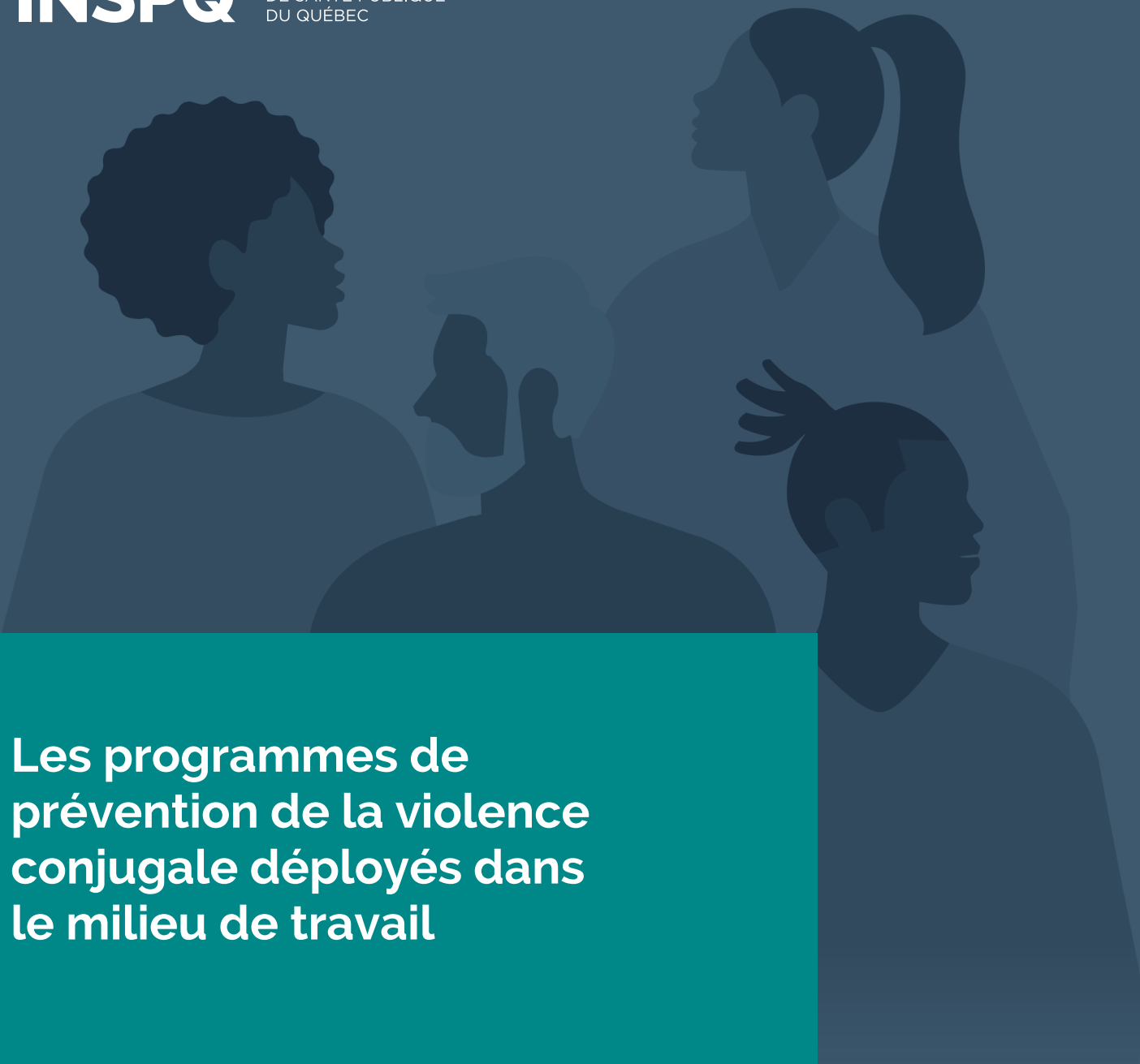




Les programmes de prévention de la violence conjugale déployés dans le milieu de travail

OCTOBRE 2022

SYNTHÈSE DES CONNAISSANCES

AUTEURES ET AUTEUR

Cynthia Nasr, étudiante à la maîtrise en sociologie
Béatrice Hénault-Arbour, conseillère scientifique
Dave Poitras, conseiller scientifique spécialisé
Dominique Gagné, conseillère scientifique
Direction du développement des individus et des communautés

SOUS LA COORDINATION DE

Caroline Delisle, cheffe d'unité scientifique
Dominique Gagné, conseillère scientifique
Direction du développement des individus et des communautés

COLLABORATRICES

Maude Lachapelle, conseillère scientifique
Direction du développement des individus et des communautés

Roxanne Lépine, bibliothécaire
Magali Leverd, technicienne en documentation
Direction de la valorisation scientifique et qualité

RELECTEUR

Patrick Morency, médecin spécialiste
Direction du développement des individus et des communautés

RÉVISEURES

Nathalie Jauvin, conseillère scientifique spécialisée
Direction des risques biologiques et de la santé au travail

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

MISE EN PAGE

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

Les auteures et les auteurs ainsi que les membres du comité scientifique et les réviseuses ont dûment rempli leurs déclarations d'intérêts et aucune situation à risque de conflits d'intérêts réels, apparents ou potentiels n'a été relevée.

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

Les reproductions à des fins d'étude privée ou de recherche sont autorisées en vertu de l'article 29 de la Loi sur le droit d'auteur. Toute autre utilisation doit faire l'objet d'une autorisation du gouvernement du Québec qui détient les droits exclusifs de propriété intellectuelle sur ce document. Cette autorisation peut être obtenue en formulant une demande au guichet central du Service de la gestion des droits d'auteur des Publications du Québec à l'aide d'un formulaire en ligne accessible à l'adresse suivante : <http://www.droitauteur.gouv.qc.ca/autorisation.php>, ou en écrivant un courriel à : droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca.

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

Dépôt légal – 1^{er} trimestre 2023
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-550-93749-4 (PDF)

© Gouvernement du Québec (2023)

AVANT-PROPOS

Le présent projet est réalisé dans le cadre du *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023* en réponse à l'action 9 qui vise à « soutenir les initiatives en milieu de travail visant à prévenir et contrer la violence conjugale » (Secrétariat à la condition féminine, 2018). C'est dans cette perspective que le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) a confié le mandat à l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) de produire entre autres une synthèse des connaissances ayant pour objectif de faire un état des connaissances sur les programmes visant à prévenir la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail, et dont les effets ont été évalués. Cette synthèse s'inscrit dans les efforts de prévention de la violence conjugale déployés dans les milieux de travail au Québec au cours des dernières années. Elle est destinée principalement aux ministères et aux organismes gouvernementaux et parapublics concernés par le milieu de travail ou par la prévention de la violence conjugale. Elle peut également intéresser les organisations et les chercheurs qui œuvrent à la mise en place de programmes de prévention de la violence conjugale par l'entremise des milieux de travail.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX	IV
MESSAGES CLÉS.....	1
SOMMAIRE	2
1 INTRODUCTION	5
2 MISE EN CONTEXTE	6
2.1 Définition de la violence conjugale	6
2.2 Évolution du cadre légal et obligations de l'employeur.....	6
2.3 Prévalence de la violence conjugale vécue par les personnes travailleuses.....	7
2.4 Manifestations de la violence conjugale sur le lieu de travail	7
2.5 Conséquences de la violence conjugale sur le milieu de travail	9
2.6 Prévention en milieu de travail de la violence conjugale et santé publique	14
3 OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE	16
3.1 Objectifs.....	16
3.2 Méthodologie.....	16
3.2.1 Recherche documentaire.....	16
3.2.2 Évaluation de la qualité et analyse de la documentation scientifique	17
3.2.3 Processus de révision par les pairs.....	17
4 RÉSULTATS.....	18
4.1 Description des études.....	18
4.2 Description des programmes	20
4.2.1 Objectifs des programmes de prévention	20
4.2.2 Caractéristiques des programmes de prévention	20
4.2.3 Résultats de l'évaluation des programmes.....	22
5 DISCUSSION.....	28
5.1 Constats principaux	28
5.1.1 Constat n° 1 : les activités des programmes combinent deux principales méthodes d'intervention : l'acquisition de connaissances et le développement d'habiletés	28
5.1.2 Constat n° 2 : les programmes évalués visent la prévention secondaire et tertiaire	29

5.1.3	Constat n° 3 : les programmes évalués ciblent les personnes victimes et leurs collègues	31
5.1.4	Constat n° 4 : les programmes évalués ciblent les personnes participantes sur le plan individuel	31
5.2	Forces et limites	32
6	CONCLUSION.....	34
7	RÉFÉRENCES.....	35
ANNEXE 1	STRATÉGIES DE RECHERCHE.....	39
ANNEXE 2	DIAGRAMME DE SÉLECTION DES PUBLICATIONS DE TYPE PRISMA	40
ANNEXE 3	GRILLES D'ÉVALUATION DE LA QUALITÉ	41
ANNEXE 4	TABLEAU SYNTHÈSE DES PROGRAMMES ET DES ARTICLES RETENUS.....	45

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Description des objectifs et de la population des études.....	19
Tableau 2	Résumé des résultats de l'évaluation des programmes	23
Tableau 3	Types d'effets des divers programmes de prévention	27
Tableau 4	Ovid.....	39
Tableau 5	EBSCO	39

MESSAGES CLÉS

La violence conjugale est un enjeu de santé publique majeur qui a des impacts multiples sur le plan humain, social et économique. Les impacts de cette violence vont bien au-delà de la sphère privée, en se manifestant par exemple dans le milieu de travail des personnes qui en ont subi ou perpétré. Cette synthèse, qui vise à décrire les programmes de prévention de la violence conjugale déployés dans le milieu de travail et dont les effets ont été mesurés, s'adresse aux ministères et aux organismes gouvernementaux et parapublics concernés par cette problématique, et ce, dans le but de soutenir les pratiques de prévention porteuses. Plus spécifiquement, l'objectif est de décrire les caractéristiques et les effets de ces programmes à partir des informations disponibles. Sept études évaluant l'efficacité de cinq différents programmes ont été retenues à la suite d'une revue narrative systématisée des écrits scientifiques publiés de 2010 à 2022. Trois des programmes ont été développés par les auteurs des études évaluant leur efficacité, les deux autres ont été développés par des organismes externes. Quatre principaux constats se dégagent de l'analyse de ces études.

1. Les activités des programmes combinent deux principales méthodes d'intervention : l'acquisition de connaissances et le développement d'habiletés.

Toutes les études recensées visent l'amélioration des connaissances en matière de violence conjugale et ont relevé des améliorations chez les personnes participantes. Quelques programmes ont également favorisé le développement des habiletés des personnes participantes en leur proposant des actions concrètes pour soutenir les victimes.

2. Les programmes évalués visent la prévention secondaire et tertiaire.

Les programmes outillent les collègues de travail afin d'identifier les victimes et réagir adéquatement lors d'un dévoilement. Ils permettent également aux personnes participantes de fournir soutien et ressources aux personnes victimes, à la suite d'une situation de violence. Il s'agit donc essentiellement de programmes visant la prévention secondaire et tertiaire.

3. Les programmes évalués ciblent les personnes victimes et leurs collègues.

À notre connaissance, il n'existe pas de programmes de prévention pour les personnes auteures de violence conjugale dans le milieu de travail. Certaines recommandations par rapport aux réponses adéquates aux personnes auteures de violence conjugale sur les lieux de travail ont par ailleurs été proposées dans certains pays.

4. Les programmes évalués ciblent les personnes participantes sur le plan individuel.

Les évaluations des études montrent des effets sur l'amélioration des connaissances et habiletés individuelles. Agir directement auprès des personnes travailleuses est important. Cependant, la combinaison d'interventions complémentaires à tous les niveaux (relationnels, communautaires, sociétaux) est susceptible de conduire à de meilleurs résultats sur la prévention de la violence.

SOMMAIRE

Mise en contexte

Au Québec, la violence conjugale est un problème de santé publique reconnu depuis de nombreuses années en raison de son ampleur ainsi que des conséquences importantes qu'elle entraîne. La violence conjugale se caractérise par une série d'actes répétitifs et comprend les agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles, ainsi que les actes de domination sur le plan économique. Elle peut être vécue dans une relation maritale, extra-conjugale ou amoureuse, à tous les âges de la vie.

La violence conjugale peut se manifester sous diverses formes sur le lieu de travail. Par exemple, la personne auteure de violence peut se présenter au travail ou à proximité de celui-ci pour harceler la personne victime, faire des appels abusifs ou contacter des collègues ou l'employeur à propos de la personne victime. Que les comportements de violence se manifestent directement sur le lieu de travail ou non, la violence conjugale peut se répercuter dans la sphère professionnelle de la personne victime, de la personne auteure de violence et des collègues ainsi que sur l'organisation. La littérature concernant la prévention en milieu de travail de la violence conjugale est émergente et la documentation des pratiques visant à prévenir la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail afin de déterminer leur efficacité s'avère nécessaire.

Objectifs

Cette synthèse a pour objectif de décrire les programmes de prévention de la violence conjugale déployés en milieu de travail et qui ont fait l'objet d'une évaluation, ainsi que les effets mesurés de ces programmes sur le phénomène de la violence conjugale.

Méthodologie

Cette synthèse adopte l'approche de la revue narrative systématisée des écrits scientifiques. Selon les critères d'admissibilité établis, sept études ont été retenues. Une grille d'extraction a permis de colliger les données de chaque étude, les objectifs et les caractéristiques du programme évalué par l'étude (fréquence, durée, méthodes d'intervention et contenu du programme), les outils de mesure utilisés pour évaluer les effets du programme et les résultats de l'étude.

Résultats

Les sept études retenues examinent un total de cinq différents programmes de prévention de la violence conjugale déployés en milieu de travail. Trois des programmes ont été développés par les auteurs des études évaluant leur efficacité, les deux autres ont été développés par des organismes externes. En mesurant les effets de chacun des programmes de prévention, les études ont révélé qu'ils améliorent les connaissances sur la violence conjugale et la volonté des personnes participantes à intervenir auprès d'une personne victime et de la soutenir en lui fournissant des informations et en la dirigeant vers des ressources.

Deux études ont évalué le programme *Domestic Violence and the workplace*. Dans les deux évaluations, les auteurs ont constaté une amélioration significative des connaissances entre le prétest et le post-test. La seconde évaluation du programme faite six ans après a également révélé une amélioration du climat de travail vis-à-vis de la violence conjugale (p. ex., partage d'information verbalement sur la violence conjugale entre membres du personnel et employeurs), une augmentation des campagnes d'affichages et du nombre d'affiches d'informations sur la violence conjugale et les lois de l'état sur le sujet dans le milieu de travail.

À la suite de l'évaluation du programme *Men and Women As Allies*, les auteurs ont constaté que les personnes participantes déclarent être en majorité plus disposées à parler avec leurs collègues de leur rôle dans la prévention et l'arrêt de la violence conjugale après la formation. L'évaluation du programme montre également une augmentation de la volonté des personnes participantes à assumer leur rôle pour mettre fin à la violence conjugale, aux comportements d'intimidation et à la violence au travail.

Quant aux effets de *Recognize, Respond and Refer*, les auteurs ont relevé chez les personnes participantes une plus grande volonté à réagir et à intervenir si elles étaient confrontées à des personnes victimes dans le cadre du travail après l'implantation de ce programme de prévention. Une amélioration des connaissances sur la violence conjugale, ses causes et sa prévention, ainsi qu'une amélioration de la capacité à orienter les personnes victimes vers des ressources et des organismes communautaires locaux ont aussi été notées.

