVV	Maison pour femmes victimes de violence
RH	Ressources humaines
RMFVVC	Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale
VC	Violence conjugale
VVC	Victime de violence conjugale



1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA DÉMARCHE ÉVALUATIVE

Depuis plusieurs années, le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC) déploie des initiatives visant à sensibiliser et à outiller les milieux de travail face à la problématique de la violence conjugale. Cette démarche s'inscrit dans le programme « Milieux de travail alliés », mis en place en 2021, dont l'objectif est de favoriser l'émergence d'environnements professionnels solidaires et sécurisants pour les victimes de violence conjugale.

Le programme a progressivement suscité un intérêt accru auprès d'une diversité d'acteurs : employeurs, responsables des ressources humaines, syndicats et employé.e.s. Sa mise en œuvre a permis d'observer l'adoption de pratiques de soutien et des effets jugés prometteurs dans plusieurs milieux participants.

Grâce au soutien financier de Femmes et Égalité des genres du Canada, le RMFVVC a souhaité adapter ce programme pour en faire une pratique prometteuse visant à outiller les milieux de travail en vue d'améliorer la protection des employées immigrantes victimes de la violence conjugale. Cette nouvelle phase, déployée du 1er avril 2024 au 31 mars 2026, vise à s'appuyer sur les stratégies qui se sont révélées porteuses tout en identifiant les ajustements nécessaires pour optimiser leur efficacité dans des contextes variés.

Dans cette perspective, une évaluatrice externe a été mandatée afin de documenter de manière rigoureuse les stratégies implantées et leurs retombées dans une perspective de transfert vers d'autres milieux. La démarche évaluative se veut à la fois collaborative et orientée vers l'apprentissage, en soutenant l'amélioration continue de la pratique prometteuse et en facilitant la diffusion des connaissances produites.

2. MANDAT ET OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION

L'évaluation a pour objectif général d'analyser la mise en œuvre de la pratique prometteuse et d'en documenter les effets, dans une optique de consolidation et de transfert. Plus spécifiquement, la démarche vise à :

- Décrire les stratégies et pratiques mises en place dans les milieux participants ;
- Identifier les retombées observées pour les organisations concernées ;
- Examiner les conditions favorisant l'appropriation des outils et l'implantation des pratiques ;
- Dégager des pistes d'amélioration ;
- Produire des connaissances utiles au déploiement de la pratique prometteuse dans d'autres contextes.

L'évaluation est réalisée dans un esprit de coconstruction avec l'équipe du RMFVVC. Un mécanisme de suivi a été prévu afin d'accompagner les choix méthodologiques et d'assurer la pertinence des orientations retenues (angles d'analyse, sélection des milieux, outils de collecte, interprétation des résultats).

3. MODÈLE LOGIQUE ET CADRE D'ACTION

La pratique prometteuse se structure autour d'un cadre logique qui vise à renforcer la capacité des milieux de travail à soutenir et protéger les femmes immigrantes victimes de violence conjugale. Ce cadre illustre la logique d'action qui relie les activités mises en œuvre aux résultats attendus et aux impacts visés à plus long terme. Il met en évidence la manière dont différentes stratégies – notamment, la sensibilisation, la formation, l'accompagnement et la mobilisation des milieux de travail – contribuent à créer des environnements professionnels plus sécuritaires et souteneurs.

a. Présentation générale

Le cadre logique repose sur l'idée que les milieux de travail constituent des espaces stratégiques pour identifier, soutenir et orienter les femmes immigrantes vivant des situations de violence conjugale. En raison du temps important passé dans ces environnements et des interactions qu'ils permettent, les milieux professionnels peuvent devenir des lieux privilégiés pour briser l'isolement, favoriser l'accès à l'information et orienter vers des ressources d'aide, surtout en contexte de violence conjugale.

La pratique prometteuse vise ainsi à outiller les employeurs et les organisations afin qu'ils soient mieux préparés à reconnaître les situations de violence conjugale et à agir de manière appropriée lors d'un dévoilement. Pour ce faire, elle s'appuie sur le développement d'un réseau d'agentes de sensibilisation provenant des maisons d'aide et d'hébergement, la mise en place d'activités de formation et de sensibilisation pour les milieux de travail, ainsi que leur accompagnement dans l'adoption de pratiques favorisant la protection des employées.

b. Hypothèses d'action

Le cadre logique de la pratique prometteuse repose sur plusieurs hypothèses centrales. D'abord, il considère que le contrôle coercitif et la violence conjugale peuvent entraîner des répercussions dans la sphère professionnelle et que les milieux de travail peuvent jouer un rôle actif dans l'identification et le soutien des personnes concernées.

Ensuite, l'action repose sur l'hypothèse que les employeurs et les collègues sont plus susceptibles d'accompagner de manière appropriée lorsqu'ils disposent d'information, de formation et d'outils adaptés. Cette sensibilisation vise à rendre les milieux de travail plus ouverts, bienveillants et adéquats lors d'un dévoilement.

La pratique prometteuse suppose également que la mise en réseau d'acteurs engagés et le développement de personnes-ressources au sein des organisations favorisent la diffusion et l'appropriation des pratiques proposées.

Enfin, il est postulé que l'accompagnement des milieux de travail et la reconnaissance de leurs efforts (notamment par des mécanismes de certification) peuvent soutenir l'adoption et la pérennisation de pratiques organisationnelles favorables à la sécurité des femmes immigrantes victimes de violence conjugale.

c. Chaîne logique d'action

La chaîne logique de la pratique prometteuse s'articule autour de plusieurs niveaux d'actions. Les activités comprennent notamment la formation d'agentes de sensibilisation, la création d'une communauté de pratique permettant le partage d'expériences, l'organisation de conférences et d'activités de sensibilisation dans les milieux de travail, la formation de personnes-ressources ainsi que l'accompagnement des employeurs, des syndicats et des services de ressources humaines. Un processus de certification est également prévu afin de reconnaître les milieux de travail qui adoptent les pratiques proposées.

À court terme, la pratique prometteuse souhaite le développement d'une meilleure connaissance des droits et des réalités vécues par les femmes immigrantes victimes de violence conjugale par le réseau d'agentes de sensibilisation qui travaillera conjointement avec le RMFVVC pour sensibiliser et soutenir à leur tour les milieux de travail.

À moyen terme, elle vise l'intégration de personnes-ressources capables de reconnaître les signes du contrôle coercitif et d'accompagner adéquatement les employées concernées. Les milieux de travail sont également encouragés à mettre en place des pratiques organisationnelles favorisant la sécurité et le soutien des femmes.

À plus long terme, l'action vise à renforcer la capacité des milieux de travail à soutenir les femmes immigrantes victimes de violence conjugale et à favoriser l'adoption de pratiques durables contribuant à des environnements de travail plus sécuritaires et inclusifs.

d. Conditions de succès

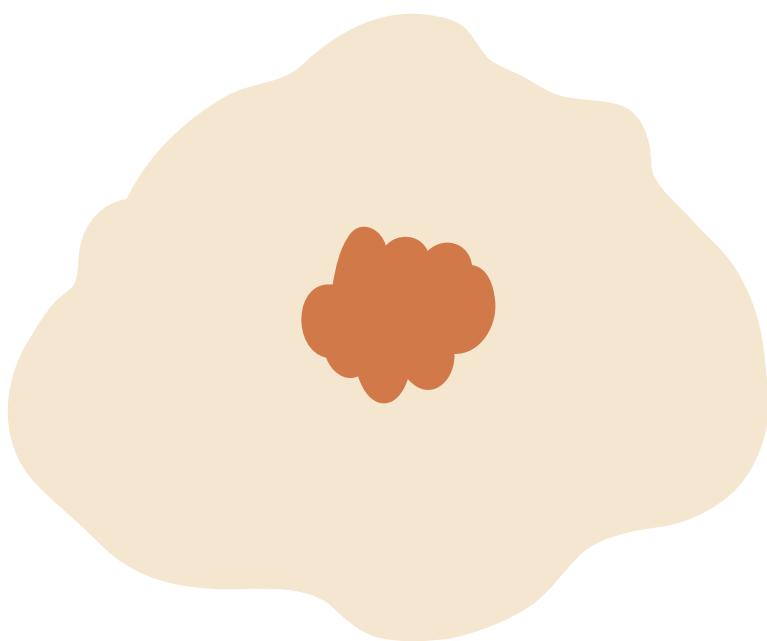
La réussite de l'action repose sur plusieurs conditions.

D'abord, l'engagement des milieux de travail constitue un facteur déterminant, notamment la volonté des employeurs et des gestionnaires de participer aux activités proposées et d'intégrer les pratiques adaptées.

Ensuite, la qualité de l'accompagnement offert aux milieux de travail est essentielle pour soutenir l'appropriation des outils et l'adaptation des pratiques aux réalités propres à chaque milieu de travail.

La collaboration entre les différents acteurs, incluant les agentes de sensibilisation, les milieux de travail et les ressources spécialisées en violence conjugale, représente également un élément clé du déploiement de la pratique prometteuse.

Enfin, la diffusion des connaissances et le partage d'expériences entre les agentes et les milieux participants, notamment à travers des communautés de pratique, contribuent à renforcer l'apprentissage collectif et à favoriser la pérennité de l'action.



Pour quelles raisons on le fait?

BUT DE NOTRE PRACTIQUE PROMETTEUSE : Quel est notre finalité souhaitée- Soutenir les employeurs pour qu'ils mettent en place des milieux sécuritaires pour les femmes immigrantes victimes de violence conjugale (VVC)

À quoi contribue-t-on?

CONTEXTE

Sur quel problème voulons-nous agir?
En contexte d'immigration, les femmes victimes de violence conjugale sont confrontées à de nombreux obstacles lorsqu'il s'agit de dévier une relation violente, de quitter leur partenaire et de demander de l'aide. Le milieu de travail peut s'avérer un endroit sécuritaire et soutenant pour ces femmes, d'autant que les employeurs ont l'obligation de mettre en place « les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer l'intégrité physique et physique du travailleur/euse » exposé.e.s à la VC. (SST, 2024)

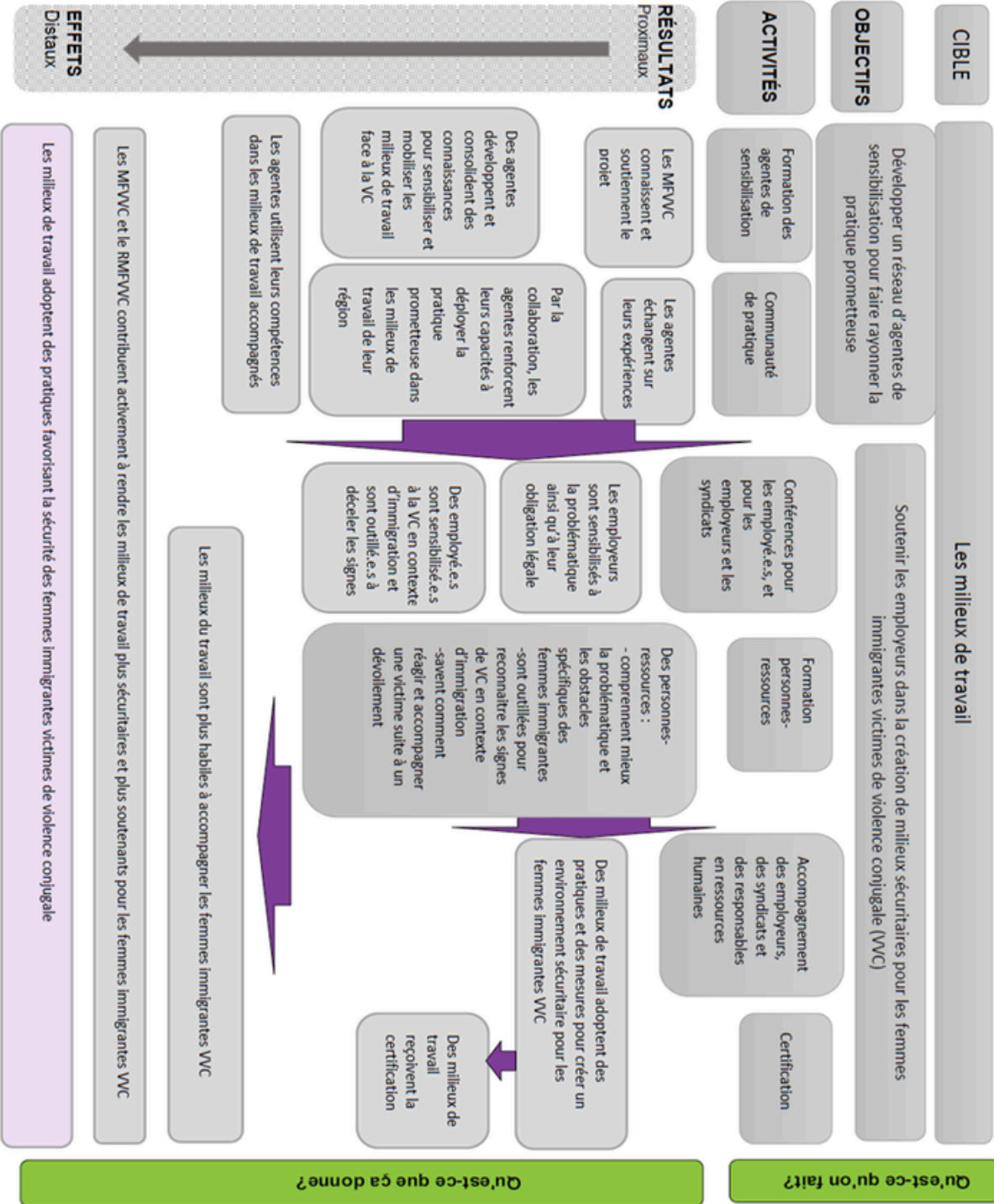
LOGIQUE D'INTERVENTION :

Comment croyons-nous que notre intervention (action) est appropriée pour atteindre les impacts à long terme?

La violence conjugale ne s'arrête pas quand la victime quitte la maison.

Le milieu du travail peut être une opportunité pour rejoindre les femmes VVC qui sont souvent isolées de leur réseau de soutien, particulièrement les femmes en situation d'immigration récente. Le travail salarié est également un levier pour favoriser l'autonomie économique des femmes VVC.

Le RMFVVC compte 46 maisons membres partout au Québec et peut compter sur l'expertise terrain de plusieurs intervenantes.



IMPACTS POPULATIONNELS

La population est sensibilisée à la violence conjugale

La population agit contre la violence conjugale

Influencer d'autres maisons d'aide et d'hébergement pancanadiennes à s'inspirer de la pratique prometteuse

4. OBJETS D'ÉVALUATION

La démarche d'évaluation visait à documenter la question principale suivante : **la pratique prometteuse « Milieux de travail alliés – volet ciblé » améliore-t-elle la protection des employées immigrantes victimes de violence conjugale ?**

Pour ce faire, il s'agissait d'examiner deux éléments :

- Le RMFVVC a-t-il développé un réseau d'agentes de sensibilisation pour soutenir les milieux de travail ?
- La pratique prometteuse « Milieux de travail alliés – volet ciblé » a-t-elle soutenu les employeurs dans la création de milieux sécuritaires pour les femmes immigrantes victimes de violence conjugale ?

Pour chacune de ces deux questions, des effets attendus avaient été définis, et des marqueurs (indicateurs) ont été suivis afin d'en apprécier l'atteinte.

