

Rapport III. Évaluation de la formation en violence conjugale et violence dans les relations intimes chez les jeunes en contexte d'immigration à Montréal-Nord



Projet : Vers des changements systémiques pour éliminer la violence subie par les adolescentes et femmes immigrantes

Tatiana Sanhueza Morales, PhD

Nassera Touati, PhD

Lourdes Rodriguez del Barrio, PhD

Organisme fiduciaire



Ce projet est financé par



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada

Organisme porteur du dossier



INFORMATION DE PUBLICATION

AUTRICES

Tatiana Sanhueza Morales, PhD (chercheuse principale)

Nassera Touati, PhD (chercheuse principale)

Lourdes Rodriguez del Barrio, PhD (cochercheuse)

COORDINATION DE L'ÉDITION

Ana Ramos, PhD, Centre de recherche et de partage des savoirs

InterActions, Université de Montréal

GRAPHISME

Leslie Plumb, Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions,
Université de Montréal

RÉVISION LINGUISTIQUE

Bianca Pomerleau

DIFFUSION

Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions

www.centreinteractions.ca

REPRODUCTION

Il est permis de reproduire à des fins purement informatives et non commerciales tout extrait du présent document pourvu qu'aucune modification n'y soit apportée et que le nom de l'auteur original et de la source soient clairement indiqués.

Pour citer ce document : Sanhueza Morales, T., Touati, N., et Rodriguez del Barrio, L. (2025). *Vers des changements systémiques pour éliminer la violence subie par les adolescentes et femmes immigrantes. Rapport III : Évaluation de la formation en violence conjugale et violence dans les relations intimes chez les jeunes en contexte d'immigration à Montréal-Nord*. Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions, Université de Montréal.

© Centre InterActions

ISBN : 978-2-925333-09-8

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025



I. REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont participé à la formation et qui ont volontairement accepté de participer à cette évaluation, que ce soit dans la phase d'observation, en répondant au questionnaire ou en participant à un entretien individuel. Sans leur disponibilité, ce processus d'évaluation n'aurait pas été possible.

Nos remerciements vont également aux partenaires de ce projet, qui ont toujours exprimé leur confiance dans le développement du volet « recherche et évaluation » et ont apporté leur contribution au bon déroulement de chaque étape du projet. Merci aux personnes représentantes de la Table femmes Osez au féminin, la Table de quartier de Montréal-Nord, le Centre Halte-Femmes Montréal-Nord, le Centre des femmes interculturel Claire, le service Unies.Vers.Elles, Impulsion-Travail, le Carrefour jeunesse emploi Bourassa-Sauvé, le Centre intégré de santé et de services sociaux (CIUSSS NÎM), l'arrondissement de Montréal-Nord et le poste de quartier 39.

Un merci spécial à la chargée de projet, Sonia Parra Jordan, qui a facilité notre travail d'évaluation et qui a toujours été à l'écoute de nos suggestions pour améliorer la formation lors de sa mise en œuvre.

Merci aux organismes de Montréal-Nord qui ont permis à leurs intervenants, intervenantes et bénévoles de participer aux formations et aux diverses activités d'évaluation.

Merci à nos précieuses collègues du Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions pour leur appui dans la réalisation de cette démarche collective. Un merci spécial à Ana Ramos et à Leslie Plumb.

Merci aux assistantes et assistant de recherche qui, par leur précieuse collaboration, en accomplissant des tâches essentielles telles que la transcription des entretiens, le codage des données ainsi que la prise de notes, nous ont aidées à concrétiser ce rapport : Delfin Martin Heredia, Christelle Dao et Éloïse Jaumier

Table des matières

I. REMERCIEMENTS.....	III
II. LISTE DES ACRONYMES	VI
III. LISTE DES FIGURES.....	VI
1. INTRODUCTION	1
2. MISE EN CONTEXTE.....	2
Montréal-Nord	2
Projet « Vers des changements systémiques... »	3
Recommandations issues de la recherche pour développer des formations adaptées pour les acteurs et actrices du milieu de Montréal-Nord	5
3. DESCRIPTION DE LA FORMATION	6
4. OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION	7
5. CADRE D'ÉVALUATION RETENU	7
6. MÉTHODOLOGIE	9
Méthodes de collecte des données	9
Observation non participante	9
Prétest et post-test	10
Entretiens individuels	10
Analyse des données	11
Personnes participantes et procédure de recrutement	11
Considérations éthiques	12
7. PROFILS DES PERSONNES PARTICIPANTES	12
Personnes répondantes au questionnaire	12
Une participation majoritairement féminine	12
Personnes participantes ayant une formation universitaire, la majorité de la relève et personnes occupant une fonction en intervention	13
8. RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION	18
L'évaluation des réactions	18
Satisfaction	18
En résumé	27

Engagement	28
En résumé	34
Pertinence	35
En résumé	41
L'évaluation des apprentissages	42
Premier objectif	42
Deuxième objectif	47
Troisième objectif	48
Quatrième objectif	48
En résumé	52
L'évaluation des comportements	53
Après la formation, le dépistage de la VPI s'est amélioré	53
La connaissance acquise sur les ressources permet une meilleure orientation des victimes	55
Le transfert des connaissances au sein des organisations est une pratique courante mais pas toujours facile	56
Le rôle au sein des organisations, le temps et la proactivité favorisent le transfert des connaissances	58
En résumé	62
9. SUGGESTIONS DES PERSONNES PARTICIPANTES.....	63
Avant la formation	63
Durant la formation	64
Après la formation	69
10. RECOMMANDATIONS PROPOSÉES PAR LA RECHERCHE.....	72
11. CONCLUSION	78
12. RÉFÉRENCES	80
13. ANNEXES	81

II. LISTE DES ACRONYMES

CdP	Communauté de pratique
CIUSSS	Centre intégré de santé et de services sociaux
CLSC	Centre local de services communautaires
DPJ	Direction de la protection de la jeunesse
ÉNAP	École nationale d'administration publique
FAIMR	Femmes et adolescentes immigrantes et de minorités racisées
TCRI	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes
TFOF	Table femmes osez au féminin
TQMN	Table de quartier de Montréal-Nord
VC	Violence conjugale
VPI	Violence entre partenaires intimes
VRI	Violence dans les relations intimes des jeunes

III. LISTE DES FIGURES

FIGURE 1	Participation selon sexe.....	13
FIGURE 2	Rôle au sein de l'organisme.....	13
FIGURE 3	Secteur d'appartenance.....	14
FIGURE 4	Clientèle desservie par l'organisme.....	15
FIGURE 5	Caractéristiques de la clientèle desservie.....	16
FIGURE 6	Organisme spécialisé en VC/VRI.....	17
FIGURE 7	Formation en VPI.....	17
FIGURE 8	Participation à des tables de concertation	17
FIGURE 9	Participation à la Communauté de pratiques (CdP)	17
FIGURE 10	Roue des privilèges	38

1. INTRODUCTION

Ce rapport présente les résultats d'une démarche d'évaluation portant sur la formation en violence conjugale (VC) et en violence dans les relations intimes des jeunes (VRI) en contexte d'immigration à Montréal-Nord, entre les années 2023 et 2024. Cette formation ciblait les travailleurs et travailleuses d'organisations œuvrant à Montréal-Nord tout en s'inscrivant dans un projet plus large intitulé « Vers des changements systémiques pour éliminer la violence subie par les adolescentes et femmes immigrantes », lequel avait pour objectif général « d'accroître et renforcer la capacité d'agir de concert entre acteurs de différents milieux à Montréal-Nord, à travers le développement d'une réponse intersectorielle et des pratiques adaptées à la dimension culturelle, de genre et d'âge, afin de favoriser la pleine participation économique et sociale des femmes et adolescentes immigrantes et de minorités racisées (FAIMR) victimes de violence entre partenaires intimes ». Ce projet, porté par la Table femmes Osez au féminin (TFOF), est financé par le ministère Femmes et Égalité des genres Canada. La Table de quartier de Montréal-Nord (TQMN) fut l'organisme fiduciaire.

Il s'agit d'un troisième rapport préparé par l'équipe du Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions, grâce à la collaboration des équipes REGARDS et ÉRASME et du soutien financier d'ESTAMIRA, sous la coordination de Tatiana Sanhueza Morales. Celui-ci s'inscrit en continuité avec deux rapports de recherche. Le premier (Sanhueza *et al.*, 2023a) présentait les résultats d'une recension des écrits sur les éléments facilitateurs et les obstacles auxquels les FAIMR sont confrontées lorsqu'elles cherchent de l'aide en cas de violence entre partenaires intimes (VPI). Le deuxième (Sanhueza *et al.*, 2023b) décrivait les besoins de connaissances des acteurs et des actrices prestataires de services évoluant au sein des organismes communautaires ciblant la VPI ainsi que les réponses des organismes œuvrant à Montréal-Nord dans ce domaine. Il exposait également les expériences et points de vue des FAIMR sur leurs trajectoires et leurs besoins d'adaptation des services en matière de VPI, en ce qui concerne les relations amoureuses, ainsi que les particularités du territoire.

Nous avons adopté le cadre d'analyse des impacts de la formation proposé par Kirkpatrick (1959), qui évalue quatre niveaux : réactions, apprentissages, transferts et résultats. L'évaluation est basée sur différentes sources de données — observation non participante, questionnaires (pré et post-formation) et entretiens individuels — qui ont permis de réaliser une analyse plus riche en contenu, en mettant de l'avant le point de vue des personnes participant à la formation. Sur la base de ces informations, des recommandations sont également présentées pour améliorer d'éventuelles formations futures.

Le présent rapport commence par une brève présentation du contexte dans lequel s'inscrit le projet. Il propose ensuite des recommandations issues de la recherche pour développer la formation ainsi qu'une description de celle-ci. Nous exposons également, dans la deuxième partie, les objectifs de l'évaluation, le cadre d'analyse ainsi que la méthodologie utilisée. Dans une troisième partie, nous présentons une caractérisation des personnes participantes, suivie des résultats de l'évaluation. Avant de conclure, nous faisons état des suggestions formulées par les personnes participantes et terminons par des recommandations visant à améliorer les formations futures.

2. MISE EN CONTEXTE

Montréal-Nord

À Montréal, l'arrondissement de Montréal-Nord présente une prévalence de la VPI plus élevée que celle du reste de la ville : 7,12 % par rapport à 3,75 % (Cousineau *et al.*, 2019). Ce quartier est composé d'une population hautement diversifiée sur le plan culturel, notamment d'une importante proportion de jeunes, de personnes nouvelles arrivantes et de minorités racisées. Ses habitantes et habitants sont confrontés à des enjeux complexes de pauvreté et de marginalisation (Boussiki *et al.*, 2019) qui exacerbent les risques associés à la VPI. Un portrait sur la VPI et l'offre de services à Montréal-Nord (Cousineau *et al.*, 2019) a montré que, malgré l'ampleur de cette violence, la réponse sociale était inadéquate sur le territoire. En effet, ce portrait a révélé que plusieurs facteurs présents dans le quartier affaiblissent la capacité de réponse des acteurs locaux, par exemple : le manque de clarification des rôles et des mandats des prestataires de services, l'existence de peu d'ententes formelles de référencement, des contraintes structurelles (p. ex., ressources financières et humaines limitées, surcharge des intervenants et intervenantes, roulement de personnel) ainsi que le manque de formation des intervenants et intervenantes. En plus de ces facteurs, le travail en silo fragiliserait la capacité d'agir du milieu en (re)produisant des barrières à l'accès aux services pour certains groupes, notamment les FAIMR. Bien qu'elles subissent les mêmes formes de violence que les femmes nées au Canada, elles font face à des spécificités liées à leur statut migratoire qui leur sont propres, et accumulent des difficultés sur plusieurs plans : intégration socioéconomique, statut migratoire précaire ou très précaire, santé, éducation, famille, entre autres.

Pour mettre en place des actions concertées et intégrées afin de renforcer la capacité du milieu à répondre aux besoins des personnes concernées, notamment des victimes, et à prévenir cette violence, des acteurs et actrices sur le plan local ont proposé l'élaboration du

Plan d'action collectif en matière de violence conjugale et violence dans les relations intimes chez les jeunes à Montréal-Nord, 2022-2027 (Sanhueza, 2022). Dans le cadre de cette stratégie intersectorielle et territoriale, le projet « Vers des changements systémiques pour éliminer la violence subie par les adolescentes et femmes immigrantes » a débuté en 2022.

Projet « Vers des changements systémiques... »

Sur la base de l'identification des obstacles systémiques qui peuvent affecter l'accès aux services des FAIMR, un projet d'intervention — accompagné par la recherche — a été mis en place en 2022. Ce projet avait pour objectif général d'accroître et de renforcer la capacité d'agir de concert entre acteurs et actrices de différents milieux à Montréal-Nord, à travers le développement d'une réponse intersectorielle et de pratiques adaptées à la dimension culturelle, de genre et d'âge, afin de favoriser la pleine participation économique et sociale des femmes et des adolescentes immigrantes et de minorités racisées (FAIMR) victimes de VPI. Pour une compréhension plus approfondie du terme « changements systémiques », consultez *The Water of System Change* (Kania et al., 2018). Les objectifs spécifiques de ce projet s'organisaient autour de trois volets.

Les objectifs du volet recherche et évaluation étaient les suivants :

- 1.1 Identifier les besoins des FAIMR, les obstacles et les facilitateurs dans l'accès aux services en matière de VPI et d'autonomisation économique et sociale pour émettre des recommandations qui guident l'intervention en collaboration;
- 1.2 Accompagner les acteurs et actrices dans l'opérationnalisation et l'implantation des recommandations.

Les objectifs proposés par le volet formation étaient les suivants :

- 2.1 Développer chez les acteurs et actrices une meilleure compréhension des enjeux multiculturels, intersectionnels et systémiques du phénomène de la VPI à Montréal-Nord;
- 2.2 Renforcer la capacité d'agir des acteurs et actrices œuvrant sur le territoire de Montréal-Nord en matière d'intervention en collaboration en VPI et en autonomisation économique et sociale des FAIMR;
- 2.3 Sensibiliser les acteurs et actrices clés (p. ex., employeurs, personnel en éducation) aux enjeux de l'intégration économique et sociale des FAIMR.