Le programme *Online IPV educational module* a des effets sur la prévention de la violence conjugale dans les pharmacies à la fois auprès des pharmaciennes et pharmaciens en tant qu'employés potentiellement exposés à des situations de violence conjugale (personnellement ou chez des collègues), mais aussi en tant que travailleuses et travailleurs de la santé (dépistage, identification de la violence conjugale auprès de personnes qui consultent). En effet, les réponses aux prétest et post-test montrent une amélioration des connaissances sur la violence conjugale à la suite du déploiement du programme de prévention auprès des personnes participantes. Les changements observés à la suite du programme se manifestaient surtout par l'identification des exigences légales en matière de signalement, l'élaboration de protocoles de gestion des divulgations de cas et l'identification de ressources locales.

Enfin, les effets à court et à moyen terme du programme *EDUCATE* ont été examinés à travers deux études. Ces dernières ont mesuré que le programme améliore les connaissances, les attitudes, les croyances des personnes participantes en matière de violence ainsi que leurs comportements et réactions quand elles sont confrontées à une situation de violence conjugale. À la suite de leur participation au programme, les personnes participantes ont rapporté se sentir mieux préparées à gérer des situations de violence conjugale auxquelles ils seraient confrontés.

Constats

Quatre principaux constats se dégagent des études évaluant les cinq programmes :

1. Les activités des programmes combinent deux principales méthodes d'intervention : l'acquisition de connaissances et le développement d'habiletés.

Les cinq programmes évalués ont tous comme objectif l'amélioration des connaissances en matière de violence conjugale. Cette amélioration est notée pour les connaissances liées aux conséquences de la violence conjugale sur la santé et la sécurité de la victime dans son emploi, pour les connaissances liées à la politique sur la violence conjugale dans le milieu de travail ou pour les connaissances liées au droit au travail sur les congés protégés pour les victimes de violence conjugale. En plus de l'amélioration des connaissances, quelques programmes évalués ont permis aux personnes participantes de développer leurs habiletés en matière d'intervention et d'orientation, en leur proposant des actions concrètes pour soutenir les victimes et en leur fournissant des ressources communautaires afin de les soutenir dans leur mission.

2. Les programmes évalués visent la prévention secondaire et tertiaire.

La prévention secondaire met l'accent sur l'identification précoce des situations de violence conjugale par les acteurs du milieu de travail et l'intervention afin d'empêcher la répétition de la situation. La prévention tertiaire concerne les soins et le soutien à la suite d'une situation de violence. Les programmes de prévention évalués ont pour objectifs spécifiques d'améliorer les connaissances et les habiletés des personnes participantes issues du milieu de travail, dans le but de mieux reconnaître la violence conjugale, d'identifier des victimes de violence conjugale, de réagir adéquatement lorsqu'ils identifient ces personnes et de les diriger vers des ressources et des organismes communautaires adéquats. Il s'agit donc essentiellement de programmes visant la prévention secondaire et tertiaire par l'entremise du milieu de travail.

3. Les programmes évalués ciblent les personnes victimes et leurs collègues.

Les programmes évalués par les études retenues outillent les employées et employés ainsi que les employeurs afin de savoir comment identifier une victime sur les lieux de travail, connaître les ressources disponibles pour soutenir une victime, savoir réagir adéquatement face à une ou un collègue ou à une ou un employé qui dévoile une situation de violence conjugale entre autres. Les cinq programmes évalués par les études retenues ne s'adressent pas aux personnes auteures de violence conjugale.

4. Les programmes évalués ciblent les personnes participantes sur le plan individuel.

La majorité des programmes ont cherché à modifier les connaissances ou les attitudes des personnes sans nécessairement se pencher sur les facteurs relationnels, communautaires et sociétaux qui influencent les comportements individuels.

1 INTRODUCTION

La violence conjugale est un enjeu de santé publique majeur qui a des impacts multiples sur le plan humain, social et économique. Les impacts de cette violence vont bien au-delà de la sphère privée, en se manifestant par exemple dans le milieu de travail des personnes qui en ont subi ou perpétré. La prévention et la lutte contre la violence conjugale concernent l'ensemble des individus d'une société, que ce soit sur le plan personnel ou professionnel (Laforest & Gagné, 2018).

La recherche scientifique concernant la prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail est émergente. Elle est abordée plus largement sous le volet de la prévention de la violence en milieu de travail, sans que la violence conjugale soit la cible précise des interventions. De manière générale, le développement et le soutien d'initiatives visant à prévenir la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail sont des actions qui envoient le message que ce phénomène, loin de se limiter à la sphère privée, peut également avoir des conséquences dans le milieu de travail. En effet, le milieu de travail peut constituer un facteur de protection pour une personne victime. À titre d'exemple, le maintien d'une stabilité d'emploi et de revenu est un élément important lié à la capacité d'une personne victime de quitter un contexte de violence conjugale (Wathen *et al.*, 2015).

Quoique les modifications législatives du paragraphe 16 de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) incluent la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel : les employeurs ont l'obligation de « prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel », la présente synthèse s'intéresse uniquement aux programmes qui visent la prévention de la violence conjugale. Plus précisément, cette synthèse s'intéresse à la fois à la violence conjugale qui a lieu sur les lieux de travail ou à l'extérieur du milieu de travail et aux conséquences que cette violence a sur les personnes auteurs de violence, les personnes victimes, leurs collègues et l'organisation.

Cette synthèse se divise en quatre sections. Tout d'abord, une mise en contexte présente l'évolution du cadre légal et l'ampleur du problème de la violence conjugale au Québec, ainsi que les manifestations et les conséquences de la violence conjugale sur le lieu de travail. La deuxième partie présente les objectifs et la méthodologie de cette synthèse des connaissances. La troisième partie comporte une description des études retenues et des programmes de prévention évalués ainsi que les résultats de l'analyse des études évaluant les effets des programmes. Finalement, une discussion résume les principaux constats de cette synthèse et souligne ses limites.

2 MISE EN CONTEXTE

2.1 Définition de la violence conjugale

Au Québec, la violence conjugale est un problème de santé publique reconnu depuis de nombreuses années en raison de son ampleur ainsi que des conséquences importantes qu'elle entraîne. Dans la *Politique d'intervention en matière de violence conjugale*, adoptée en 1995, le gouvernement du Québec définit la violence conjugale ainsi :

« La violence conjugale se caractérise par une série d'actes répétitifs, qui se produisent généralement selon une courbe ascendante. [...] La violence conjugale comprend les agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles, ainsi que les actes de domination sur le plan économique. Elle ne résulte pas d'une perte de contrôle, mais constitue, au contraire, un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle. Elle peut être vécue dans une relation maritale, extra-conjugale ou amoureuse, à tous les âges de la vie » (Gouvernement du Québec, 1995, p. 23).

2.2 Évolution du cadre légal et obligations de l'employeur

Aujourd'hui, au Canada, la violence conjugale au travail ou à proximité est déjà largement reconnue comme un risque professionnel. Au cours des dernières années, la législation entourant les obligations de l'employeur en matière de violence conjugale a été modifiée dans différentes provinces (Cox *et al.*, 2019).

Depuis 2009, les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail en Ontario ont intégré explicitement une obligation de protection en matière de violence conjugale au travail et à proximité. L'Alberta (2017), le Nouveau-Brunswick (2018) et Terre-Neuve-et-Labrador (2019) ont mis à jour leur réglementation en matière de santé et sécurité et ont explicitement inclus la violence conjugale dans la définition de la violence. Au Manitoba (2011) et en Colombie-Britannique (2012), les organismes chargés de la mise en œuvre de la législation en matière de santé et de sécurité du travail ont adopté des directives allant dans le même sens, malgré l'absence d'une réglementation explicite à cet effet (Cox *et al.*, 2019).

Au Québec, le 6 octobre 2021 des modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) sont entrées en vigueur. Le paragraphe 16 de l'article 51 stipule que les employeurs ont l'obligation de « prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel » et qu'ils sont tenus de prendre des mesures lorsqu'ils savent ou devraient raisonnablement savoir que la travailleuse ou le travailleur est exposé à cette violence (Éditeur officiel du Québec, 2022). Conséquemment, des programmes développés

par des organismes et visant à prévenir et détecter cette forme de violence ont été implantés depuis cette modification à la Loi au sein d'entreprises du Québec ou le seront dans les mois et les années à venir.

2.3 Prévalence de la violence conjugale vécue par les personnes travailleuses

Il existe peu de données québécoises et canadiennes sur la prévalence de la violence conjugale vécue par les personnes travailleuses. Cependant, selon une étude pancanadienne effectuée auprès de 8 429 personnes (ayant 15 ans et plus) en 2014, le tiers de ces personnes (33,6 %) a déclaré avoir déjà subi de la violence conjugale dans leur vie. Plus spécifiquement, 6,5 % des personnes ont déclaré vivre actuellement une situation de violence conjugale, 3,3 % ont déclaré en avoir vécu dans la dernière année et 31,5 % ont déclaré avoir vécu une situation de violence conjugale il y a plus de douze mois. Parmi les personnes qui ont déclaré avoir déjà subi de la violence conjugale dans leur vie, plus de la moitié (53,5 %) a signalé que la violence conjugale se poursuivait au travail ou à proximité du lieu de travail. Les femmes victimes de violence conjugale rapportaient dans une proportion plus grande que les hommes victimes que la violence subie se poursuivait au travail (Wathen *et al.*, 2015).

De plus, dans une étude menée auprès de 535 employés d'une grande organisation, une personne sur cinq rapportait avoir déjà vécu de la violence conjugale sur son lieu de travail (Kulkarni & Ross, 2016).

Enfin, selon une enquête récente en Amérique du Nord menée auprès de 890 personnes dont 785 travaillent à temps plein, une femme sur trois et un homme sur cinq déclarent avoir déjà vécu de la violence conjugale au cours de leur vie (Bowlus & MacQuarrie, 2022).

2.4 Manifestations de la violence conjugale sur le lieu de travail

La violence conjugale peut se manifester de diverses manières sur le lieu de travail ou dans l'accès même au travail. Plusieurs études se sont intéressées aux manifestations de la violence conjugale sur le lieu de travail de la personne victime, de la personne auteure de violence ou de leurs collègues.

Manifestation de la violence conjugale sur le lieu de travail de la personne victime

Le lieu de travail présente la plupart du temps un lieu connu par la personne auteure de violence conjugale pour poursuivre la violence auprès de la victime (Giesbrecht, 2022). La personne auteure de violence peut exercer du contrôle sur la personne victime en rendant difficile pour cette dernière de trouver un emploi ou de se rendre à son travail (p. ex., l'empêcher physiquement de s'y rendre, cacher les clés de voiture ou le matériel de travail, utiliser la menace). Elle peut aussi commettre directement des actes de violence sur le lieu de travail ou à

proximité (p. ex., se présenter au travail ou à proximité pour harceler la personne victime, faire des appels abusifs, envoyer des messages textes ou des courriels abusifs, contacter des collègues ou l'employeur à propos de la personne victime) (Giesbrecht, 2022; MacGregor *et al.*, 2021; Swanberg *et al.*, 2006; Wathen *et al.*, 2015).

Manifestation de la violence conjugale sur le lieu de travail de la personne auteure de violence

Dans une étude ontarienne menée auprès de 501 hommes auteurs de violence, 34 % des répondants ont rapporté avoir contacté leur partenaire ou ex-partenaire pour commettre de la violence émotionnelle ou l'avoir surveillée ou surveillé sur leur temps de travail (Scott *et al.*, 2017).

De même, dans une étude réalisée au Vermont auprès de 193 hommes auteurs de violence conjugale, 29 % des répondants ont rapporté avoir contacté leur partenaire au travail pour dire quelque chose qui aurait pu l'effrayer ou l'intimider et 25 % ont rapporté être partis du travail ou arrivés en retard à celui-ci pour perpétrer des actes de violence auprès de leur partenaire au moins une fois (Schmidt & Barnett, 2012).

Dans une enquête récente menée en Amérique du Nord auprès de 890 personnes répondantes, un tiers d'entre elles a déclaré avoir observé des signes de violence conjugale chez des collègues. Les principaux signes décelés chez ces personnes auteures de violence incluent l'absence ou le retard, l'anxiété ou la peur, la mauvaise performance ou la demande d'un traitement spécial, le fait d'être émotionnellement bouleversé, de rester isolé et de faire allusion à des problèmes à la maison (Bowlus & MacQuarrie, 2022).

Manifestation de la violence conjugale auprès des collègues sur le lieu de travail

Dans une étude, menée auprès de 757 femmes victimes de violence conjugale, s'étant intéressée notamment aux tactiques d'interférence utilisées par les personnes auteures de violence conjugale dans la dernière année, 24 % des personnes victimes rapportaient que ses collègues de travail avaient été dérangés d'une façon ou d'une autre par la personne auteure de violence et, dans une moindre mesure, 6 % rapportaient que la personne auteure de violence avait menacé ses collègues (Swanberg *et al.*, 2006). Ainsi, la violence conjugale peut également poser des enjeux de sécurité pour les collègues de travail des personnes victimes.

Une étude ontarienne menée auprès de 501 hommes participant à un programme d'aide aux conjoints violents à la suite d'une arrestation s'est intéressée aux mêmes questions. Parmi les hommes commettant des gestes de violence sur leur lieu de travail, 21 % rapportaient que quelqu'un au travail, en grande majorité des collègues, était au courant et que, dans certains cas, ces collègues les auraient couverts afin de leur permettre de commettre des actes de violence (Scott *et al.*, 2017).

L'ensemble de ces données témoigne du rôle possible des collègues de travail dans la réponse du milieu de travail à des situations de violence conjugale et de l'importance qu'ils soient outillés pour répondre adéquatement à un dévoilement de violence subie ou perpétrée.

2.5 Conséquences de la violence conjugale sur le milieu de travail

La violence conjugale peut avoir diverses conséquences sur le milieu de travail. D'une part, elle peut survenir sur le lieu de travail de la personne victime, et ce, que la personne auteure de violence y travaille ou non. D'autre part, même si des actes de violence ne sont pas directement commis sur le lieu de travail, la violence conjugale peut avoir des impacts sur la vie au travail de la personne victime, de la personne auteure de violence et des collègues ainsi que sur l'organisation (Pelletier *et al.*, 2018).

Conséquences sur les personnes victimes de violence conjugale

Que les comportements de violence se manifestent directement sur le lieu de travail ou non, la violence conjugale peut se répercuter dans la sphère professionnelle de la personne victime. Les conséquences recensées sont de plusieurs ordres. Sur son lieu de travail, la personne victime peut être distraite, stressée, fatiguée, blessée ou malade à la suite de situations de violence conjugale. Elle peut également avoir des difficultés de concentration, pouvant entraîner une diminution de sa performance au travail, une perte d'opportunité d'avancement, une perte de revenus et même parfois une perte d'emploi (Giesbrecht, 2022; MacGregor *et al.*, 2021).

Une étude démontre que 5 % à 27 % des personnes victimes de violence conjugale rapportent que la perte de leur emploi était une conséquence directe de la violence vécue. Dans certains cas, l'employeur peut ignorer que son employée ou employé se trouve dans une situation de violence ou alors il peut être au courant de la situation, mais ne pas être suffisamment sensibilisé sur la question pour prendre en considération les raisons entourant les retards, l'absentéisme ou la faible productivité au travail ayant mené au congédiement. Dans d'autres cas, la personne victime quitte son travail en raison notamment des sentiments de honte et de gêne qu'elle ressent par rapport à sa situation, de la peur pour la sécurité de ses enfants ou de la pression de la personne auteure de violence qui la force à démissionner (Swanberg *et al.*, 2005).