Effets	Indicateurs
Les maisons pour femmes victimes de violence (MFVV) connaissent et soutiennent la pratique prometteuse	Nbre, type et cible des activités de diffusion
	Nbre et proportion de MFVV qui connaissent la pratique
	Nbre et proportion de MFVV qui ont des Agentes de sensibilisation
	Nbre et proportion de MFVV qui souhaitent commencer ou poursuivre leur implication
Les agentes de sensibilisation développent et consolident des connaissances pour sensibiliser et mobiliser les milieux de travail face à la violence conjugale (VC)	Caractéristiques de la formation
	Sentiment de connaissances de ces dimensions (avant/après formation) : • Mobiliser les milieux de travail • Sensibiliser les milieux de travail à la VC • Sensibiliser les milieux de travail à la réalité du contexte migratoire • Sensibiliser les milieux de travail aux responsabilités et aux obligations légales
	Appréciation du soutien du RMFVVC
Les agentes de sensibilisation utilisent les outils pour sensibiliser et soutenir les employeurs sur leur territoire	Nombre de ressources ou supports créés et diffusés
	Appréciation de l'utilité des outils (de ressources ou supports)
	Sentiment d'être outillé pour sensibiliser et soutenir les employeurs sur leur territoire

Effets	Indicateurs
Les agentes de sensibilisation échangent sur leurs expériences	Nbre de rencontres de communautés de pratique (CdP)
	Outils ou stratégies partagés
	Niveau d'engagement
Par la collaboration, les agentes de sensibilisation renforcent leurs capacités à déployer la pratique prometteuse dans les milieux de travail de leur région	Type d'interaction
	Intention de poursuivre l'engagement grâce aux échanges de la CdP
	Nbre de collaborations ou gestes d'entraide hors CdP
	Appréciation de l'utilité des échanges de la CdP : • Mobiliser les milieux de travail • Sensibiliser les milieux de travail à la VC • Sensibiliser les milieux de travail à la réalité du contexte migratoire • Sensibiliser les milieux de travail aux responsabilités et aux obligations légales
Les agentes de sensibilisation utilisent leurs compétences dans les milieux de travail accompagnés	Sentiment de compétences à accompagner les milieux de travail en lien avec : • Mobiliser les milieux de travail • Sensibiliser les milieux de travail à la VC • Sensibiliser les milieux de travail à la réalité du contexte migratoire • Sensibiliser les milieux de travail aux responsabilités et aux obligations légales
Les employeurs sont sensibilisés à la problématique ainsi qu'à leurs obligations légales	Nbre et type d'employeur et de milieu sensibilisé ventilé par région
	Niveau d'intérêt lié aux obligations légales
	Niveau d'intérêt lié au contexte d'immigration
Les employé.e.s sont sensibilis.é.e.s à la VC en contexte d'immigration et sont outillé.e.s à déceler les signes	Nbre et type d'employé.e sensibilisé.e ventilé par région

Effets	Indicateurs
Les personnes-ressources comprennent mieux la problématique et les obstacles spécifiques que rencontrent les femmes immigrantes	Nbre et type de personne-ressource sensibilisée ventilé par région
	Sentiment de connaissances de la VC
	Sentiment de connaissances de la VC vécue par les femmes immigrantes
Les personnes-ressources sont outillées pour reconnaître les signes de VC en contexte d'immigration	Potentiel de transfert de connaissances des outils utilisés et de la formation
	Sentiment de compétence à utiliser les outils
Les personnes-ressources savent comment réagir et accompagner une victime à la suite d'un dévoilement	Niveau de connaissances des stratégies pour réagir et accompagner lors d'un dévoilement
	Sentiment de compétence à utiliser les stratégies pour réagir et accompagner lors d'un dévoilement
Les milieux de travail adoptent des pratiques et des mesures pour créer un environnement sécuritaire pour les femmes immigrantes victimes de violence conjugale (VVC)	Type de pratiques sécuritaires et d'évaluations de menace mises en place
	Manière de les mettre en place
	Appréciation du niveau d'outillage
Les milieux de travail reçoivent la certification	Nombre et type de milieu certifié ventilé par région
	Nombre d'employé.e.s visé.e.s par les milieux de travail ventilé par région
Les milieux de travail sont plus habiles à accompagner les femmes immigrantes VVC	Présence et applications d'un ensemble d'indicateurs Adoption de nouvelles pratiques

5. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

La démarche évaluative repose sur une approche mixte combinant des méthodes quantitatives et qualitatives, avec une analyse principalement interprétative et compréhensive.

Volet quantitatif

Des données relatives à la participation aux activités (nombre de personnes rejointes, type d'activité, niveau d'engagement, etc.) sont colligées par les milieux eux-mêmes à l'aide d'outils standardisés (tableau Excel pour le RMFVVC et questionnaire périodique pour les agentes de sensibilisation). Cette stratégie contribue à renforcer la culture évaluative des organisations participantes et à soutenir une posture réflexive en cours de pratique prometteuse par l'analyse de l'observation en continu de l'atteinte des résultats souhaités.

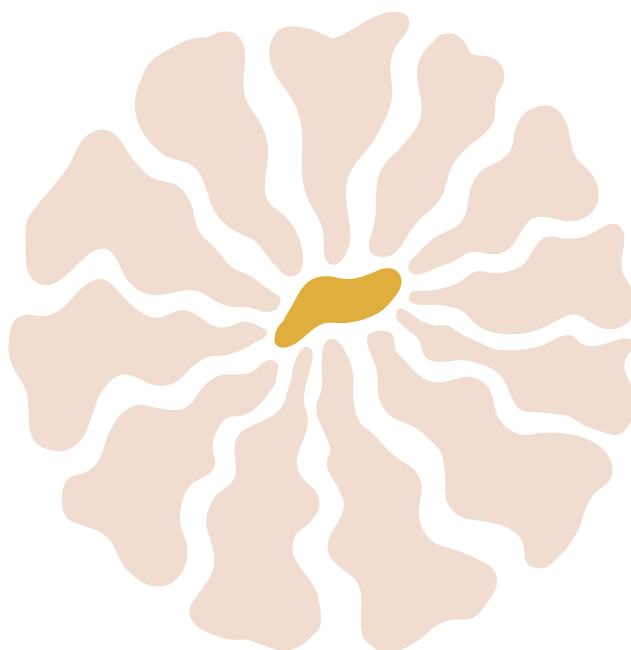
Des questionnaires d'appréciation des activités ainsi que des outils de collecte de données post-atelier permettent de documenter l'intégration des apprentissages et les effets perçus.

Volet qualitatif

Le volet qualitatif comprend :

- Une entrevue et des groupes de discussion ;
- Des moments d'observation lors de communautés de pratique, de conférences ou de formations.

Des présentations intermédiaires des résultats ont permis d'identifier des ajustements en cours de route, favorisant ainsi une évaluation orientée vers des espaces de réflexivité sur l'action.



6. OUTILS DE COLLECTE

Plusieurs outils de collecte ont été mis à contribution.

Journaux de bord

Deux journaux de bord en format Excel ont été produits. Le premier a été utilisé par le CRSA pour suivre l'évolution de la pratique prometteuse et comptabiliser les données collectées en cours de réalisation. Le deuxième a été développé en collaboration entre le RMFVVC et le CRSA.

Le deuxième journal de bord visait à collecter les activités de sensibilisation réalisées, et notamment :

- Les demandes des milieux de travail (date, région, organisation, suivis) ;
- Les rencontres de suivi (date, région, type d'organisation, notes de suivi) ;
- Les conférences dédiées aux gestionnaires (date, région, type d'organisation, nombre de participant.e.s) ;
- Les conférences dédiées au personnel (date, région, type d'organisation, nombre de participant.e.s) ;
- Les formations dédiées aux personnes-ressources (date, région, type d'organisation, nombre de participant.e.s) ;
- Les communautés de pratique dédiées aux personnes-ressources et aux gestionnaires (date, type d'organisation, nombre de participant.e.s) ;
- Les communautés de pratique dédiées aux agentes de sensibilisation (date, type d'organisation, nombre de participant.e.s) ;
- Les milieux de travail certifiés.

Le journal de bord était complété en continu par l'équipe du RMFVVC. Le CRSA le consultait de manière cyclique tous les deux mois. Le RMFVVC et le CRSA ont fait cinq rencontres de suivi de cette collecte. Une première fois au début de la pratique prometteuse, ensuite en mai 2025, en septembre 2025, en décembre 2025 et en mars 2026.

Questionnaire aux maisons d'aide et d'hébergement membres du Regroupement

Un questionnaire a été envoyé à deux reprises aux maisons membres : une fois au début de la pratique prometteuse et une seconde fois en février 2026. Pour susciter un plus grand intérêt et un sentiment de confiance envers le CRSA, la chargée de projet du RMFVVC a envoyé un premier courriel aux maisons membres pour présenter le CRSA et sa démarche. Vingt-sept (27) maisons ont répondu au questionnaire en juin 2025 et 21 ont répondu en janvier 2026. En tout, 35 maisons différentes ont répondu à l'un des deux questionnaires.

Celui-ci visait à documenter :

- Le nombre de maisons qui connaissent la pratique prometteuse.
- Le nombre de maisons qui souhaitent participer.
- Les motivations des maisons envers la pratique prometteuse.

Observation participante et questionnaire d'appréciation de la formation d'agentes de sensibilisation

Le CRSA a participé à la formation des agentes de sensibilisation qui s'est tenue le 26 février 2025. Un questionnaire de satisfaction a aussi été rempli par 7 agentes de sensibilisation sur les 17 qui ont participé à la formation.

L'objectif était de valider si la formation permettait de consolider et de développer des connaissances au regard des dimensions suivantes :

- La mobilisation des milieux de travail envers la violence conjugale ;
- La sensibilisation des milieux de travail à la violence conjugale ;
- La sensibilisation des milieux de travail à la violence conjugale en contexte migratoire ;
- La mise en place de pratiques à adopter pour créer un milieu de travail soutenant pour les victimes de violence conjugale ;
- La sensibilisation des milieux de travail aux responsabilités et aux obligations légales de l'employeur.

La participation du CRSA a également permis de mieux comprendre la pratique prometteuse et les contenus qui ont été distribués dans les milieux de travail.

Questionnaire de suivi des activités aux agentes de sensibilisation

Un questionnaire de suivi des activités a été rempli à quatre reprises (en avril 2025 – 18 répondantes; en septembre 2025 – 17 répondantes; en novembre – 1 répondante; en janvier 2026 – 15 répondantes), dont 25 agentes de sensibilisation différentes. Lors de la dernière saisie, des efforts particuliers ont été mis pour rejoindre les agentes impliquées dans la pratique prometteuse. Toutes celles qui ont été ciblées ont répondu.

Pour l'appréciation des effets de la communauté de pratique, nous avons surtout utilisé la dernière saisie, puisque les contenus étaient plus complets.



Le questionnaire de suivi visait à documenter auprès des agentes de sensibilisation :

- Les activités réalisées.
- L'appréciation du soutien du RMFVVC et l'utilité des contenus développés.
- Le sentiment de compétences au regard des dimensions suivantes :
 - La mobilisation des milieux de travail envers la violence conjugale ;
 - La sensibilisation des milieux de travail à la violence conjugale ;
 - La sensibilisation des milieux de travail à la violence conjugale en contexte migratoire ;
 - La mise en place de pratiques à adopter pour créer un milieu de travail soutenant pour les victimes de violence conjugale ;
 - La sensibilisation des milieux de travail aux responsabilités et aux obligations légales de l'employeur.
- Leur participation à la communauté de pratique.

Lorsque les agentes de sensibilisation avaient participé à une communauté de pratique, certaines questions supplémentaires étaient posées afin de documenter les aspects suivants :

- Leur niveau de contribution à la communauté de pratique ;
- Leur intention à poursuivre l'engagement ;
- Le nombre de collaborations ou gestes d'entraide entre agentes de sensibilisation hors communauté de pratique ;
- L'appréciation des échanges dans la communauté de pratique.

Groupe de discussion avec les agentes de sensibilisation

Une discussion avec des agentes de sensibilisation a eu lieu lors d'une communauté de pratique où 14 agentes de sensibilisation étaient présentes.

Celui-ci visait à documenter :

- Le sentiment d'être outillé pour sensibiliser et soutenir les employeurs sur leur territoire.
- Le sentiment de compétences à accompagner les milieux de travail au regard des dimensions suivantes :
 - La mobilisation des milieux de travail envers la violence conjugale ;
 - La sensibilisation des milieux de travail à la violence conjugale ;
 - La sensibilisation des milieux de travail à la violence conjugale en contexte migratoire ;
 - La mise en place de pratiques à adopter pour créer un milieu de travail soutenant pour les victimes de violence conjugale ;
 - La sensibilisation des milieux de travail aux responsabilités et aux obligations légales de l'employeur.

Questionnaires d'appréciation à la suite d'une activité de sensibilisation ou de formation

Dédié aux personnes-ressources

Un questionnaire d'appréciation était envoyé à la suite des formations dédiées aux personnes-ressources. Trois stratégies d'envoi ont été employées. La première consistait à envoyer le questionnaire à toutes les personnes participantes par le biais d'une plateforme en ligne (LimeSurvey). Le questionnaire était envoyé une première fois quelques jours après la formation et un rappel était fait aux personnes qui n'avaient pas répondu la semaine suivante. Les envois étaient toujours réalisés entre le lundi matin et le jeudi matin pour optimiser le taux de réponse. Il y a 207 envois qui ont été faits et 117 réponses ont été collectées.

Dédié aux employé.e.s

Dans certains milieux plus engagés qui ont offert des conférences en format privé à leurs employé.e.s, il a été possible de faire compléter un questionnaire d'appréciation à la suite de la conférence. En tout, 14 questionnaires ont été produits par le CRSA et gérés par la personne responsable du suivi dans l'organisation. Il y a 20 réponses qui ont été comptabilisées pour un questionnaire, tandis que les 13 autres ont récolté seulement 12 réponses. Cette façon de faire ne permettait pas des rappels ciblés. Cette stratégie, non optimale, a été ajoutée pour mieux répondre aux besoins des employeurs.

Au total, 149 personnes ont répondu aux questionnaire d'appréciation à la suite d'une activité de sensibilisation ou d'une formation, 129 répondantes étaient des femmes et 20 étaient des hommes.

Les personnes qui ont répondu avaient différents rôle au sein de l'organisation :

- 52 employé.e.s ;
- 16 employeurs ;
- 37 gestionnaires ;
- 7 représentant.e.s de syndicat ;
- 5 travailleur.euse.s au sein d'un syndicat ;
- 45 travailleur.euse.s au sein des ressources humaines ;
- 16 autres (souvent des représentant.e.s en santé et sécurité).

Dans un cas spécifique, un questionnaire était déjà utilisé par l'employeur. Puisque plusieurs questions étaient similaires, les réponses sont venues corroborer les résultats de l'évaluation. Il y a 32 réponses qui ont été prises en compte.

Les questionnaires permettent de documenter les indicateurs suivants :

- Le niveau de sensibilisation et de compréhension de la VC ;
- Le niveau de sensibilisation et de compréhension de la VC en contexte d'immigration ;
- Le sentiment de compétence à identifier les signes de VC ;
- Le sentiment de compétence à réagir adéquatement lors d'un dévoilement.

Questionnaire et entrevues dédiés aux milieux de travail

Un questionnaire pour les milieux de travail a été produit. Celui-ci devait être envoyé à tous les milieux de travail impliqués dans le volet spécifique de la pratique prometteuse Milieux de travail alliés. Il devait également y avoir 10 courts entretiens avec les personnes responsables de la formation dans les milieux de travail.

Une approche personnalisée a été faite. Un premier courriel a été envoyé par le Regroupement pour aviser les milieux de travail de la présence d'une démarche d'évaluation. Dans un deuxième temps, le CRSA a contacté 10 milieux de travail ciblés de manière personnalisée. Le taux de réponse a été très faible. Après une relance, le CRSA a opté pour une autre stratégie. Un courriel a été envoyé au milieu de travail avec l'option de répondre à un questionnaire ou de faire un entretien. Cette stratégie a eu le taux de réponse souhaité. Sur les 42 milieux de travail interpellés, 18 ont répondu au questionnaire et 14 ont réalisé un entretien.

Le questionnaire et les entretiens visaient à documenter les mêmes indicateurs :

- Le sentiment de compétence à identifier les signes de VC ;
- Le sentiment de compétence à identifier les signes de VC en contexte d'immigration ;
- Le niveau de connaissance des milieux de travail aux responsabilités et aux obligations légales de l'employeur ;
- Le niveau de connaissance des meilleures pratiques à mettre en place pour soutenir la sécurité au travail ;
- La mise en place de pratiques à adopter pour créer un milieu de travail soutenant pour les victimes de VC ;
- La manière de les mettre en place (défis, conditions facilitantes).