Les objectifs du volet intervention étaient les suivants :

3.1 Contribuer à l'implantation de changements durables dans les politiques et stratégies de chaque organisme afin d'intégrer et de systématiser les pratiques égalitaires au sein de leurs structures et d'en faire des composantes à part entière de leur fonctionnement;

3.2 Renforcer le réseau de collaboration entre les organismes concernés (p. ex., organismes en employabilité, spécialisés en VPI, organismes jeunesse, établissements scolaires et de formation, etc.) et les acteurs et actrices clés (p. ex., employeurs, employeuses, personnel en éducation) pour élargir l'offre de services et répondre de manière adéquate aux besoins des FAIMR en matière de VPI et d'autonomisation économique et sociale;

3.3 Généraliser l'adoption de pratiques d'intervention inclusives et non oppressives en matière de VPI et d'autonomisation économique et sociale auprès des FAIMR.

Pour atteindre ces objectifs, le projet a développé plusieurs stratégies, notamment :

1) Le développement d'une formation adressée aux intervenants et intervenantes œuvrant à Montréal-Nord; 2) les changements de politiques, de stratégies et de pratiques d'intervention des organismes concernés; 3) le renforcement du réseau de collaboration entre les organismes concernés et les acteurs et actrices clés; 4) la sensibilisation des acteurs et actrices clés sur la réalité des FAIMR; 5) une recherche pour identifier les besoins des FAIMR, les obstacles et les facilitateurs dans l'accès aux services; et 6) la création d'une communauté de pratique.

Les résultats de la recherche (rapports I et II) ont permis de constater, d'une part, l'existence des multiples besoins des FAIMR, par exemple : soutien émotionnel et matériel, information, accompagnement, intégration sociale, apprentissage des langues officielles, reconnaissance des diplômes, etc. (Sanhueza *et al.*, 2023a). D'autre part, la recherche a permis de démontrer l'interrelation entre différents niveaux : individuel, microsystème (p. ex., famille, amis, voisinage), exosystème (p. ex., services, conditions du quartier) et macrosystème (p. ex., lois, valeurs et normes sociales) qui rendent difficiles la recherche d'aide et l'accès aux services en VPI (Sanhueza *et al.*, 2023b). Cette recherche a également permis de déterminer les connaissances des travailleurs et des travailleuses des organisations de Montréal-Nord en matière de VPI, leur confiance et leur aptitude à répondre aux femmes ou aux filles victimes de VPI, ainsi que d'identifier leurs besoins en matière de formation. De ces résultats, plusieurs recommandations ont été extraites, lesquelles ont permis, d'une part, d'orienter la mise en œuvre de formations pour les acteurs et actrices du milieu et, d'autre part, de proposer des pistes pour améliorer l'accès aux services destinés aux FAIMR.

Recommandations issues de la recherche pour développer des formations adaptées pour les acteurs et actrices du milieu de Montréal-Nord

Comme mentionné précédemment, nous avons élaboré des recommandations tirées de la recherche pour développer une formation adaptée en VPI à Montréal-Nord, qui tenait compte des besoins des FAIMR et des travailleurs et travailleuses (Sanhueza *et al.*, 2023b). En résumé, nous avons proposé les indications suivantes :

Population cible

Nous proposons la participation d'un large éventail d'organisations. La recherche a révélé une méconnaissance des ressources disponibles chez les travailleurs et travailleuses des organisations. Ainsi, la participation d'une grande variété d'organisations, particulièrement celles qui n'ont pas la VPI comme mission principale, mais qui développent des activités s'adressant à différentes populations, facilitera la collaboration et le développement de liens. L'adoption de cette recommandation amène chaque organisation à identifier une personne-ressource sensibilisée et outillée en VPI. Ceci est considéré par les FAIMR participantes à la recherche comme une bonne pratique facilitant l'accès aux services.

Contenu

Il convient de mettre de l'avant l'utilisation des approches intersectionnelle et interculturelle, d'intégrer la perspective de genre au centre de la formation, de distinguer la violence conjugale (VC) de la violence dans les relations intimes des jeunes (VRI), de considérer la VPI en contexte d'immigration et de prendre en compte le territoire, les acteurs et actrices ainsi que l'approche de l'action intersectorielle. Les propos des FAIMR ont révélé l'importance de considérer leurs expériences, leurs parcours migratoires ainsi que l'influence de leur entourage lors de la demande d'aide. Une bonne compréhension des enjeux auxquels sont confrontées les FAIMR victimes de VPI renforcera la capacité d'action des personnes participant à la formation. Par ailleurs, nous avons observé des particularités concernant les expériences des femmes et des adolescentes ainsi que le manque de connaissance des travailleurs et travailleuses interrogé·es à propos de ces particularités. Il faut tenir compte de la perception complexe et plutôt négative du quartier, notamment chez les adolescentes, laquelle affecterait leur image personnelle. Enfin, aborder des contenus adaptés aux caractéristiques de la population de Montréal-Nord refléterait mieux le caractère territorial de la formation.

Méthodologie

Nous considérons comme fondamentale la combinaison des contenus théoriques et pratiques, ainsi que l'utilisation d'une approche pédagogique qui tient compte de la réalité du travail des intervenants et intervenantes et de leurs savoirs expérientiels. En considérant les suggestions des personnes participantes, nous avons proposé trois modules présentiels de quatre heures chacun, qui peuvent être complétés par du matériel audiovisuel (p. ex., des capsules vidéo) ou des supports écrits (p. ex., livret de ressources). Un espace virtuel pour héberger ce matériel est proposé (voir dans le site suivant : <https://osezaufeminin.org/a-propos/histoire/>). La théorie doit être appliquée aux cas concrets. La méthodologie à privilégier combine la présentation des contenus, la participation active des intervenants et intervenantes et la réalisation d'exercices pratiques individuels et collectifs. Enfin, la participation de spécialistes en la matière, d'acteurs et d'actrices du milieu et de chercheurs et chercheuses pour présenter les thèmes favoriserait la combinaison des contenus théoriques et pratiques

3. DESCRIPTION DE LA FORMATION

La formation, composée de trois modules, a été dispensée en deux cohortes. La première cohorte a complété la formation entre octobre et décembre 2023, alors que la seconde cohorte l'a reçue de janvier à mars 2024. Même si les thématiques des modules étaient les mêmes pour chaque cohorte, certaines suggestions données en cours de route par la chercheuse responsable de l'évaluation ont permis des ajustements entre les modules et entre les cohortes. Ces suggestions, basées sur l'observation de chaque module, les réponses obtenues aux questionnaires et les entretiens individuels réalisés un mois après la formation de la première cohorte, ont favorisé l'amélioration du contenu et de sa transmission. Par ailleurs, l'intégration de nouvelles personnes responsables de la présentation des contenus (formatrices), ainsi que l'adaptation méthodologique par l'intégration de nouveaux exercices pratiques et l'utilisation de matériel audiovisuel, entre autres, ont favorisé le processus de transfert de connaissances.

Le plan de formation, élaboré par la chargée du projet en collaboration avec la responsable de l'évaluation et les formatrices, était composé de trois modules de quatre heures chacun sur les thématiques suivantes : Module 1 - Aspects théoriques et compréhensifs de la VC/VRI; Module 2 - Pratiques anti-oppressives; Module 3 - Collaboration intersectorielle. Pour plus de renseignements, voir l'annexe 1, élaborée par la chargée de projet Sonia Parra Jordán.

4. OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION

Cette démarche de recherche évaluative visait à :

- 1) Connaître la perception des personnes participantes à l'égard de la formation en VC/VRI sur la démarche, les contenus, les apprentissages et les changements développés dans leur pratique, entre autres.
- 2) Accompagner le déroulement de la formation et élaborer des recommandations favorisant la prise de décision dans un but d'amélioration continue.
- 3) Identifier les forces et les défis de la mise en œuvre de la formation afin de fournir des pistes pour des pratiques de formation prometteuses en VC/VRI.
- 4) Élaborer un outil d'opérationnalisation au service des directions des organisations pour mettre en œuvre les recommandations issues de la recherche et de l'évaluation.

5. CADRE D'ÉVALUATION RETENU

Pour évaluer la formation, nous utilisons le modèle élaboré par Donald Kirkpatrick (1959). Ce modèle nous permet de connaître les perceptions des personnes qui participent à la formation, d'évaluer si les connaissances et les compétences acquises sont appliquées dans le contexte de travail et d'estimer les résultats nouveaux que les personnes participantes atteignent grâce à elles. Ce modèle consiste en quatre niveaux qui mesurent les éléments suivants : les réactions, les apprentissages, les comportements et les résultats obtenus à la suite de la formation.

L'évaluation des réactions

Le premier niveau est centré sur la personne qui a reçu la formation. Il mesure si celle-ci a trouvé la formation pertinente, engageante et utile. Trois parties composent ce niveau :

- 1) Satisfaction : La personne est-elle satisfaite de ce qu'elle a appris lors de la formation ?
- 2) Engagement : Dans quelle mesure la personne a-t-elle été impliquée et a-t-elle contribué à l'expérience d'apprentissage ?
- 3) Pertinence : Quelle quantité de ces informations la personne participante pourrait-elle appliquer dans son milieu de travail ?

L'évaluation des apprentissages

Ce niveau se concentre sur la question à savoir si la personne participante a acquis ou non les connaissances, les compétences, l'attitude, la confiance et l'engagement sur lesquels se concentre le programme de formation. Pour évaluer ce niveau, il est essentiel que les objectifs pédagogiques de la formation soient très clairement définis, détaillant les compétences vers lesquelles elle s'adresse.

L'évaluation des comportements

Ce niveau mesure les changements de comportement après l'apprentissage et révèle si les personnes formées utilisent ce qu'elles ont appris pendant la formation et si elles l'appliquent dans leur contexte de travail. Il aborde également le concept de « pilotes requis » (« *required drivers* »), c'est-à-dire « des processus et des systèmes qui renforcent, encouragent et récompensent la performance des comportements critiques au travail ». Tout comme nous pouvons identifier les leviers d'application des compétences acquises, nous pouvons aussi à l'inverse identifier les obstacles persistants.

L'évaluation des résultats

Ce niveau cherche à savoir si les résultats escomptés résultent ou non du programme de formation; il s'attarde au soutien et à la responsabilité des membres de l'organisation. Alors que dans les trois premiers niveaux, les questions sont tournées vers les personnes participantes, ce niveau s'adresse — dans le cas de cette formation — aux gestionnaires d'organisations participantes. Pour chaque organisation, et même pour chaque programme de formation, ces résultats seront différents, mais ils peuvent être suivis à l'aide d'indicateurs clés de performance. Ce niveau comprend également l'observation d'indicateurs clés de succès. Il s'agit « d'observations et de mesures à court terme qui suggèrent que les comportements critiques sont en passe de créer un impact positif sur les résultats souhaités ». Ils peuvent être de nature opérationnelle, organisationnelle, humaine ou managériale. Il convient de noter que cette démarche ne comprend pas d'évaluation des résultats. Nous n'interrogeons pas les gestionnaires pour connaître les résultats obtenus après la formation. Rappelons que la deuxième cohorte de la formation s'est terminée fin mars, juste avec la date limite du projet. Cependant, nous avons réalisé un atelier adressé aux gestionnaires d'organisations œuvrant à Montréal-Nord; au moins une personne de chaque organisation a participé à la formation. Nous avons présenté un outil d'opérationnalisation favorisant l'évaluation de la mise en œuvre de recommandations et de ses impacts sur la population à moyen et long terme.

6. MÉTHODOLOGIE

Pour atteindre les objectifs de l'évaluation, les activités de recherche s'inscrivent dans une démarche qualitative de type inductive. Une approche multiméthode a permis de mettre en lumière les points de vue des personnes participant à la formation. Toutes les activités de recherche s'inscrivent dans une démarche à la fois formative et sommative. La première approche (formative) a permis d'effectuer des ajustements au cours de la première cohorte de la formation. La seconde approche (sommative) a permis de porter un jugement sur sa propre valeur au terme de son élaboration. Toutefois, il n'a pas été possible de développer une évaluation de ses effets en raison du peu de temps s'étant écoulé avant la fin du projet. Nous n'avons pas non plus observé et documenté des changements durables dans les pratiques des personnes formées. Toutefois, ces changements sont abordés d'une manière ou d'une autre dans l'évaluation.

L'utilisation de trois méthodes nous a permis de collecter des informations plus riches et de trianguler les résultats pour réaliser des analyses plus complètes qui permettent d'atteindre les objectifs.

Les différents instruments sont brièvement présentés ci-après. Il est à noter que le prétest était appliqué en début de formation, et le post-test, à la fin. Les entretiens individuels étaient réalisés un mois après la formation (pour chaque cohorte). Quant à l'observation non participante, elle constituait un processus continu, et chaque module était observé (trois par formation).

Méthodes de collecte des données

Observation non participante

L'observation directe — dans ce cas, d'une formation et de l'interaction entre les personnes participantes — « présente un intérêt certain pour révéler les activités réelles plutôt que celles rapportées par les individus observés » (Norimatsu et Cazenave-Tapie, 2017). Nous avons choisi l'observation non participante puisque nous voulions observer la situation naturelle sans vouloir la modifier. Dans le cadre de cette recherche, nous avons observé les trois modules de formation en présentiel de la première cohorte, d'une durée de 3 heures et demie chacun, ayant eu lieu entre les mois d'octobre et décembre 2023 (soit un total de 10 heures 30 minutes d'observation). Nous avons observé également les trois modules de formation en présentiel de la deuxième cohorte, d'une durée de 4 heures et demie chacun,

ayant eu lieu entre les mois de janvier et mars 2024 (soit un total de 12 heures 30 minutes d'observation).

Lors de l'observation in situ, une grille d'observation a été mise en place ([voir annexe 2](#)). Nous y observons différents aspects, tels que l'espace physique (p. ex., capacité, luminosité), le climat dans lequel s'est déroulé le module (p. ex., participation, interaction) et la formation directement énoncée (p. ex., transmission du contenu, temps, exercices, etc.). Des notes ont été prises par la chercheuse responsable de l'évaluation. Des informations considérées comme pertinentes pour l'amélioration de la formation ont été transmises à l'équipe responsable de la formation lors des rencontres effectuées et pilotées par la chargée de projet.