Une étude menée aux États-Unis auprès de 2 400 employées et employés travaillant dans trois organisations de différents secteurs a comparé les employées et les employés non-victimes de violence conjugale avec celles et ceux victimes de violence conjugale pour comprendre comment être victime affecte le travail. Cette étude a permis de démontrer que les employées et les employés qui ont déjà vécu une situation de violence conjugale au cours de leur vie étaient plus susceptibles de s'absenter du travail et d'arriver plus en retard au travail que les employées et les employés non-victimes. Par rapport à la distraction au travail, celles et ceux ayant subi de la violence étaient plus susceptibles d'être distraits en comparaison aux employées et employés

non-victimes. Une différence salariale a également été observée, les employées et les employés ayant subi de la violence conjugale au cours de la dernière année gagnaient un salaire moyen inférieur aux employées et aux employés non-victimes, et ce, peu importe le genre (Reeves & O'Leary-Kelly, 2007).

Une étude pancanadienne menée auprès de 8 429 personnes en 2014 s'est intéressée aux conséquences de la violence conjugale sur le travail. Trois thématiques étaient spécifiquement liées aux conséquences de la violence conjugale sur la situation d'emploi des personnes victimes. Premièrement, les effets de la violence conjugale sur la performance au travail ont été mesurés. Ce sont 82 % des personnes victimes qui rapportaient que la situation de violence avait eu un impact sur leur performance au travail, en raison de distractions, de fatigue ou d'un état général de mal-être (anxiété, dépression, mal de tête). Deuxièmement, les effets de la violence conjugale sur la capacité de se rendre au travail ont été mesurés. Parmi les personnes victimes, 38 % rapportaient que la violence conjugale avait déjà nui à leur capacité de se rendre au travail, la situation de violence leur ayant déjà causé un retard au travail, une absence au travail ou les deux. Troisièmement, les effets de la violence conjugale sur la perte d'emploi et le temps de travail perdu ont été mesurés. Parmi les personnes victimes, 8,5 % rapportaient avoir déjà perdu un emploi en raison de la violence conjugale et 40 % ont dû s'absenter en raison d'une situation de violence conjugale, principalement pour des rendez-vous médicaux ou des séances de thérapies. Les hommes victimes rapportaient moins vivre ce type de conséquences sur leur travail en comparaison avec les femmes victimes (Wathen *et al.*, 2015). Dans l'ensemble, les écrits scientifiques rapportent que les travailleuses et les travailleurs victimes de violence conjugale rapportent une plus faible productivité, des retards et davantage d'absences et de pertes d'emploi que les travailleuses et les travailleurs non-victimes.

Conséquences sur les personnes auteures de violence conjugale

Bien que ce soit moins documenté dans les écrits scientifiques, la perpétration de violence conjugale peut affecter le travail des personnes auteures. Une revue systématique s'étant intéressée à ces conséquences a souligné que les personnes auteures de violence conjugale ont des difficultés de concentration au travail, un taux d'absentéisme plus élevé et une moins bonne performance. Les risques de commettre des erreurs et d'être impliqué dans des accidents de travail sont plus fréquents. Les personnes auteures de violence rapportent aussi utiliser parfois le temps de travail et les ressources (p. ex., voiture, courriel, téléphone de travail) pour planifier ou poser des actes de violence (MacGregor *et al.*, 2021).

Une étude menée aux États-Unis auprès de 61 personnes a révélé un lien entre la perpétration de violence envers une partenaire intime et une baisse de la productivité au travail des personnes auteures de violence, en utilisant le questionnaire *Propensity for Abusiveness Scale* et des données autorapportées de productivité (p. ex., erreurs au travail, journées ou heures de travail manquées) (Rothman & Corso, 2008).

Une autre étude menée auprès de 152 hommes auteurs de violence conjugale s'est aussi intéressée aux effets de leurs comportements violents sur leur prestation de travail. Environ les trois quarts des personnes répondantes affirmaient avoir manqué un nombre d'heures significatif de travail en raison de la violence conjugale perpétrée. Près de la moitié de ces mêmes personnes rapportaient également avoir de la difficulté à se concentrer au travail et avoir été en retard au travail, toujours en raison de la violence conjugale perpétrée. Dans une moindre mesure, environ le cinquième de ces personnes aurait subi un accident ou failli subir un accident parce qu'ils étaient inattentifs en raison de préoccupations concernant leur relation conjugale (Lim *et al.*, 2004).

Une étude ontarienne menée auprès de 501 hommes participant à un programme d'aide aux conjoints violents après une arrestation s'est intéressée aux mêmes questions. Près de la moitié des personnes répondantes (45 %) a rapporté que leur comportement violent au sein de leur relation a eu des effets négatifs sur leur performance au travail et 9 % auraient subi ou failli subir un accident de travail parce qu'ils étaient distraits ou préoccupés par la violence conjugale. Également, 26 % ont perdu leur emploi directement ou indirectement en raison de la violence qu'ils perpètrent dans un contexte conjugal et près de la moitié (47 %) a indiqué que celle-ci rend difficile le fait de se chercher un nouvel emploi. Dans la moitié des cas, les personnes auteurs de violence ont rapporté que leur milieu de travail n'a pas été en mesure de les aider à affronter les problèmes qu'elles vivaient. En ce qui concerne le dévoilement de la violence sur leur lieu de travail, environ les deux tiers des personnes répondantes (61 %) n'ont pas parlé de leurs comportements violents sur leur lieu de travail. Celles qui ne l'ont pas fait rapportent que les raisons étaient un sentiment d'embarras ou un sentiment de culpabilité (52 %), la croyance que la violence est un enjeu privé qui ne concerne pas le travail (52 %), le fait de ne pas vouloir impliquer d'autres personnes (42 %), la peur de perdre leur emploi (41 %) ou encore la peur du jugement (39 %) (Scott *et al.*, 2017). Enfin, dans une étude réalisée au Vermont auprès de 193 hommes, 80 % des répondants ont déclaré que leur performance au travail était affectée négativement par leur violence conjugale (Schmidt & Barnett, 2012).

En résumé, la violence conjugale entraîne des conséquences sur la vie au travail des personnes auteurs de différentes façons, notamment par la mauvaise utilisation des ressources du milieu de travail (p. ex., voiture, courriel, téléphone de travail) pour contacter ou abuser de la personne victime, par la diminution de l'attention et de la productivité, ainsi que par l'absentéisme (Soledad Martinez, 2015).

Conséquences sur les collègues de travail

Bien que les conséquences de la violence conjugale sur les collègues de travail soient peu documentées, certains auteurs mentionnent dans leurs études que les conséquences de la violence conjugale peuvent aussi se répercuter de façon négative sur les collègues de travail des employées et employés victimes. Une enquête récente menée en Amérique du Nord auprès de 890 personnes a montré qu'un tiers des personnes répondantes a déclaré avoir remarqué des signes de violence conjugale parmi leurs collègues, mais seulement 10 % des personnes répondantes ont déclaré avoir eu une connaissance directe des expériences de violence conjugale d'une personne collègue, ce qui suggère que la violence conjugale n'est pas facilement divulguée. De plus, parmi les personnes répondantes ayant une connaissance directe des expériences de violence conjugale d'une ou d'un collègue, 53 % ont estimé que leur propre travail avait été affecté principalement parce que les expériences de violence conjugale de leur collègue avaient engendré du stress pour elles-mêmes (Bowlus & MacQuarrie, 2022). Le fait que les performances de travail des personnes victimes de violence soient affectées peut faire en sorte que les collègues de travail doivent travailler davantage pour compenser (Duffy et collab., 2005, cité dans Kulkarni et Ross, 2016). Les collègues de travail peuvent également vivre du stress et de la distraction au travail, étant préoccupés par la sécurité de leur collègue victime de violence ou pour eux-mêmes (Duffy et collab., 2005, cité dans Kulkarni et Ross, 2016; Swanberg et collab., 2005; Wathen et collab., 2015). Dans une étude pancanadienne, 37 % des victimes de violence conjugale rapportaient ce type de conséquences de la violence sur leurs collègues (Wathen *et al.*, 2015).

De plus, dans une étude portant sur des cas d'agressions en contexte conjugal perpétrées sur le lieu de travail, environ 40 % des cas avaient causé des blessures à quelqu'un d'autre en plus de la personne victime, souvent un collègue de travail (Lee et Trauth, 2009, cité dans Giesbrecht, 2022).

Enfin, les collègues de travail sont concernés par le dévoilement de la violence subie par une ou un collègue de travail. Une étude menée aux États-Unis auprès de 535 employées et employés d'une grande organisation s'est intéressée au dévoilement de la violence conjugale en milieu de travail par les victimes. Parmi l'échantillon, les personnes qui ont été victimes de violence conjugale ont été interrogées sur leur dévoilement dans leur lieu de travail. Près de la moitié des victimes de violence conjugale l'a dévoilé à un ou plusieurs de leurs collègues, ce qui fait en sorte que ces derniers sont davantage au fait de la situation de violence que les superviseurs, les ressources humaines ou les programmes d'aides aux employées et employés (PAE). La majorité des victimes l'a dévoilé à plus d'une personne; lorsque le dévoilement était fait auprès d'une seule personne, il s'agissait généralement d'une collègue. Environ les trois quarts des victimes rapportaient une réponse aidante suite au dévoilement, celle des superviseurs et des PAE était rapportée comme étant davantage aidante que celle des collègues (Kulkarni & Ross, 2016). Même si les collègues sont les plus souvent concernées par le dévoilement, ils ne sont pas

toujours bien outillés pour y répondre, d'où la pertinence de les outiller et de diffuser des programmes en ce sens. Ce type d'intervention s'inscrit dans l'approche par témoins actifs (*bystander approach*), une approche de prévention qui vise à former des individus alliés dans la prévention de la violence (Baril & Laforest, 2018).

Conséquences sur les organisations

Selon une revue de la littérature effectuée par MacGregor et ses collègues (2021), les conséquences de la violence conjugale sur le lieu de travail des victimes et des personnes auteurs de violence (perte de productivité, absentéisme accru) se répercutent aussi sur les organisations (MacGregor *et al.*, 2021). Des études ont documenté que les coûts financiers qui découlent de la violence conjugale sont non négligeables pour les employeurs. Au Canada, il y a dix ans, une étude a montré que les pertes monétaires subies par les employeurs du fait de la violence conjugale ont été estimées à près de 78 millions de dollars par année (Zhang *et al.*, 2012). Dans une étude réalisée au Vermont auprès de 193 hommes auteurs de violence conjugale, 31 % des répondants ont rapporté avoir pris des congés payés ou non pour perpétrer de la violence ou pour faire face aux conséquences d'une situation de violence (par ex., peines d'emprisonnement, démarches judiciaires, thérapie). De plus, parmi les participants auteurs de violence, 23 % ont reçu des prestations d'assurance emploi pour compenser la perte de salaire (Schmidt & Barnett, 2012). Plus récemment, une enquête menée en Amérique du Nord a mesuré les coûts économiques de la violence conjugale sur le milieu de travail auprès de 890 personnes et a montré que les personnes participantes victimes de violence conjugale perdent en moyenne trente jours de plus de travail que les personnes participantes qui n'ont jamais vécu de violence conjugale, et ce, peu importe le genre. Ces jours de travail perdus se traduisent par des pertes de productivité de l'ordre de 1,7 % à 2,7 % de la masse salariale annuelle de l'entreprise (Bowlus & MacQuarrie, 2022).

Quatre types de coûts organisationnels peuvent découler des conséquences de la violence conjugale : des coûts de production, des coûts médicaux, des coûts administratifs et des coûts juridiques (Duffy *et al.*, 2004; Swanberg *et al.*, 2005).

Premièrement, la baisse de productivité ainsi que les taux élevés d'absentéisme ont des répercussions sur les coûts de production. Une perte de productivité sur le plan individuel en raison de violence conjugale conduit à des pertes de productivité au niveau de l'organisation (Duffy *et al.*, 2004). De plus, les heures de travail manquées par les employées et les employés victimes de violence conjugale se traduisent par des dépenses moyennes par employé plus élevées en comparaison avec les employées et les employés non-victimes (Reeves & O'Leary-Kelly, 2007). Cela a un impact sur la quantité et la qualité des services offerts ou des biens produits par l'organisation (Swanberg *et al.*, 2005). En effet, selon l'étude de Reeves et ses collègues (2007), les coûts résultant des absences, des retards et de la baisse de productivité chez les personnes victimes de violence conjugale au cours de la dernière année sont

significativement plus élevés que chez les personnes qui n'ont pas vécu de la violence conjugale. Ainsi, les organisations subissent des répercussions négatives à cause de la violence conjugale et la nature et les coûts de ces effets varient selon le type de violence exercée (Reeves & O'Leary-Kelly, 2007).

Deuxièmement, les effets négatifs de la violence conjugale sur la santé physique et psychique des victimes sont importants. En raison de la violence vécue, les personnes victimes de violence conjugale ont davantage recours à des soins de santé et des services sociaux que les autres employées et employés. Les coûts médicaux élevés résultent d'une augmentation des primes d'assurance maladie, d'une augmentation des coûts liés aux services sociaux et d'une augmentation des dépenses liées aux congés de maladie chez les travailleuses et les travailleurs victimes de violence conjugale (Duffy *et al.*, 2004; Swanberg *et al.*, 2005). Troisièmement, les coûts liés aux absences et aux départs des employées et employés victimes de violence conjugale ainsi que les procédures de recrutement, d'embauche et de formation de nouvelles employées ou de nouveaux employés ont des répercussions sur les coûts administratifs (Duffy *et al.*, 2004; Swanberg *et al.*, 2005).

Enfin, les coûts juridiques sont reliés à l'obligation légale des employeurs de protéger leurs employées et employés contre tous les actes de harcèlement ou de violence pouvant survenir sur le lieu de travail et contre le risque de passage à l'acte d'un partenaire violent sur le lieu de travail de l'employée ou de l'employé victime (Swanberg *et al.*, 2005). Les employeurs peuvent être tenus responsables d'un acte de violence commis sur le lieu de travail, par exemple en ayant omis de mettre en place les mesures de prévention nécessaires (Duffy *et al.*, 2004).

En plus des coûts engendrés pour l'organisation, la violence conjugale a des effets négatifs sur le climat de travail en raison du stress vécu par les employées et employés, des enjeux de sécurité, de la perte potentielle de confiance des employées et employés face à leur employeur et du manque de soutien (Duffy *et al.*, 2004).

2.6 Prévention en milieu de travail de la violence conjugale et santé publique

La violence conjugale comporte plusieurs facettes et va bien au-delà de la sphère privée. La prévention de cette problématique doit donc faire état de cette complexité (Duffy *et al.*, 2004). C'est pourquoi la prévention en milieu de travail de la violence conjugale peut être abordée sous l'angle du modèle écologique (Krug *et al.*, 2002).

Le modèle écologique classe les facteurs associés à la violence selon quatre niveaux. Ce modèle peut nous aider à mieux comprendre les causes et les conséquences de la violence. Les *facteurs individuels* renvoient aux caractéristiques d'un individu comme les facteurs biologiques, les attitudes et les croyances. Les *facteurs relationnels* correspondent aux relations qu'entretient cet

individu avec son entourage, sa famille, ses amis et ses collègues. Les *facteurs communautaires* renvoient aux caractéristiques des différents milieux (école, milieu de travail, quartier) dans lesquels évolue cet individu comme les particularités du milieu où il habite en termes de chômage, de pauvreté et de criminalité. Enfin, les *facteurs sociétaux* réfèrent au contexte social et culturel dans lequel cet individu vit comme les normes sociales et culturelles, les systèmes de croyances religieuses, les inégalités et les lois (Cohen *et al.*, 2005; Organisation mondiale de la santé & London School of Hygiene and Tropical Medicine, 2010).