TABEAU 2 : OUTILS DE COLLECTE

Outils	Indicateurs	Public cible	Taux de réponse et fréquence
Journaux de bord	- Les demandes des milieux de travail (date, région, organisation, suivis réalisés) - Les rencontres de suivi (date, région, type d'organisation, notes de suivi) - Les conférences gestionnaires (date, région, type d'organisation, nombre de participant.e.s) - Les conférences du personnel (date, région, type d'organisation, nombre de participant.e.s) - Les formations des personnes-ressources (date, région, type d'organisation, nombre de participant.e.s) - Les communautés de pratique des personnes-ressources et gestionnaires (date, type d'organisation, nombre de participant.e.s) - Les communautés de pratique des agentes de sensibilisation (date, type d'organisation, nombre de participant.e.s) - Les milieux de travail certifiés	Le RMFVVC collecte les données de réalisation des activités Le CRSA fait le suivi des indicateurs	En continu
Questionnaire aux maisons d'hébergement membres du Regroupement	- Le nombre de maisons qui connaissent la pratique prometteuse - Le nombre de maisons qui souhaitent participer - Les motivations des maisons envers la pratique prometteuse	Les maisons membres du Regroupement	Deux fois : 27 maisons en juin 2025 et 21 maisons en janvier 2026 35 maisons différentes
Observation participante et questionnaire d'appréciation de la formation des agentes de sensibilisation	Les contenus de formation et les réactions des participantes à l'égard de : - La mobilisation des milieux de travail envers la violence conjugale - La sensibilisation des milieux de travail à la violence conjugale - La sensibilisation des milieux de travail à la violence conjugale en contexte migratoire - La mise en place de pratiques à adopter pour créer un milieu de travail soutenant pour les victimes de violence conjugale - La sensibilisation des milieux de travail aux responsabilités et aux obligations légales de l'employeur		17 agentes de sensibilisation ont participé à la formation du 26 février et 7 ont rempli le questionnaire

TABEAU 2 : OUTILS DE COLLECTE

Outils	Indicateurs	Public cible	Taux de réponse et fréquence
Questionnaire de suivi des activités aux agentes de sensibilisation	- Les activités réalisées par les agentes de sensibilisation - L'appréciation du soutien du RMFVVC et l'utilité des contenus développés - Le sentiment de compétences au regard des dimensions suivantes : • La mobilisation des milieux de travail envers la violence conjugale • La sensibilisation des milieux de travail à la violence conjugale • La sensibilisation des milieux de travail à la violence conjugale en contexte migratoire • La mise en place de pratiques à adopter pour créer un milieu de travail soutenant pour les victimes de violence conjugale • La sensibilisation des milieux de travail aux responsabilités et aux obligations légales de l'employeur - Leur participation à la communauté de pratique S'il y a eu participation à une communauté de pratique : - Leur niveau de contribution à la communauté de pratique - Leur intention à poursuivre l'engagement - Le nombre de collaborations ou gestes d'entraide entre agentes de sensibilisation hors communauté de pratique - L'appréciation des échanges dans la communauté de pratique	Agentes de sensibilisation	4 reprises (en avril 2025 – 18 répondantes; en septembre 2025 – 17 répondantes; en novembre – 1 répondante; en janvier 2026 – 15 répondantes), dont 25 agentes de sensibilisation différentes
Groupe de discussion avec les agentes de sensibilisation	- Le sentiment d'être outillé pour sensibiliser et soutenir les employeurs sur leur territoire - Le sentiment de compétence à accompagner les milieux de travail au regard des dimensions suivantes : - La mobilisation des milieux de travail envers la violence conjugale - La sensibilisation des milieux de travail à la violence conjugale - La sensibilisation des milieux de travail à la violence conjugale en contexte migratoire - La mise en place de pratiques à adopter pour créer un milieu de travail soutenant pour les victimes de violence conjugale - La sensibilisation des milieux de travail aux responsabilités et aux obligations légales de l'employeur	Agentes de sensibilisation	14 agentes de sensibilisation étaient présentes

TABEAU 2 : OUTILS DE COLLECTE

Outils	Indicateurs	Public cible	Taux de réponse et fréquence
Questionnaire d'appréciation à la suite d'une activité de sensibilisation ou de formation	- Le niveau de sensibilisation et de compréhension de la VC - Le niveau de sensibilisation et de compréhension de la VC en contexte d'immigration - Le sentiment de compétence à identifier les signes de VC - Le sentiment de compétence à réagir adéquatement lors d'un dévoilement	Personnes-ressources et employé.e.s	149 personnes ont répondu à un questionnaire envoyé après la formation
Questionnaire et entrevues avec les milieux de travail	- Le sentiment de compétence à identifier les signes de VC - Le sentiment de compétence à identifier les signes de VC en contexte d'immigration - Le niveau de connaissance des milieux de travail aux responsabilités et aux obligations légales de l'employeur - Le niveau de connaissance des meilleures pratiques à mettre en place pour soutenir la sécurité au travail - La mise en place de pratiques à adopter pour créer un milieu de travail soutenant pour les victimes de VC - La mise en place d'évaluations de menace - La manière de mettre en place les pratiques et mesures (défis, conditions facilitantes)	Employeurs ou responsables du suivi avec le RMFVC	Sur les 42 milieux de travail ciblés, 18 ont répondu au questionnaire, et 14 ont réalisé un entretien

7. ANALYSE DES RÉSULTATS ET DES EFFETS DE LA PRATIQUE PROMETTEUSE

Brève description de la pratique prometteuse et de ses activités

La pratique prometteuse « Outiller les milieux de travail pour améliorer la protection des employées immigrantes victimes de violence conjugale », mise en place par le RMFVVC, propose une offre diversifiée de services et d'outils destinés aux gestionnaires, aux syndicats, aux responsables des ressources humaines ainsi qu'au personnel. Elle vise à renforcer leur capacité à reconnaître, comprendre et soutenir adéquatement des employées immigrantes victimes de VC.

Dans ce cadre, des conférences sont offertes aux employeurs, aux syndicats et aux responsables des ressources humaines afin de les aider à identifier les situations de contrôle coercitif et de violence conjugale, à y répondre de manière appropriée et à mettre en place des mesures de prévention et de sécurité. Des conférences sont également destinées au personnel, portant sur les manifestations et les impacts de la violence conjugale, ainsi que sur les réalités particulières vécues par les femmes immigrantes.

La pratique prometteuse comprend aussi des formations destinées aux personnes-ressources en milieu de travail afin de les outiller pour accompagner adéquatement les victimes. À cela s'ajoute un accompagnement personnalisé des milieux de travail dans la mise en œuvre de pratiques visant à créer des environnements plus sécuritaires et soutenant. Enfin, divers outils sont mis à disposition pour mieux comprendre comment se manifestent le contrôle coercitif et la violence conjugale en contexte professionnel et agir de façon appropriée. Ces activités sont soutenues par un réseau d'agentes de sensibilisation dans les régions du Québec.

Activités réalisées

Les premiers mois de la pratique prometteuse ont permis d'adapter des outils et activités de sensibilisation/formation pour créer des milieux de travail plus sécuritaires et aidants pour les employées immigrantes victimes de violence conjugale. Une attention particulière a été portée à certains documents.

- [La brochure d'information : Face à la violence conjugale : des alliés, des ressources et des droits pour les femmes immigrantes.](#)
- [Le Guide pratique à l'intention des employeurs et des syndicats : Créer un milieu de travail sécuritaire et aidant pour les employées immigrantes victimes de violence conjugale.](#)
- La trousse d'information à l'intention des personnes-ressources en milieu de travail : Accompagner les femmes immigrantes victimes de violence conjugale.
- Les contenus des conférences et des formations.

Plusieurs autres outils ont aussi été diffusés dans le cadre de la pratique prometteuse. La majorité des outils peut être consultée en libre-service : [Nos contenus - Milieux de travail alliés contre la violence conjugale](#).

De plus, entre mai 2024 et septembre 2025, différentes activités ont été réalisées afin de s’assurer que la pratique prometteuse réponde aux besoins des femmes immigrantes victimes de violence conjugale ainsi qu’à ceux des milieux de travail où elles sont employées. Ces activités incluent la mise en place d’un comité consultatif et l’organisation de rencontres de consultation avec des femmes immigrantes victimes de violence conjugale (expertes de vécu). Ces rencontres visaient à mieux comprendre les besoins et les obstacles rencontrés par les femmes immigrantes, de recueillir leur point de vue sur l’accompagnement et le soutien que les milieux de travail devraient offrir, ainsi que d’obtenir leurs conseils et leur approbation quant au contenu des outils et des activités de sensibilisation et de formation.

Entre janvier et septembre 2025, des activités de promotion auprès de différents réseaux d’employeurs ont eu lieu (sessions d’information, colloques, conférences). Ces 9 activités ont permis de faire connaître la pratique prometteuse à 1218 personnes. En parallèle, les maisons membres ont été mobilisées dans la pratique prometteuse : elles ont été informées et plusieurs ont participé par le biais de leurs agentes de sensibilisation. À l’image des sentinelles, les agentes de sensibilisation sont formées par le RMFVVC. Celles-ci parlent de la pratique prometteuse sur leur territoire et contribuent à animer des conférences et des formations auprès des milieux de travail. En tout, 41 agentes de sensibilisation ont suivi une des deux formations; 18 ont été actives d’une manière ou d’une autre durant la dernière année; 13 ont offert une formation ou une conférence.

Afin de garder le réseau d’agentes de sensibilisation actif et mobilisé, le RMFVVC organise des communautés de pratique. En tout, six rencontres ont été réalisées. Entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 mars 2026, plusieurs milieux de travail ont participé à la pratique prometteuse. Les formations sont généralement offertes par un binôme d’animatrices composé principalement d’une personne du RMFVVC et d’une agente de sensibilisation.

Demandes et suivis du RMFVVC	Conférences et formations données par le RMFVVC	Communautés de pratique et certification
101 demandes ont été faites (dont 41 venant de Montréal)	20 conférences aux gestionnaires : 765 personnes sensibilisées	2 communautés de pratique auprès des employeurs
297 milieux de travail sensibilisés	53 conférences au personnel : 1852 personnes sensibilisées	2 communautés de pratique auprès des personnes-ressources
89 rencontres de suivi auprès de 81 milieux de travail	18 formations personnes-ressources : 568 personnes formées	68 certifications remises au milieu de travail

A. UN RÉSEAU D'AGENTES DE SENSIBILISATION

Cette section apprécie l'atteinte de l'objectif de développer un réseau d'agentes de sensibilisation pour faire rayonner la pratique prometteuse.

Deux activités ont particulièrement été mises de l'avant : la formation et la communauté de pratique dédiées aux agentes de sensibilisation.

Connaissance et soutien des maisons membres

Les 47 maisons membres du RMFVVC proviennent de toutes les régions du Québec (sauf le Nord-du-Québec). Les 41 agentes de sensibilisation représentent 10 des 17 régions administratives du Québec. En date de mars 2026, il n'y avait pas d'agentes de sensibilisation en Mauricie, en Abitibi-Témiscamingue, en Gaspésie-Île-de-la-Madeleine, dans les Laurentides, dans Lanaudière, au Centre-du-Québec et dans le Nord-du-Québec.

Parmi les 41 agentes :

- 13 agentes de sensibilisation ont animé ou coanimé une conférence ou une formation ;
- Des agentes de 20 maisons différentes ont participé aux communautés de pratique ;
- 12 maisons ont démontré une certaine récurrence (plus d'une fois) dans leur participation à la communauté de pratique.

Les deux questionnaires complétés en juin 2025 et en février 2026 par les maisons membres du Regroupement indiquent que celles-ci connaissent la pratique prometteuse. En juin, les 27 maisons répondantes affirmaient connaître la pratique prometteuse, et une seule ignorait que le Regroupement déployait un nouveau volet accordant une attention particulière aux employées immigrantes. À la fin de la pratique prometteuse (questionnaire complété en février 2026), 2 des 21 maisons répondantes ont indiqué ne pas être informées de ce nouveau volet.

Au total, 35 maisons distinctes ont répondu à l'un ou l'autre des questionnaires, dont 27 disposent d'une agente de sensibilisation. Toutes les maisons ayant mentionné ne pas en avoir ont précisé que cela s'expliquait par un manque de temps ou de ressources, souvent lié à des difficultés de recrutement ou à un roulement de personnel.

Toutes les maisons ayant mentionné disposer d'une agente de sensibilisation ont indiqué vouloir poursuivre leur implication. Parmi celles-ci, 18 % (5 des 27) ont précisé souhaiter le faire en partie, principalement en raison d'un manque de ressources humaines. Une maison a également mentionné que le volet 2, axé sur les femmes en contexte d'immigration, était moins pertinent pour elle. Il y a 23 maisons qui ont uniquement formulé des commentaires positifs quant à la pertinence de la pratique prometteuse. Les nombreux commentaires abordent surtout l'importance d'agir contre la violence conjugale et le fait que la pratique prometteuse permet de rejoindre plus largement des publics qui ne sont pas facilement rejoints par les maisons pour femmes victimes de violence conjugale ou par les organismes communautaires.



« Il est essentiel que les gens soient informés à la problématique de la violence conjugale. De passer par les milieux de travail en expliquant comment celle-ci peut se manifester et quels en sont les impacts est une façon très efficace de sensibiliser des gens que nous ne sensibiliserions pas en général. » (Commentaire issu du questionnaire aux maisons membres)

« Il y a de plus en plus de travailleuses immigrantes dans notre région. » (Commentaire issu du questionnaire aux maisons membres)

« Je trouve que ces formations sont très pertinentes et nous rejoignons des personnes très difficiles à rejoindre en temps normal. » (Commentaire issu du questionnaire aux maisons membres)

« Le programme est important. Il nous permet de rejoindre un autre public. » (Commentaire issu du questionnaire aux maisons membres)

« Parce que c'est un programme qui a une portée très importante pour les droits des victimes; parce qu'il met en lumière l'expertise des maisons d'hébergement; parce que nous avons beaucoup de demandes de soutien d'employeurs qui sont inquiets face à des situations de VC dans leur entreprise. » (Commentaire issu du questionnaire aux maisons membres)



RÉSULTAT PHARE : les maisons d'aide et d'hébergement membres connaissent la pratique prometteuse. Toutes les maisons trouvent pertinente la pratique prometteuse. Toutes les maisons qui ont des agentes souhaitent poursuivre leur engagement.

Développement et consolidation des connaissances des agentes

Deux formations d'agentes de sensibilisation ont eu lieu. Une première en octobre 2024 et une deuxième en février 2025 pour un total de 41 agentes de sensibilisation. Un questionnaire d'appréciation de la formation a été rempli par 16 des participantes de la deuxième formation. Les participantes de la première formation n'ont pas rempli de questionnaire.

La formation offrait plusieurs contenus avec une diversité de stratégies et supports pédagogiques permettant aux agentes de développer et de consolider des connaissances.

Entre autres, la formation comprenait une présentation PowerPoint bien structurée et attrayante qui a été grandement appréciée. Il y en a 69 % (11 personnes sur 16) qui ont donné une note de 5, qui était le niveau le plus élevé d'appréciation. Il y en a 25 % (4 sur 16) qui ont donné la note de 4 et seulement une personne a attribué un 3.

La formation offrait aussi plusieurs moments d'échanges d'expertise entre les personnes participantes, ce qui a également été très apprécié. Il y en a 75 % (12 personnes sur 16) qui ont donné une note de 5 et 25 % (4 sur 16) ont donné la note 4.

Les commentaires des personnes qui ont répondu au questionnaire mettent l'accent sur la qualité du contenu, sur le fait de pouvoir échanger avec d'autres agentes de sensibilisation et sur la qualité de l'animation qui capte l'intérêt.



« J'ai surtout apprécié le rafraichissement du contenu et l'ajout d'informations pertinentes pour les milieux de travail (p. ex. : scénario de protection). J'ai également aimé les discussions en sous-groupe. »
(Commentaire provenant du questionnaire postformation)

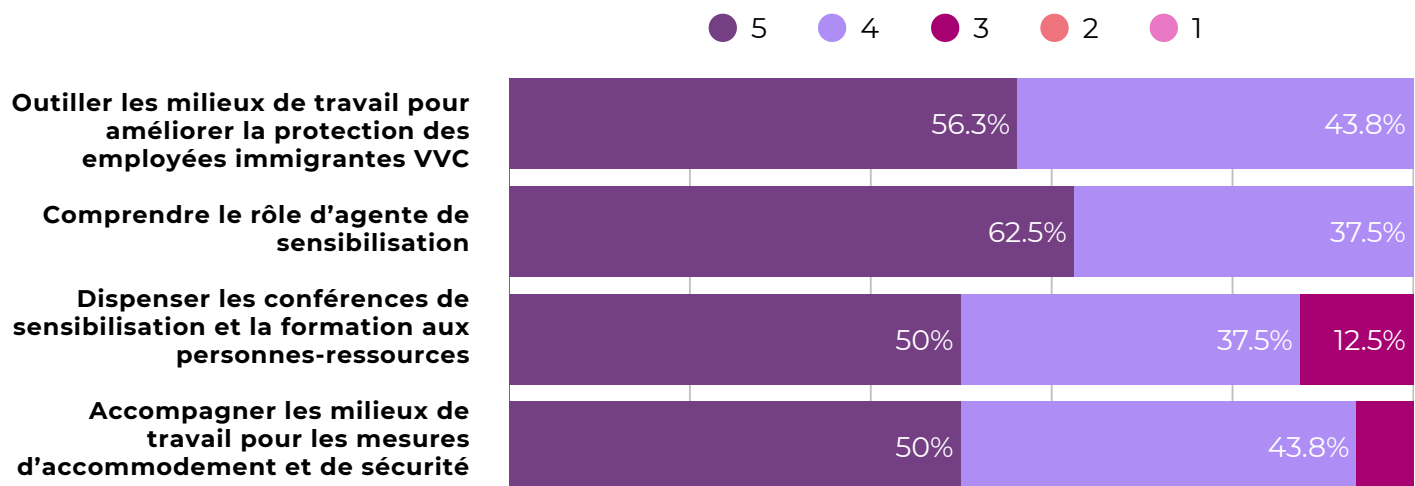
« Le contenu très complet de la formation. Le professionnalisme du PowerPoint et de l'animation. » (Commentaire provenant du questionnaire postformation)



Les personnes ayant participé à la deuxième formation ont mentionné que celle-ci leur a permis de mieux outiller les milieux de travail afin d'améliorer la protection des employées immigrantes victimes de violence conjugale; de mieux comprendre le rôle d'agente de sensibilisation; d'être plus à l'aise pour animer les conférences de sensibilisation ainsi que la formation destinée aux personnes-ressources; de mieux accompagner les milieux de travail dans la mise en place de mesures d'accommodement et de sécurité.