Prétest et post-test

Un instrument appliqué deux fois à l'activité observée (formation) a permis de comparer les résultats et de documenter les changements produits. Les personnes ayant participé à la formation ont répondu à deux questionnaires et à une fiche de satisfaction. Le premier questionnaire (prétest; annexe 3) était rempli sur place avant le début de la formation. Il est composé de 25 questions qui abordent des informations sociodémographiques, des questions sur les objectifs de la formation, ainsi que des connaissances et des approches en matière de VPI. Le deuxième questionnaire (post-test; [annexe 4](#)) était appliqué à la fin du troisième module. Il est composé de 29 questions qui abordent les mêmes sujets que le prétest, mais comprend aussi des questions sur le transfert de connaissances et des suggestions pour améliorer la formation. La fiche de satisfaction a été remplie différemment dans chaque cohorte. Pour la première cohorte, nous avons interrogé les personnes participantes sur leur satisfaction à l'égard des trois modules après avoir terminé la formation, c'est-à-dire à la fin de la troisième séance. Pour la deuxième cohorte, nous avons demandé aux personnes participantes de remplir cette fiche à la fin de chaque module ([voir annexes 5, 6 et 7](#)).

Entretiens individuels

L'entretien individuel permet de partager un savoir expert et de dégager une compréhension d'un phénomène ou d'une situation à travers les points de vue des personnes participantes (Savoie-Zajc, 2004). Les personnes ayant participé aux trois modules de la formation et ayant donné leur consentement ont été invitées à participer à cette phase. Treize entretiens individuels ont été réalisés un mois après avoir terminé le troisième module de chaque cohorte. Un premier groupe de huit entretiens a été réalisé en janvier 2024, et un deuxième groupe de cinq entretiens, en avril et mai 2024 (respectivement des groupes de première et de deuxième cohorte). Tous les entretiens ont été réalisés de manière virtuelle via la plateforme

Zoom pour une durée moyenne de 45 à 60 minutes par entrevue. Les personnes ont accepté de participer à cette recherche en signant notre formulaire de consentement éthique et les transcriptions ont été anonymisées. Les entretiens ont été réalisés et enregistrés par la chercheuse responsable de l'évaluation et une grille d'entrevue ([voir annexe 8](#)) a orienté les questions de reformulation et d'exploration. Des notes supplémentaires ont été prises. L'entrevue a porté sur les thèmes suivants : 1) la formation reçue et les apprentissages acquis; 2) les changements perçus ou développés dans la pratique des intervenants et intervenantes en lien avec la formation; 3) les adaptations faites au sein de leur organisation par rapport aux contenus abordés dans la formation et aux enjeux de réalisation.

Analyse des données

Cette évaluation s'appuie sur un large éventail de contenus à analyser. Il s'agit de notes rédigées lors des observations des modules de la formation, de réponses issues des questionnaires prétest et post-test et d'informations rapportées lors des entretiens individuels. En raison du nombre de personnes participantes et des sondages reçus, les données ont été analysées manuellement. Les résultats relatifs aux connaissances attendues et apprises ont été comparés.

Pour les observations réalisées, nous avons lu et retranscrit, dans des fichiers numériques, tout le contenu écrit dans les grilles d'observation complétées pour chaque module observé. Pour le matériel d'entretien individuel, nous avons transcrit les 13 verbatim et les avons révisés en écoutant à nouveau l'audio. Les notes prises lors des entretiens ont été incluses dans le verbatim de chaque entretien individuel. Ensuite, nous avons lu plusieurs fois l'ensemble du contenu retranscrit dans les fichiers numériques (les notes d'observation et les notes textuelles des entretiens individuels) dans le but de nous imprégner librement de la masse d'informations collectées. L'exercice de reconsidération globale de l'ensemble des données collectées et retranscrites a permis d'approfondir notre compréhension et notre vision de la formation et les points de vue des personnes participantes.

Personnes participantes et procédure de recrutement

Les personnes participantes à l'évaluation sont celles qui ont participé à la formation. Lors du premier module de formation (pour la première et la deuxième cohorte), nous avons présenté aux potentielles personnes participantes à l'évaluation les objectifs de l'évaluation, les activités, le caractère volontaire et la manière d'y participer. Elles ont lu un formulaire d'information et de consentement et l'ont signé en donnant leur accord pour participer à

toutes ou à certaines phases de l'évaluation. Ainsi, certaines personnes ont indiqué être d'accord pour être observées, remplir les questionnaires et participer aux entretiens. D'autres n'ont pas signé, et certaines étaient d'accord pour participer aux deux premières phases, mais pas à la troisième (entretien). Toutes les personnes ayant accepté de participer à la troisième phase et ayant assisté aux trois modules de formation ont été invitées. Ce critère réduisait le nombre de personnes pouvant être rencontrées individuellement. Parmi 20 personnes participantes potentielles, 13 ont accepté de le faire.

Considérations éthiques

Les sondages (prétest et post-test) et les guides (d'observation et d'entretiens individuels) utilisés ont été révisés par l'équipe de recherche. Après analyse, toutes les données nominatives ont été exclues. De plus, aucune donnée sensible n'a été recueillie. Comme nous l'avons indiqué, les personnes participant à la formation ont été informées et invitées à participer aux différentes phases de cette évaluation. Elles demeuraient libres d'y participer ou non. Pour les rencontrer, nous avons utilisé uniquement les coordonnées institutionnelles. Par conséquent, aucune coordonnée personnelle n'a été utilisée pour contacter ces personnes. Cette évaluation fait partie d'une recherche réalisée dans le cadre du projet «Vers des changements systémiques pour éliminer la violence subie par les adolescentes et femmes immigrantes». Nous avons reçu l'approbation éthique de la part du Comité d'éthique à la recherche de l'École nationale d'administration publique (CER-ENAP 2022-11).

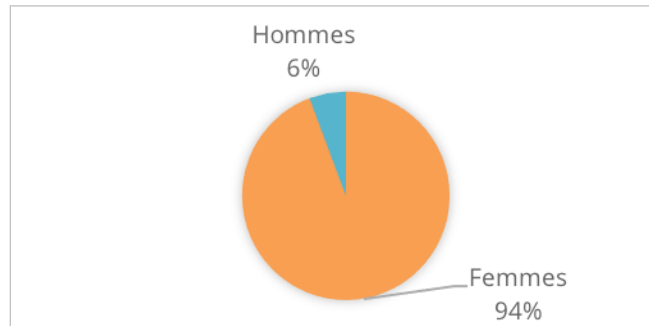
7. PROFILS DES PERSONNES PARTICIPANTES

Personnes répondantes au questionnaire

Une participation majoritairement féminine

Un total de 35 personnes participantes, affiliées à diverses organisations, ont pris part à l'évaluation en 2023 (première cohorte) et en 2024 (deuxième cohorte). L'ensemble des personnes participantes a répondu au prétest, et 24 personnes ont complété le post-test. La majorité des répondantes étaient des femmes (33 femmes versus 2 hommes) ([voir figure 1](#)).

FIGURE 1
Participation selon sexe



Personnes participantes ayant une formation universitaire, la majorité de la relève et personnes occupant une fonction en intervention

La majorité des personnes répondantes (au prétest) sont titulaires d'un diplôme de premier cycle (baccalauréat, $n = 11$). Cette catégorie est suivie par celle d'études de maîtrise ($n = 8$), du diplôme technique (DEC, cégep; $n = 7$), du certificat, DESS ($n = 5$), d'études préuniversitaires (DEC, cégep; $n = 1$) diplôme d'éducation secondaire ($n = 1$), autre ($n = 2$). Aucune des personnes participantes ne détenait un diplôme de troisième cycle universitaire (doctorat). Nous avons demandé aux personnes participantes : « Depuis combien d'années travaillez-vous au sein de l'organisme/du service que vous représentez ? » Sur un total de 35 personnes participantes (prétest), 14 avaient entre un et cinq ans d'expérience, le même nombre de personnes ont déclaré avoir moins d'un an d'expérience. Trois avaient entre 5 et 10 ans d'expérience. Seules deux personnes ont déclaré avoir entre 15 et 20 ans d'expérience et deux autres personnes ont déclaré avoir plus de 20 ans d'expérience. La majorité des personnes répondantes au prétest ($n = 35$) étaient des travailleurs et travailleuses de première ligne ou d'intervention ($n = 26$). Suivaient la catégorie dont la fonction est « autre » ($n = 8$) et la catégorie « direction », qui est très peu représentée ($n = 1$). Seulement deux personnes occupaient une fonction d'administration (figure 2). Il faut noter que plusieurs personnes participantes exerçaient plus d'une fonction dans leur organisme.

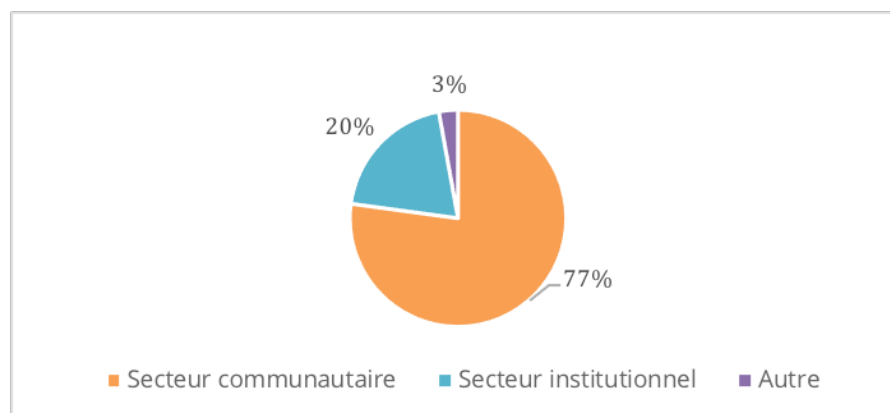
FIGURE 2
Rôle au sein de l'organisme



Une grande diversité des secteurs d'action

Les réponses obtenues nous permettent d'indiquer que les organismes participants sont représentés dans chaque secteur géographique de Montréal-Nord, à savoir le secteur Centre, le secteur Est et le secteur Ouest. De plus, sur un total de 35, la majorité des organismes représentés sont issus du secteur communautaire (jeunesse, femmes, employabilité, famille, soutien à la population, jeunesse, femmes, santé mentale) (n = 27), 7 œuvrent dans le secteur public (petite enfance, santé et services sociaux et secteur policier) et une personne est issue du secteur « autre ». Aucun organisme n'est affilié aux secteurs judiciaire, scolaire ou municipal (voir figure 3). Nous avons interrogé les personnes participantes sur la mission de l'organisation qu'elles représentent. Nous constatons une grande diversité dans les réponses. Nous les avons regroupées en neuf catégories : 1) accueil et intégration des personnes immigrantes; 2) soutien aux familles; 3) accompagnement des personnes adolescentes, jeunes, adultes, femmes victimes de VPI, personnes en difficulté ou confrontées à des problèmes de santé mentale; 4) services en santé et services sociaux; 5) prévention de la maltraitance des enfants et développement global des enfants; 6) servir et protéger; 7) développement communautaire/social et bien-être des populations; 8) soutien à la concertation des organismes; 9) lutte contre les inégalités systémiques.

FIGURE 3
Secteur d'appartenance

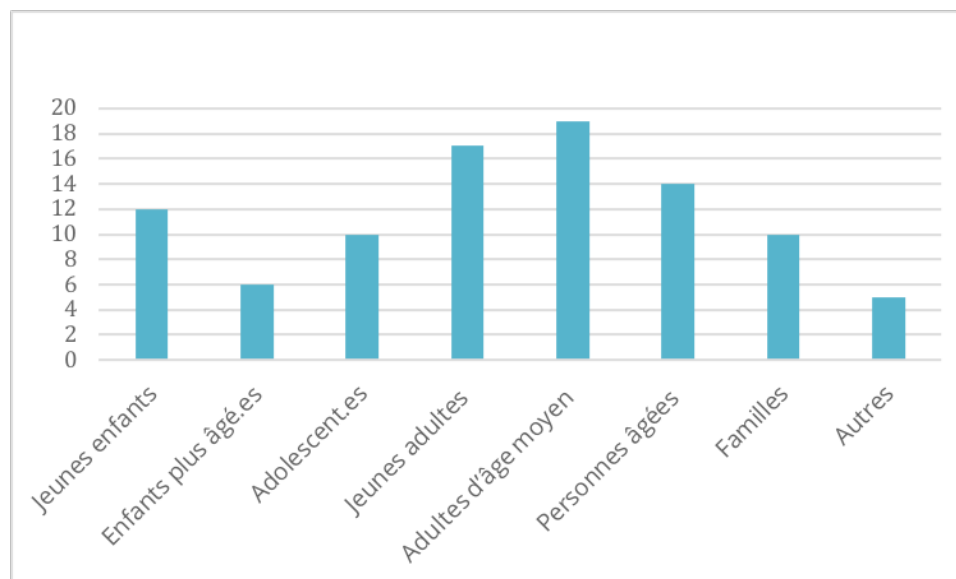


Une clientèle issue de la diversité

Les personnes participantes à la formation rapportent que les organismes qu'elles représentent desservent une clientèle diversifiée. Cette clientèle comprend des jeunes enfants (0-5 ans), des enfants plus âgé·es (6-12 ans), des adolescent·es (13-19 ans), des jeunes adultes (20-35 ans), des adultes d'âge moyen (36-59 ans), des personnes âgées (60 ans et plus) ainsi