Aucun facteur ne permet à lui seul d'expliquer pourquoi certaines personnes sont violentes envers d'autres, ou pourquoi la violence est davantage présente dans certains milieux (Krug *et al.*, 2002). La violence résulte plutôt d'une interaction complexe entre différents facteurs individuels (les caractéristiques d'une personne), relationnels (les relations entre une personne et son entourage), communautaires (les particularités des différents milieux dans lesquels évolue une personne) et sociétaux (le contexte social et culturel dans lequel un individu se développe) (Krug *et al.*, 2002). Conséquemment, la prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail ne doit pas se limiter aux interventions visant uniquement les facteurs individuels. Cette synthèse des connaissances est réalisée sous l'angle de la prévention de la violence dans une perspective de santé publique qui vise à la fois à réduire l'incidence de la violence conjugale, à favoriser l'identification des manifestations de la violence conjugale, la prévention de ses conséquences et la prise en charge des victimes.

3 OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

3.1 Objectifs

L'objectif général de cette synthèse est de faire un état des connaissances sur la prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail.

Plus spécifiquement, cette synthèse vise à :

- Décrire les programmes de prévention déployés en milieu de travail ciblant spécifiquement la violence conjugale qui ont fait l'objet d'une évaluation.
- Décrire les effets mesurés de ces programmes sur la violence conjugale.

3.2 Méthodologie

Cette synthèse des connaissances adopte l'approche de la revue narrative systématisée des écrits scientifiques. Elle a été réalisée selon les étapes suivantes : formulation des objectifs de recherche généraux et spécifiques, élaboration et application de la stratégie de recherche documentaire, formulation et application des critères d'inclusion et d'exclusion pour la sélection des études, évaluation standardisée de la qualité et de la rigueur scientifique des études retenues, extraction des résultats de manière systématique dans un tableau prédéfini et analyse des études incluses (Framarin & Déry, 2021; Saracci *et al.*, 2019; Snyder, 2019).

3.2.1 Recherche documentaire

Une stratégie de recherche documentaire a été développée avec l'aide d'une bibliothécaire de l'INSPQ afin de repérer les études pertinentes. Les trois concepts suivants et les mots-clés qui y sont associés ont été utilisés pour créer le corpus documentaire : violence conjugale, milieu de travail et prévention. La stratégie de recherche documentaire est détaillée à l'annexe 1.

Les bases de données utilisées pour la recherche documentaire sont *Medline*, (EBSCO), *SocIndex*, *Psychology* (EBSCO), *Behavioral Sciences collection* (EBSCO) et *PsycInfo* (Ovid). La recherche a permis de repérer un total de 625 études. Parmi celles-ci, 168 doublons ont été exclus. Pour être incluses dans la synthèse, les études devaient être publiées de 2010 à 2022, rédigées en anglais ou en français et réalisées dans des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Les études exclues étaient celles qui ne portaient pas sur l'évaluation de programmes, qui évaluaient des programmes ne visant pas à prévenir la violence conjugale ou encore dont les programmes n'étaient pas implantés dans un milieu de travail. En fonction de ces critères et de la pertinence du titre et du résumé, 450 études ont été exclues. Enfin, sept études ont été retenues et évaluées dans cette synthèse. Le digramme de sélection des publications est présenté à l'annexe 2.

3.2.2 Évaluation de la qualité et analyse de la documentation scientifique

Les grilles du CASP (*Critical Appraisal Skills Program*) ont été utilisées pour évaluer la qualité et la rigueur scientifique des études. Les grilles sont présentées à l'annexe 3.

Dans le but de résumer les études recensées, un tableau d'extraction a été complété. Ce tableau synthèse rassemblait les informations de chaque étude portant sur les objectifs de l'étude et du programme évalué, la méthodologie utilisée, les caractéristiques des personnes intervenantes et des personnes participantes, les outils de mesures, les résultats des programmes et leur efficacité quant à la prévention de la violence conjugale. Ces informations ont été rassemblées dans un tableau synthèse, qui est présenté à l'annexe 4, dans le but d'analyser les différentes composantes des programmes, leurs effets et de dégager des constats découlant des résultats des études recensées.

3.2.3 Processus de révision par les pairs

En conformité avec le *Cadre de référence sur la révision par les pairs des publications scientifiques de l'INSPQ*, une version préfinale de la synthèse a été soumise à deux réviseuses. En prenant appui sur la grille de révision institutionnelle (Robert & Déry, 2020), les réviseuses ont été conviées à valider l'exactitude du contenu de la synthèse, la pertinence des méthodes utilisées et le caractère approprié des constats formulés. L'équipe projet a ensuite développé un tableau indiquant chacun des commentaires reçus, ceux qui ont été retenus ou non et la raison ainsi que le traitement qui en a été fait dans la version finale.

4 RÉSULTATS

La présente synthèse des connaissances a permis de recenser sept études ayant pour objectif d'évaluer l'efficacité de programmes déployés en milieu de travail visant à prévenir la violence conjugale. Ces études examinent au total cinq programmes de prévention. Trois des programmes ont été développés par les auteurs des études évaluant leur efficacité, soit *Domestic violence in the workplace*, *Online IPV educational module* et *Educate*. Les deux autres programmes ont été développés par des organismes, soit *Men and Women as Allies* développé par le Worker Institute at Cornell et Connect NYC et *Recognize, Respond and Refer* développé par Harbor House of Central Florida. Aucune étude ne portait sur l'évaluation de programmes développés par le milieu de travail.

4.1 Description des études

Les sept études retenues ont pour objectif d'évaluer des programmes de prévention déployés en milieu de travail visant à prévenir et à contrer la violence conjugale. Dans toutes ces études, la violence conjugale comprend la violence physique, sexuelle, économique ou psychologique commise par un partenaire actuel ou un ex-partenaire et certaines d'entre elles incluent à la fois les menaces, les tentatives et les gestes posés.

Bien que les études et les programmes de prévention varient sur différents plans (p. ex., méthode, échantillon, durée, personnes intervenantes), ils ont tous pour objectif d'évaluer l'efficacité de programmes déployés en milieu de travail qui visent la prévention de la violence conjugale et la sensibilisation des employées et des employés, des superviseuses et des superviseurs ainsi que des gestionnaires.

Trois des études ont mesuré les effets du programme directement après l'intervention (Glass *et al.*, 2010; Navarro *et al.*, 2014; Wagner *et al.*, 2012). Deux études ont pris la mesure à la fois directement après l'intervention et trois mois après (Barnard *et al.*, 2020; Sprague *et al.*, 2018). Une étude a mesuré les effets des programmes trois mois, six mois et douze mois après l'intervention (Glass *et al.*, 2016) et une dernière étude a évalué les effets du programme douze mois après l'intervention (Guyatt *et al.*, 2020).

La taille des échantillons et la population concernée varient d'une étude à l'autre. Deux études se sont concentrées exclusivement sur les effets du programme sur les superviseuses et les superviseurs ainsi que les gestionnaires (Glass *et al.*, 2010, 2016), deux études ont inclus les employées et les employés, les superviseuses et les superviseurs ainsi que les gestionnaires (Navarro *et al.*, 2014; Wagner *et al.*, 2012). Les trois autres études ont examiné des programmes développés spécifiquement pour des milieux de travail spécifiques (des pharmacies et des cliniques orthopédiques). Ces études concernent les personnes participantes à la fois en tant qu'employés potentiellement exposés à des situations de violence conjugale (sur le plan personnel ou chez des collègues), mais aussi en tant que travailleuses et travailleurs de la santé

(dépistage, identification de la violence conjugale auprès de personnes qui consultent). Dans ces études, les professions des personnes participantes sont mentionnées (pharmaciennes et pharmaciens, chirurgiennes et chirurgiens orthopédistes, stagiaires en chirurgie, personnel administratif, personnel de recherche), mais pas leurs fonctions (employées et employés, superviseuses et superviseurs ou gestionnaires) (Barnard *et al.*, 2020; Guyatt *et al.*, 2020; Sprague *et al.*, 2018). Les objectifs des études ainsi que la population à l'étude sont résumés dans le tableau 1.

Tableau 1 Description des objectifs et de la population des études

AUTEURS	OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	PAYS ET POPULATION
Barnard et collab., 2020	Évaluation d'un programme de prévention de la violence conjugale (VC) spécifique au milieu pharmaceutique.	États-Unis 36 pharmaciennes et pharmaciens.
Glass et collab., 2010	Évaluation de l'efficacité d'une formation interactive sur la VC en milieu de travail.	États-Unis 53 superviseuses et superviseurs.
Glass et collab., 2016	Évaluation de l'efficacité de la formation <i>Domestic Violence and the Workplace</i> et son influence sur l'ambiance de travail.	États-Unis 941 superviseuses et superviseurs dans des agences gouvernementales du comté.
Navarro et collab., 2014	Évaluation de l'intervention <i>Recognize, Respond, and Refer</i> .	États-Unis 157 employées et employés, superviseuses et superviseurs et gestionnaires.
Sprague et collab., 2018	Évaluation de l'impact du programme éducatif <i>EDUCATE</i> sur les connaissances, les attitudes et comportements des professionnels de la santé sur la VC.	Canada et États-Unis 140 professionnelles et professionnels de la santé travaillant dans des cliniques orthopédiques (chirurgiennes et chirurgiens orthopédistes, stagiaires en chirurgie, personnel administratif, personnel de recherche).
Guyatt et collab., 2020	Suivi à long terme de l'évaluation du programme <i>EDUCATE</i> pour déterminer si l'amélioration des connaissances est maintenue après 12 mois.	Canada et États-Unis 109 professionnelles et professionnels de la santé travaillant dans des cliniques orthopédiques (chirurgiennes et chirurgiens orthopédistes, stagiaires en chirurgie, personnel administratif, personnel de recherche).
Wagner et collab., 2012	Évaluation d'un programme de sensibilisation à la VC en milieu de travail.	États-Unis 339 employées et employés, superviseuses et superviseurs et gestionnaires œuvrant au sein d'une entreprise de télécommunications du secteur privé.

4.2 Description des programmes

4.2.1 Objectifs des programmes de prévention

Bien que les programmes évalués varient sur différents plans, la grande majorité d'entre eux ont pour objectif la diminution de la violence conjugale. Plus spécifiquement, tous les programmes visent la prévention en milieu de travail de la violence conjugale, le soutien des collègues victimes de violence conjugale et la formation des personnes participantes à mieux reconnaître la violence conjugale par l'amélioration de leurs connaissances sur cette problématique. Les objectifs spécifiques de chaque programme sont détaillés au tableau 2.

4.2.2 Caractéristiques des programmes de prévention

Fréquence et durée des programmes

La durée de la majorité des programmes était brève. Les programmes de prévention *Domestic Violence and the Workplace, Recognize, Respond, and Refer* et *EDUCATE* ne comportaient qu'une seule session d'une durée d'une ou deux heures (Glass *et al.*, 2010, 2016; Guyatt *et al.*, 2020; Navarro *et al.*, 2014; Sprague *et al.*, 2018). La fréquence et la durée des programmes *Online IPV educational module* et *Men and Women As Allies* n'ont pas été précisées (Barnard *et al.*, 2020; Wagner *et al.*, 2012).

Méthodes d'intervention et contenu des programmes

Le programme de prévention *Domestic Violence and the Workplace* est administré sur ordinateur (*computer-based training*), dans de grandes salles de conférence, sous la supervision de deux à quatre membres de l'équipe projet. Le programme couvre les répercussions de la violence conjugale sur le lieu de travail, les stratégies des personnes auteures de violence, les coûts pour les entreprises, la responsabilité de l'employeur dans le soutien des personnes victimes, les lois et les politiques concernant la violence conjugale dans le milieu de travail et les ressources disponibles dans la communauté. Le contenu du programme consiste en 56 « pages-écrans » qui illustraient une ou plusieurs informations sous forme d'images et 13 courts extraits vidéo présentant des exemples de situations de violence conjugale, l'impact sur le travail de la victime, les ressources disponibles, ainsi que le rôle de la police, les lois et la défense juridique (Glass *et al.*, 2010, 2016).

Le programme *Online IPV educational module* est administré en ligne. Il se concentre principalement sur la prévention de la violence conjugale dans les pharmacies et vise à améliorer la sensibilisation ainsi que les connaissances en matière d'identification de violence conjugale et de suivi des victimes chez les personnes participantes, et ce, autant pour détecter des victimes de violence conjugale parmi les collègues que parmi les patientes et les patients. Le module s'inspire de la méthode CARD (*Care, Assess for safety, Refer, and Document*) qui vise non

seulement l'amélioration des connaissances, mais également l'amélioration des pratiques (Barnard *et al.*, 2020).

Le programme *Recognize, Respond, and Refer* est administré en présentiel par des personnes intervenantes formées. Il a pour objectif l'amélioration des connaissances dans l'identification de la violence conjugale, l'amélioration de la capacité et de la volonté à répondre aux cas de violence conjugale ainsi que la consolidation des connaissances en matière de référence des victimes vers les ressources communautaires adéquates. Le contenu vise à former des « partenaires » pour reconnaître les situations de violence conjugale, réagir aux événements avec sensibilité et avoir les informations nécessaires pour l'orientation des victimes (Navarro *et al.*, 2014).

Le programme de prévention *EDUCATE* est divisé en deux parties, une partie en ligne et une partie en présentiel. Il comprend plusieurs méthodes de formation. Les personnes intervenantes sont sélectionnées parmi les personnes participantes et reçoivent une formation sur le programme. Ces personnes sont chargées de devenir expertes du contenu du programme pour l'adapter et le mettre en œuvre dans leur milieu de travail auprès de leurs collègues. Le contenu vise l'amélioration des connaissances sur la violence conjugale en milieu de travail. Les activités du programme comportent une vidéo d'introduction, trois modules en ligne et une session de formation en personne (études de cas) dirigée par les personnes intervenantes formées (Guyatt *et al.*, 2020; Sprague *et al.*, 2018).

Enfin, le programme *Men and Women as Allies* est divisé en deux parties et est administré par des personnes intervenantes formées. La première partie consiste en un exercice qui aborde les stéréotypes liés au genre qui perpétuent les attitudes de violence à l'égard des femmes. La deuxième partie de l'atelier comprend des études de cas personnalisés et adaptés au milieu de travail en question. Cette formation participative vise à sensibiliser et à améliorer la réponse des participants en présentant les comportements appropriés pour soutenir une victime de violence conjugale en milieu de travail. Elle utilise la technique du jeu de rôle incluant des mises en situation et des discussions pour aider les personnes participantes à développer les stratégies d'intervention appropriées auprès de victimes de violence conjugale, tout en étant informées des ressources syndicales, professionnelles et communautaires disponibles. Le programme vise à introduire une nouvelle norme organisationnelle ainsi que de nouveaux comportements à adopter en milieu de travail pour prévenir ou détecter les situations de violence (Wagner *et al.*, 2012).

4.2.3 Résultats de l'évaluation des programmes

En mesurant les effets de chacun des programmes de prévention, les études ont relevé que les programmes améliorent les connaissances sur la violence conjugale et la volonté des personnes participantes à intervenir auprès des victimes et augmentent la probabilité de soutenir une victime en lui fournissant des informations et en la référant à des ressources. Les résultats des évaluations des divers programmes sont résumés dans le tableau 2.