Le tableau suivant montre que plus de 50 % des répondantes ont attribué la note la plus élevée à chacune de ces dimensions.

Graphique 1 : Apprentissages suite à la deuxième formation



16 agentes de sensibilisation ont répondu au questionnaire. Plus de 50 % des participantes ont accordé la note la plus élevée de 5 pour représenter leur niveau d'appréciation pour les 4 dimensions.

Les agentes de sensibilisation se sentent à l'aise de partager le contenu des conférences et des formations, ainsi que de référer vers des ressources. Elles apprécient aussi offrir les activités de sensibilisation en binôme avec une personne du Regroupement. Par ailleurs, plusieurs précisent dans le groupe de discussion qu'elles ne sont pas des spécialistes du droit de l'immigration et de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Quelques agentes de sensibilisation ont mentionné la contribution importante d'une avocate sur la pratique prometteuse ou d'avoir pu offrir la formation avec une personne de la CNESST. Ces expériences enrichissent l'agente de sensibilisation et permettent de répondre plus adéquatement aux questions des milieux de travail.



« Nous ne sommes pas des spécialistes du droit de l'immigration. »
(Participante au groupe de discussion agente de sensibilisation)

« [En immigration] chaque situation doit être analysée... on n'a pas de réponse claire qui ne changera pas demain. » (Participante au groupe de discussion agente de sensibilisation)

« On n'est pas là non plus pour aller dans des conseils juridiques... il faut plutôt référer l'employeur. » (Participante au groupe de discussion agente de sensibilisation)



Le questionnaire de suivi des agentes de sensibilisation complété en janvier 2026 a également permis de mesurer le sentiment de compétence au regard des dimensions suivantes :

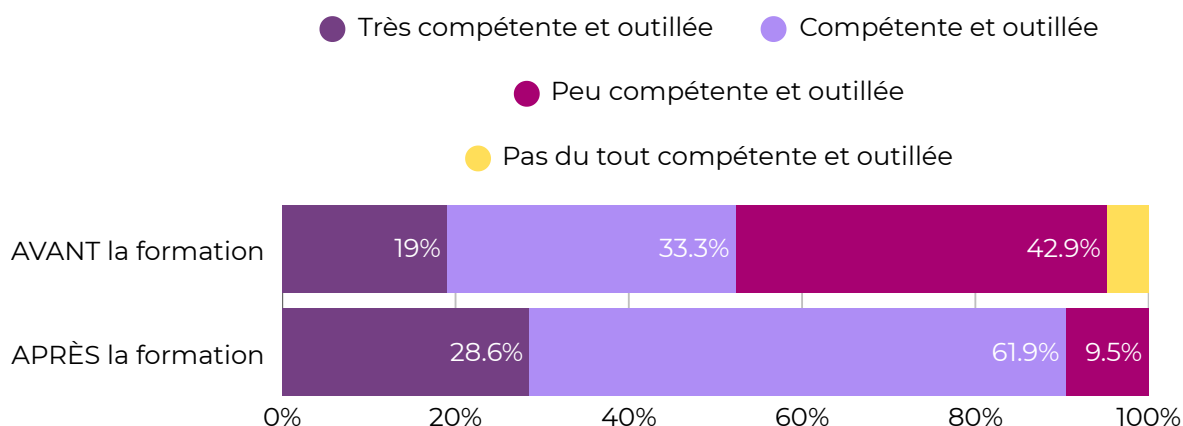
- La mobilisation des milieux de travail envers la violence conjugale ;
- La sensibilisation des milieux de travail à la violence conjugale ;
- La sensibilisation des milieux de travail à la violence conjugale en contexte migratoire ;
- La sensibilisation des milieux de travail aux responsabilités et aux obligations légales de l'employeur.

Pour chacune de ces dimensions, la formation a contribué à accroître le sentiment de compétence des participantes. Les deux dimensions où le sentiment de compétence est le plus élevé après la formation sont :

- La sensibilisation des milieux de travail à la violence conjugale ;
- La sensibilisation des milieux de travail à la violence conjugale en contexte migratoire.

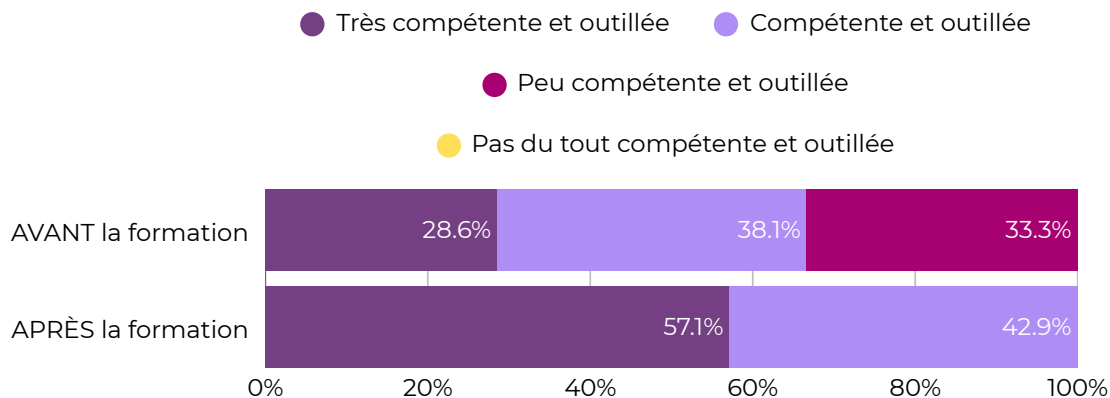
Par ailleurs, les agentes mentionnent que leur capacité à soutenir un milieu de travail est parfois hors de leur contrôle. « Il y a des milieux qui sont supers ouverts... mais il faut que le milieu veille. » (Participante au groupe de discussion agente de sensibilisation). Cette notion explique probablement en partie le peu de démarchage fait personnellement par les agentes de sensibilisation sur leur territoire. Par ailleurs, presque toutes les agentes (sauf une) mentionnent dans les questionnaires de suivi qu'elles sont ouvertes que le Regroupement leur transfère des demandes d'employeurs.

Graphique 2 : Compétence à mobiliser les milieux de travail

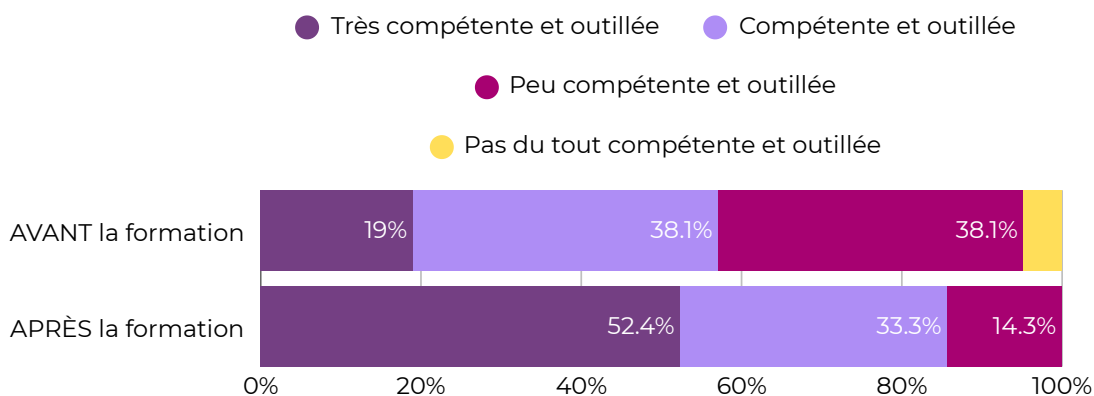


Pour les graphiques 2, 3, 4 et 5 : 21 agentes de sensibilisation ont répondu à cette question dans le formulaire de suivi des activités complété en janvier 2026. Ces questions n'ont pas été posées dans les questionnaires de suivi complétés plus tôt dans la pratique prometteuse.

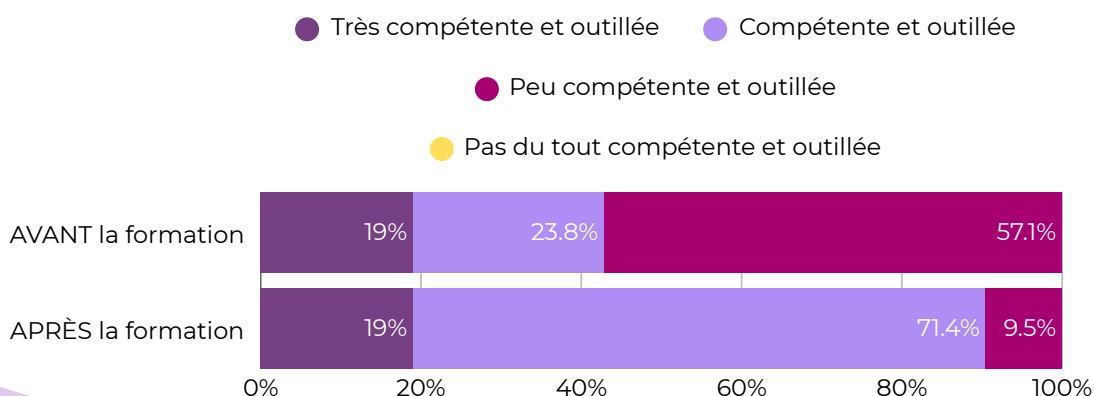
Graphique 3 : Compétence pour sensibiliser les milieux de travail à la violence



Graphique 4 : Compétence pour sensibiliser les milieux de travail à la réalité du contexte migratoire



Graphique 5 : Compétence pour sensibiliser les milieux de travail aux responsabilités et aux obligations légales

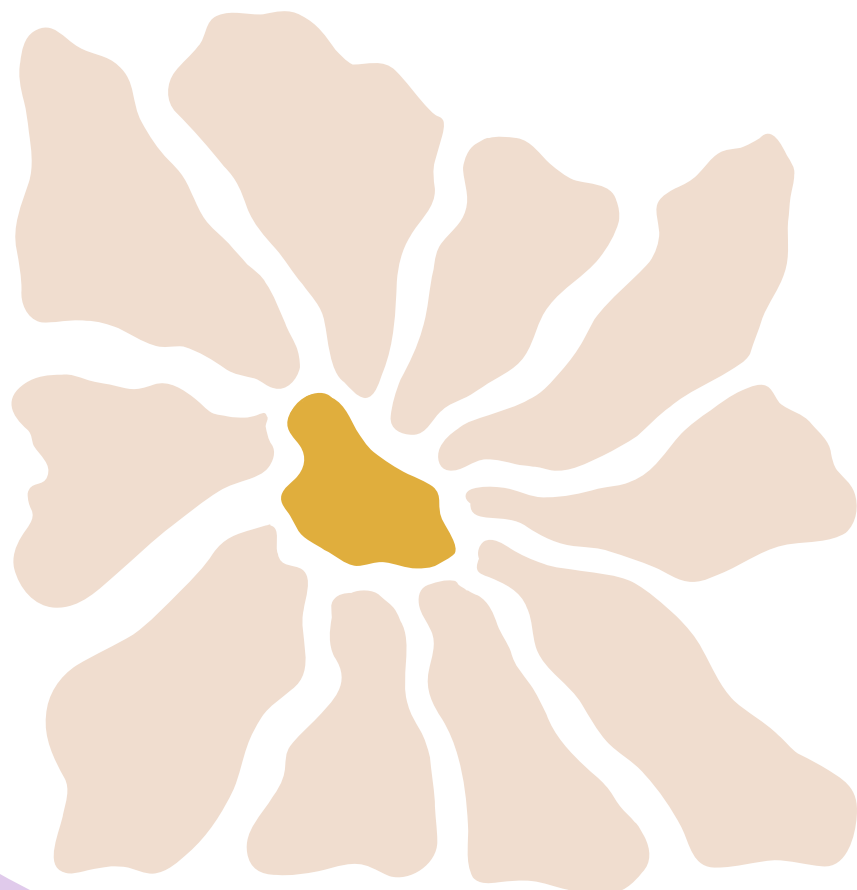


Le niveau d'accompagnement offert par le Regroupement est mentionné par plusieurs comme un aspect qui soutient le sentiment de compétence à agir comme agente de sensibilisation. Plusieurs nomment que le Regroupement est disponible pour répondre aux questions, que le délai de réponse est rapide, que les outils sont bien faits et accessibles facilement sur SharePoint. Les agentes de sensibilisation apprécient les outils développés par le Regroupement.

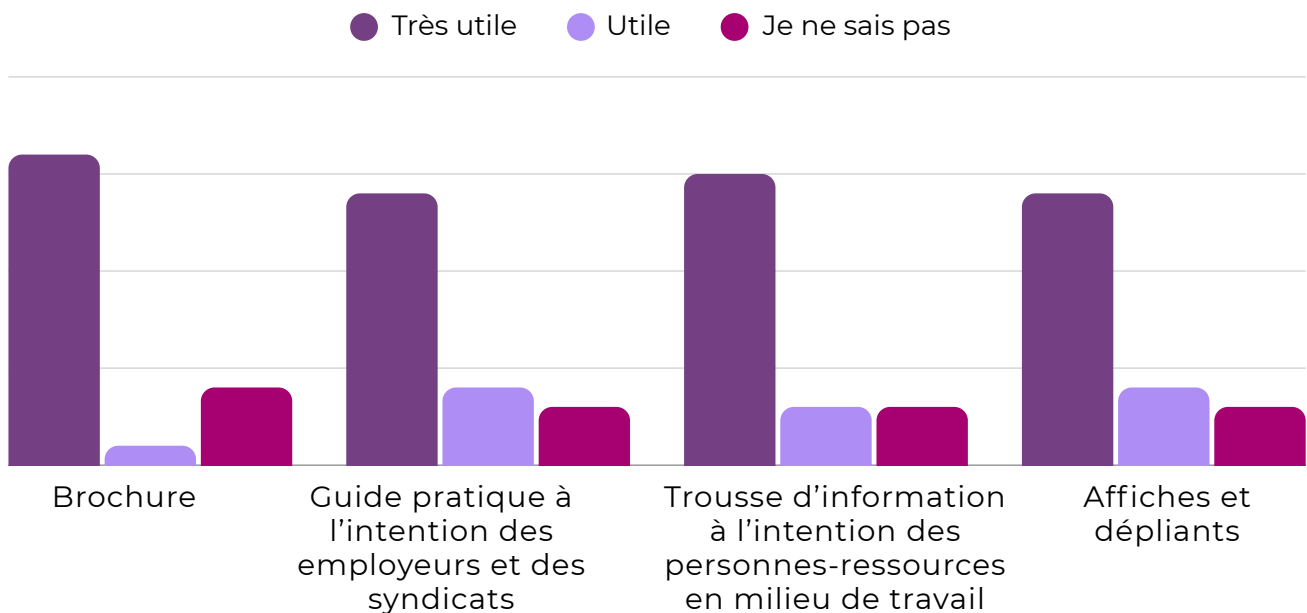


« Les travailleuses du projet ont toujours été disponibles pour mes questions, et ce très rapidement. » (Commentaire d'une agente de sensibilisation dans le questionnaire de suivi en janvier 2026)

« J'aime les mises à jour régulières et les communautés de pratique. » (Commentaire d'une agente de sensibilisation dans le questionnaire de suivi en janvier 2026)



Graphique 6 : Perception des agentes de sensibilisation face à l'utilité des outils développés



21 agentes de sensibilisation ont répondu à cette question dans le questionnaire de suivi des activités en janvier 2026.

Certains commentaires mentionnent toutefois des contraintes liées à leur disponibilité pour s'investir comme agente de sensibilisation et le caractère répétitif de certaines informations avec la première formation (volet général).