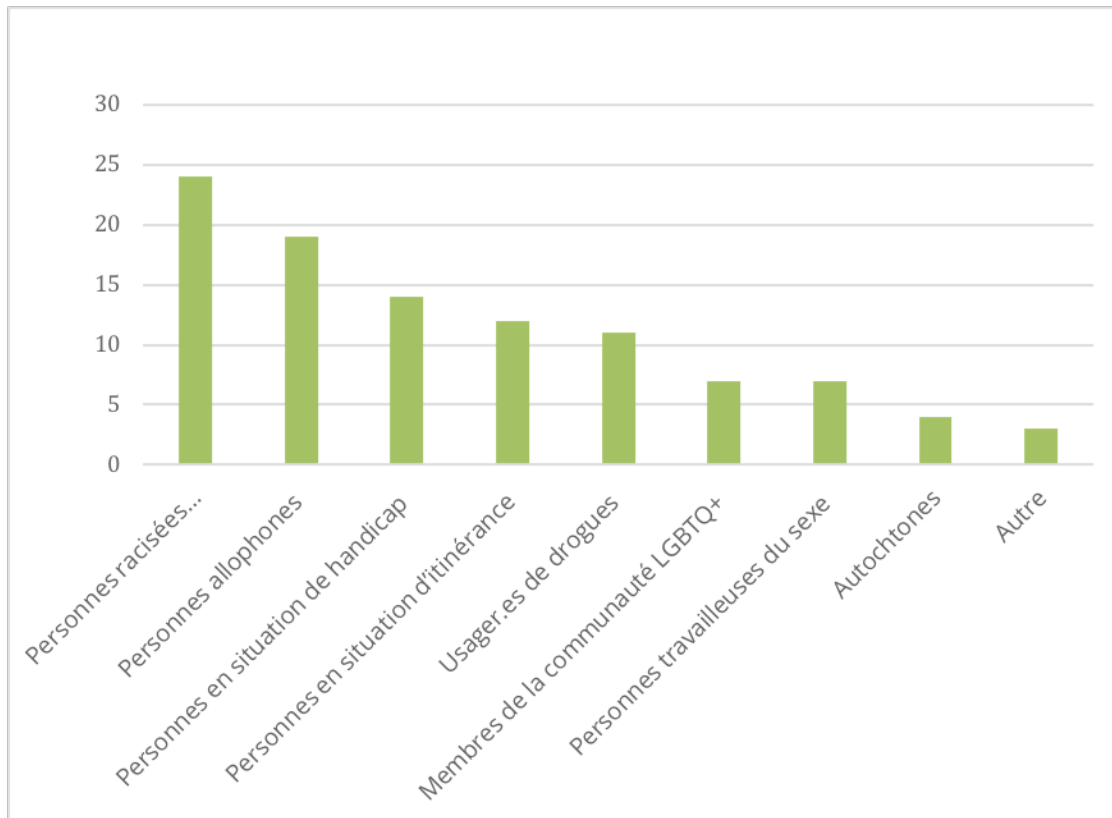
que des familles. La clientèle principalement desservie est celle des adultes d'âge moyen (n = 19), suivie de la catégorie des jeunes adultes (n = 17), et de la catégorie des personnes âgées (n=14). Ensuite viennent les jeunes enfants (n = 12), les familles (n = 10) et les adolescent·es (n = 10). La clientèle la moins desservie est celle des enfants plus âgé·es (n = 6) et autres (n = 5). Il convient de noter que les organismes peuvent travailler avec plus d'une clientèle (voir figure 4).

FIGURE 4
Clientèle desservie par l'organisme



Par ailleurs, les personnes répondantes identifient les personnes racisées ou réfugiées/immigrantes/au statut précaire comme étant celles qui demandent le plus de services (n = 24), suivies par les personnes allophones, c'est-à-dire celles qui ne maîtrisent ni l'anglais ni le français (n = 19) et les victimes d'actes criminels (n = 15). Les résultats révèlent également que les Autochtones constituent la clientèle la moins représentée, avec seulement quatre personnes qui les identifient comme faisant partie de leur population desservie. Néanmoins, ces organismes offrent des services à toute personne dans le besoin, y compris les personnes en situation de handicap (intellectuel, physique) (n = 14), les personnes en situation d'itinérance (n = 12), les usagers et usagères de drogues (n = 11), les membres de la communauté LGBTQ+ (n = 7), les personnes travailleuses du sexe (n = 7), ainsi que des personnes dans la catégorie « autre » (n = 3). Il convient également de souligner qu'un même organisme peut servir plusieurs clientèles ([voir figure 5](#)).

FIGURE 5
Caractéristiques de la clientèle desservie



La plupart des organisations ne sont pas spécialisées en VC/VRI et les personnes participantes sont modérément formées en VC/VRI

Nous avons demandé aux personnes participantes si l'organisme/service représenté était spécialisé en intervention ou en prévention de la violence conjugale chez les adultes (VC) et de la violence dans les relations intimes chez les jeunes (VRI). Sur un total de 35 questionnaires complétés au prétest, la plupart des organismes représentés ne se spécialisaient pas dans l'intervention ou la prévention de la VC ou de la VRI ($n = 23$). Toutefois, 10 personnes ont indiqué que l'organisme qu'elles représentaient était spécialisé dans l'intervention et la prévention de la VC/VRI. Deux personnes n'ont pas répondu pas à la question ([voir figure 6](#)). En ce qui concerne la participation antérieure à une formation en VPI, sur un total de 35 questionnaires remplis, 16 personnes ont déclaré avoir déjà suivi une telle formation, tandis que 19 ont déclaré ne pas en avoir suivi ([voir figure 7](#)).

FIGURE 6
Organisme spécialisé en VC/VRI

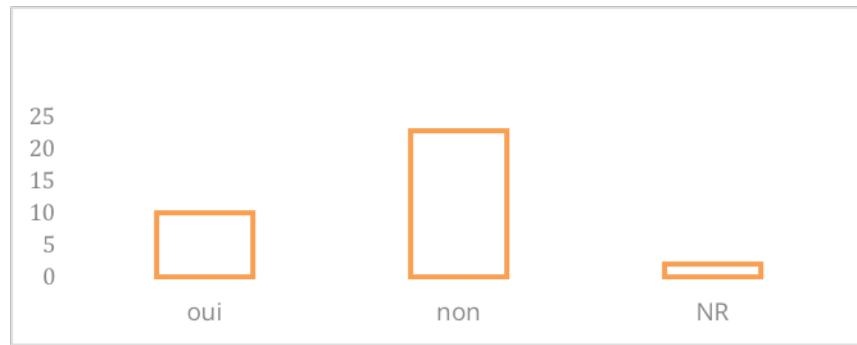
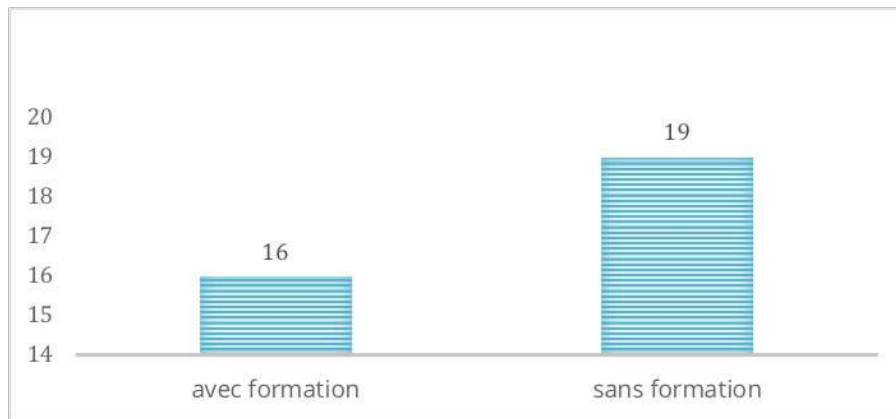


FIGURE 7
Formation en VPI



Forte participation aux tables de concertation

L'analyse des réponses au prétest (n = 35), révèle que la grande majorité des organismes représentés participent à des tables de concertation (n = 32), à l'exception de trois organismes (figure 8). Il convient de souligner que la plupart de ces organismes ont également été actifs dans la communauté de pratique (CdP) en VC/VRI à Montréal-Nord avec 22 personnes participantes (figure 9). Huit personnes ont répondu qu'elles n'ont pas participé à cet espace, et cinq personnes n'ont pas répondu.

FIGURE 8
Participation à des tables de concertation

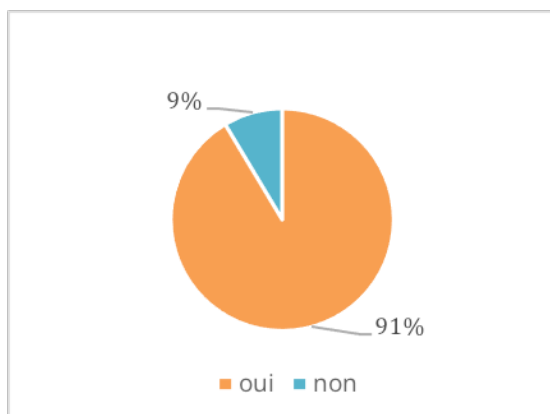
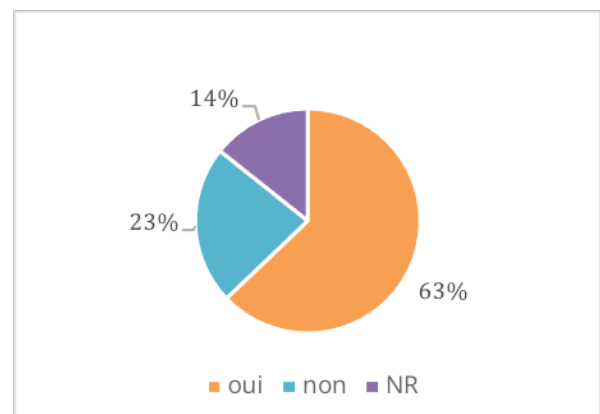


FIGURE 9
Participation à la CdP



8. RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION

Nous présenterons ici les résultats de l'évaluation en croisant les données issues de trois méthodes : l'observation, les questionnaires et les entretiens individuels. Ils seront présentés de manière complémentaire selon les trois niveaux interreliés proposés par le modèle de Kirkpatrick (1959) : l'évaluation 1) des réactions, 2) des apprentissages et 3) des comportements. À la fin de chaque niveau, nous présenterons un résumé pour mettre en évidence les résultats les plus significatifs.

L'évaluation des réactions

Ce niveau évalue les ressentis des personnes participantes à la formation. Trois aspects sont abordés : 1) satisfaction, 2) engagement et 3) pertinence.

Satisfaction

Cette composante vise à évaluer si la personne participante est globalement satisfaite de la formation et de ce qu'elle a appris au cours de celle-ci. Nous avons demandé aux personnes répondantes de deux cohortes¹ de commenter cet aspect en remplissant une fiche contenant trois sujets en lien avec cette dimension : 1) la clarté, 2) la connaissance du contenu par les formatrices et 3) la quantité d'informations présentées. Nous avons également inclus d'autres aspects liés à la formation tels que le lieu, le matériel fourni, etc. Afin d'obtenir des informations plus précises sur la satisfaction à l'égard de la formation, nous avons revu les trois modules avec les personnes rencontrées lors des entretiens individuels. Cela nous a permis de connaître les contenus et les aspects méthodologiques les plus valorisés de chaque module, ainsi que les aspects à améliorer dans les formations futures.

Appréciation des formatrices : l'expérience sur le terrain est valorisée

En ce qui concerne la question « À quel point les formatrices sont-elles claires dans la présentation de contenu ? », les résultats montrent – dans les trois modules – une tendance à évaluer positivement la clarté et la connaissance des formatrices. Cela indique, en général, que les formatrices ont réussi à transmettre les informations de manière efficace et compréhensible. En ce qui concerne la quantité d'informations présentées par les formatrices,

1. La mesure a été réalisée à la clôture du troisième module de la première cohorte et à la fin de chaque module de la deuxième cohorte. Concernant l'évaluation de la deuxième cohorte, nous avons changé la modalité d'évaluation en donnant la fiche à remplir à la fin de chaque module. C'est pourquoi le nombre de personnes répondantes est différent pour chaque séance. Ainsi, le nombre de personnes ayant répondu au questionnaire est de 8 au premier module, 13 au deuxième module et 10 au troisième module.

il ressort des réponses qu'elle est jugée « satisfaisante » par la majorité des personnes participantes (voir résultats détaillés en [annexe 9](#)).

De façon générale, pour la première et la deuxième cohorte, les personnes ayant participé aux entrevues individuelles ont souligné le rôle important des formatrices et les qualités nécessaires pour transmettre les contenus, ainsi que pour générer un climat d'apprentissage approprié en valorisant les connaissances et les expériences des personnes qui participent à la formation. Parmi les qualités évoquées figurent la clarté, la maîtrise du contenu, mais aussi l'expérience sur le terrain. Il est également mentionnée la capacité à transmettre cette expérience et à écouter attentivement les avis des personnes participantes pour mettre en valeur leurs propres expériences. La formatrice, donc, devient un élément fondamental du processus d'apprentissage, comme le démontrent ces extraits :

Pour moi, ça a bien été parce que la présentation, elle [la formatrice] était claire, et puis c'était pas aussi des long textes ou quelque chose, donc c'était des informations bien précises, ciblées, et surtout y avait l'interaction aussi qui a été favorisée lors de la présentation, ce qui fait [que] c'était plus facile d'assimiler les informations. (Intervenante organisme jeunesse 2, première cohorte)

La madame [formatrice], elle a fait de l'intervention pendant 20 ans. Donc vraiment, elle a partagé son parcours, donc c'est quelqu'un qui intègre, qui a fait beaucoup d'interventions dans la vie et j'ai directement compris ça, parce que moi aussi, je fais de l'intervention en ce moment, donc j'ai directement su que ça va être utile pour moi dans l'intervention [elle] nous a mis en groupes, elle nous a séparés, ce qui nous a poussés en fait à réfléchir. Et puis on mettait comme plusieurs organismes à la fois [lors de groupes de travail] elle est venue genre comme vraiment, elle a validé les informations, elle nous a rajouté des informations, donc c'était vraiment [très riche]. (Intervenante organisme jeunesse 2, première et deuxième cohortes)

Les observations lors de la formation nous amènent à conclure que les présentatrices responsables de chaque module ont démontré – en général – une très bonne connaissance des sujets abordés, caractérisée par la clarté dans la forme de la présentation et par la réponse satisfaisante aux questions des personnes participantes. Elles ont également démontré leur expérience en matière d'intervention contre la VPI, ce qui a été grandement apprécié. La présence de deux présentatrices pendant chaque module est considérée comme une formule gagnante permettant de stimuler la participation, d'enrichir le contenu et d'éviter une certaine monotonie.