Tableau 2 Résumé des résultats de l'évaluation des programmes

PROGRAMME ÉVALUÉ	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	CARACTÉRISTIQUES	RÉSULTATS
<i>Online IPV educational module</i> Barnard et collab., 2020	- Augmenter les connaissances et la sensibilisation à la VC. - Identifier les fausses croyances sur la VC. - Préparer les personnes participantes à soutenir une personne victime (patiente et patient ou collègue) qui divulgue de la VC. - Identifier des stratégies de suivi pour augmenter sa capacité à guider des personnes victimes de VC vers des ressources externes.	Durée : non précisée Fréquence : non précisée Méthode : en ligne Outil de mesure : PREMIS (<i>Physician Readiness to Manage Intimate Partner Violence</i>) Périodes de mesure : Prétest et post-test Programme développé par les auteurs de l'étude (Barnard et collab., 2020)	- Augmentation des connaissances sur la VC. - Changements de pratiques : identification des exigences légales en matière de signalement et élaboration de protocoles de gestion des divulgations.
<i>Domestic Violence and the Workplace</i> Glass et collab., 2010 Glass et collab., 2016	Soutenir les superviseuses et les superviseurs avec des ressources et des informations nécessaires afin d'améliorer leur manière d'agir face aux personnes victimes et aux personnes auteures de VC ainsi que leurs collègues.	Durée : 1 à 2 h Fréquence : 1 fois Méthode : en ligne Outils de mesure : <i>The knowledge of domestic violence and the workplace test</i> (Glass et collab., 2010); <i>WCTV survey (Workplace climate towards domestic violence)</i>, Observations sur le terrain (liste de contrôle, photos, notes, entretiens) (Glass et collab., 2016). Périodes de mesure : - Prétest et post-test (Glass et collab., 2010) - Prétest et post-test 3, 6 et 12 mois après le programme (Glass et collab., 2016) Programme développé par les auteurs de l'étude (Glass et collab., 2010)	Glass et collab., 2010 : - Amélioration significative des connaissances. - Changement de la perspective des personnes participantes sur la VC et le milieu de travail. - Augmentation de la motivation à lutter en milieu de travail contre la VC. Glass et collab., 2016 : - Amélioration des connaissances sur la VC. - Amélioration du climat de travail vis-à-vis de la VC (p. ex., partage d'information verbalement ou avec des affiches sur la VC entre membres du personnel et employeurs).

Tableau 2 Résumé des résultats de l'évaluation des programmes (suite)

PROGRAMME ÉVALUÉ	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	CARACTÉRISTIQUES	RÉSULTATS
<i>Recognize, Respond, and Refer</i> Navarro et collab., 2014	- Améliorer les connaissances dans la reconnaissance et l'identification de cas de VC. - Améliorer la manière d'agir (ou même la volonté d'agir) face à un cas de VC. - Améliorer les connaissances en matière de référence de personnes victimes aux ressources communautaires adéquates.	Durée : 1 à 2 h Fréquence : 1 fois Méthode : en présentiel Outil de mesure : Outil d'enquête adapté du <i>Question, Persuade, and Refer Institute's emergency mental health intervention tool</i> Périodes de mesure : Prétest et post-test Programme développé par un organisme externe (Harbor House of Central Florida)	- Peu de changement dans les capacités à identifier et à déclarer des cas de VC (les personnes étaient déjà capables de le faire). - Plus grande volonté de réagir et d'intervenir quand la personne participante est confrontée à des personnes victimes dans son milieu de travail. - Amélioration des connaissances sur la VC, ses causes et sa prévention. - Amélioration de la capacité à orienter les personnes victimes vers des ressources et des organismes communautaires locaux.
<i>EDUCATE</i> Sprague et collab., 2018 Guyatt et collab., 2020	- Augmenter les connaissances sur la VC. - Préparation des personnes participantes pour discuter de ce sujet avec les autres.	Durée : 2 h Fréquence : 1 fois Méthode : partie en ligne et partie en présentiel Outil de mesure : PREMIS (<i>Physician Readiness to Manage Intimate Partner Violence</i>) Périodes de mesure : - Prétest, post-test et 3 mois après le programme (Sprague et collab., 2018) ; - Pré-test et post-test 12 mois après le programme (Guyatt et collab., 2020) Programme développé par les auteurs de l'étude (Sprague et collab., 2018)	Sprague et collab., 2018 - Amélioration des connaissances, remise en question/démystification de certaines croyances (p. ex., définitions de la VC, prévalence, effets sur le lieu de travail), des attitudes et des comportements (p. ex., soutenir la victime et communiquer avec elle sans jugement) en matière de VC. Guyatt et collab., 2020 - Amélioration de la capacité d'identification des situations de VC et de communication avec la victime 12 mois après le programme.
<i>Men and Women As Allies</i> Wagner et collab., 2012	- Améliorer la sensibilisation et la compréhension de la VC. - Identifier les comportements appropriés pour soutenir une personne victime en milieu de travail.	Durée : non précisée Fréquence : non précisée Méthode : en présentiel Outil de mesure : Instrument de mesure maison Période de mesure : post-test Programme développé par un institut de recherche (the Worker Institute at Cornell) et un organisme externe (Connect NYC)	- Les personnes participantes sont plus disposées à parler avec d'autres hommes sur le rôle des hommes dans la prévention de la VC. - Augmentation de la volonté à assumer son rôle pour mettre fin à la VC, aux comportements d'intimidation et à la violence au travail. - Changement de réaction (positif) envers les collègues victimes de VC et augmentation de la volonté d'aider ces personnes.

Effets des divers programmes de prévention

Deux études ont évalué le programme *Domestic Violence and the workplace* en se basant sur les réponses au questionnaire *The knowledge of domestic violence and the workplace test*. Dans la première évaluation faite par Glass et ses collègues (2010), une amélioration significative des connaissances entre le prétest et le post-test a été rapportée par les personnes participantes (superviseuses et superviseurs). Cette amélioration est notée au regard des connaissances en matière de violence conjugale (p. ex., impact général de la violence conjugale sur la santé de la victime et sur sa sécurité, conséquences sur son emploi), de la politique sur la violence conjugale dans le milieu de travail, du droit au travail (avec un accent sur les congés protégés pour les victimes de violence conjugale) et de l'attribution de responsabilité (pour tenir les personnes auteures de violence responsables de leurs actes). Presque toutes les personnes participantes (96 %) ont indiqué avoir appris de nouvelles informations sur la violence conjugale grâce à cette formation. En ce qui concerne l'impact de la formation sur la réflexion des personnes participantes, 52,9 % entre elles ont indiqué que la formation a changé leur point de vue sur la violence conjugale et le milieu de travail et 67,3 % ont indiqué que la formation a augmenté leur motivation à lutter contre la violence conjugale en mettant en œuvre certaines actions apprises lors de la formation dans leur milieu de travail (Glass *et al.*, 2010). La seconde évaluation du programme a été faite par Glass et ses collègues (2016) six ans après l'étude précédente. Ils ont relevé une amélioration significative des connaissances sur la violence conjugale entre le prétest et le post-test du programme pour tous les volets cités dans l'étude précédente. Les auteurs ont également noté, à partir des résultats de l'échelle de mesure *Workplace climate towards domestic violence* (WCTDV), une amélioration de la prise en considération de la violence conjugale au sein du milieu de travail, par exemple les membres du personnel et les employeurs se partageant davantage d'informations sur la violence conjugale et en particulier sur le droit au congé des victimes de violence conjugale. De plus, le programme de prévention a conduit à une augmentation des affichages d'informations sur la violence conjugale et les lois de l'État sur ce sujet, sous forme d'affiche dans le milieu de travail. Les effets du programme étaient maintenus après six mois et douze mois (Glass *et al.*, 2016).

À la suite de l'évaluation du programme *Men and Women As Allies*, Wagner et ses collègues (2012) ont constaté que les personnes participantes (employées et employés, superviseuses et superviseurs et gestionnaires) déclarent être en majorité plus disposées à parler avec leurs collègues de leur rôle dans la prévention et l'arrêt de la violence conjugale après la formation. L'évaluation du programme montre également une augmentation de la volonté des personnes participantes à assumer leur rôle pour mettre fin à la violence conjugale, aux comportements d'intimidation et à la violence au travail. Un changement de réaction (positif) envers les collègues victimes de violence conjugale ainsi qu'une augmentation de la volonté d'aider ces personnes sont rapportés par les personnes participantes. Elles ont aussi mentionné qu'elles feraient quelque chose pour aider à prévenir et à contrer la violence conjugale à la suite de leur participation au programme alors qu'elles n'auraient rien fait avant. Elles rapportent être

capables de détecter les signes de violence, d'identifier des victimes et de les aider en les orientant vers les ressources adéquates (Wagner *et al.*, 2012).

Navarro et ses collègues (2014) ont évalué quant à eux les effets du programme de prévention *Recognize, Respond and Refer*. Les auteurs ont signalé peu de changement dans les capacités à identifier et à déclarer des cas de violence conjugale puisque les personnes participantes (employées et employés, superviseuses et superviseurs et gestionnaires) étaient déjà capables de reconnaître certains signes de violence conjugale avant leur participation au programme. Ils ont relevé, chez les personnes participantes, une plus grande volonté à réagir et à intervenir si elles étaient confrontées à des victimes dans le cadre du travail après l'implantation du programme. Une amélioration des connaissances sur la violence conjugale, ses causes et sa prévention, ainsi qu'une amélioration de la capacité à orienter les victimes vers des ressources et des organismes communautaires locaux ont également été notées (Navarro *et al.*, 2014).

Barnard et ses collègues (2020) concluent dans leur étude que le programme *Online IPV educational module* a des effets sur la prévention de la violence conjugale dans les pharmacies. En effet, les réponses aux prétest et post-test du *Physician Readiness to Manage Intimate Partner Violence* (PREMIS) montrent une amélioration des connaissances sur la violence conjugale à la suite du déploiement du programme de prévention auprès des personnes participantes (pharmaciennes et pharmaciens). Les connaissances concernaient la violence conjugale entre autres dans le milieu de travail, la préparation du personnel et les exigences légales en matière de prévention de la violence conjugale. Les changements positifs observés à la suite du programme se manifestaient surtout en ce qui concerne l'identification des exigences légales en matière de signalement, d'élaboration de protocoles de gestion des divulgations de cas et d'identification de ressources locales y compris les lignes d'assistance téléphonique, les groupes de soutien et la thérapie (Barnard *et al.*, 2020).

Enfin, Sprague et ses collègues (2018) ainsi que Guyatt et ses collègues (2020) examinent les effets du programme *EDUCATE* à court et à moyen terme. Les études ont mesuré que le programme améliore les connaissances, les attitudes, les croyances et les comportements autorapportés des personnes participantes (employées, employés et employeurs) en matière de violence conjugale, et ce, trois mois (Sprague *et al.*, 2018) et douze mois (Guyatt *et al.*, 2020) après le programme. À la suite de leur participation au programme, les personnes ont rapporté se sentir mieux préparées à gérer des situations de violence conjugale auxquelles elles seraient confrontées (Guyatt *et al.*, 2020; Sprague *et al.*, 2018). Les différents effets des programmes de prévention ont été catégorisés par types d'effet et sont résumés dans le tableau 3.

Tableau 3 Types d'effets des divers programmes de prévention

PROGRAMMES TYPES D'EFFETS MESURÉS					
	<i>Online IPV educational module</i>	<i>Domestic Violence and the Workplace</i>	<i>Recognize, Respond, and Refer</i>	<i>EDUCATE</i>	<i>Men and Women As Allies</i>
1. Amélioration des connaissances sur la VC	+	+	+	+	+
2. Changement de perspective, augmentation de la volonté des personnes participantes à assumer leurs rôles, à réagir (positivement) et à intervenir quand elles sont confrontées à des collègues victimes dans le cadre du travail.	N/A	+	+	N/A	+
3. Amélioration de la prise en considération de la VC au sein du milieu de travail (p. ex., partage d'information verbalement ou avec des affiches sur la VC entre employées, employés et employeurs).	N/A	+	N/A	N/A	N/A
4. Identification des exigences légales en matière de signalement et d'élaboration de protocoles de gestion des divulgations.	+	N/A	N/A	N/A	N/A
5. Amélioration de la capacité des personnes participantes à orienter les victimes vers des ressources et des organismes communautaires locaux.	+	+	+	N/A	+

Légende

+ Effet positif

N/A Type d'effet non mesuré

5 DISCUSSION

5.1 Constats principaux

L'objectif de cette synthèse des connaissances est de faire un état des connaissances sur la prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail. Plus spécifiquement, la présente synthèse vise à décrire les programmes de prévention déployés en milieu de travail ciblant spécifiquement la violence conjugale ainsi que les effets de ces programmes sur la violence conjugale, selon une méthodologie basée sur une approche de revue narrative systématisée des écrits scientifiques. En se basant sur les critères d'inclusion et d'exclusion des études, sept d'entre elles évaluant cinq programmes ont été sélectionnées. Dans cette section, les principaux constats qui se dégagent de cette synthèse des connaissances sont présentés et analysés.

5.1.1 Constat n° 1 : les activités des programmes combinent deux principales méthodes d'intervention : l'acquisition de connaissances et le développement d'habiletés

Les cinq programmes évalués, soit *Online IPV educational module*, *Domestic Violence and the Workplace*, *Recognize, Respond, and Refer*, *EDUCATE* et *Men and Women As Allies*, ont tous comme objectif l'amélioration des connaissances en matière de violence conjugale. Les études évaluant ces programmes ont toutes relevé des améliorations chez les personnes participantes. L'amélioration est notée en ce qui a trait aux connaissances liées aux conséquences de la violence conjugale sur la santé et la sécurité de la victime dans son emploi, en matière de connaissances liées à la politique sur la violence conjugale dans le milieu de travail ou en ce qui concerne les connaissances liées au droit du travail sur les congés protégés pour les victimes de violence conjugale (Barnard *et al.*, 2020; Glass *et al.*, 2010, 2016; Guyatt *et al.*, 2020; Navarro *et al.*, 2014; Sprague *et al.*, 2018; Wagner *et al.*, 2012).

Toutefois, bien que des changements sur le plan des connaissances soient une visée essentielle dans le domaine de la prévention de la violence, même les programmes qui atteignent leurs objectifs ne peuvent être d'emblée jugés efficaces pour ce qui est de prévenir la violence conjugale, d'où la nécessité de réaliser des études examinant les effets de l'amélioration des connaissances sur la prévention de la violence conjugale (Organisation mondiale de la santé & London School of Hygiene and Tropical Medicine, 2010). En d'autres termes, l'amélioration des connaissances, bien qu'essentielle, n'est pas suffisante pour entraîner des effets porteurs et pérennes sur la prévention de la violence conjugale.

En plus de l'amélioration des connaissances, quelques programmes évalués ont permis aux personnes participantes de développer leurs habiletés en matière d'intervention et d'orientation, en leur proposant des actions concrètes pour soutenir les victimes et en leur fournissant des

ressources communautaires afin de les soutenir dans leur mission. Par exemple, le programme *Recognize, Respond, and Refer* (RRR) montre une amélioration de la capacité des personnes participantes (employées et employés, superviseuses et superviseurs et gestionnaires) à orienter les victimes vers des ressources et des organismes communautaires locaux (Navarro *et al.*, 2014). De même, à la suite du programme *Online IPV educational module*, Barnard et ses collègues (2020) ont noté des changements sur le plan de l'identification des exigences légales en matière de signalement, de l'élaboration de protocoles de gestion des divulgations de cas et de l'identification de ressources locales (Barnard *et al.*, 2020).