RÉSULTAT PHARE : la diversité des contenus de formation et l'accompagnement offert par le Regroupement soutiennent le rôle d'agente de sensibilisation. Celles-ci sentent avoir acquis les connaissances et les compétences pour sensibiliser les milieux de travail. Par ailleurs, les compétences pour mobiliser les milieux de travail ou sensibiliser ceux-ci au niveau de la Loi sur la santé et la sécurité du travail sont celles où il y a le plus de place à amélioration.

Échange d'expériences entre agentes de sensibilisation

Au cours de l'année 2025, six communautés de pratique ont été organisées afin de favoriser les échanges entre les agentes de sensibilisation et le partage d'expériences liées à leur accompagnement en milieu de travail. Ces espaces visaient à soutenir le développement des compétences et à briser l'isolement professionnel. C'est aussi un espace pour ventiler et partager ses vulnérabilités. « Moi, ça me permet d'être vulnérable et de pouvoir discuter de ce que je vis... et d'apprendre des autres. » (Participant au groupe de discussion agente de sensibilisation) Cette motivation semble partagée par les autres agentes de sensibilisation qui ont participé au groupe de discussion.

Le nombre de participantes à ces rencontres a varié entre 4 et 14 agentes. Les informations recueillies indiquent que 20 maisons différentes ont pris part à au moins une communauté de pratique, parmi les 27 maisons disposant d'une agente de sensibilisation.

Les agentes qui participent contribuent activement aux échanges, soit par leurs expériences et leurs questionnements.



« Entendre les expériences des autres agentes était enrichissant. Plusieurs trucs, situations aident à la préparation. Je me sentais moins seule, car je suis la seule intervenante de mon organisme à être sur ce projet. » (Commentaire issu du questionnaire de suivi des activités, janvier 2026)



La participation apparaît variable d'une maison à l'autre : huit maisons ont participé à une seule rencontre, alors que six maisons ont participé à entre trois et six rencontres. Ces données suggèrent un niveau d'engagement différencié, possiblement influencé par des facteurs organisationnels, tels que la disponibilité des ressources ou la charge de travail. Lors du groupe de discussion, une agente mentionne le manque de temps et la surcharge de responsabilités : « On porte plusieurs chapeaux et on a plusieurs priorités... on ne sait pas toujours quelle priorité mettre en avant. »

Les résultats du questionnaire de suivi des activités (section sur la communauté de pratique) et du groupe de discussion avec les participantes à la communauté de pratique mettent en lumière la pertinence de celle-ci. Les participantes soulignent notamment l'importance de pouvoir échanger sur leurs expériences, valider leurs actions et s'inspirer des pratiques d'autres milieux. Ces espaces sont perçus comme un levier important de soutien et de consolidation des apprentissages réalisés dans le cadre de la pratique prometteuse.



« La communauté de pratique est un facteur clé de ma motivation, car elle brise l'isolement inhérent à mon rôle sur le terrain et renforce mon sentiment d'appartenance. Même en étant davantage en mode écoute, les solutions concrètes apportées par les autres face aux obstacles nourrit ma réflexion et me donne des outils pour affiner mes propres interventions. Cela me permet de réaliser que je fais partie d'un mouvement collectif et de me sentir soutenue dans ma mission. » (Commentaire issu du questionnaire de suivi des activités, janvier 2026)



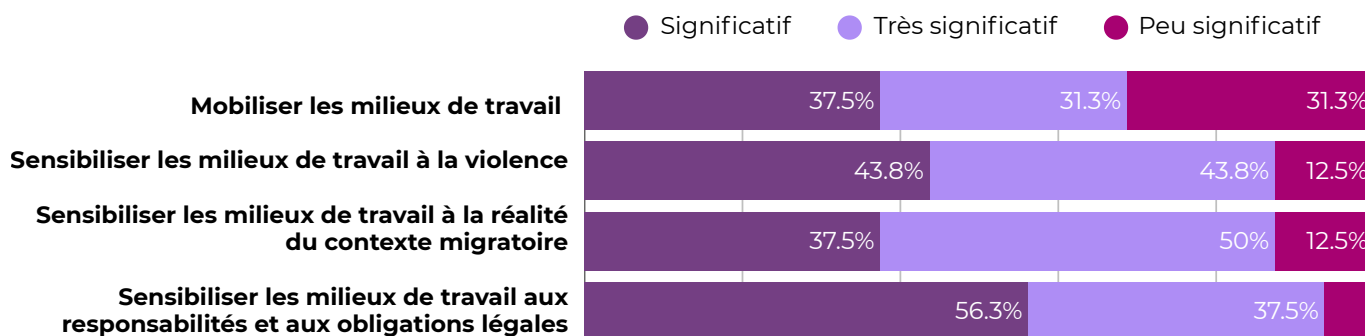
RÉSULTAT PHARE : la communauté de pratique est un espace propice à la réflexivité. Les agentes qui participent de manière volontaire contribuent activement aux échanges, soit par leurs expériences et leurs questionnements.

Renforcement de la capacité des agentes à déployer la pratique prometteuse

Les échanges lors de la communauté de pratique ont également contribué de manière significative à l'atteinte des objectifs. Une majorité de répondantes considèrent que les actions ont été très significatives, notamment pour sensibiliser les milieux de travail aux responsabilités et obligations légales, à la réalité du contexte migratoire ainsi qu'à la violence conjugale.

La mobilisation des milieux de travail apparaît également comme un résultat positif, bien que légèrement plus nuancé, avec une proportion plus élevée de réponses indiquant un impact « significatif » plutôt que « très significatif ». Globalement, ces données confirment la pertinence des activités mises en place et leur contribution à une meilleure sensibilisation des milieux de travail.

Graphique 7 : Contribution de la communauté de pratique à l'atteinte des objectifs



16 agentes de sensibilisation ont répondu à cette question dans le cadre du questionnaire de suivi des activités en janvier 2026.

Parmi les 16 agentes qui ont répondu à la question à savoir : “Depuis la dernière communauté de pratique, avez-vous échangé avec des agentes de sensibilisation par courriel, par téléphone ou en présence pour vous aider à accomplir votre rôle?”, cinq ont dit que oui. Elles ont appelé des collègues pour des compléments d’information ou pour participer ou collaborer à une activité.

RÉSULTAT PHARE : la collaboration au sein de la communauté de pratique renforce l'atteinte des objectifs de la formation, soit de mobiliser les milieux de travail, sensibiliser les milieux de travail à la violence, sensibiliser les milieux de travail à la réalité du contexte migratoire et sensibiliser les milieux de travail aux responsabilités et aux obligations légales.

Accompagnement de milieux de travail par les agentes de sensibilisation

Les agentes de sensibilisation indiquent que la formation reçue ainsi que les échanges réalisés dans le cadre des communautés de pratique ont contribué de manière importante au développement de leur sentiment de compétence. Comme mentionné précédemment, ces activités leur ont notamment permis de se sentir mieux outillées pour accompagner les milieux de travail, en particulier en ce qui concerne la mobilisation des équipes, la sensibilisation à la violence conjugale, à la réalité du contexte migratoire, ainsi qu'aux meilleures pratiques à adopter afin de créer des environnements de travail soutenant pour les victimes. Elles se sentent également plus à l'aise pour aborder les responsabilités et les obligations légales des milieux de travail.

Au total, 13 agentes ont offert des formations ou des conférences dans les milieux de travail, certaines s'étant montrées plus actives que d'autres dans le déploiement de ces activités. Cette variation dans l'implication peut s'expliquer par des facteurs organisationnels, tels que la disponibilité des ressources ou la charge de travail.

Par ailleurs, les agentes soulignent que le fait d'intervenir en binôme, soit avec une représentante du Regroupement, constitue un levier important. Cette formule contribue à renforcer leur sentiment de compétence et facilite leur accompagnement dans les milieux de travail, en plus de favoriser un partage des rôles et une complémentarité des expertises.

RÉSULTAT PHARE : les agentes se sentent compétentes pour soutenir les milieux de travail. Il y a 13 agentes qui ont offert des formations, des conférences ou du soutien à un milieu de travail. Par ailleurs, plusieurs agentes nomment manquer de temps pour s'impliquer davantage.

B. DES MILIEUX DE TRAVAIL ALLIÉS

Cette section apprécie l'atteinte de l'objectif de soutenir les employeurs dans la création de milieux sécuritaires pour les femmes immigrantes victimes de violence conjugale.

Quatre activités ont particulièrement été mises de l'avant :

- des conférences pour le personnel,
- des conférences pour les employeurs et les syndicats,
- des formations de personnes-ressources,
- de l'accompagnement des employeurs, des syndicats et des responsables des ressources humaines.

En tout, c'est près de 300 organisations différentes qui ont été rejointes par la pratique prometteuse et 68 d'entre elles ont complété un des livrables : avoir participé à au moins deux activités de sensibilisation ou avoir été accompagnées par le Regroupement.

Sensibilisation des employeurs

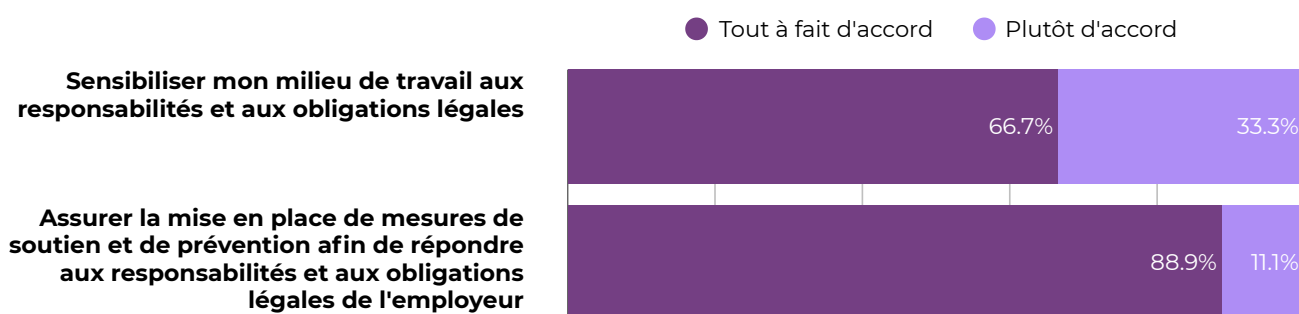
Contexte favorable

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) s'inscrit dans un processus de modernisation amorcé en 2021 visant explicitement à accorder des obligations légales aux employeurs en matière de violence conjugale. Elle met davantage l'accent sur la prévention, l'identification des risques — incluant les risques psychosociaux, tels que la violence et le harcèlement — ainsi que sur la responsabilisation des employeurs et la participation du personnel. Cette évolution renforce le rôle des milieux de travail dans la mise en place de mesures concrètes pour assurer des environnements sécuritaires et soutenant.

La pratique prometteuse s'inscrit dans un contexte où plusieurs employeurs, syndicats et responsables des ressources humaines cherchent à améliorer leurs pratiques en lien avec cette loi. Selon les entretiens réalisés auprès des milieux de travail, la responsabilité des employeurs constitue un levier déterminant, les ayant amenés à s'intéresser au Regroupement et à la pratique prometteuse « Milieux de travail alliés ». L'ensemble des milieux de travail rencontrés (14) l'ont d'ailleurs mentionné.

Les résultats du questionnaire vont dans le même sens. Parmi les 18 milieux de travail répondants, 12 se disent très d'accord et 6 assez d'accord avec l'affirmation selon laquelle ils souhaitent sensibiliser leur organisation aux responsabilités et aux obligations légales. De plus, ces 18 milieux de travail se disent très d'accord avec la volonté de mettre en place des mesures de soutien et de prévention afin de répondre à ces responsabilités et obligations

Graphique 8 : Dans quelle mesure ces éléments vous ont motivés à participer à « Milieux de travail alliés » offert par le Regroupement ?



18 milieux de travail ont rempli le questionnaire en ligne. Les milieux avaient le choix de réserver un moment pour un entretien individuel avec la professionnelle d'évaluation ou répondre au questionnaire en ligne.

Rencontres d'information et de suivi

Les demandes d'information ont été nombreuses (101 demandes) provenant de plusieurs régions du Québec avec une prépondérance à Montréal.

Provenance des demandes des 101 demandes

- Bas-Saint-Laurent : 3
- Capitale-Nationale : 4
- Chaudière-Appalaches : 2
- Côte-Nord : 1
- Estrie : 1
- Lanaudière : 4
- Laurentides : 3
- Laval : 4
- Mauricie : 5
- Montérégie : 15
- Montréal : 41
- Outaouais : 3
- Québec : 3
- Saguenay-Lac-Saint-Jean : 1
- Terres-Cries-de-la-Baie-James : 1
- Multirégions : 6
- Sans réponse : 4

Accompagnement des milieux de travail

Il y a eu 88 suivis divers. L'analyse des notes de suivi met en évidence une diversité de formes de suivi offert aux milieux de travail, allant de la sensibilisation initiale à un soutien plus approfondi dans la mise en place de pratiques organisationnelles.

Une grande proportion des démarches a consisté à présenter la pratique prometteuse et l'offre de services (rencontres d'introduction, appels, courriels de suivi).

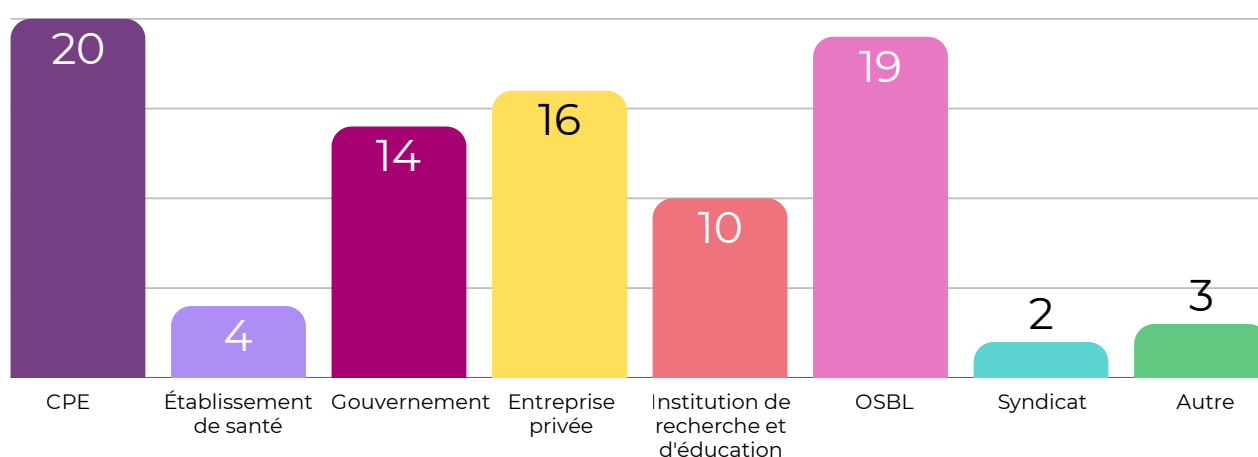
L'accompagnement a largement pris la forme de planification et de tenue d'activités, notamment des conférences et des formations.

Environ une quinzaine d'accompagnements ont porté sur le soutien aux pratiques organisationnelles des milieux de travail, notamment en lien avec l'élaboration de politiques, la mise à jour de procédures internes, la réflexion sur les mesures d'accommodement et de sécurité, ainsi que la bonification d'outils.

Dans certains cas, un soutien plus ciblé a été offert pour répondre à des situations concrètes de contrôle coercitif et de violence conjugale en milieu de travail.

Les rencontres ont également donné lieu à plusieurs formes de collaboration, comme la participation à des comités consultatifs, des échanges avec des partenaires sur les enjeux rencontrés, le développement de la pratique prometteuse (activités de sensibilisation et de formation, mise en place de pratiques favorables au dévoilement), la mise en réseau avec d'autres ressources ou organismes.