Commentaires spécifiques concernant le premier module : « Mieux comprendre la violence conjugale et dans les relations intimes en contexte migratoire »

Les personnes rencontrées individuellement considèrent que bien que le thème – aspects théoriques et conceptuels de la VPI – ait été exposé de manière générale, cela a permis d'avoir un langage commun entre les personnes participantes, comme le montre l'extrait suivant :

[...] en fait le premier [module] je trouvais que c'était très bien dosé, puis les deux formatrices et ça se suivait aussi. On était avec cette vignette, on suivait puisque j'ai beaucoup aimé, c'est que il faut parler de l'aspect théorique [de la violence], mais ça n'a pas été approfondi. Puis je trouvais que c'était très bien vulgarisé. Puis je connaissais certaines de ces théories-là, mais c'est juste que je trouvais que c'était bien de rassembler le monde pour qu'on ait une compréhension commune [...]. (Directrice organisme communautaire, première cohorte)

Les personnes ayant participé aux entrevues ont souligné la pertinence du contenu portant sur l'impact des statuts d'immigration et sur les possibilité d'obtenir de l'aide. Ces statuts déterminent l'accès des personnes immigrantes aux services, ce qui, dans le contexte de la VPI, peut entraver leur capacité de trouver une protection, des services adéquats et un hébergement alternatif. Ce contenu a permis aux personnes participantes de prendre conscience de la complexité de ce sujet et de l'importance de s'informer pour mieux comprendre les limites qui affectent leur clientèle, mais aussi pour mieux l'orienter.

[...] on ignore, parce que c'est tellement complexe les statuts, puis on a droit à quel service et souvent, on ne sait pas parce qu'on n'est pas outillé. Les personnes le sont encore moins. Et ça, j'ai trouvé que c'était pour moi, en fait, ça aurait mérité un module entier. C'est, un moment donné, quelque chose de spécifique, parce que je pense que ça répond à beaucoup de questions [...]. (Directrice organisme communautaire, première cohorte)

[...] Ce qui m'a manqué dans mon cours à l'université, c'est [...] sur les femmes immigrantes, les statuts différents, les précisions de cette nuance, qui a droit à l'accès à quelque chose, donc vraiment, ça a permis [de] compléter cette image. Parce que comme d'habitude, dans l'université, nous regardons un couple, disons à statistique québécoise. Et comme tu ne sens pas les nuances culturelles, ethniques et migration, tous ces défis d'adaptation, d'isolement. Donc ça, c'est vraiment ce que j'appréciais. (Stagiaire organisme communautaire, deuxième cohorte)

Les personnes participantes sont satisfaites du contenu abordé. L'impact des parcours et des statuts migratoires a été jugé très utile. Cet aspect pourrait être développé davantage pour améliorer les interventions.

Commentaires spécifiques concernant le deuxième module : « Prendre en compte les intervenant-es, les populations et les territoires pour mieux développer les pratiques antioppressives »

Les personnes rencontrées individuellement ayant participé à la première cohorte estiment que le contenu sur les pratiques antioppressives n'a pas été abordé de manière suffisante et adéquate. Les personnes participantes ont identifié une certaine méconnaissance sur les communautés culturelles et la réalité de Montréal-Nord. Cela se manifeste par un manque d'exemples concrets, ce qui soulève des questions quant au traitement d'un sujet aussi sensible que les pratiques antioppressives dans un espace culturellement diversifié. Les personnes rencontrées réfléchissent à propos celui qui porte le message sur des sujets sensibles, tels que les expériences oppressives vécues par les populations fréquentant les organismes participants. Le manque d'attention portée à cet aspect peut affecter grandement la transmission du contenu et, donc, la réception du message par le public, comme le montrent les extraits suivants :

[...] à certains moments, parce que antioppressif, pour moi, ça me semblait déconnecté [...]. Non seulement [...] par rapport au territoire, mais c'est quoi l'objectif de la formation? Parce qu'à certains moments [...] je voyais plus le focus ou de dire mais « est ce qu'on est en lien à Montréal-Nord, est ce qu'on est en lien avec la violence conjugale et la violence dans les relations intimes? » [...] je ne comprenais pas. Ça c'était comme on partait un peu dans tous les sens, on partait du théorique mais je voyais pas le [lien]. (Directrice organisme communautaire, première cohorte).

Ce que nous comprenons des avis des personnes rencontrées est que la prise de conscience de l'oppression ne se fait pas sans considérer les expériences des personnes et leur niveau de réflexion sur les différentes sources d'oppression, et que la possibilité de mettre en œuvre des pratiques antioppressives implique nécessairement cette étape préalable, comme le montrent ces extraits :

[...] avant de parler de ce qui est antioppressif... C'est quoi une oppression? Je pense que pour appliquer, [pour] mettre en œuvre des pratiques antioppressives, il faut reconnaître l'oppression, savoir ce que c'est qu'une oppression et reconnaître aussi que nous, on peut, c'est dans nos pratiques, soumettre d'autres personnes à de l'oppression. (Directrice organisme communautaire, première cohorte).

Par ailleurs, l'importance de considérer les expériences des personnes qui participent à la formation est soulignée et est considérée comme fondamentale dans le processus d'apprentissage. Cela permet aussi d'aborder des sujets sensibles comme les pratiques oppressives, tout en aidant les personnes intervenantes à améliorer leurs pratiques d'intervention. La formation a permis en quelque sorte de créer un espace de soutien entre les personnes participantes. L'extrait suivant en témoigne :

[...] dans cette partie [de la formation] où on parlait des mesures antioppressives, il y avait une dame [une participante] qui expliquait une situation d'une jeune fille qui avait vécu, je pense [de] la violence dans un parc, on est passé rapidement, là. Puis je trouvais que c'était un sujet qui aurait dû être approfondi parce qu'il y avait une forme de violence. La dame, elle, raconte quasiment une situation qu'elle a vécue où, je pense, selon moi, elle s'est sentie en tant qu'intervenante comme impuissante. Elle savait pas trop où la référer, quoi faire. Puis on est passé assez rapidement là-dessus, fait que oui, il y avait des choses qui étaient pertinent[es] [d'aborder]. (Intervenante organisme femme, première cohorte).

En plus de prendre en compte les connaissances expérientielles des intervenants et intervenantes, les personnes rencontrées individuellement ont souligné l'importance de considérer les particularités de Montréal-Nord. Pour ces personnes, l'apprentissage des pratiques antioppressives aura plus de sens si les connaissances transmises sont ancrées dans la réalité de ce territoire, de sa population et des acteurs et actrices de la communauté.

J'ai travaillé beaucoup avec les nations autochtones [...] qu'au niveau de certains concepts ou de certaines façons de faire, quand on parle de sécurisation culturelle, il y a des reconnaissances de ces oppressions-là. Puis je pense qu'il y a des niveaux différents. Fait que moi, je m'attendais à quelque chose [...] on parle plus de Montréal-Nord, on parle plus de ce contexte-là. L'idée, c'était de se partager ça, les meilleures pratiques. Fait que non, pas vraiment [nous ne l'avons pas fait]. (Directrice organisme communautaire, première cohorte).

Par ailleurs, certaines personnes interrogées ont apprécié le thème des pratiques antioppressives et l'ont jugé utile. Il permettrait de comprendre la nécessité de réfléchir aux croyances et aux préjugés qui modulent les interventions réalisées. Cette réflexion remettrait en question les mauvaises pratiques et permettrait de développer des pratiques plus respectueuses, non oppressives et décolonisées, facilitant l'accès à l'aide en résonance avec les perspectives des usagers et usagères.

[...] la séance deux nous permettait [de comprendre qu']il faut placer la personne au centre de l'intervention, [de] tenir compte des différents préjugés, de la discrimination, le racisme. Il faut tenir compte de tout cela afin de décoloniser les propres pratiques. (Intervenante organisme jeunesse, première cohorte)

[la] deuxième formation [module] nous ramenait à la posture comme intervenante et c'est vraiment un point fort. Aussi, les espaces de discussion, et je trouve ça vraiment intéressant qu'il y ait beaucoup de place à discussion ou d'échange. Vraiment, je trouvais ça intéressant. *La roue des privilèges*. Puis il y a vraiment des beaux outils qui étaient, qui nous étaient [donnés]. (Agente de planification, deuxième cohorte)

Nos observations du deuxième module nous amènent à conclure que les participant·es ont une satisfaction moyenne à l'égard du contenu. Il s'agit d'un sujet sensible, particulièrement pour les travailleurs et travailleuses œuvrant dans des contextes marginalisés et avec des personnes qui vivent un cumul d'expériences oppressives. Les données suggèrent que l'offre de ce module nécessite l'amélioration de son contenu et une méthodologie d'animation plus adéquate. Ainsi, la méthodologie pour aborder ces questions doit être revue et ajustée au contexte en mobilisant l'expérience et les défis spécifiques de l'intervention. Ces ajustements sont essentiels pour aborder avec succès le sujet d'une manière respectueuse, tout en validant les expériences des personnes en formation.

Commentaires spécifiques concernant le troisième module : « La connaissance mutuelle entre les parties prenantes et sur les services favorise la collaboration intersectorielle »

Les personnes rencontrées lors d'entretiens individuels soulignent l'importance d'ancrer le thème de la collaboration intersectorielle dans la réalité du territoire. L'importance de baser le contenu sur des expériences concrètes et de bonnes pratiques développées à Montréal-Nord permettrait de reconnaître les actions déjà déployées et de valoriser le travail réalisé par les acteurs et actrices sur le terrain, comme l'a indiqué une participante :

[...] si on veut parler d'action intersectorielle, je me suis dit : « Avant de chercher autre chose, commençons par ce qui se fait déjà à Montréal-Nord. Vous avez des expertises, vous avez des expériences qui se font actuellement, certaines collaborations qui existent. » L'idée aussi, c'est de voir qu'est-ce qui se passe [ailleurs]. Puis où est-ce qu'on peut comme se greffer à ça, c'est comment? Il y a des outils qui existent déjà [...] On a à peine effleuré le concept d'action intersectorielle. Donc on n'est pas allé jusqu'où, fait que c'était de se dire, ben je suis un peu restée sur ma faim à ce niveau-là [...] je m'attendais à peut-être plus

d'exemples, plus de choses qui se font dans les collaborations, plus de modèles inspirants qui donnent à réfléchir [...]. (Directrice organisme communautaire, première cohorte)

Par ailleurs, d'autres personnes participantes soulignent que leur expérience en tant qu'intervenant ou intervenante a été prise en compte en valorisant leurs connaissances. Le fait de travailler ce sujet complexe à partir d'exercices de réflexion individuels et collectifs est considéré comme favorable. En plus, les échanges ont permis d'enrichir la discussion entre les personnes participantes.

[Concernant] l'apprentissage, c'est intéressant ce que nous devons réfléchir : « Quelles sont les personnes sources [...]. Comment nous pouvons agir ? À quel organisme ? » Donc, mobiliser les ressources, les connaissances que tu connais déjà. C'est ça un apprentissage. Que j'ai aimé aussi beaucoup. Donc on ne te donnait pas l'apprentissage, mais te dit que tu as déjà un apprentissage. C'est quelque chose qu'on a renversé [ce] modèle d'habitude. C'est nous qui disons, les intervenants, que « c'est la personne qui possède des ressources et [il] faut les mobiliser ». Et cette formation, on s'adressait à nous comme intervenant encore, c'est vous qui possédiez les connaissances déjà en valorisant notre expertise en disant « votre connaissance et votre compétence, vous les connaissez déjà ». Donc c'était aussi [fait] de manière émancipatoire, valorisante dans le monde de l'apprentissage aussi. (Stagiaire organisme communautaire, deuxième cohorte)

Puisque la collaboration intersectorielle est favorisée grâce à la connaissance mutuelle entre les acteurs et actrices impliqués ainsi que par la connaissance des services offerts par les organismes, le développement de liens entre les personnes participantes à la formation constitue un élément fondamental à intégrer dans ce module. Pour certaines personnes participantes, la méthodologie de travail en groupe a aidé à atteindre cet objectif, tandis que pour d'autres, le manque d'espace de discussion n'a pas permis l'échange nécessaire pour accroître les connaissances des autres, comme le souligne une participante :

[...] dans le dernier module, quand on parlait des collaborations, qu'on a fait ce dernier exercice, mais c'était ça le cœur normalement du module. C'est une formation, donc les acteurs, surtout qu'il y a des acteurs qui sont de, en fait de milieux différents, qui sont plus ou moins en collaboration, qui se connaissent plus ou moins. Et de dire, penser à des acteurs qui pourraient être autour de ces personnes. Sauf qu'on en manque beaucoup, parce que dans le fond, il n'y a pas eu ce partage-là où la connaissance de, ce n'est pas comme si on avait fait une formation en disant « tel acteur fait ça, tel acteur fait ça » [...]. (Directrice organisme communautaire, première cohorte)

Les propos des personnes participantes nous permettent de conclure qu'elles ont eu une satisfaction moyenne à l'égard du contenu. Bien que la formation ait favorisé une meilleure connaissance entre les personnes participantes et leurs organismes, il semble important d'approfondir le concept (parfois abstrait) d'action intersectorielle, notamment à l'aide d'exemples concrets tirés d'expériences d'ici (Montréal-Nord) et d'ailleurs.

Les aspects pratiques : lieu, horaire, matériel fourni, autres

Certains aspects pratiques, tels que le lieu et l'horaire, ont fait l'objet d'observations et d'évaluations par les personnes participantes. Ces sujets ont été jugés « très adéquats » par l'ensemble des personnes participantes des deux cohortes qui ont rempli une fiche ([voir annexe 10](#)). En général, l'organisation de la formation et la communication avec l'équipe responsable ont été appréciées. L'extrait suivant en témoigne :

Moi, j'ai trouvé que c'était correct. Une fois par mois, ça me donne le temps aussi là de pouvoir participer [...] Puis les échanges courriels étaient parfaits, puis c'était clair au niveau de ceux qui étaient en charge du projet, puis de la contribution qu'on pouvait apporter. Puis la durée aussi [...] moi, j'ai trouvé que c'était quand même pas trop chargé au niveau de [l']horaire, c'était ça de se libérer 3 avant-midis. C'est correct [...]. (Intervenante organisme en employabilité, première cohorte)

Il a également été demandé aux personnes rencontrées lors d'entretiens individuels d'exprimer leur satisfaction quant aux aspects logistiques de la formation (lieu, horaire, modalité présentielle et durée). Certaines personnes ont évalué favorablement le lieu et l'horaire et d'autres personnes les ont évalués défavorablement (aspects qui ont subi des changements entre la première et la deuxième cohorte). La salle utilisée pour la deuxième cohorte de la formation (située au même endroit, mais différente de celle utilisée lors de la première cohorte) a été jugée trop petite pour un travail de groupe et des déplacements faciles. Concernant la durée, certaines personnes ont exprimé des enjeux : il leur était difficile de rester à la fin de chaque module en raison d'obligations professionnelles.