Dans l'ensemble, les outils utilisés pour évaluer les effets des programmes mesurent l'acquisition des connaissances en matière de violence conjugale et le changement d'attitude ou de comportement chez les personnes participantes vis-à-vis de cette problématique sur les lieux de travail. Mieux reconnaître la violence conjugale, identifier des victimes de violence conjugale, réagir adéquatement lorsque la participante ou le participant identifie une victime et diriger cette dernière vers des ressources communautaires adéquates, entre autres, sont des exemples d'effets mesurés par ces outils.

5.1.2 Constat n° 2 : les programmes évalués visent la prévention secondaire et tertiaire

Dans une optique de santé publique, les stratégies de prévention peuvent inclure trois différents niveaux d'intervention : la prévention primaire, la prévention secondaire et la prévention tertiaire.

La *prévention primaire* consiste à agir avant qu'un problème de santé ne survienne et vise à empêcher que le problème se produise (Cohen *et al.*, 2005). En matière de violence conjugale, la prévention primaire « cherche à réduire le nombre de nouveaux cas de violence entre partenaires intimes [...] en s'attaquant aux facteurs qui rendent probable la première manifestation de ces violences. La prévention primaire doit d'abord repérer les déterminants présents en amont pour pouvoir les traiter » (Organisation mondiale de la santé & London School of Hygiene and Tropical Medicine, 2010). Dans le *Plan d'action national visant la prévention des risques en milieu de travail et la promotion de la santé globale 2019-2023*, le gouvernement du Québec indique que la prévention primaire est l'intervention la moins utilisée dans la promotion de la santé en milieu de travail (Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2019). Il existe plusieurs programmes de prévention primaire de la violence conjugale qui ont été implantés et évalués au Québec¹, mais pas dans les organisations et les milieux de travail. La majorité des efforts en matière de violence conjugale sont consacrés à la prévention secondaire

¹ Pour plus d'information sur les stratégies de prévention primaire en lien avec la violence conjugale, consultez le Rapport québécois sur la violence et la santé (Laforest & Gagné, 2018) <https://www.inspq.qc.ca/rapport-quebecois-sur-la-violence-et-la-sante/la-violence-conjugale/prevenir-la-violence-conjugale>

et/ou tertiaire, l'approche de prévention primaire demeure moins exploitée (Organisation mondiale de la santé & London School of Hygiene and Tropical Medicine, 2010).

La *prévention secondaire* met l'accent sur l'identification précoce des situations de violence conjugale et l'intervention afin d'empêcher la répétition de la situation et en limiter les conséquences (Cohen *et al.*, 2005; VicHealth, 2007). La *prévention tertiaire* concerne les soins et le support à la suite d'une situation de violence. En matière de violence conjugale, les stratégies de prévention tertiaires consistent à fournir un soutien et un traitement pour les victimes et les auteurs de violence (Cohen *et al.*, 2005; VicHealth, 2007).

Les programmes de prévention évalués ont pour objectifs spécifiques d'améliorer les connaissances et les habiletés des personnes participantes dans le but de mieux reconnaître la violence conjugale, d'identifier des victimes de violence conjugale, de réagir adéquatement lorsqu'ils identifient ces personnes et de les diriger vers des ressources et des organismes communautaires adéquats. Il s'agit donc essentiellement de programmes de prévention secondaire et tertiaire.

Bien que les programmes évalués aient des visées de prévention secondaire et tertiaire, le milieu de travail peut aussi constituer un environnement favorable pour la mise en place d'interventions de prévention primaire en agissant sur les normes sociales. En effet, en mettant en place des politiques en matière de prévention de la violence conjugale et en jouant un rôle de leadership dans la création d'environnements faisant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et qui condamnent la violence envers les femmes, les milieux de travail peuvent jouer un rôle dans la modification des normes sociales (Powell *et al.*, 2011).

Comme discuté précédemment, les programmes évalués visent, entre autres, à outiller les collègues de travail à identifier les victimes et à réagir adéquatement face à un dévoilement. Ce type d'intervention s'inscrit dans l'approche par témoins actifs, une approche de prévention entre autres utilisée dans le cadre de programmes de prévention de la violence sexuelle ou de l'intimidation dans les milieux scolaires secondaires et postsecondaires et qui vise à former des individus alliés dans la prévention de la violence (Baril & Laforest, 2018). L'approche par témoins actifs réfère généralement aux activités de prévention qui visent à encourager les individus à intervenir lorsqu'ils sont témoins d'un événement de violence en offrant, par exemple, du soutien aux victimes (Katz & Moore, 2013; Moynihan *et al.*, 2015). Cependant, cette approche peut aussi faire référence aux interventions qui visent à encourager les individus à agir sur les normes sociales qui contribuent à perpétuer la violence, et ce, avant qu'un événement de violence ne survienne, par exemple, en encourageant les individus à remettre en question les croyances stéréotypées sur les rôles de genre. L'approche par témoins actifs peut donc faire partie des efforts de prévention primaire, secondaire ou tertiaire (Powell *et al.*, 2011).

5.1.3 Constat n° 3 : les programmes évalués ciblent les personnes victimes et leurs collègues

Les programmes évalués par les études retenues outillent les employées et employés ainsi que les employeurs afin de savoir comment identifier une personne victime de violence conjugale sur les lieux de travail, connaître les ressources disponibles pour soutenir une personne victime, savoir réagir adéquatement face à une ou un collègue ou à une ou un employé qui dévoile une situation de violence conjugale entre autres (Barnard *et al.*, 2020; Glass *et al.*, 2010, 2016; Guyatt *et al.*, 2020; Navarro *et al.*, 2014; Sprague *et al.*, 2018; Wagner *et al.*, 2012). Les cinq programmes évalués par les études retenues ne s'adressent pas aux personnes auteures de violence conjugale. Des activités préventives impliquant des personnes auteures de violence conjugale seraient aussi nécessaires, car ceux-ci ont besoin d'aide pour briser le cycle de la violence. Afin de prévenir de nouvelles situations de violence, il est important d'agir sur la perpétration et de faire prendre conscience aux personnes auteures de violence des graves conséquences que la violence peut avoir pour leur partenaire, leur famille ainsi que sur leur milieu de travail (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG, 2020).

À notre connaissance, aucun programme de prévention ne cible spécifiquement les personnes auteures de violence conjugale. Des recommandations par rapport aux réponses adéquates aux personnes auteures de violence sur les lieux de travail ont par ailleurs été proposées dans certains pays. À titre d'exemple, un rapport australien propose 33 recommandations pour outiller les employeurs sur les meilleures pratiques à utiliser dans la gestion de personnes auteures de violence conjugale dans le milieu de travail (Our Watch & No to Violence, 2017). Selon ce rapport, les employeurs doivent être sensibilisés aux aspects de leurs politiques et pratiques qui peuvent renforcer les stéréotypes raciaux et les préjugés ou conduire à des décisions discriminatoires à l'égard de certaines employées et de certains employés. Une autre recommandation donnée aux employeurs est d'aborder le congédiement du personnel avec prudence et de s'assurer que leur action est conforme au droit du travail et repose sur des preuves substantielles. Ils doivent tenir compte des effets secondaires potentiels de cette mesure sur les victimes de violence conjugale (Our Watch & No to Violence, 2017).

5.1.4 Constat n° 4 : les programmes évalués ciblent les personnes participantes sur le plan individuel

La majorité des programmes qui ont été évalués ont cherché à modifier les connaissances ou les attitudes des personnes, en ciblant majoritairement les facteurs individuels sans nécessairement se pencher sur les autres niveaux de facteurs. En effet, la violence peut découler de différentes causes ou de l'interaction entre différents facteurs, classés dans le modèle écologique selon quatre niveaux² pour nous aider à comprendre les causes et les conséquences de la violence :

² Pour plus de détails sur les quatre niveaux de facteurs voir plus haut section 2.6. Prévention de la violence conjugale en milieu de travail et santé publique.

les facteurs individuels, les facteurs relationnels, les facteurs communautaires et les facteurs sociétaux (Cohen *et al.*, 2005; Organisation mondiale de la santé & London School of Hygiene and Tropical Medicine, 2010).

Le modèle écologique fournit des balises importantes pour la prévention de la violence conjugale. Il met en lumière les interrelations et l'interdépendance entre les différents facteurs qui créent des conditions favorables ou défavorables à la violence conjugale. Dans une perspective de santé publique, il importe toutefois d'explorer les composantes d'interventions aux niveaux communautaires et sociétaux (Cohen *et al.*, 2005; Organisation mondiale de la santé & London School of Hygiene and Tropical Medicine, 2010).

Selon les connaissances disponibles en matière de prévention de la violence conjugale ou plus globalement de la violence interpersonnelle, les interventions qui se déploient à différents niveaux du modèle écologique obtiennent de meilleurs résultats quant à l'augmentation des connaissances, à la modification des attitudes et, plus marginalement, des comportements (Laforest & Gagné, 2018). À titre d'exemple, les interventions peuvent inclure des programmes de prévention, des campagnes de sensibilisation et de modifications législatives.

5.2 Forces et limites

Selon la recherche documentaire effectuée dans le cadre de ce projet, il s'agit de la première synthèse des connaissances, depuis l'article scientifique de Adhia et ses collègues (Adhia *et al.*, 2019)³, à offrir un état de connaissance sur les études qui examinent les effets des programmes de prévention de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail. Une méthodologie rigoureuse, basée sur une approche de revue narrative systématisée des écrits scientifiques, a été utilisée et inclut une recherche sur plusieurs bases de données. Une évaluation de la qualité des articles et de leur rigueur scientifique a aussi été réalisée, permettant d'inclure dans cette recension seulement des articles de bonne qualité scientifique.

Plusieurs limites méritent d'être soulignées. Tout d'abord, malgré les efforts pour repérer l'ensemble des articles scientifiques, il est possible que tous les documents pertinents n'aient pas été inclus dans cette synthèse. Étant donné les limites du nombre, du type et de la qualité des études incluses dans cette synthèse, les résultats doivent être interprétés avec prudence. Le critère portant sur l'inclusion d'études produites dans des pays membres de l'OCDE et celui portant sur l'inclusion d'études ayant été rédigée en français ou en anglais ont notamment fait en sorte que des études n'ont pas été considérées. À noter qu'aucune étude québécoise n'a été

³ L'article de Adhia et ses collègues (2019) recensait quatre des sept articles retenus dans ce travail et comprenait des objectifs similaires à ceux du présent projet, soit rendre compte de l'efficacité de programmes de prévention de la violence conjugale. Les constats concernant les effets de programmes de prévention de la violence conjugale, tels que décrits dans cette synthèse, sont cependant formulés dans une perspective de santé publique et sont plus exhaustifs.

repérée au moment de rédiger cette synthèse. De plus, la plupart des études sont menées auprès de petits échantillons de personnes participantes, principalement américaines, la prudence est donc de mise dans la généralisation des résultats et dans leur application au contexte québécois. Une autre limite est que les études recensées présentaient généralement une description peu détaillée du processus de sélection des milieux de travail et des personnes participantes. Par exemple, dans le cas où il s'agirait de milieux et de personnes particulièrement intéressées par la problématique, les résultats pourraient être biaisés favorablement.

De plus, des limites concernant les caractéristiques des programmes de prévention, des devis et des méthodes d'évaluation méritent d'être soulignées. La durée de la majorité des programmes était brève. Trois programmes de prévention ne comportaient qu'une seule session et duraient entre une et deux heures. Ces paramètres sont peu compatibles avec la production d'effets significatifs ou persistants. D'autre part, une lacune relevée dans les études examinées se situait dans la mesure des effets attribués aux programmes à moyen et à long terme. Effectivement, trois études ont évalué les résultats immédiatement après la participation des personnes participantes au programme de prévention. Ainsi, il n'est pas possible de documenter les effets à long terme du programme chez les personnes participantes et donc de conclure si ses effets perdurent dans le temps. De plus, bien qu'inhérente à toute évaluation de programme dans le domaine de prévention de la violence, la majorité des résultats des études repose sur des réponses autorapportées par les personnes participantes aux divers programmes, incluant ainsi des biais dans les conclusions portant sur les effets des programmes de prévention.

Enfin, puisque l'attention portée à la prévention en milieu de travail de la violence conjugale est émergente, des travaux non publiés ou des programmes de prévention en cours de déploiement ou d'évaluation peuvent ne pas avoir été pris en compte dans l'analyse.

6 CONCLUSION

La violence conjugale est une importante problématique de santé publique, dont les conséquences dépassent le contexte privé et familial, en touchant notamment le contexte du travail. En effet, la vie au travail des personnes victimes, des personnes auteures de violence et des collègues peut être affectée, ainsi que l'organisation qui les emploie (MacGregor *et al.*, 2021). De plus, l'entrée en vigueur des modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) constitue une opportunité d'étudier le milieu de travail comme un milieu-clé dans la prévention de la violence conjugale. C'est dans cette perspective que la présente synthèse des connaissances a été réalisée. Produite dans un contexte où les connaissances scientifiques sont encore limitées, notamment au Canada et au Québec, cette synthèse dresse un portrait des effets des programmes de prévention de la violence conjugale déployés en milieu de travail à partir de la littérature scientifique publiée de 2010 à 2022.

Cette synthèse des connaissances a permis de recenser sept études ayant pour objectif d'évaluer les effets de cinq programmes de prévention de la violence conjugale. Trois des programmes ont été développés par les auteurs des études évaluant leur efficacité, les deux autres ont été développés par des organismes externes; aucune étude ne portait sur l'évaluation de programmes développés par le milieu de travail. L'analyse des études a permis de documenter les objectifs des programmes, leurs caractéristiques (fréquence, durée, méthodes d'intervention et contenu des programmes), ainsi que leurs effets sur la prévention de la violence conjugale. Les programmes évalués visent à améliorer les connaissances relatives aux manifestations de violence conjugale et aux façons d'agir à titre de témoins actifs auprès des victimes.

Quatre principaux constats se dégagent des études évaluant les cinq programmes de prévention. Tout d'abord, les activités des programmes combinent deux principales méthodes d'intervention : l'acquisition de connaissances et le développement d'habiletés. Deuxièmement, les niveaux de prévention ciblés par les programmes retenus sont essentiellement la prévention secondaire et tertiaire. Troisièmement, les programmes évalués ciblent les personnes victimes et leurs collègues. Enfin, la majorité des programmes ont cherché à modifier les connaissances ou les attitudes des personnes sans nécessairement se pencher sur les facteurs relationnels, communautaires et sociétaux qui influencent les comportements individuels. Ainsi, les programmes évalués ciblent les personnes participantes sur le plan individuel.

Les prochains travaux devraient également examiner la possibilité de déployer des programmes de prévention primaire de la violence conjugale par l'entremise du milieu de travail et des programmes qui ciblent des facteurs communautaires et sociétaux. Bien que les efforts pour prévenir la violence conjugale par l'entremise des milieux de travail n'en sont qu'à leurs débuts, des données encourageantes émergent sur l'efficacité potentielle de plusieurs programmes de prévention. De nouvelles études seront nécessaires pour développer des interventions efficaces, les implanter ou évaluer leur implantation dans les milieux de travail au Québec.