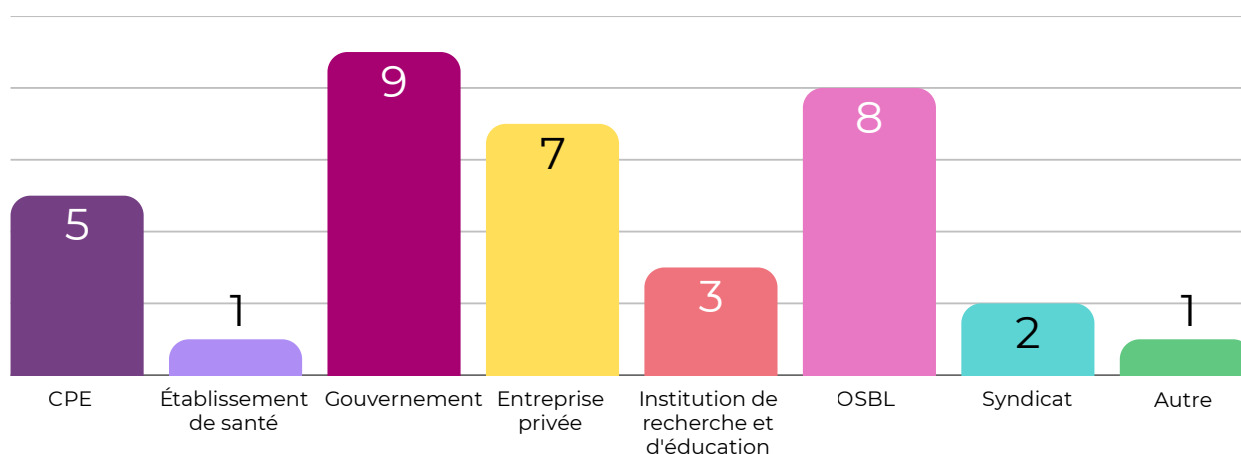
Graphique 9 : Provenance des milieux de travail qui ont fait des rencontres de suivi et des accompagnements



Les données proviennent des 88 suivis du journal de bord complété par le RMFVVC. La catégorie gouvernement fait référence aux personnes qui proviennent d'un des paliers gouvernementaux (municipal, provincial, fédéral) autres que l'éducation et la santé.

Par ailleurs, 36 milieux de travail ont eu un accompagnement plus soutenu comprenant la mise en place d'un plan de sensibilisation, l'adaptation des formations, l'accompagnement pour la politique en violence conjugale, l'accompagnement pour les outils ou des mesures internes en cas de violence conjugale.

Graphique 10 : Provenance des milieux de travail qui ont fait des rencontres de suivi et des accompagnements



Les données proviennent des 36 organismes qui ont reçu un accompagnement plus soutenu de la chargée de projet du RMFVVC. La catégorie gouvernement fait référence aux instances qui proviennent d'un des paliers gouvernementaux (municipal, provincial, fédéral) autres que l'éducation et la santé.

Conférences aux employeurs, aux syndicats et aux responsables des ressources humaines

En date du 31 mars 2026, 765 personnes avaient participé à la conférence destinée aux gestionnaires, offerte à 20 reprises. Ces conférences se déroulaient parfois au sein d'un milieu de travail, et d'autres fois en format mixte, permettant la participation de personnes provenant de différentes régions. Le format mixte regroupant plusieurs milieux de travail (en ligne) a facilité la participation de petites organisations ou même de grandes entreprises pour qui il peut être difficile de mobiliser l'ensemble des cadres ou employé.e.s au même moment. Tandis que les formations en mode privé nécessitaient souvent des échanges pré et postformation ainsi qu'un certain engagement de la chargée de projet du Regroupement.

Dans le questionnaire et les entretiens auprès des employeurs, plusieurs soulignent que la formation et les outils proposés leur ont permis de mettre en place des mesures concrètes. Parmi les actions les plus fréquemment mentionnées figurent l'adoption de procédures de sécurité claires et connues des employé.e.s, ainsi que la mise à disposition de matériel d'information affiché à des endroits stratégiques (babillards, toilettes, salles de repos).

Certains milieux ont également indiqué procéder à une rotation des affiches afin de réduire l'effet d'accoutumance. À cet égard, plusieurs souhaitent continuer à recevoir du matériel de façon régulière et cyclique.

Par ailleurs, la majorité des employeurs, syndicats ou gestionnaires des ressources humaines rencontrés indique ne pas avoir appris significativement concernant les obligations légales. Les personnes mentionnent qu'elles connaissaient déjà les principes de base et que chaque situation a ses particularités. Toutefois, celles-ci se sentent mieux outillées pour réagir en contexte de dévoilement et, surtout, elles mentionnent que le milieu de travail sera plus accueillant.



« En tant qu'employeur, je connaissais déjà mes obligations, c'est pour cette raison que j'ai approché le Regroupement. La formation m'a donné des outils pour faciliter mon travail, mais au-delà de ça, je n'ai plus l'impression de porter cette responsabilité seule. Tous les employés [surtout les personnes-ressources] sont sensibilisés et ouverts à reconnaître et à accueillir une personne victime. »
(Entrevue employeur)

« On avait fait des modifications au niveau de notre politique d'harcèlement psychologique et toutes les politiques sur notre loi de la CNESST. On connaissait nos obligations, mais on a appris beaucoup de choses quand même sur la violence conjugale. Ça l'a permis d'en parler et de se rendre compte que tout le monde est concerné [vit les conséquences et peut vivre de la violence conjugale]. »
(Entrevue employeur)



RÉSULTAT PHARE : les milieux de travail ont répondu positivement à la pratique prometteuse. La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) représente un levier pour sensibiliser les milieux de travail et mettre en place des mesures de soutien pour les femmes victimes de violence conjugale. La pratique prometteuse permet de créer un environnement favorable au dévoilement et soutenant pour les victimes.

Sensibilisation du personnel

Personnes rejointes par les conférences de sensibilisation à l'intention du personnel

Au total, 53 conférences destinées au personnel ont rejoint 1852 personnes. Plusieurs de ces conférences ont été offertes en ligne, permettant de joindre du personnel provenant de différentes régions et organisations.

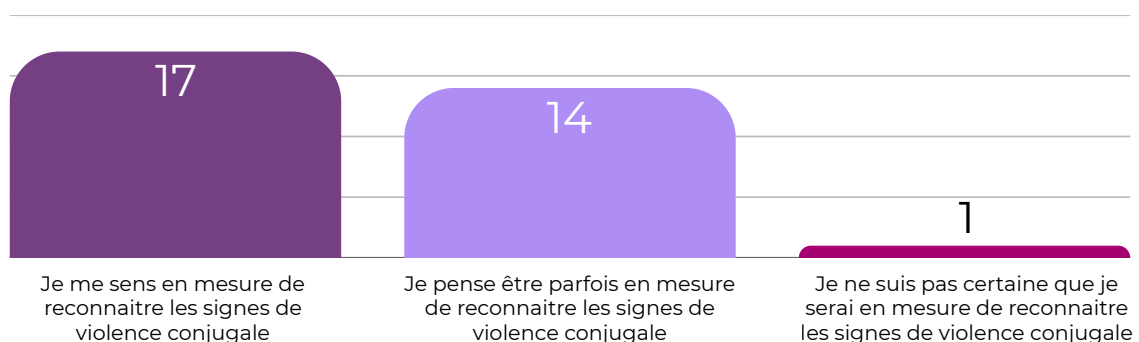
Sentiment de compétence à déceler les signes de violence

Lors des entretiens réalisés auprès des employeurs, plusieurs (9 sur 14) ont mentionné que le personnel était davantage sensibilisé à la violence conjugale à la suite des conférences. Des discussions informelles ont notamment émergé dans les milieux de travail. Plusieurs centres de la petite enfance (CPE) ont également souligné que le personnel percevait l'utilité de ces contenus pour mieux accompagner les parents. Certains milieux ont d'ailleurs exprimé le souhait d'intégrer des espaces de discussion sur le sujet, notamment lors des rencontres d'équipe.

Deux milieux de travail ont rapporté lors des entretiens que la tenue de la conférence dédiée au personnel avait mené à des dévoilements de situations de contrôle coercitif et de violence conjugale.

La conférence dédiée au personnel aborde les divers signes et manifestations du contrôle coercitif ainsi que les conséquences de celui-ci sur l'ensemble du milieu professionnel. Parmi les 32 personnes qui ont répondu au questionnaire à la suite des formations dédiées au personnel, la grande majorité se dit être en mesure de reconnaître les signes du contrôle coercitif.

Graphique 11 : Niveau de compétence du personnel à reconnaître les signes de violence conjugale



32 personnes ont répondu à ce questionnaire.

Des employeurs rencontrés (4 sur 14), quant à eux, ont mentionné que les discussions informelles au sein du personnel, à la suite de la conférence, portaient spécifiquement sur les différentes manifestations du contrôle coercitif et de la violence conjugale et sur l'impact en milieu de travail.



« J'ai entendu plusieurs conversations entre employées après la formation. Elles étaient surprises de connaître toutes les formes de violence possibles et certaines se sont même reconnues à certains moments de leur vie. Elles avaient le souci d'être aux aguets pour déceler les signes chez leurs collègues, mais aussi chez les parents du service de garde. » (Entrevue employeur)



La conférence présente également plusieurs ressources d'aide et encourage les personnes à aller chercher du soutien, notamment dans une perspective de dévoilement. Elle propose des stratégies pour reconnaître les situations nécessitant une action rapide, tout en clarifiant la distinction entre l'obligation morale des collègues et l'obligation légale des employeurs ou des personnes en position d'autorité.

Sensibilisation à la violence conjugale en contexte d'immigration

Enfin, le contexte migratoire ne semblait pas être au cœur des préoccupations des employeurs rencontrés. Plusieurs (8 sur 14) ont indiqué avoir mentionné précisément à leur personnel que le contenu de la conférence s'adressait à l'ensemble des femmes victimes de violence conjugale, et non uniquement à celles en contexte d'immigration.

Il est à noter que les contenus de la conférence abordent la violence conjugale pour toutes les victimes tout en complétant avec des particularités pouvant être spécifiques aux femmes en situation d'immigration.

RÉSULTAT PHARE : la conférence dédiée au personnel démystifie le contrôle coercitif et la violence conjugale. Le contenu aborde les signes de violence conjugale, et comment les déceler en milieu de travail. Par ailleurs, elle permet, avant tout, de parler et de prendre conscience de l'importance d'être allié contre celle-ci.

Présence de personnes-ressources dans les milieux de travail

Personnes-ressources sensibilisées à la problématique et aux obstacles spécifiques des femmes immigrantes

Entre avril 2025 et mars 2026, 18 formations de personnes-ressources ont eu lieu, rejoignant au total 568 personnes issues de 162 milieux de travail.

La majorité des formations étaient en format mixte et ont rejoint des personnes de différentes organisations. Six milieux de travail ont reçu une formation personnes-ressources en format privé.

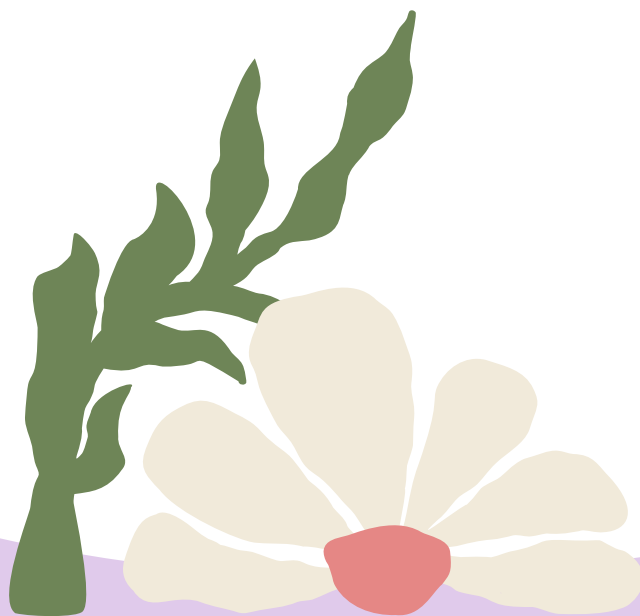
Sensibilisation et compréhension de la violence conjugale

Les résultats du questionnaire postformation démontrent un fort niveau d'apprentissage sur les thématiques centrales abordées. Deux axes se distinguent particulièrement :

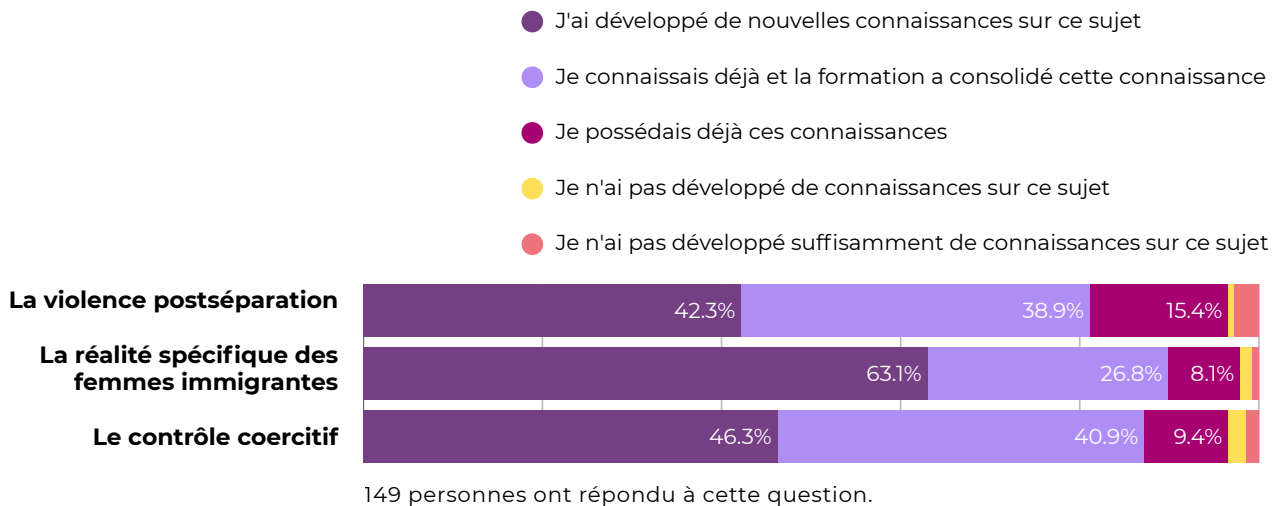
- Contrôle coercitif : 69 participantes (46 %) ont déclaré avoir acquis de nouvelles connaissances, et 61 (41 %) ont consolidé des connaissances préexistantes. Seules 14 personnes (9 %) ont affirmé posséder déjà les connaissances et 5 (4%) disent ne pas avoir développé de connaissances sur le sujet. Ce résultat témoigne d'un très bon niveau d'apprentissage.
- Violence postséparation : la majorité des répondantes se situent entre l'acquisition et la consolidation des connaissances, indiquant que ce sujet a été bien intégré. 63 participantes (42 %) ont déclaré avoir acquis de nouvelles connaissances, et 58 (38 %) ont consolidé des connaissances préexistantes. Seules 23 personnes (15 %) ont affirmé posséder déjà les connaissances et 5 (4%) disent ne pas avoir développé de connaissances sur le sujet.

Sensibilisation et compréhension de la violence conjugale en contexte d'immigration

La thématique liée à la réalité des femmes immigrantes est celle qui a généré le plus fort impact en matière d'acquisition de nouvelles connaissances.



Graphique 12 : Niveau de connaissance en lien avec la violence



Ces résultats confirment que les personnes-ressources comprennent mieux la problématique et les obstacles spécifiques auxquels font face les femmes immigrantes en situation de violence conjugale. La formation a ainsi contribué à renforcer les capacités d'action dans les milieux de travail rejoints.

Dans l'ensemble, les résultats du questionnaire démontrent que la formation a contribué de manière significative au développement des connaissances des participant.e.s, en particulier en ce qui concerne la réalité des femmes immigrantes, le contrôle coercitif et la violence postséparation.

RÉSULTAT PHARE : 63 % (94 sur 149) des personnes ont déclaré avoir développé de nouvelles connaissances sur la réalité des femmes immigrantes — ce qui en fait le thème avec le plus fort impact de la formation. Par ailleurs, la grande majorité des autres personnes-ressources affirment avoir consolidé ou possédé déjà des connaissances sur le contrôle coercitif, la réalité spécifique des femmes immigrantes et la violence postséparation.

Outils pour reconnaître les signes de violence conjugale en contexte d'immigration

► Potentiel de transfert de connaissances des outils utilisés et de la formation

La formation a mobilisé différentes stratégies pédagogiques pour favoriser le transfert de connaissances, conformément aux recommandations de la littérature scientifique. En effet, la diversification des modalités d'apprentissage — associant apports théoriques, outils pratiques et échanges collectifs — est reconnue comme un facteur déterminant dans l'acquisition et la rétention des connaissances en contexte de formation professionnelle (Burke et Hutchins, 2010). Les lignes directrices de la Registered Nurses' Association of Ontario va dans le même sens et ajoute l'importance du soutien organisationnel (RNAO, 2002).

► Appréciation générale de la formation

Les personnes-ressources qui ont répondu au questionnaire postformation ont exprimé un niveau d'appréciation élevé à l'égard de la formation dans son ensemble, tant pour la qualité de l'animation que pour la pertinence des contenus.