Je le trouvais tellement bien [l'endroit], je ne connaissais pas la place [où] on a fait la formation, mais je pense que c'est une belle place avec beaucoup de lumière naturelle. Ça aide beaucoup à faire une formation et je pense que l'environnement, c'était parfait. Et par rapport [aux] contenus, je le trouvais appropriés. (Intervenante organisme jeunesse 4, deuxième cohorte)

[...] Après, c'est l'horaire, c'est vraiment un détail pratico pratique. C'est vrai que ça se termine à 13 h 30. Je pense que c'est compliqué pour tout le monde de rester jusqu'à

temps que tu avais terminé. Il faut arrêter [...] plus tôt. Puis c'est ça, il y avait comme beaucoup de mouvement à la fin parce que je pense que [les participants ont dû partir].
(Agente de planification, deuxième cohorte)

En ce qui concerne le matériel fourni, les personnes rencontrées individuellement l'ont jugé utile et pertinent. Toutes les personnes rencontrées ont reçu le matériel (présentation PowerPoint, outils) à la suite de la formation. Elles estiment cependant qu'il aurait été plus pratique de le recevoir avant la formation, afin de pouvoir prendre des notes lors des présentations et des travaux de groupe, comme le montre l'extrait suivant :

[...] je peux mentionner que le matériel d'information est bien réalisé. On peut se servir même après la formation [...] c'est beaucoup d'informations en même temps, donc on en apprend beaucoup. C'est pour ça [que] je fais partie des gens qui demandent si possible [d'avoir] le matériel [avant] parce que [...] le cerveau a sa limite [pour] mémoriser des choses [...]. (Intervenant organisme famille, première cohorte)

De manière générale, nous pouvons indiquer que la formation a été grandement appréciée par la majorité des personnes participantes. Plusieurs aspects ont été mis de l'avant tels que les thèmes abordés, la méthodologie, les exercices pratiques, la possibilité de rencontrer d'autres personnes et le matériel fourni, entre autres. Cependant, certaines personnes rencontrées ont émis des opinions divergentes, à propos, par exemple, de la manière dont les formatrices ont transmis les connaissances, le niveau des contenus abordés, l'équilibre entre théorie et pratique, le lieu, etc. Les expériences de formation antérieures des personnes participantes jouent un rôle dans la satisfaction à l'égard de la formation. Les extraits suivants témoignent de cela :

De façon globale, moi, je suis très contente d'avoir suivi cette formation. C'est mon premier commentaire, c'est ça, tant par l'organisation que le déroulement, j'ai trouvé que c'était un espace accueillant avec l'ouverture respectueuse de chaque personne. Puis il y a vraiment en termes de connaissances des choses que j'ai acquises [...]. (Directrice organisme communautaire, première cohorte)

J'ai trouvé qu'il y avait certains aspects d'information qui étaient intéressants et qui m'ont appris des choses. Je trouve que c'était bien aussi de pouvoir échanger avec d'autres personnes, de mieux connaître les ressources du quartier. Par contre, je m'attendais à aller un peu plus en profondeur. Et c'est sûr que, au cours de ma formation [...] personnelle, j'avais déjà vu plusieurs conseils donc [...] je m'attendais à apprendre un peu plus que ça.
(Intervenante organisme jeunesse 3, première cohorte)

En résumé



En général, les personnes sont satisfaites de la formation. Cependant, des différences surviennent en fonction de leur expérience, de leur rôle dans l'organisation, des formations reçues antérieurement et de leurs attentes concernant cette formation. Ainsi, les personnes ayant reçu la première fois une formation en VPI sont plus satisfaites des connaissances acquises que celles ayant déjà suivi d'autres formations sur le sujet.

Plusieurs points forts ressortent en ce qui concerne la satisfaction. Premièrement, la formation dans son ensemble a été appréciée par la majorité des personnes rencontrées. Deuxièmement, les contenus ont permis une prise de conscience sur la complexité de la problématique et une remise en question de certaines pensées et pratiques : p. ex., le statut d'immigration, *la roue des privilèges* et l'approche axée sur les traumatismes. Troisièmement, concernant les formatrices, leurs expériences et leurs qualités pour transmettre les contenus ont été nommées. Quatrièmement, le climat de respect et d'échange entre diverses organisations de Montréal-Nord est aussi ressorti comme un aspect positif dans les commentaires des personnes participantes. Par ailleurs, le lieu de la première cohorte offrait les conditions nécessaires pour le bon déroulement de chaque séance : accessible, lumineux, spacieux, avec l'équipement mobilier et technologique nécessaire.

Concernant les points à améliorer, nous pouvons souligner les suivants : en matière de contenu, il est nécessaire de développer un contenu plus approfondi sur les statuts et parcours d'immigration, ainsi que le travail intersectoriel, en se fondant sur les expériences du territoire et les autres bonnes pratiques et en mettant en place des activités de réseautage afin de favoriser le passage à l'action dans le cadre même de la formation. Il convient aussi d'adapter le contenu de la formation sur les pratiques antioppressives au contexte interculturel et nord-montréalais. De plus, il serait important de communiquer à propos des contenus à couvrir et des objectifs poursuivis avant la formation ainsi que de fournir le matériel de formation au préalable. Il est nécessaire d'indiquer que le temps limité alloué à la planification de la formation peut avoir affecté ces aspects. Il faut rappeler que la nouvelle chargée de projet est arrivée en mars 2023; elle a dû rattraper le retard sur les activités de ce projet, comme la formation, ainsi que consacrer un certain temps à prendre connaissance du milieu et des organismes.



Pour aborder l'implication des personnes et leur contribution à l'expérience d'apprentissage, nous avons organisé les résultats autour de nos observations, notamment en ce qui concerne la participation des personnes au cours de chaque module. Ces observations des séances et les propos de personnes interviewées nous permettent de constater leur implication/engagement lors de la formation. Toutes les personnes ayant suivi les trois modules ont participé aux travaux de groupe, profitant de chaque occasion d'échange pour rencontrer des personnes œuvrant dans d'autres organisations.

La participation et l'échange entre les personnes participantes favorise la connaissance mutuelle et l'approfondissement des collaborations

Les personnes ayant participé aux entretiens individuels ont confirmé que cette formation favorisait les échanges avec d'autres organismes, grâce à la méthodologie utilisée. En plus d'être un espace de transfert de connaissances, la formation a été perçue comme une stratégie de réseautage favorisant l'acquisition des connaissances et la création de liens entre les personnes. Le mode présentiel de la formation a manifestement contribué au développement d'une compréhension mutuelle entre les personnes réunies, et de liens de confiance. Tout ceci est très favorable au travail en concertation comme le montrent les extraits suivants :

Je pense que c'est toujours des activités de réseautage. C'est des activités qui sont très positives pour parfois, on ne connaît pas, on connaît certains organismes [mais] on ne connaît pas les gens qui sont impliqués. [La formation] permet des échanges pendant [le travail de groupe] à certaines tables ou pendant les pauses où je trouve que c'est très riche et c'est très positif. Et c'est pour moi un facteur important de tisser la confiance. Parce que si on veut travailler dans des problématiques aussi sensibles, il faut qu'il y ait, et ensemble, il faut qu'il y ait une confiance entre les acteurs du milieu et je trouve que ça aide. (Directrice organisme communautaire, première cohorte)

Moi j'apprécie parce que [...] chacun de nous, il prenait la parole, il parlait de son expérience et comment ça se passe dans son organisme. Donc ça m'a permis dans le fond [de] voir ce que les autres organismes font et ce que nous on fait. Donc ça nous a permis de comprendre un peu plus le phénomène. Et puis, même, on a développé aussi [...] des liens entre nous, entre les organismes, ce qui donne une force aussi pour notre travail. (Intervenante organisme jeunesse 2, première cohorte)

Je sais que c'était intersectoriel. On a travaillé beaucoup en petits comités, puis en sous-groupes, mais c'était plus comme si, je l'ai vu un peu plus comme, on apprend à connaître les autres organismes, les services. On a plus de temps pour discuter à la table, moi je te dirais qu'à ma table, on ne faisait pas tant de travail, on discutait des services qu'on offrait. [...] (Intervenante organisme femme, première cohorte)

Comme nous l'avons indiqué, la possibilité de discuter entre les personnes participantes a été favorisée par le format face à face, par la présence d'un large éventail d'organisations et par la méthodologie axée sur le travail en sous-groupes. Cependant, les personnes interrogées estiment qu'il n'y a pas eu suffisamment de temps pour échanger des coordonnées ou pour prendre connaissance de la mission poursuivie et du travail réalisé par chaque organisation. Nous avons constaté qu'il existe une volonté chez les personnes participantes de mieux se connaître afin d'approfondir les collaborations, comme le montrent les extraits suivants :

Et j'ai trouvé [que c'était] une super formation. J'étais contente d'y aller. Content de la formule en présentiel, je trouve que ça a apporté vraiment beaucoup. Et je me suis dit, ça, je pense que ça a été un grand avantage pour avoir un espace de discussion et connaître les organismes [...]. (Agente de planification, deuxième cohorte)

[...]Je pense que peut-être les personnes voulaient échanger un petit peu plus, donc on avait un peu manqué de temps pour ça [...]. (Intervenante organisme dans l'aide alimentaire, première cohorte)

Ce que j'apprécie aussi, c'est la possibilité de rencontrer les différents organismes, différentes personnes qui œuvrent là [...] de façon collatérale à ce sujet-là. J'ai bien aimé ça. Par contre [...] on n'a pas eu beaucoup d'occasions d'échanger justement nos coordonnées de [nos organisations]. Fait que chacun faisait, puis comment on peut après référer [entre] différents organismes [...]. (Intervenante organisme en employabilité, première cohorte)

La composition des groupes lors des exercices pratiques, notamment lors de la première cohorte, est un facteur ayant complexifié les échanges. En effet, pour le premier module, les instructions données pour les travaux de groupes n'envisageaient pas délibérément de rassembler des personnes issues de différentes organisations, ce qui était l'intention lors du deuxième module, comme constaté par certaines personnes. L'extrait suivant témoigne de cette idée :

[lors de] le premier [module] comme tout le monde est comme resté [dans sa table]. Donc si on était d'un organisme, on restait tous dans la même table, donc il y avait moins de possibilités d'échange. Mais je pense [qu'à la] deuxième [séance], il y avait quand même

[la proposition] de mettre une personne de différents organismes et de sections. Donc je pense que ça, c'était bien [...] on avait un acteur de différent niveau dans notre table, ça nous aidait un peu pour se comprendre et voir comment cet organisme-là fonctionne avec les thèmes, les thématiques qu'on avait abordés. (Intervenante organisme dans l'aide alimentaire, première cohorte)

Les personnes interrogées ont été informées par divers moyens, notamment institutionnels

Nous avons interrogé les personnes participantes à l'entretien individuel sur la mobilisation des acteurs et actrices à participer à la formation. Un premier élément abordé est la manière dont elles avaient appris l'existence de la formation. Les personnes interviewées ont été informées par différents moyens, par exemple, à travers les tables qui opèrent à Montréal-Nord (p. ex., Table de quartier de Montréal-Nord, Table petite enfance et famille) ou ailleurs (p. ex., Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes [TCRI]). D'autres personnes rencontrées ont été invitées à participer par l'intermédiaire de la direction de leur organisation, de la communauté de pratique ou d'un ou une collègue. Les extraits suivants illustrent ces idées :

J'ai entendu parler de la formation via une collègue [...] c'est elle qui s'occupait du dossier santé bien-être des femmes avant que j'arrive. Quand je suis arrivée [à mon organisme et] comme passant le dossier [j'étais] invitée à cette formation. Je pense que sur la communauté de pratique aussi, qu'elle était déjà impliquée [...] il y a une organisatrice communautaire aussi de mon équipe qui a aidé à [diffuser la formation]. (Agente de planification, deuxième cohorte)

[...] Les informations de [...] cette formation est venue via la table de concertation TCRI [Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes], même si on n'était pas membre, mais via la table de quartier [et] des autres regroupements qui sont maintenant [...] dans la base de données de la TCRI, c'est comme ça, on était informé et je me suis embarqué. Alors [...] c'est la direction générale qui confirma mon désir de participer en formation [...]. (Intervenant organisme famille, première cohorte)

[Je suis informé de cette] formation parce que j'ai participé à une réunion de table de quartier. (Stagiaire organisme communautaire, deuxième cohorte)

[...] en fait, j'ai eu un courriel parce que je suis dans le réseau de la table de concertation petite enfance famille, qui est reliée avec la table de quartier [...]. (Directrice institution, deuxième cohorte)

Une grande représentation diversifiée des acteurs et actrices du milieu

Un autre élément à propos duquel les personnes participantes rencontrées individuellement ont exprimé leur opinion était la représentativité des organisations ayant participé à la formation. Certaines personnes ayant participé aux deux cohortes ont noté la présence d'une plus grande variété d'acteurs et actrices et quantité d'organisations dans la première cohorte comparativement à la deuxième. Selon ces personnes, cette participation diversifiée et plus représentative favorise la création de liens et enrichit le réseautage. En outre, la présence d'une grande diversité d'acteurs représentants d'organisations, est vu comme une réussite de la formation.