7 RÉFÉRENCES

- Adhia, A., Gelaye, B., Friedman, L. E., Marlow, L. Y., Mercy, J. A. & Williams, M. A. (2019). Workplace interventions for intimate partner violence: A systematic review. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(3), 149-166. <https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1609361>
- Baril, K. & Laforest, J. (2018). Les agressions sexuelles. In Laforest, J., Maurice, P. & Bouchard, L. M. (Éds.), *Rapport québécois sur la violence et la santé*. Institut national de santé publique du Québec. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_rapport_quebecois_violence_sante.pdf
- Barnard, M., White, A. & Bouldin, A. (2020). Preparing pharmacists to care for patients exposed to intimate partner violence. *Pharmacy: Basel, Switzerland*, 8(2). MEDLINE Complete. <https://doi.org/10.3390/pharmacy8020100>
- Bowlus, A. J. & MacQuarrie, B. J. (2022). *Pilot survey of prevalence and costs of intimate partner violence in the workplace*.
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG. (2020). *La violence dans les situations de séparation, feuille d'information B7. Interventions auprès des auteur.e.s de violence*.
- Cohen, L., Davis, R. & Graffunder, C. (2005). *Before it occurs: Primary prevention of intimate partner violence and abuse*. Prevention Institute.
- Cox, R., Roy, S. & Desmarais, M.-È. (2019). *La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec: Rapport de recherche*. Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal.
- Duffy, M. K., Scott, K. L. & O'Leary-Kelly, A. M. (2004). The radiating effects of intimate partner violence on occupational stress and well-being. In *Research in occupational stress and well-being* (Vol. 4, p. 67-92). Emerald. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(04\)04002-8](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(04)04002-8)
- Éditeur officiel du Québec. (2022). *Loi sur la sécurité et santé au travail*. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/lc/S-2.1.pdf>
- Framarin, A. & Déry, V. (2021). *Les revues narratives: Fondements scientifiques pour soutenir l'établissement de repères institutionnels*. Institut national de santé publique du Québec.
- Giesbrecht, C. J. (2022). Toward an effective workplace response to intimate partner violence. *Journal of interpersonal violence*, 37(3-4), 1158-1178. MEDLINE Complete. <https://doi.org/10.1177/0886260520921865>
- Glass, N., Bloom, T., Perrin, N. & Anger, W. K. (2010). A Computer-based training intervention for work supervisors to respond to intimate partner violence. *Safety and Health at Work*, 1(2), 167-174. MEDLINE Complete. <https://doi.org/10.5491/SHAW.2010.1.2.167>
- Glass, N., Hanson, G. C., Laharnar, N., Anger, W. K. & Perrin, N. (2016). Interactive training improves workplace climate, knowledge, and support towards domestic violence. *American Journal of Industrial Medicine*, 59(7), 538-548. MEDLINE Complete. <https://doi.org/10.1002/ajim.22601>
- Gouvernement du Québec. (1995). *Prévenir, dépister, contrer la violence conjugale: Politique d'intervention en matière de violence conjugale*. Gouvernement du Québec, Ministère de la santé et des services sociaux.

- Guyatt, P., Sprague, S., Scott, T., Heels-Ansdell, D., McKay, P., Tikasz, D., Schneider, P., Schemitsch, E., Sietsema, D. & Bhandari, M. (2020). Assessing readiness to manage intimate partner violence 12 months after completion of an educational program in fracture clinics: A pretest-posttest study. *CMAJ open*, 8(4), E731-E736. MEDLINE Complete. <https://doi.org/10.9778/cmajo.20200031>
- Katz, J. & Moore, J. (2013). Bystander education training for campus sexual assault prevention: An initial meta-analysis. *Violence and Victims*, 28(6), 1054-1067. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.VV-D-12-00113>
- Krug, E. G., Dahlberg, L. L., Mercy, J. A., Zwi, A. & Lozano-Ascencio, R. (2002). *Rapport mondial sur la violence et la santé* (Organisation mondiale de la santé, Éd.). Organisation mondiale de la santé.
- Kulkarni, S. & Ross, T. C. (2016). Exploring employee intimate partner violence (IPV) disclosures in the workplace. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(4), 204-221. <https://doi.org/10.1080/15555240.2016.1213637>
- Laforest, J. & Gagné, D. (2018). La violence conjugale. In J. Laforest, P. Maurice, & L. M. Bouchard (Éds.), *Rapport québécois sur la violence et la santé*. Institut national de santé publique du Québec.
- Lim, K., Rioux, J. & Ridley, E. (2004). *Impact of domestic violence offenders on occupational safety and health: A pilot study* [Data set]. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/e557772010-001>
- MacGregor, J. C., Oliver, C. L., MacQuarrie, B. J. & Wathen, C. (2021). Intimate partner violence and work: A scoping review of published research. *Trauma, Violence, and Abuse*, 22(4), 717-727. APA PsycInfo. <https://doi.org/10.1177/1524838019881746>
- Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2019). *Santé, sécurité et mieux-être: Au travail avec vous et pour vous! : Plan d'action national visant la prévention des risques en milieu de travail et la promotion de la santé globale 2019-2023*. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/3995776>
- Moynihan, M. M., Banyard, V. L., Cares, A. C., Potter, S. J., Williams, L. M. & Stapleton, J. G. (2015). Encouraging responses in sexual and relationship violence prevention: What program effects remain 1 year later? *Journal of Interpersonal Violence*, 30(1), 110-132. <https://doi.org/10.1177/0886260514532719>
- Navarro, J. N., Jasinski, J. L. & Wick, C. (2014). Working for change: Empowering employees and employers to « recognize, respond, and refer » for intimate partner abuse. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 29(3), 224-239. APA PsycInfo. <https://doi.org/10.1080/15555240.2014.933704>
- Organisation mondiale de la santé & London School of Hygiene and Tropical Medicine. (2010). *Prévenir la violence exercée par des partenaires intimes et la violence sexuelle contre les femmes: Intervenir et produire des données*. Organisation mondiale de la Santé. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/75201>
- Our Watch & No to Violence. (2017). *Workplace responses to perpetrators of violence against women*. Our Watch, Melbourne, Australia.
- Pelletier, M., Lippel, K. & Vézina, M. (2018). La violence en milieu de travail. In Laforest, J., Maurice, P. & Bouchard, L. M. (Éds.), *Rapport québécois sur la violence et la santé*. Institut national de santé publique du Québec. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_rapport_quebecois_violence_sante.pdf

- Powell, A., La Trobe University, School of Social Sciences & Victorian Health Promotion Foundation. (2011). *Review of bystander approaches in support of preventing violence against women*.
https://www.vichealth.vic.gov.au/~media/ResourceCentre/PublicationsandResources/PVAW/Review%20of%20bystander%20approaches%203%20May_FINAL_with%20cover.pdf
- Reeves, C. & O'Leary-Kelly, A. M. (2007). The Effects and Costs of Intimate Partner Violence for Work Organizations. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3), 327-344.
<https://doi.org/10.1177/0886260506295382>
- Robert, O. & Déry, V. (2020). *Cadre de référence sur la révision par les pairs des publications scientifiques de l'Institut national de santé publique du Québec*. Institut national de santé publique du Québec.
- Rothman, E. F. & Corso, P. S. (2008). Propensity for intimate partner abuse and workplace productivity: Why employers should care. *Violence Against Women*, 14(9), 1054-1064. APA PsycInfo.
<https://doi.org/10.1177/1077801208321985>
- Saracci, C., Mahamat, M. & Jacquerioz, F. (2019). How to write a narrative literature review article? *Revue médicale suisse*, 15, 1694-1698.
- Schmidt, M. C. & Barnett, A. (2012). *Effects of domestic violence on the workplace: A Vermont survey of male offenders enrolled in batterer intervention programs*. University of Vermont, Center for Rural Studies.
- Scott, K. L., Lim, D. B., Kelly, T., Holmes, M., MacQuarrie, B. J., Wathen, C. N. & MacGregor, J. C. D. (2017). *Domestic violence at the workplace: Investigating the impact of domestic violence perpetration on workers and workplaces*. University of Toronto.
http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/PAR_Partner_report-Oct-23-2017dl.pdf
- Secrétariat à la condition féminine. (2018). *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023*. Gouvernement du Québec.
<http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Violences/plan-violence18-23-access.pdf>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Soledad Martinez, K. (2015). Not just domestic violence: The role of the workplace in mitigating abusers. *Univ. Md. Law J. Race Relig. Gend. Cl.*, 15(1), 170-189.
- Sprague, S., Petrisor, B., Schneider, P., Slobogean, G., Scott, T., Tikasz, D., Heels-Ansdell, D. & Bhandari, M. (2018). Novel educational program improves readiness to manage intimate partner violence within the fracture clinic: A pretest-posttest study. *CMAJ open*, 6(4), E628-E636. MEDLINE Complete.
<https://doi.org/10.9778/cmajo.20180150>
- Swanberg, J. E., Logan, T. K. & Macke, C. (2005). Intimate partner violence, employment and the workplace. *Consequences and future directions, Trauma, violence, and abuse*, vol.6, No.4, 286-312.
- Swanberg, J. E., Macke, C. & Logan, T. K. (2006). Intimate partner violence, women, and work: Coping on the job. *Violence and Victims*, 21(5), 561-578.
- VicHealth. (2007). Preventing violence before it occurs A framework and background paper to guide the primary prevention of violence against women in Victoria. *Victorian Health Promotion Foundation*.

- Wagner, K., Yates, D. & Walcott, Q. (2012). Engaging men and women as allies: A workplace curriculum module to challenge gender norms about domestic violence, male bullying and workplace violence and encourage ally behavior. *Work: Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 42(1), 107-113. APA PsycInfo.
- Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D. & MacQuarrie, B. J. (2015). The impact of domestic violence in the workplace: Results from a pan-Canadian survey. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(7), e65-e71. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000499>
- Zhang, T., Hoddenbagh, J., McDonald, S. & Scrim, K. (2012). *An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada, 2009*. 162.

ANNEXE 1 STRATÉGIES DE RECHERCHE

Les bases de données utilisées pour la recherche documentaire sont *Medline* (EBSCO), *SocIndex*, *Psychology* (EBSCO) et *Behavioral Sciences collection* (EBSCO) et *PsycInfo* (Ovid). Les bases de données ont été interrogées le 8 mars 2022. Les mots-clés utilisés sont présentés dans le tableau ci-dessous.

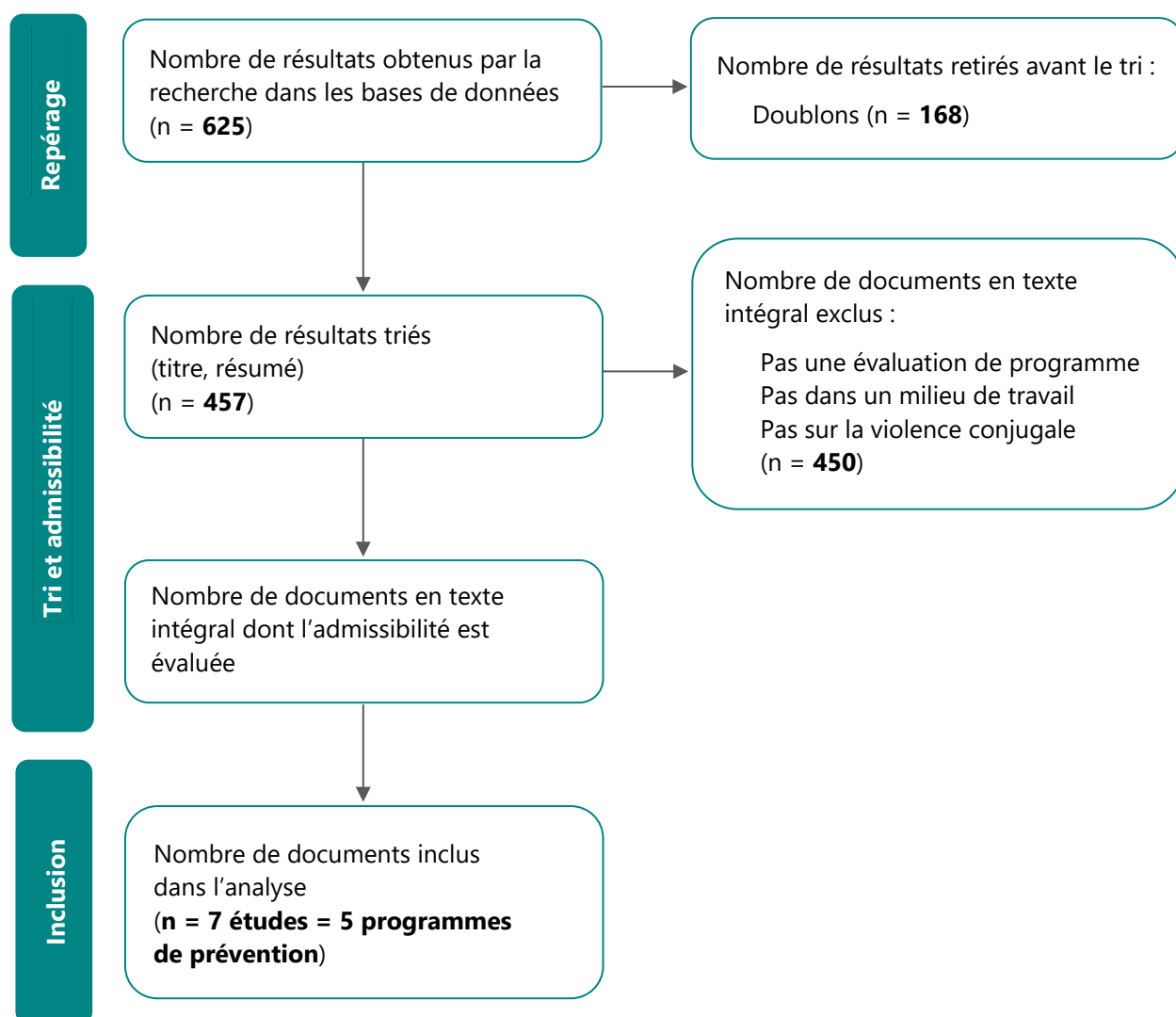
Tableau 4 Ovid

#	Requête	Résultats
1	((((violent or violence or aggressi* or abus* or maltreat* or molest* or murder* or homicide* or crime* or intimidat* or "physical force" or manipul* or offensive or hostile* or assault* or attack* or destruct* or rape or raped or rapee or rapees or rapes or raping or rapist* or batter*) adj5 (domestic or family or dating or spouse* or conjugal or couple* or married or marriage* or intermarriage* or inter-marriage* or matrimonial or marital or spousal or (civil adj1 union*) or ((husband* or man or men) adj2 (wife or female or wives or women or woman)) or partner* or intimate* or interpersonal or companion*)) or IPV or batterer or SADV or "dating violence").ti.	
2	(workplace OR worksite OR employer* OR "work-based" OR organizational OR (work* adj3 environment) OR (company adj3 (statement OR mission OR culture)) OR organisational).ti,ab.	
3	(intervention* or prevent* OR campaign* OR educat* OR program OR programs OR initiative* OR awareness or training or curriculum or evaluat* or efficacy OR effective*).ti,ab.	
4	1 and 2 and 3	223

Tableau 5 EBSCO

#	Requête	Résultats
S1	TI(((violent or violence or aggressi* or abus* or maltreat* or molest* or murder* or homicide* or crime* or intimidat* or "physical force" or manipul* or offensive or hostile* or assault* or attack* or destruct* or rape or raped or rapee or rapees or rapes or raping or rapist* or batter*) N5 (domestic or family or dating or spouse* or conjugal or couple* or married or marriage* or intermarriage* or inter-marriage* or matrimonial or marital or spousal or (civil N1 union*) or ((husband* or man or men) N2 (wife or female or wives or women or woman)) or partner* or intimate* or interpersonal or companion*)) or IPV or batterer or SADV or "dating violence") OR MJ("intimate partner violence" or "spouse abuse")	
S2	TI(workplace OR worksite OR employer* OR "work-based" OR organizational OR (work* N3 environment) OR (company N3 (statement OR mission OR culture)) OR organisational) OR AB(workplace OR worksite OR employer* OR "work-based" OR organizational OR (work* N3 environment) OR (company N3 (statement OR mission OR culture)) OR organisational) OR MH(Workplace)	
S3	TI(intervention* or prevent* OR campaign* OR educat* OR program OR programs OR initiative* OR awareness or training or curriculum or evaluat* or efficacy OR effective*) OR AB(intervention* or prevent* OR campaign* OR educat* OR program OR programs OR initiative* OR awareness or training or curriculum or evaluat* or efficacy OR effective*)	
S4	s1 and s2 and s3	402

ANNEXE 2 DIAGRAMME DE SÉLECTION DES PUBLICATIONS DE TYPE PRISMA



Traduit et adapté du [PRISMA 2020 flow diagram](#)
Liens vers le guide [Organigramme de la recherche documentaire](#) :
[Guide d'élaboration étape par étape](#) et l'[organigramme PRISMA 2009](#)

ANNEXE 3 GRILLES D'ÉVALUATION DE LA QUALITÉ

Douze questions pour interpréter les études de cohorte

1. La revue repose-t-elle sur une question bien définie? (Une question peut être axée sur : la population étudiée, les facteurs de risque étudiés, les résultats considérés, les auteurs indiquent-ils clairement s'ils tentent de déceler un effet favorable ou nocif.)
2. La cohorte a-t-elle été recrutée d'une manière acceptable? (Nous cherchons des biais de sélection qui pourraient compromettre la généralisabilité des résultats.)
 - La cohorte est-elle représentative d'une population en particulier?
 - Cette cohorte avait-elle quelque chose de particulier?
 - Tous ceux qui auraient dû faire partie de l'étude en ont-ils effectivement fait partie?