Tableau 4 : Appréciation générale de la formation

Dimension	Note - moyenne sur 5
Qualité de l'animation	4,5 / 5
Pertinence du contenu	4,4 / 5
Qualité des moments d'échange	4,3 / 5

► Outils et stratégies pédagogiques utilisés

Plusieurs supports ont été déployés pour favoriser l'appropriation des contenus :

- Présentation PowerPoint : support visuel structurant la formation, fortement apprécié des participantes et des participants.
- Trousse d'information à l'intention des personnes-ressources en milieu de travail : outil de référence pratique, également très bien reçu.
- Références de qualité : les personnes ont particulièrement souligné le nombre et la qualité des références transmises durant la formation.
- Moments d'échanges collectifs : la formation a intégré des espaces de discussion pour diversifier les formes d'apprentissage (note : 4,3 / 5).

Les commentaires qualitatifs, dans le questionnaire postformation dédié aux personnes-ressources, vont aussi dans ce sens.



« Les échanges en petit groupe ont été très enrichissants. À partir du cas proposé, il nous a permis de faire le tour de la question. »
(Commentaire dans le questionnaire postformation dédié aux personnes-ressources)

« Interactivité : des exercices pratiques et discussions qui permettent une participation active. » (Commentaire dans le questionnaire postformation dédié aux personnes-ressources)

« Clarté des informations et bonnes connaissances des animatrices. »
(Commentaire dans le questionnaire postformation dédié aux personnes-ressources)

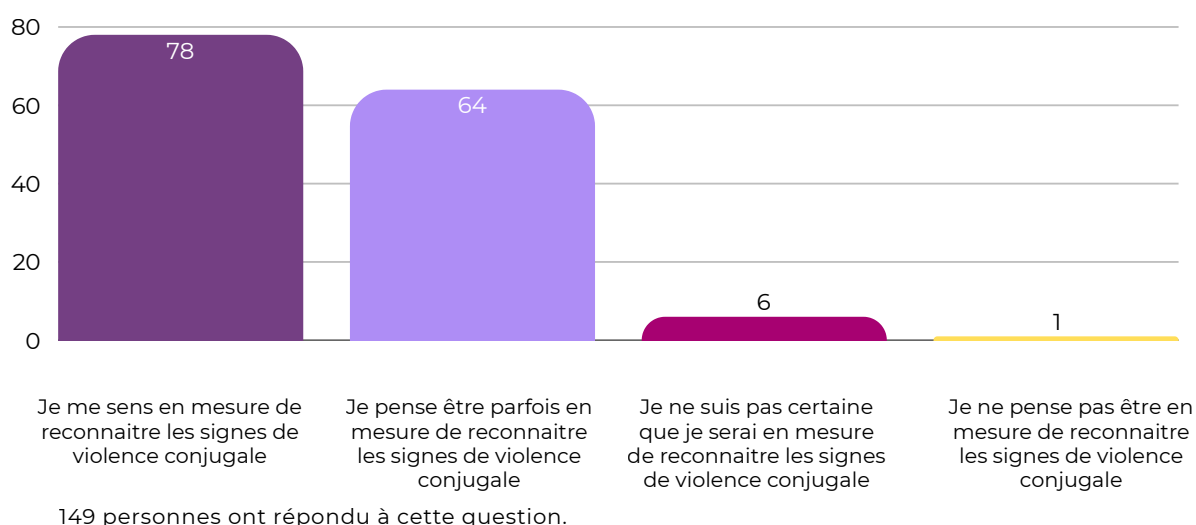
« Dynamisme de l'animation. Apport riche avec les exemples présentés, cela facilite la compréhension. » (Commentaire dans le questionnaire postformation dédié aux personnes-ressources)



Capacité à reconnaître les signes de violence conjugale

Plus de la moitié des personnes qui ont répondu au questionnaire postformation (79 sur 149) disent se sentir en mesure de reconnaître les signes du contrôle coercitif et de violence conjugale et près de 43 % (64 sur 149) disent être parfois en mesure de les reconnaître.

Graphique 13 : Capacité des personnes-ressources à reconnaître les signes de violence conjugale



Dispositifs de soutien postformation

Au-delà de la formation initiale, des mécanismes complémentaires ont été mis en place pour soutenir le transfert des apprentissages dans la pratique.

- Communauté de pratique : 8 personnes-ressources en novembre 2025 et 27 en mars 2026 ont participé à cet espace d'échange permettant de consolider les apprentissages et de partager les expériences d'accompagnement.
- Accompagnement individualisé de milieux : certains milieux de travail ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé pour soutenir l'implantation des pratiques.



« Accessibilité : facilité d'accès au contenu (présentiel, en ligne, hybride) et accompagnement personnalisé. » (Commentaire dans le questionnaire postformation dédié aux personnes-ressources)

« Formation claire, avec de bons outils envoyés par la suite, nous permet de bien comprendre les enjeux et le rôle de personne-ressource. » (Commentaire dans le questionnaire postformation dédié aux personnes-ressources)



RÉSULTAT PHARE : la diversité et la qualité des contenus ont été significativement nommées par les personnes-ressources. Celles-ci mentionnent posséder les connaissances, les ressources et l'accompagnement nécessaire pour occuper leur rôle.

Capacité à réagir et à accompagner une victime à la suite d'un dévoilement

La formation visait à outiller les personnes-ressources pour qu'elles sachent comment réagir de façon adéquate et qu'elles puissent accompagner une victime à la suite d'un dévoilement de violence conjugale. Les résultats montrent des gains de connaissances significatifs sur plusieurs dimensions clés.

Les résultats indiquent que près de la moitié (73 personnes sur 149; 49 %) ont acquis de nouvelles connaissances sur les limites du cadre d'action, et 29 % (43 sur 149) ont consolidé des connaissances existantes. Seuls 15 % (22 personnes) estiment ne pas avoir suffisamment développé leurs connaissances sur ce sujet, ce qui représente un levier d'amélioration possible. Quelques commentaires mentionnent un malaise à réagir en contexte de dévoilement.



« Malgré le fait que je suis obligée dans mes fonctions d'être une personne-ressource et que je comprends les notions théoriques, j'ai un énorme inconfort avec ce rôle et je ne me sens aucunement prête ni apte à gérer ce type de situation. » (Commentaire dans le questionnaire postformation dédié aux personnes-ressources)

« Je me sens imposteur sur le sujet. » (Commentaire dans le questionnaire postformation dédié aux personnes-ressources)

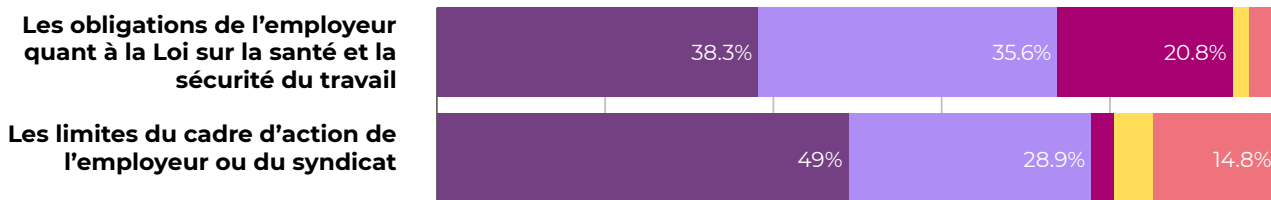
« En toute humilité, il y a des circonstances où il est parfois difficile de voir ce qui se passe, mais je me sens maintenant plus au fait des principaux signes. » (Commentaire dans le questionnaire postformation dédié aux personnes-ressources)



Les contenus liés aux obligations légales apparaissent davantage comme une consolidation de connaissances déjà acquises : 36 % (53 personnes sur 149) ont consolidé des connaissances préexistantes et 21 % (31 sur 149) possédaient déjà ces connaissances avant la formation. Le profil des participantes et des participants explique probablement la familiarité préexistante avec les cadres légaux en milieu de travail, tout en confirmant la pertinence de les rejoindre comme personnes-ressources sur les enjeux de violence conjugale. Par exemple, 45 personnes travaillaient en ressources humaines, 37 personnes occupaient des fonctions de gestion et 16 personnes travaillaient spécifiquement en santé et sécurité au travail.

Graphique 14 : Niveau de connaissance en lien avec l'accompagnement en contexte de dévoilement

- J'ai développé de nouvelles connaissances sur ce sujet
- Je connaissais déjà et la formation a consolidé cette connaissance
- Je possédais déjà ces connaissances
- Je n'ai pas développé de connaissances sur ce sujet
- Je n'ai pas développé suffisamment de connaissances sur ce sujet



149 personnes ont répondu à cette question. Les réponses ont été mises en pourcentage afin d'améliorer la comparaison.

Les retours qualitatifs, dans le questionnaire postformation dédié aux personnes-ressources, font ressortir que les participantes et les participants ont particulièrement apprécié :

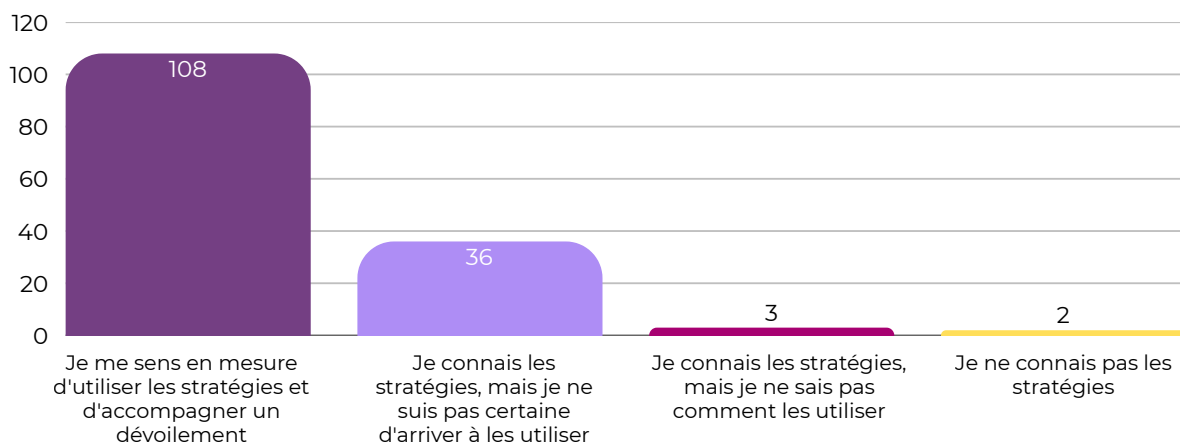
- Le contenu concret et directement applicable à leurs contextes d'action. « Application concrète : des connaissances et compétences directement utilisables dans le milieu professionnel. »
- La meilleure compréhension des réalités vécues par les femmes en situation de violence conjugale.

RÉSULTAT PHARE : près de 80 % des personnes-ressources qui ont répondu au questionnaire comprennent les limites du cadre d'action associé au rôle de personnes-ressources.

Sentiment de compétence à utiliser les stratégies d'accompagnement

Au-delà des connaissances acquises, la formation visait à développer un sentiment de compétence chez les personnes-ressources — c'est-à-dire leur confiance à mobiliser concrètement les stratégies apprises lors d'un dévoilement de violence conjugale. À cet effet, la formation a significativement atteint l'effet souhaité, puisque 72 % (108 sur 149) mentionnent se sentir en mesure d'utiliser les stratégies d'accompagnement après avoir suivi la formation.

Graphique 15 : Niveau de compétence des personnes-ressources à utiliser les stratégies et à accompagner un dévoilement



149 personnes ont répondu à cette question.

RÉSULTAT PHARE : 72 % (108 personnes sur 149) ont déclaré être en mesure d'utiliser les stratégies et d'accompagner un dévoilement.

Ce qui est apprécié et intégré

Les retours qualitatifs, dans le questionnaire postformation dédié aux personnes-ressources, font ressortir que les participantes et les participants ont particulièrement apprécié les outils et les exemples pratiques fournis pour guider leur réponse lors d'un dévoilement.

 « Les nombreux exemples qui permettent de bien comprendre les situations. » (Commentaire dans le questionnaire postformation dédié aux personnes-ressources)

« J'ai acquis de nouveaux outils et informations qui m'ont déjà été utiles. Très utile et instructif. » (Commentaire dans le questionnaire postformation dédié aux personnes-ressources)

« Étant gestionnaire du secteur de sécurité de mon milieu, le volet "mise en place d'un plan de sécurité" m'a beaucoup outillé. Quoi faire si le conjoint n'est pas dans le milieu, mais aussi quoi faire s'il est aussi dans le milieu. » (Commentaire dans le questionnaire postformation dédié aux personnes-ressources) 

Accompagnement des employeurs, des syndicats et des responsables en ressources humaines

297 milieux de travail ont été sensibilisés dans le cadre du volet ciblé. Parmi ces milieux, 42 ont été plus actifs – ont reçu au moins une conférence ou une formation en format privée ou ont participé à une communauté de pratique. Les formations et conférences en format privé impliquaient un niveau d'engagement plus élevé de la chargée de projet du Regroupement afin de coordonner la logistique, d'adapter les exemples utilisés, de faire des suivis avant ou après les activités de sensibilisation. Cet accompagnement a été mentionné par des milieux de travail comme une condition gagnante à leur engagement.

Les 42 milieux de travail, qui ont été plus actifs, ont été contactés et ont eu l'option de répondre au questionnaire ou faire un court entretien. Parmi les 42, 17 ont été identifiés par le Regroupement comme étant plus engagés et seulement 4 d'entre eux n'ont pas répondu d'une manière ou d'une autre.

36 milieux de travail ont reçu un accompagnement personnalisé du Regroupement. Ces accompagnements pouvaient comprendre différentes formes : la mise en place d'un plan de sensibilisation, l'adaptation des formations, l'accompagnement pour la politique en violence conjugale, l'accompagnement pour les outils ou des mesures internes en cas de violence conjugale.

Un cadre légal comme déclencheur

Autant dans les 18 questionnaires que dans les 16 entrevues individuelles, la législation sur la santé et la sécurité au travail a constitué un déclencheur majeur pour l'engagement de plusieurs milieux, en particulier la loi modernisant le régime de santé et sécurité, qui a clarifié les obligations des employeurs.

 « Au début, l'obligation de l'employeur était mal comprise. C'est quoi mon rôle en matière de santé-sécurité? Ça me regarde pas. La formation a vraiment permis de décroisonner ça et de bien expliquer leur rôle. » (Entretien avec un milieu de travail allié) 

Conditions favorables à l'accompagnement

Plusieurs conditions ont facilité l'intégration de la pratique prometteuse dans les milieux :

- Préparation collaborative avant la formation : la formatrice a pris le temps de comprendre la réalité de chaque milieu avant d'intervenir, notamment par des échanges préalables avec les responsables. Cette adaptation a été unanimement saluée.
- Gratuité de la pratique prometteuse : pour les employeurs institutionnels qui ont plusieurs paliers décisionnels, ce facteur a été déterminant pour l'obtention des approbations internes.
- Outils clé en main : les ressources fournies (guide employeur, brochure d'information, trousse pour les personnes-ressources) ont permis aux responsables des ressources humaines de s'appuyer sur un cadre concret, qu'ils ont parfois adapté au contexte de leur milieu.
- Expertise des formatrices : la combinaison de profils terrain et juridique a été particulièrement appréciée pour répondre aux questions pointues des gestionnaires et des RH.



« On serait beaucoup plus en retard si ça n'avait pas été gratuit et si on n'avait pas eu ce soutien-là. »

(Entretien avec un milieu de travail allié)

« Je te dirais, ça nous a beaucoup aidés parce que ça a été vraiment facilitant pour nous de dire : « c'est une formation gratuite, on n'a rien à déboursier, ça va être utile. » Puis en même temps, c'était vraiment un beau check in the box pour dire : « Oui, on fait quelque chose, il y a une activité. » » (Entretien avec un milieu de travail allié)



Adoption de pratiques et de mesures pour créer un environnement sécuritaire

Les entretiens et les résultats du questionnaire révèlent que plusieurs milieux (environ la moitié) avaient entamé des démarches à l'interne avant de suivre la formation. La pratique prometteuse « Milieux de travail alliés » a permis de poursuivre dans ce sens, de consolider et de renforcer les démarches déjà amorcées.

Plusieurs ont mis en place ou consolidé des politiques internes et des cadres formels:

- Politique organisationnelle sur la violence conjugale : plusieurs ont mentionné avoir produit ou consolidé une politique interne contre la violence conjugale. Lorsque la politique existait déjà, la formation et les conférences ont été l'occasion de les faire connaître et de mieux les intégrer. (5 milieux)
- Comité CNESST : certains ont mis sur pied un comité CNESST et plusieurs l'ont consolidé en intégrant les enjeux de violence conjugale dans son plan d'action. (7 milieux)
- Répertoire des mesures d'accommodement : un milieu a effectué un exercice approfondi pour recenser l'ensemble des mesures possibles selon les groupes de travail et l'a validé à l'interne.
- Répertoire des ressources : tous les milieux rencontrés mentionnent la pertinence du répertoire des ressources en violence conjugale et saluent les listes et outils fournis par le RMFVVC et certains apprécient tout particulièrement que ceux-ci soient disponibles en plusieurs langues.