[à la première cohorte] il y avait beaucoup plus de personnes [en comparaison] à la deuxième formation. J'ai trouvé ça plus dommage pour les autres parce qu'il n'y avait pas [assez d'organisations]. Nous [à la première cohorte] on était beaucoup, il y avait des gens de tous les milieux [...] on avait la dame du regroupement des maisons d'hébergement [...] c'étaient vraiment des gens de partout, qu'on pouvait plus créer des liens. On avait le poste [de quartier] 39 qui était présent [...] Je sais qu'un des enjeux [ben] c'est dur d'aller rejoindre les gens, de la mobilisation justement, mais nous, c'était le fun parce qu'on avait des gens de tous les milieux. On avait les gens du communautaire, jeunesse, des jeunes femmes [...] C'est très, très, très intersectoriel, Entre Parents étaient là [aussi]. (Intervenante organisme femme, première cohorte)

[...] je crois que ça a été représentatif. Il y a eu des organisations qui travaillent avec les femmes, les organisations pour travailler avec les jeunes, aussi avec les familles. Je pense que ça a été représentatif. Il y a aussi des institutions comme le CLSC [centre local de services communautaires] donc, pour les organismes qui étaient présents, je trouve que c'était correct si je peux dire ça. (Intervenante organisme jeunesse, première cohorte)

Ben j'ai trouvé qu'il y avait une belle diversité. J'ai trouvé ça intéressant parce que c'est ça [la formation qui] a mobilisé quand même des acteurs, actrices qu'on a peut-être moins d'occasions de côtoyer [entre nous]. (Intervenante organisme en employabilité, première cohorte)

La participation dans la formation était diversifiée par des organismes communautaires même et aussi du milieu scolaire et qui est important, il y a des petits enfants en CPE [centre de la petite enfance] ou garderie privée. (Intervenant organisme famille, première cohorte)

Pour d'autres personnes participantes, des secteurs et des acteurs reconnus comme importants manquaient. Cependant, il est difficile de les nommer, puisqu'elles ne savent pas quelles stratégies ont été utilisées pour convoquer les différentes organisations, comme l'explique une participante :

Je pense qu'il manquait des acteurs, c'est certain. Mais c'est très difficile de donner un avis parce qu'on [...] sait pas comment ça a été mobilisé. C'est sûr que nous... on était mobilisés parce qu'on était dans la communauté de pratique. Par contre, j'ai vu certains acteurs ou des membres du personnel qui étaient présents et qui n'étaient pas nécessairement à la communauté de pratique. Je pense qu'après, c'est difficile d'avoir un regard plus juste sur comment ça s'est passé. Pourquoi est-ce que ces personnes ne sont pas venues ?.
(Directrice organisme communautaire, première cohorte)

D'autres identifient des acteurs/organisations manquants, comme la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), identifiée comme un secteur intervenant dans diverses situations de VPI, notamment lorsque la sécurité et le bien-être des enfants sont en danger. Ce service joue un rôle important et son absence est soulignée par les personnes participantes. D'autres organismes publics absents ont été évoqués, comme les organismes offrant des services spécialisés en VPI ou les services juridiques. Il est important que ces organisations soient présentes lors de ces formations pour mieux expliquer aux participants les services offerts en matière de VPI. Disposer de ces informations renforcerait la coordination entre les organisations et l'orientation des personnes touchées par la VPI. Cela permettrait également de mieux comprendre comment leurs services peuvent contribuer à améliorer la réponse apportée par les différentes organisations.

[...] j'ai trouvé que les ressources publiques n'étaient pas très représentées [...] il y avait la police, c'est vrai. Mais je pense qu'il y a d'autres ressources publiques qui auraient pu être là [...] On a souvent parlé de la DPJ [direction de la protection de la jeunesse] qui a manqué [...] Peut-être comme SOS violence conjugale aurait pu être [présente], peut-être aussi [l']aide juridique pour nous aider à comprendre, côté juridique, qu'est-ce qu'ils peuvent apporter, entendre leur voix, savoir qu'est-ce qui se trimballe au niveau des organismes pour que, peut-être, ils s'ajustent aussi, ça aurait été intéressant aussi qu'ils soient là. Des maisons d'hébergement, peut-être [...] via le Regroupement des maisons d'hébergement, peut-être un représentant aussi pour voir quand est-ce qu'on a besoin [et] de comment ils peuvent répondre plus vite, voilà. (Intervenante organisme d'accueil pour l'intégration des immigrants, première cohorte)

Les personnes ayant répondu au questionnaire ont fourni divers commentaires. Un commentaire lié à l'absence de quelques acteurs et actrices est cohérent avec l'opinion exprimée dans l'extrait précédant : « Je crois que plusieurs autres acteurs auraient pu être présents aujourd'hui pour enrichir les échanges, exemple : DPJ, organismes, agent de liaison scolaire du secondaire. »

Les personnes ayant participé à l'entretien individuel ont souligné une présence majoritairement féminine lors des deux cohortes de la formation. Selon ces personnes, l'absence des hommes est doublement préoccupante. D'une part, les intervenants ne sont peut-être pas formés sur la VPI, bien qu'ils puissent aussi connaître des personnes touchées par ce type de violence. Le manque de formation chez ce groupe (hommes) pourrait affecter l'intervention en rendant les travailleurs moins sensibles au problème et moins outillés pour bien accompagner et orienter cette clientèle, notamment les hommes ayant des comportements violents. D'autre part, les personnes interrogées se demandent si l'absence des hommes est due à l'idée que la violence conjugale est une « affaire de femmes » et au fait que lorsqu'ils veulent s'impliquer, ils se heurtent à une certaine résistance de la part de certains groupes féministes. Pour certaines personnes participantes, cela est perçu comme un obstacle systémique pour bien répondre à la problématique.

[...] il y a tellement peu d'hommes dans la formation et je trouve que c'est important et je pense qu'ils veulent être là. [Il] doit connaître aussi [puisque] on travaille avec la même population. Il faut savoir identifier et je pense que tout le monde doit être impliqué dans ces domaines et dans cette problématique [...]. (Intervenante organisme jeunesse 2, deuxième cohorte)

[...] je le vois à chaque formation, mais c'est un fait marquant et saillant. [...] Qu'il n'y avait aucun intervenant homme qui [travaille] avec les hommes violents [...] je trouve que c'est vraiment une approche systémique [...] Il manque d'accompagnement des hommes [...] C'est incontournable à mon avis. Mais à mon cours à l'université, à cette formation ici, les hommes étaient [rares]. Je ne sais pas, peut-être, il faut les stimuler, il faut expliquer, il faut parler, je sais pas [...] Voilà un enjeu systémique. On pense que c'est une affaire des femmes [...]. Il y a peut-être une certaine hostilité des gens [...] quand j'ai suivi le cours sur les courants féministes [à l'université], un invité, un homme féministe qui parlait de sa sensibilité à ce sujet [j'ai trouvé qu'il y a des mouvements qui sont hostiles. Il dit que c'est un terrain de femmes [...] que les hommes veulent s'approprier [ce] domaine [...]. (Stagiaire organisme communautaire, deuxième cohorte)

En résumé



Nous pouvons indiquer que l'implication des personnes ayant participé à la formation se reflète dans la participation active observée lors des modules, laquelle a contribué à développer un climat d'échange riche entre elles. Cette position ouverte a également permis une expérience d'apprentissage engagée, qui a été facilitée par une méthodologie participative et l'animation des formatrices. Certaines différences sont néanmoins observées entre la première et la deuxième cohorte.

Nous avons remarqué que la diversité des organisations est essentielle à l'atteinte des objectifs; celle-ci a été soulignée comme une dimension essentielle de la formation, favorisant le réseautage. Par contre, l'absence d'organisations publiques, notamment la DPJ et les organisations scolaires, ainsi que la participation minimale des hommes (en tant qu'intervenants, professionnels ou directeurs) devrait conduire à revoir la manière d'impliquer ces acteurs dans les activités de formation.

De plus, les stratégies de mobilisation des acteurs et actrices, ainsi que les moyens de diffusion de la formation doivent être revus en raison du nombre de personnes participantes et des places non comblées. En effet, dans la première cohorte, 25 personnes au total ont commencé la formation et 20 l'ont terminée. Pour la deuxième cohorte, les places n'étaient pas remplies (11 personnes sur 30 places disponibles). Nous ne connaissons pas les raisons des personnes qui n'ont pas complété la formation. Nous n'avons pas accès à cette information. Il est très important d'améliorer ce point (mobilisation), car nous avons constaté que la participation d'un large éventail d'organisations est fondamentale pour atteindre les objectifs.



Pertinence

La formation dispensée est jugée pertinente. En effet, les personnes rencontrées en entretiens individuels valorisent la formation en VPI puisqu'il s'agit d'un problème très présent dans le quartier. D'ailleurs, elle répond aux besoins d'adaptation des pratiques d'intervention développées par les intervenants et intervenantes qui s'adressent à une population très diversifiée culturellement.

[...] c'est très important de recevoir ces formations-là parce que, comme le savons, nous, les intervenants dans une communauté interculturelle, il faut en fait tenir compte de différents aspects pour mieux accompagner notre clientèle [...] Je pense que cette formation nous a permis de conclure c'est quoi l'intervention auprès de la communauté de Montréal-Nord, parce que c'est une communauté diversifiée, c'est une communauté multiculturelle [...].
(Intervenante organisme jeunesse, première cohorte)

Donc, je trouve ça [la formation] important [puisque] c'est important de savoir comment travailler ou comment intervenir avec cette personne qui souffre de la violence conjugale d'une manière ou d'une autre. Savoir identifier [la violence] et aussi travailler avec la personne en fonction de la caractéristique de sa situation, de sa culture. (Intervenante organisme jeunesse 2, deuxième cohorte)

Les personnes participantes ont identifié différents contenus et certains aspects de la méthodologie comme étant les plus pertinents pour mieux comprendre la question de la VPI, les enjeux culturels et les expériences des FAIMR.

Un transfert de contenu pertinent favorise la complexité du VPI et les difficultés rencontrées par les FAIMR

En ce qui concerne la pertinence des contenus, il a été demandé aux personnes ayant répondu au sondage dans quelle mesure les contenus traités dans ce module étaient pertinents pour leur rôle. De façon générale, la majorité des personnes répondantes des deux cohortes indique que la formation a atteint son objectif : les personnes participantes en ressortent avec des connaissances pertinentes ([voir annexe 11](#)).

Les personnes rencontrées en entretiens individuels ont, quant à elles, identifié les contenus suivants comme étant les plus pertinents : les statuts d'immigration et la VPI, *la roue des privilèges*, l'approche sensible aux traumatismes et les ressources en VPI.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, la grande majorité des personnes interviewées mettent en avant le contenu sur les différents statuts d'immigration et l'accès aux droits des personnes présenté lors du module 1. Cela leur a permis de voir la complexité des statuts d'immigration et les obstacles auxquels les personnes immigrantes sont confrontés, mais aussi les solutions qu'il est possible d'appliquer lors des interventions. De plus, les personnes rencontrées ont soulevé l'évolution de ce type d'information et la nécessité de la mettre à jour périodiquement. Les extraits suivants appuient ces idées :

[...] Je trouvais aussi important, pertinent [le contenu] par rapport à chaque statut. [De] connaître [...] qu'est-ce qu'on a comme droits et comme services? Je connaissais pas. [Ces informations sont importants] par rapport aussi à l'intervention. [...] je trouve important de connaître [les] ressources et l'accès et comment en avoir différents statuts [j'ai l'ai trouvé] tellement pertinent. (Intervenante organisme jeunesse 2, deuxième cohorte)

Donc, lors de la formation, comme je vous ai dit [...] ce que je connaissais pas moi, c'était les demandeurs d'asile [...] je connais les demandeurs d'asile puisqu'on a un service [ici] mais j'ai jamais pensé au fait que eux aussi ils subissent de la violence conjugale et puis ils peuvent pas parler parce que il y a le phénomène du statut [...] qui est mis en jeu et puis les enfants, la crainte, donc il y avait plusieurs [...] sujets à l'intérieur que j'ai acquis lors de la formation [...]. (Intervenante organisme jeunesse 2, première cohorte)

[...] j'ai pu approfondir, c'est concernant le cadre légal en fonction du statut de la personne. Que ce soit moi, je peux dire ça, résidence permanente, son statut. Donc, ces personnes-là n'utilisent pas les mêmes droits, les mêmes privilèges au sein de la société. Je pense que la formation a renforcé mes connaissances sur ce sujet-là. (Intervenante organisme jeunesse, première cohorte)

Dans la pratique, par exemple, ce que je peux dire que j'ai remis en question, parfois on reçoit des personnes et puis par rapport à son statut migratoire, on se trouve comme limité dans les services qu'on doit offrir à la personne [...] parce que la personne ne sera pas comptabilisée dans le service et puis finalement tu lui accordes pas tellement de temps là [...]. (Intervenant organisme accueil à l'intégration des immigrants, première cohorte)

Selon les personnes rencontrées, *la roue des privilèges* ([voir figure 10](#)) présentée et travaillée individuellement et en sous-groupes, a permis de développer un processus de prise de conscience sur les expériences des diverses formes d'oppression que peuvent subir les FAIMR. Elle a, en même temps, favorisé la réflexion autour des expériences d'oppression

ou de privilèges des personnes participantes et la remise en question de quelques pensées, préjugés ou pratiques, comme le montrent les extraits suivants :

Les apprentissages les plus pertinents. Bon, moi, je pense que la roue avec toutes les [privilèges]. J'ai vraiment pris conscience de [ma position] je suis une femme blanche hétérosexuelle. Puis j'avais, j'ai quand même des limites [...] ça, a été comme vraiment une bonne prise de conscience [...] C'est pas des choses que je ne savais pas, mais là c'est comme ça : « Voici l'éducation. Voici la couleur [de] ta peau. Voici handicap » [...] C'est vraiment quelque chose qui est venu. Il y a une compréhension [plus grande]. Tu sais, pour moi, je me sentais pas concernée parce que je ne voyais pas ce que ça pouvait m'apporter [...] Mais [...] aujourd'hui, il s'est passé des choses que oui, faut que je bouge, que je me remette le nez dedans [...] c'est vraiment la roue, puis, comme je le disais tantôt, toutes les retombées que ça faisait, je voyais. [...] (Directrice institution, deuxième cohorte)

[...] je vais revenir encore aux pratiques antioppressives, je vais revenir à la personne que l'on est en tant qu'intervenante, je pense que ça, ça m'a beaucoup marquée, c'est quelque chose que j'ai gardé [puisque] on a tendance à travailler sur nos usagères, les personnes qui viennent vers nous, donc je pense que dans le travail social, dans le travail communautaire, il y a aussi un grand travail à faire sur soi. [On doit] se remettre en question, se remettre en doute [...] en tant que personne [...] mais aussi qu'est-ce que ça nous laisse en tant qu'intervenante. [...] Finalement, ça ramène à certains ajustements. Peut-être pas de changements catégoriques, mais certains ajustements par rapport à soi, par rapport aux préjugés [...] quand tu te remets en doute, quand tu tournes les yeux sur toi aussi, ça te permet d'ajuster certaines choses dans ta pratique. (Intervenante organisme jeunesse 2, première cohorte)

L'utilisation de cet outil a également permis aux personnes participantes de réfléchir différemment à cette roue et au terme *privilège*. Elle est généralement utilisée pour expliquer les expériences des groupes historiquement marginalisés ou discriminés, comme les femmes racisées. Cependant, une participante considère que la formation lui a permis de réfléchir sur ses propres expériences d'oppression, même si elle représentait — sous certains aspects — une « femme privilégiée ». Cette nouvelle façon d'appréhender la roue l'a rassurée sur la complexité des situations et la possibilité de s'inscrire dans un cadre théorique dont elle avait auparavant appris à s'exclure.