Cela vaut-il la peine de continuer?

3. L'exposition est-elle mesurée précisément, de façon à réduire le biais?
 - Les auteurs ont-ils utilisé des mesures subjectives ou objectives?
 - Les mesures reflètent-elles vraiment ce qu'elles sont censées mesurer? Ont-elles été validées?
 - Les sujets ont-ils tous été classés dans les groupes d'exposition suivant la même procédure?
4. Les résultats sont-ils mesurés précisément, de façon à réduire le biais?
 - Les auteurs ont-ils utilisé des mesures subjectives ou objectives?
 - Les mesures reflètent-elles vraiment ce qu'elles sont censées mesurer? Ont-elles été validées?
 - Un système fiable permettant de détecter tous les cas a-t-il été mis en place (pour mesurer l'occurrence de la maladie)?
 - Les méthodes de mesures étaient-elles similaires dans les divers groupes?
 - L'exposition s'est-elle faite à l'insu des sujets et des personnes qui évaluaient les résultats (est-ce important)?
5. Les auteurs ont-ils tenu compte :
 - De tous les facteurs confusionnels importants?
 - Des facteurs confusionnels potentiels dans la méthodologie de l'étude et/ou dans leur analyse? (Recherchez des restrictions dans la méthodologie et dans les techniques (p. ex., modélisation, analyse stratifiée, analyse de régression ou de sensibilité, visant à corriger, à contrôler ou à ajuster en fonction des facteurs confusionnels.))

6. Le suivi des sujets :

- Est-il exhaustif?
- Était-il assez long? Il faut attendre le temps nécessaire pour que les effets positifs ou négatifs se manifestent. Les résultats peuvent être différents chez les sujets perdus de vue. S'il s'agit d'une cohorte ouverte ou dynamique, y a-t-il quelque chose de particulier à signaler au sujet du résultat obtenu chez les personnes qui quittent la cohorte, ou au sujet de l'exposition chez celles qui y entrent?

7. Quels sont les résultats de cette étude?

- Quels sont les résultats finaux?
- L'auteur indique-t-il le taux ou la proportion de sujets exposés et non exposés et explique-t-il la différence à ce chapitre?
- Quelle est la force de la corrélation entre l'exposition et les résultats (RR)?
- Quelle est la réduction absolue du risque (RAR)?

8. Quelle est la précision des résultats? (Pensez à l'ampleur des intervalles de confiance, si ces derniers sont indiqués.)

9. Les résultats vous semblent-ils crédibles?

- Les grands effets sont difficiles à ignorer!
- Les résultats peuvent-ils être le fait du hasard, d'un biais ou d'un facteur confusionnel?
- La méthodologie de cette étude est-elle assez déficiente pour fausser les résultats?
- Pensez aux critères de Bradford Hill (p. ex., le temps, la relation dose-effet, la cohérence).

10. Les résultats peuvent-ils s'appliquer à la population d'ici?

- Les sujets à l'étude pourraient-ils être suffisamment différents de votre population pour que cela cause un problème?
- Est-il possible que votre milieu soit très différent de celui de l'étude?

11. Les résultats de cette étude correspondent-ils à ceux des études précédentes?

12. En quoi cette étude pourrait-elle influencer sur la pratique?

Source : *Critical Appraisal Skills Programme (CASP). Guide d'interprétation des essais comparatifs randomisés* 31.05.13, traduction française par l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux, disponible à l'adresse suivante :

https://www.inesss.qc.ca/fileadmin/doc/INESSS/DocuMetho/CASP_cohorte_FR2013_V14012015.pdf

Onze questions pour interpréter les essais

(A) Les résultats de l'essai sont-ils valides?

- a. L'essai repose-t-il sur une question bien définie? (Une question peut être axée sur la population étudiée; l'intervention réalisée; l'intervention de comparaison; les résultats considérés.)
- b. L'affectation des patients aux traitements s'est-elle faite de manière aléatoire (randomisation)?
 - Comment la répartition a-t-elle été effectuée?
 - La séquence d'affectation a-t-elle été faite à l'insu des chercheurs et des patients?
- c. Les patients admis à l'essai ont-ils tous été pris en compte à la fin de l'essai?
 - A-t-on mis fin à l'essai prématurément?
 - Les patients ont-ils été analysés dans le groupe auquel ils avaient été affectés par randomisation?

Cela vaut-il la peine de continuer?

- d. L'essai a-t-il été mené en aveugle auprès des patients, des travailleurs de la santé et du personnel qui y était affecté? (Posez-vous cette question pour les patients; les travailleurs de la santé; le personnel affecté à l'essai.)
- e. Au début de l'essai, les groupes étaient-ils similaires? (Recherchez d'autres facteurs susceptibles d'influer sur le résultat, par exemple l'âge, le sexe ou la classe sociale.)
- f. Mis à part l'intervention à l'étude, les groupes ont-ils été traités de la même façon?

(B) Quels sont les résultats?

- g. Quelle était l'ampleur de l'effet du traitement?
 - Quels paramètres ont été mesurés?
 - Le paramètre principal est-il clairement précisé?
 - Quels ont été les résultats pour chacun des paramètres?
- h. Dans quelle mesure l'évaluation de l'effet du traitement était-elle précise?
 - Quel est l'intervalle de confiance?

(C) Les résultats seront-ils utiles localement?

- i. Les résultats peuvent-ils s'appliquer dans votre milieu? (ou à la population locale?)
 - Selon vous, les sujets de l'essai ressemblent-ils assez aux patients chez lesquels vous réaliserez l'intervention? Dans la négative, en quoi sont-ils différents?
- j. Les auteurs ont-ils pris en considération tous les paramètres cliniques importants?
 - Y a-t-il d'autres données que vous auriez aimé que les auteurs vous transmettent?
 - Dans l'affirmative, l'absence de ces données influera-t-elle sur votre décision?
- k. Les inconvénients et les coûts sont-ils justifiés compte tenu des avantages?
 - Même si ce n'était pas là l'objectif de l'essai, quelle est votre opinion sur la question?

Source : *Critical Appraisal Skills Programme (CASP). Guide d'interprétation des essais comparatifs avec randomisation* 31.05.13 Traduction en français : Institut national d'excellence en santé et en services sociaux, disponible à l'adresse suivante :

https://www.inesss.qc.ca/fileadmin/doc/INESSS/DocuMetho/CASP_ECR_FR2013_V14012015.pdf

ANNEXE 4 TABLEAU SYNTHÈSE DES PROGRAMMES ET DES ARTICLES RETENUS

Auteurs	Programme évalué	Objectifs du programme	Caractéristiques	Résultats
Barnard et collab., 2020	Online IPV educational module	- Augmenter les connaissances et la sensibilisation à la VC. - Identifier les fausses informations sur la VC. - Préparer les personnes participantes à gérer ou à guider une personne victime qui divulgue de la VC. - Identifier des stratégies de suivi pour augmenter sa capacité à guider des victimes de VC.	Pays : États-Unis Population : 36 pharmaciennes et pharmaciens Fréquence et durée : non précisées Méthode : en ligne Outil de mesure : PREMIS (<i>Physician Readiness to Manage Intimate Partner Violence</i>) Périodes de mesure : Prétest et post-test Groupe contrôle : 0	- Augmentation des connaissances sur la VC. - Changements de pratiques : identification des exigences légales en matière de signalement et élaboration de protocoles de gestion des divulgations.
Glass et collab., 2010	Domestic Violence and the Workplace	Soutenir les superviseurs en leur fournissant des ressources et les informations nécessaires afin d'améliorer leurs réponses aux victimes de VC ainsi que leurs collègues.	Pays : États-Unis Population : 53 superviseuses et superviseurs de petites entreprises Fréquence et durée : 1 fois, 1 à 2 h Méthode : En ligne Outil de mesure : <i>The knowledge of domestic violence and the workplace test</i> Périodes de mesure : Prétest et post-test Groupe contrôle : 0	- Amélioration significative des connaissances. - Changement de la perspective des personnes participantes sur la VC et le lieu de travail. - Augmentation de la motivation à lutter contre la VC en milieu de travail.

ANNEXE 4 TABLEAU SYNTHÈSE DES PROGRAMMES ET DES ARTICLES RETENUS (suite)

Auteurs	Programme évalué	Objectifs du programme	Caractéristiques	Résultats
Glass et collab., 2016	<i>Domestic Violence and the Workplace</i>	Soutenir les superviseurs en leur fournissant des ressources et les informations nécessaires afin d'améliorer leurs réponses aux victimes et aux personnes auteures de VC ainsi que leurs collègues.	• Pays : États-Unis • Population : 941 superviseurs dans des agences gouvernementales du comté • Fréquence et durée : 1 fois, 1 à 2 h • Méthode : en ligne • Outil de mesure : WCTV survey (<i>Workplace climate towards domestic violence</i>); observations sur le terrain (liste de contrôle, photos, notes, entretiens) • Périodes de mesure : Prétest, 3 mois, 6 mois et 12 mois après le programme • Groupes contrôles : 13	• Amélioration des connaissances sur la VC. • Amélioration du climat du lieu de travail vis-à-vis de la VC (p. ex., partage d'information verbalement ou avec des affiches sur la VC entre employés et employeurs). • Partage d'information sur la VC entre employés et employeurs. • Plus d'affichage d'informations sur la VC disponible sur le lieu de travail.
Navarro et collab., 2014	<i>Recognize, Respond, and Refer (RRR)</i>	• Améliorer les connaissances dans la reconnaissance et l'identification de cas de VC. • Améliorer la capacité à répondre (ou même la volonté de répondre) aux cas de VC. • Améliorer les connaissances en matière de référence des victimes aux ressources communautaires adéquates.	• Pays : États-Unis • Population : 157 employés, superviseurs et gestionnaires • Fréquence et durée : 1 fois, 1 à 2 h • Méthode : en présentiel • Outil de mesure : outil d'enquête adapté du <i>Question, Persuade, and Refer Institute's emergency mental health intervention tool</i> • Périodes de mesure : Prétest et post-test • Groupe contrôle : 0	• Peu de changement dans les capacités à identifier et à déclarer des cas de VC (les personnes participantes étaient déjà capables de le faire). • Plus grande volonté de réagir et d'intervenir quand la personne participante est confrontée à des personnes victimes dans le cadre du travail. • Amélioration des connaissances sur la VC, ses causes et sa prévention. • Amélioration de la capacité à orienter les personnes victimes vers des ressources et des organismes communautaires locaux.

ANNEXE 4 TABLEAU SYNTHÈSE DES PROGRAMMES ET DES ARTICLES RETENUS (suite)

Auteurs	Programme évalué	Objectifs du programme	Caractéristiques	Résultats
Sprague et collab., 2018	EDUCATE	- Augmenter les connaissances sur la VC. - Préparation des personnes participantes pour discuter de cette problématique avec les autres.	Pays : Canada et États-Unis Population : 140 personnes professionnelles de la santé dans des cliniques orthopédiques (chirurgiennes et chirurgiens orthopédistes, stagiaires en chirurgie, personnel administratif ou de recherche) Fréquence et durée : 1 fois, 2 h Méthode : partie en ligne et partie en présentiel Outil de mesure : PREMIS (<i>Physician Readiness to Manage Intimate Partner Violence</i>). Périodes de mesure : Prétest, post-test et 3 mois après le programme Groupe contrôle : 0	Amélioration des connaissances, des croyances (p. ex., définition de la VC, prévalence, effets sur le lieu de travail), des attitudes et des comportements (p. ex., soutenir la personne victime et communiquer avec elle sans jugement) en matière de VC.
Guyatt et collab., 2020	EDUCATE	- Augmenter les connaissances sur la VC. - Préparation des personnes participantes pour discuter de cette problématique avec les autres.	Pays : Canada et États-Unis Population : 109 personnes professionnelles de la santé dans des cliniques orthopédiques (chirurgiennes et chirurgiens orthopédistes, stagiaires en chirurgie, personnel administratif, personnel de recherche) Fréquence et durée : 1 fois, 2 h Méthode : partie en ligne et partie en présentiel Outil de mesure : PREMIS (<i>Physician Readiness to Manage Intimate Partner Violence</i>) Périodes de mesure : Prétest et post-test 12 mois après le programme Groupe contrôle : 0	Amélioration des connaissances, des croyances (p. ex., définition de la VC, prévalence, effets sur le lieu de travail), des attitudes et des comportements (p. ex., soutenir la victime et communiquer avec elle sans jugement) en matière de VC.

ANNEXE 4 TABLEAU SYNTHÈSE DES PROGRAMMES ET DES ARTICLES RETENUS (suite)

Auteurs	Programme évalué	Objectifs du programme	Caractéristiques	Résultats
Wagner et collab. 2012	Men and Women As Allies	- Améliorer la sensibilisation et la compréhension de la VC. - Identifier les comportements appropriés pour soutenir une personne victime en milieu de travail.	Pays : États-Unis Population : 339 employées et employés, superviseuses et superviseurs, ainsi que gestionnaires dans une entreprise de télécommunications au privé Fréquence et durée : non précisées Méthode : en présentiel Outil de mesure : instrument de mesure maison Période de mesure : post-test Groupe contrôle : 0	- Les personnes participantes sont plus disposées à parler avec d'autres hommes sur le rôle des hommes dans la prévention de la VC. - Augmentation de la volonté à assumer son rôle pour mettre fin à la VC, aux comportements d'intimidation et à la violence au travail. - Changement de réaction (positif) envers les collègues victimes de VC et augmentation de la volonté d'aider ces personnes.

Centre de référence
et d'expertise



www.inspq.qc.ca

*Institut national
de santé publique*

Québec