RÉSULTAT PHARE : les milieux de travail rencontrés ou qui ont répondu au questionnaire apprécient grandement le soutien du RMFVVC. Celui-ci a contribué grandement à faire avancer la mise en place de pratiques adéquates en contexte de dévoilement, même lorsque le milieu de travail avait déjà emboité le pas.

La certification comme levier de mobilisation

Les critères de certification ont été révisés en mars 2026 afin d'uniformiser et de simplifier le processus. Désormais, un seul niveau de certification (« Milieu de travail allié ») est attribué aux milieux ayant complété au moins deux activités dans une même année. Il y a 68 milieux de travail qui ont reçu la certification.



« Ça rend les choses concrètes. Avec des actions simples, les employeurs ne voient pas ça comme quelque chose de compliqué. »
(Entrevue avec un employeur)



Les milieux de travail sont plus habiles à accompagner les femmes immigrantes victimes de violence conjugale

Les témoignages recueillis indiquent un changement perceptible dans la culture organisationnelle de plusieurs milieux : le sujet de la violence conjugale est davantage nommé, les signes de contrôle coercitif sont mieux reconnus, et des dévoilements ont eu lieu en lien direct avec les activités de sensibilisation.

 Une culture d'ouverture favorisée par la formation

Les personnes rencontrées observent que la formation a contribué à lever le tabou autour de la violence conjugale au travail, permettant aux employé.e.s de mieux nommer ce qu'ils vivent ou ce qu'ils observent chez leurs collègues.



« Lors des premières conférences, les personnes étaient timides de parler de violence conjugale. Maintenant, puisque plusieurs employés ont suivi des formations et plusieurs autres sont des personnes-ressources, on voit que les gens sont plus à l'aise. Ils osent poser des questions lors des formations et ils en parlent avec leurs collègues. »
(Entretien)

« Les gens sont plus sensibilisés à la violence conjugale, à l'impact, au fait que ça peut se présenter en milieu de travail. On a eu des dévoilements suite à la formation. Des gens qui n'avaient pas réalisé que c'était une forme de violence, parce que c'était pas nécessairement de la violence physique. » (Entretien)

« La formation, ça enlève le tabou. C'est moi comme employé qui pourrais vivre la violence conjugale, et mes collègues aussi. Il faut ramener ça occasionnellement dans l'organisation. » (Entretien)





Meilleure reconnaissance des formes de violence, dont en contexte d'immigration

La partie de la formation sur la réalité des femmes immigrantes a été identifiée comme l'un des éléments les plus utiles. Les outils spécifiques développés pour ce volet ont été salués pour leur exhaustivité.



« Le guide employeur, le livret d'information, la trousse pour les personnes-ressources... c'est tellement complet. Ça passe des formes de violence aux ressources — pas juste les maisons d'hébergement, mais les conseils juridiques — et le rôle de l'employeur. C'est vraiment bien fait. » (Entretien)



Des gestionnaires et RH mieux outillés pour répondre lors d'un dévoilement

Les entretiens réalisés avec les milieux partenaires confirment que la participation à la pratique prometteuse a généré des retombées tangibles : adoption de politiques et mesures formelles, développement d'outils adaptés, meilleure reconnaissance des formes de contrôle coercitif et de violence conjugale incluant celles vécues par les femmes immigrantes, et émergence d'une culture organisationnelle plus ouverte. La gratuité des formations, la qualité des outils et l'accompagnement individualisé ont été identifiés comme des facteurs clés de succès. Les milieux expriment unanimement le souhait que la pratique prometteuse puisse se poursuivre au-delà du financement actuel, soulignant son rôle de soutien irremplaçable pour avancer à un rythme qui ne serait pas atteignable seul.

L'animation en duo (une personne du Regroupement et une agente de sensibilisation locale) a été appréciée. Les milieux de travail nomment que ce contact facilitera le lien avec une personne compétente dans la région.

RÉSULTAT PHARE : les milieux expriment unanimement le souhait que la pratique prometteuse puisse se poursuivre au-delà du financement actuel, soulignant son rôle de soutien irremplaçable pour avancer à un rythme qui ne serait pas atteignable seul.

8. ANALYSE TRANSVERSALE

Deux effets étaient ultimement souhaités :

1. Les agentes mobilisent leurs compétences dans les milieux de travail accompagnés.
2. Ces milieux sont devenus plus habiles à soutenir les femmes immigrantes victimes de violence conjugale.

Malgré le nombre limité d'agentes qui s'impliquent activement dans l'offre de formation, les données quantitatives — nombre de formations, niveaux d'acquisition de connaissances, mesures mises en place — et les témoignages qualitatifs des employeurs rencontrés convergent pour affirmer que le Regroupement et les maisons membres contribuent activement à rendre les milieux de travail plus sécuritaires et plus soutenant pour les femmes immigrantes victimes de violence conjugale.

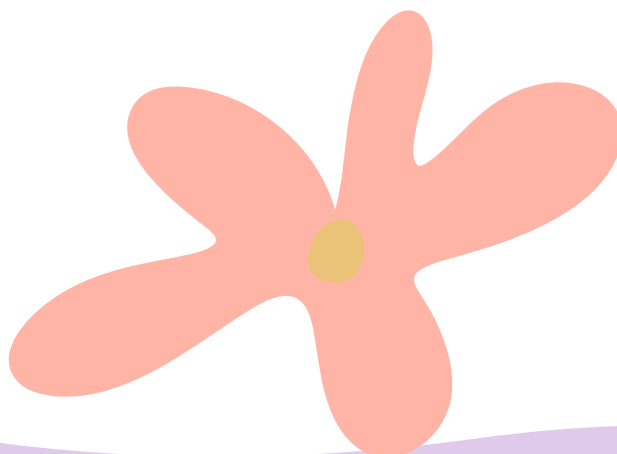
Les agentes de sensibilisation se sentent globalement compétentes pour sensibiliser les milieux de travail aux enjeux liés à la violence conjugale, au contexte d'immigration ainsi qu'aux bonnes pratiques à adopter. Elles se disent toutefois un peu moins à l'aise en ce qui concerne les obligations de l'employeur.

Par ailleurs, les milieux de travail indiquent que la formation contribue à sensibiliser et à démystifier la violence conjugale, tout en précisant qu'ils maîtrisent déjà les obligations qui leur incombent.

Ces deux derniers constats suggèrent l'importance que chacun agit selon leur rôle respectif pour soutenir la mise en place d'un milieu de travail sécuritaire et soutenant pour les femmes victimes :

- Les agentes de sensibilisation avec leur connaissance pointue de la violence conjugale et des ressources disponibles;
- Les milieux de travail avec leur connaissance des responsabilités de l'employeur.

C'est la rencontre de ces rôles qui permet de proposer et mettre en place des stratégies d'accompagnement soutenant lors d'un dévoilement.



Les résultats contribuent fort probablement à deux effets à plus long terme. D'une part, les actions concrètes posées par les maisons et le RMFVVC — formations, accompagnement individualisé, outils adaptés, certification — renforcent leur rôle d'acteurs clés dans la transformation des milieux de travail en environnements plus sécuritaires et plus soutenant pour les femmes immigrantes victimes de violence conjugale. D'autre part, les changements organisationnels observés dans plusieurs milieux de travail — politiques internes, mesures d'accommodement, campagnes d'affichage, réseau de personnes-ressources — témoignent d'une adoption progressive de pratiques favorisant la sécurité de ces femmes, ce qui suggère un changement systémique dans la manière d'accueillir et de soutenir les victimes.

Il est important de nuancer ces contributions à long terme : les effets systémiques dépendent de facteurs qui dépassent le cadre de la pratique prometteuse, notamment la pérennité du financement, la rétention des personnes-ressources formées et la volonté organisationnelle de maintenir ces enjeux vivants dans le temps. La poursuite d'un accompagnement structuré, de diffusion de matériel et d'espaces d'échange demeure essentielle pour consolider les gains observés.



Suivi des effets : Milieux de travail alliés volet ciblé

Le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC) déploie des initiatives visant à sensibiliser et à outiller les milieux de travail face à la problématique de la violence conjugale.

Grâce au soutien financier de Femmes et Égalité des genres du Canada, le RMFVVC a adapté ce programme pour en faire une pratique prometteuse visant à outiller les milieux de travail en vue d'améliorer la protection des employées immigrantes victimes de la violence conjugale.



Pertinence de la pratique

Contexte problématique

- Obstacles au dévoilement pour femmes immigrantes victimes de violence conjugale
- Isolement + difficulté d'accès à l'aide
- Milieu de travail = levier de sécurité et d'autonomie

Pratique prometteuse proposée

- Réseau d'agentes de sensibilisation
- Formations, conférences
- Accompagnement
- Outils
- Communauté de pratique
- Certification

Effets atteints

Le RMFVVC et ses maisons membres

- Meilleure connaissance de la pratique
- Renforcement du rôle des agentes
- Collaboration accrue
- Réflexivité (communauté de pratique)

Les milieux de travail

- Environnement plus sécuritaire
- Meilleure compréhension de la violence conjugale
- Acquisition de connaissances (63 %)
- Capacité d'accompagnement (72 %)
- Mise en place de mesures concrètes

Impact

Partiel, mais réel

- Transformation des milieux de travail
- Adoption de pratiques sécuritaires
- Changement systémique
- Meilleur soutien aux femmes immigrantes victimes

9. PISTES DE CONSOLIDATION ET RECOMMANDATIONS

Les résultats de l'évaluation mettent en lumière la pertinence et les effets positifs de la pratique prometteuse, tout en identifiant certains leviers d'optimisation afin de consolider et pérenniser les acquis.

Pistes de consolidation	Recommandations
1. Adapter et différencier davantage les contenus de formation selon les publics cibles	Dans les milieux de plus petite taille, où gestionnaires et employé.e.s participent parfois aux mêmes activités, une impression de redondance des contenus a été observée. Il est recommandé de : • clarifier et renforcer la distinction entre les contenus destinés aux gestionnaires et ceux destinés au personnel; • maintenir un tronc commun sur les notions essentielles (violence conjugale, contrôle coercitif, contexte migratoire); • approfondir certains contenus spécifiques selon les rôles, notamment : ◦ pour les gestionnaires : responsabilités organisationnelles, leviers d'action et mise en place de mesures concrètes; ◦ pour le personnel : repérage, posture d'allié.e et soutien au dévoilement.
2. Consolider la complémentarité des rôles entre agentes et milieux de travail	Les résultats montrent que : • les agentes de sensibilisation possèdent une expertise forte en matière de violence conjugale et de ressources; • les milieux de travail maîtrisent généralement leurs obligations légales. Dans ce contexte, il apparaît pertinent de : • valoriser explicitement la complémentarité de ces expertises dans les contenus et les interventions; • recentrer le rôle des agentes sur leur valeur ajoutée (sensibilisation, accompagnement, transfert de pratiques).
3. Renforcer le soutien postformation et l'accompagnement des milieux	Les besoins exprimés par les personnes-ressources et les milieux de travail convergent vers l'importance d'un soutien dans la durée. Dans la mesure du possible, considérant que le volet ciblé se termine, il est recommandé de : • structurer davantage les mécanismes de suivi postformation; • maintenir et développer l'accompagnement individualisé des milieux; • poursuivre la diffusion d'outils concrets facilitant la mise en pratique (protocoles, guides, affichage, etc.). Ces actions apparaissent essentielles pour soutenir le passage de la sensibilisation à l'action. Un financement supplémentaire ou une offre payante est à envisager.

Pistes de consolidation	Recommandations
4. Consolider et élargir les espaces d'échange et de codéveloppement	Les communautés de pratique ont démontré leur pertinence comme espaces de réflexivité et de partage d'expériences. Dans la mesure du possible, considérant que le volet ciblé se termine, il est recommandé de : • pérenniser ces espaces d'échange ; • encourager une participation plus large et soutenue des agentes et des milieux ; • explorer des formats complémentaires (rencontres thématiques, codéveloppement, études de cas). Ces espaces contribuent directement au développement des compétences et à la mobilisation des milieux.
5. Mettre en place des mécanismes de maintien des compétences dans le temps	Plusieurs acteurs soulignent le risque d'érosion des acquis en l'absence de rappels ou de sollicitations régulières. Il est recommandé de : • prévoir des activités de mise à jour ou de rappel (formations continues, capsules, infolettres) ; • soutenir la réactivation des connaissances dans les milieux (ex. : campagnes internes, exercices, rappels organisationnels) ; • favoriser la pérennité des rôles de personnes-ressources au sein des organisations. Cette mesure sera difficilement applicable sans sources de financement puisqu'elle nécessite un niveau d'investissement significatif pour le Regroupement.
6. Assurer la pérennité et le déploiement de la pratique prometteuse	Les milieux de travail expriment clairement la valeur ajoutée de la pratique et leur souhait de la voir se poursuivre. Il est recommandé de : • sécuriser un financement permettant la continuité des activités ; • consolider les acquis en poursuivant les actions structurantes (formation, accompagnement, certification) ; • soutenir la diffusion et l'appropriation de la pratique à plus large échelle. La poursuite de ces efforts apparaît essentielle pour maintenir les gains observés et favoriser des changements durables dans les milieux de travail. Une offre payante pourrait être envisagée, mais n'aurait pas la même portée, la gratuité ayant été mentionnée par plusieurs comme étant facilitante.

10. CONCLUSION

L'évaluation met en évidence la pertinence et la valeur ajoutée de la pratique prometteuse déployée par le Regroupement et ses maisons membres. Les résultats démontrent que les activités de sensibilisation, de formation et d'accompagnement contribuent de manière significative à outiller les milieux de travail et à favoriser l'émergence d'environnements plus sécuritaires et soutenant pour les femmes immigrantes victimes de violence conjugale.

Malgré une implication variable des agentes de sensibilisation dans les activités de formation, les données quantitatives et qualitatives convergent pour montrer que la pratique permet d'atteindre les effets visés. La complémentarité entre l'expertise des agentes, centrée sur la violence conjugale et les réalités vécues par les femmes, et celle des milieux de travail, axée sur leurs responsabilités organisationnelles, constitue un levier central dans la mise en place de pratiques adaptées et efficaces.

L'évaluation met également en lumière des conditions essentielles à la consolidation des acquis, notamment l'importance d'un accompagnement dans la durée, de mécanismes de maintien des compétences et d'espaces d'échange favorisant la réflexivité et le partage d'expériences. Ces éléments apparaissent déterminants pour soutenir le passage de la sensibilisation à l'intégration durable des pratiques au sein des organisations.

Enfin, bien que des changements organisationnels porteurs aient été observés dans plusieurs milieux de travail, la pérennité de ces transformations demeure tributaire de facteurs externes, tels que la stabilité du financement, la capacité des organisations à maintenir l'engagement des personnes-ressources et la continuité des efforts de sensibilisation.

Dans ce contexte, la poursuite et la consolidation de la pratique prometteuse apparaissent essentielles afin de maintenir les gains observés et de soutenir, à plus long terme, un changement systémique dans la manière dont les milieux de travail accueillent et accompagnent les femmes immigrantes victimes de violence conjugale.

11. BIBLIOGRAPHIE

Burke et Hutchins. 2010. "A missing link in the transfer problem? Examining how trainers learn about training transfer", *Human Resource Management*, 49:599-618 [En ligne]. Récupéré de: https://www.researchgate.net/publication/230427582_A_missing_link_in_the_transfer_problem_Examining_how_trainers_learn_about_training_transfer (consulté mars 2026)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), [En ligne]. Récupéré de: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr> (consulté mars 2026)

Milieus de travail alliés contre la violence conjugale, [En ligne]. Récupéré de: <https://milieuxdetravailallies.com/nos-contenus/> (consulté mars 2026)

Registered Nurses' Association of Ontario. 2002. Toolkit, Implementation of clinical practice guidelines, Toronto, Canada: Registered Nurses Association of Ontario. [En ligne]. Récupéré de https://rnao.ca/sites/rnao-ca/files/BPG_Toolkit_0.pdf (consulté mars 2026)

Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC). 2024. *Créer un milieu de travail sécuritaire et aidant pour les employées immigrantes victimes de violence conjugale – Guide pratique à l'intention des employeurs et des syndicats*, Montréal, RMFVVC, 49p,

Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC). 2024. *Face à la violence conjugale : des alliés, des ressources et des droits pour les femmes immigrantes*, Montréal, RMFVVC, 38p.

Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC), 2024. *Accompagner les femmes immigrantes victimes de violence conjugale – Trousse d'information à l'intention des personnes-ressources en milieu de travail*, Montréal, RMFVVC, 26p.