[...] on a fait un exercice, d'un côté regarder nos privilèges et après regarder les privilèges [des] femmes, donc dans la situation [qui] a été décrite dans la vignette [...] ça m'a marquée comme intervenante, comme immigrante, comme personne européenne blanche femme,

et j'ai apprécié les paroles de votre animatrice, qui m'a permis [...] de [me] sentir incluse dans cette approche antioppressive parce qu'il disait que c'est pour tout le monde [...] ce que j'ai retenu du deuxième [module], ce qui était plus remarquable pour moi [...] je ne dis pas qu'il n'y a pas de lacunes et on les réserve surtout pour les communautés racisées. Il y a vraiment la raison. Parce que donc, ce n'est pas la question de comparer, mais c'est la question d'inclure, donc de sortir [...] dans une certaine mesure, pour l'autre aussi, de sortir de son cadre de référence et comprendre. Que ne pas prendre comme un acquis quand vous avez dit que c'était [une femme] blanche [...] européenne, que tu ne peux pas vivre quelque chose comme ça et tu ne peux pas le comprendre. [...] Ça permet de créer une humanité commune et partagée. Au lieu de créer des différences d'inégalité et des cellules. Donc c'est ça qui permet de faire cette ouverture de l'approche antioppressive pour tout le monde. (Stagiaire organisme communautaire, deuxième cohorte)

Figure 10
Roue des privilèges



Outil utilisé lors de la formation 2023-2024 - réalisée par l'illustratrice Camille Perron-Cormier (2021)

Un autre contenu jugé pertinent par les personnes participantes est l'approche sensible aux traumatismes, qui a suscité l'intérêt de nombreuses personnes, car elle est rarement utilisée pour mieux comprendre les conséquences de la VPI et d'un parcours d'immigration difficile,

dont il est important de tenir compte lors de l'intervention, comme expliqué dans les extraits suivants :

J'ai bien [apprécié d']apprendre comment le traumatisme a comme affecté notre cerveau. Donc, je ne savais pas cette partie-là que des différentes parties du cerveau faisait la personne changer son comportement ou d'oublier des choses et tout ça donc je trouve [que] c'est important de mieux comprendre notre clientèle [...]. (Intervenante organisme dans l'aide alimentaire, première cohorte)

[...] j'ai trouvé la présentation sur les pratiques liées au traumatisme qui était très enrichissante, que je ne connaissais pas. Puis ça, je trouvais que c'était, puis je voyais au niveau des autres participantes que ça répondait vraiment à un besoin, puis ça suscitait l'intérêt [...]. (Directrice organisme communautaire, première cohorte)

Les ressources en VPI de Montréal-Nord, mais aussi de celles à l'extérieur du quartier, sont considérées comme un contenu important pour intervenir de manière pertinente. Ces connaissances sont considérées comme essentielles pour mieux accompagner et orienter les personnes touchées par la VPI vers des organismes spécialisés. Ce type de connaissance a également permis de supposer que les organismes dont la mission première n'est pas d'intervenir en matière de VPI peuvent jouer un rôle important dans l'intervention globale, d'autant plus que les personnes peuvent avoir des besoins différents (aide alimentaire, employabilité, garderie, etc.).

[...] Avant, je connaissais qu'il y avait SOS Violence Conjugale, Halte-femmes. Oui, mais maintenant, à force de participer à la formation, je sais qu'il y a d'autres ressources comme le Centre interculturel Claire, [le] CIUSSS [Centre Intégré de santé et de services sociaux], au CLSC [centre local de services communautaires] il y a un programme qui accompagne les femmes, la fille victime de violence, si je ne me trompe pas. Donc, je peux dire que ça va améliorer mes compétences, mes connaissances concernant les ressources à Montréal. (Intervenante organisme jeunesse 1, première cohorte)

[...] Donc, ils nous ont donné quand même les ressources qui s'en occupent, des femmes qui subissent la violence conjugale [...] Comme ça m'a vraiment informé, ça m'a donné beaucoup d'informations sur les ressources auxquelles je pourrais référer, parce qu'on s'entend bien, des fois, c'est difficile d'intervenir auprès de cette cliente [...], mais ce qui est bien [...] c'est vraiment de détecter, cibler les personnes, de comprendre, et puis référer si on peut pas intervenir [et] l'accompagner dans les (démarches). (Intervenante organisme jeunesse 2, première cohorte)

[...] comme intervenant en compagnie d'une femme au poste de police [j'ai appris que] je peux accompagner la personne et même [...] je peux demander une agente [de] venir dans un organisme communautaire. Donc [...] j'ai apprécié ce petit détail [...]. (Stagiaire organisme communautaire, deuxième cohorte)

En plus de connaître les ressources existantes, les personnes rencontrées soulignent l'importance de savoir ce qu'elles font, d'apprendre les services qu'elles offrent et d'identifier leur clientèle cible. Une bonne connaissance des services disponibles permet de faire appel à eux lorsque vient le temps d'intervenir. Une participante précise que la formation lui a permis de mieux comprendre ce que font certaines ressources et de les considérer comme un soutien dans la démarche à suivre auprès d'une personne touchée par la VPI.

Améliorer [ma connaissance de ressources] ben oui [mais] je pense que c'est peut-être une meilleure compréhension des ressources, parce que je les connaissais, mais je connaissais pas jusqu'où [...] je pouvais aller voir le soutien, même si pour quand ils ont parlé du poste de quartier pour aider, je ne suis pas certaine que j'aurais pensé au poste de quartier pour aider [auparavant]. (Directrice institution, première cohorte)

Une méthodologie qui favorise les échanges et la coconstruction de solutions

Les personnes interrogées soulignent l'importance de la méthodologie en sous-groupes, laquelle favorise l'échange et les connaissances entre les personnes de différentes organisations, améliorant ainsi les interventions en matière de VPI, comme en témoigne l'extrait suivant :

[...] je trouvais ça vraiment pertinent [en fait] toutes les collègues avec qui on a partagé la formation parce que chacun est venu des organismes différents. Donc, ça nous a permis aussi [de] connaître des partenaires et des personnes aussi, que des gens travaillent avec la violence conjugale, avec des femmes en hébergement, etc. Et donc, c'est ça, je l'ai trouvé tellement pratique pour identifier et pour savoir intervenir avec cette population [...]. (Intervenante organisme jeunesse 2, deuxième cohorte)

À l'aide d'études de cas concrets (p. ex., vignette de Mylène, [voir annexe 12](#)), cette proposition méthodologique a permis aux personnes participantes de partager différents points de vue et de mieux comprendre les différents angles nécessaires pour aborder les cas de VPI. Cependant, les cas (vignettes) n'ont pas été travaillés dans tous les modules et il n'y avait pas assez de temps pour travailler en petits groupes. L'extrait suivant illustre cette idée, tout en mettant en lumière une approche complémentaire élaborée par les groupes eux-mêmes pour approfondir les contenus, comme l'utilisation de *la roue des privilèges*.

[...] nous, on n'a pas tant fait les exercices, mais on a plus fait l'exercice à haute voix, à dire : « Toi, tu es un organisme jeunesse, est-ce que vous vivez ce genre de réalité là? » Puis là, il y en a une qui disait, elle nous expliquait une situation, puis nous, on disait : « Mais tu peux la référer à telle personne. Moi je connais telle personne qui fait ça. » En fait, l'objectif c'était l'exemple dans le cas de Mylène [...] c'était quoi? Classer dans *la roue des privilèges*, c'est ça? En tout cas. Mais nous, on a au contraire, on s'est comme mis en équipe de table. Puis on a discuté sur ce [sujet], qu'est-ce qu'on aurait fait? Mais ce n'est pas tout le monde qui a fait ça comme ça, [...]. (Intervenante organisme femme, première cohorte)

En résumé



La formation a été perçue comme pertinente par les personnes interrogées et répondait aux besoins des personnes intervenantes impliquées dans la résolution d'une problématique touchant la population nord-montréalaise.

Concernant la pertinence des contenus, les personnes participantes en ont reconnu quatre comme étant les plus appropriés à utiliser dans leur travail : 1) l'information sur les statuts d'immigration et la VPI, 2) *la roue des privilèges*, 3) l'approche axée sur les traumatismes et 4) les ressources en VPI. En revanche, bien que les contenus sur les pratiques antioppressives et sur la collaboration intersectorielle soient jugés pertinents par les personnes rencontrées, qui ont pu y réfléchir, la formation n'a pas permis de les approfondir de manière concrète pour les appliquer dans leur travail quotidien. Il s'agit de revoir la manière dont ils seront traités dans les futures formations.

Les personnes participantes ont identifié des contenus qui ont été minimalement abordés dans la formation et qui nécessitent un développement supplémentaire pour de futures formations : les expériences de violence chez les jeunes, la prévention et les outils d'intervention plus spécifiques.

Concernant la méthodologie, le travail en sous-groupes est très valorisé. L'utilisation de vignettes afin de réfléchir aux possibilités de collaboration concrètes semble une piste intéressante pour enrichir la formation.



L'évaluation des apprentissages

Nous avons souhaité estimer les connaissances acquises, telles que perçues par les personnes ayant suivi la formation. Pour ce faire, nous avons évalué les objectifs du projet atteints grâce à la formation. La mesure des connaissances s'est réalisée en deux temps. Nous avons donc interrogé les personnes participantes avant (au début du premier module) et après (à la fin du troisième module) leur participation à la formation pour obtenir leur avis à l'aide d'un questionnaire. Nous présentons les résultats² par rapport aux quatre objectifs, à savoir si la formation peut aider [prétest] ou a aidé [post-test] à³:

- 1) Développer une meilleure compréhension des enjeux multiculturels, intersectionnels et systémiques du phénomène de la VPI à Montréal-Nord
- 2) Sensibiliser aux enjeux de l'intégration économique et sociale des femmes et adolescentes immigrantes et de minorités racisées
- 3) Améliorer les pratiques d'intervention/sensibilisation en matière de VPI (p. ex., dépistage, référencement, accompagnement, activités de prévention, autres)
- 4) Accroître et renforcer la capacité d'agir de concert entre acteurs et actrices de différents milieux à Montréal-Nord

Premier objectif

Développer une meilleure compréhension des enjeux multiculturels, intersectionnels et systémiques du phénomène de la VPI à Montréal-Nord.

Concernant cet objectif, la totalité des personnes participantes ayant répondu au prétest dans la première cohorte (n = 25) et la deuxième cohorte (n = 10), soit 100 %, a affirmé que la formation pourrait aider à acquérir une meilleure compréhension des enjeux multiculturels, intersectionnels et systémiques liés au phénomène de la (VPI) à Montréal-Nord. Après la formation, lors du post-test, toutes les personnes répondantes de la première cohorte (n = 15; 100 %) et la majorité de la deuxième cohorte (n = 8; 88,89 %), a indiqué que la formation les avait effectivement aidées à développer une meilleure compréhension de ces enjeux (question 14 en annexes [3](#) et [4](#)) et une personne a indiqué

2. Les résultats doivent être interprétés avec prudence, car le nombre de réponses dans chaque objectif n'est pas le même. Nous suggérons de regarder les résultats en raison de la proportionnalité des réponses pour chaque moment de mesure (prétest et post-test).

3. Compte tenu des modifications apportées entre la première cohorte et la deuxième cohorte, les résultats seront présentés par objectif et pour chaque cohorte de la formation.

que la formation ne l’avait pas aidée à développer cette compréhension. Nous n’en connaissons pas les raisons (voir tableau 1).

Tableau 1

	Première cohorte		Deuxième cohorte	
	Prétest	Post-test (n = 15)	Prétest	Post-test (n = 9)
	(n = 25)		(n = 10)	
Pensez-vous que cette formation peut vous aider/vous a aidé ⁴ à développer une meilleur compréhension des enjeux multiculturels, intersectionnels et systémiques du phénomène de la VPI à Montréal-Nord?	100 %	100 %	100 %	88,89 %

(nr = 1. 2^e cohorte)

Toujours pour ce premier objectif, nous avons également cherché à évaluer le niveau d’augmentation de connaissances des personnes participantes en ce qui concerne la VPI et ses approches. Notre questionnement s’est articulé autour des mesures suivantes : pour les connaissances, « sur une échelle de 1 à 5 (1 = pas du tout informé·e; 5 = très informé·e) », et pour le degré de confiance dans les connaissances, « sur une échelle de 1 à 5 (1 = pas du tout confiant·e, 5 = très confiant·e) ».

En réponse à la question dans quelle mesure estimez-vous connaître les enjeux multiculturels, intersectionnels et systémiques auxquels sont confrontées les femmes et adolescentes immigrantes ou issues de minorités racisées victimes de violence entre partenaires intimes (VPI) ? » (question 18 en annexes 3 et 4), la valeur moyenne des réponses au prétest (pour les femmes) est de 3,32 et de 3,4 pour les première et deuxième cohortes respectivement, tandis que la valeur moyenne des réponses au post-test est de 4 et de 2,89 pour la première et deuxième cohortes respectivement. Concernant les connaissances sur les défis auxquels sont confrontées les adolescentes, la valeur moyenne des réponses au prétest est de 2,84 et de 3,1 pour les première et deuxième cohortes respectivement, tandis que la valeur moyenne des réponses au post-test est de 3,73 et de 2,56 pour les première et deuxième cohortes respectivement. Nous constatons, pour la deuxième cohorte (dans les réponses pour les femmes et pour les adolescentes), une baisse du niveau des connaissances. Ainsi, les conclusions sont mitigées. Pour les personnes participantes de la première cohorte, il y a une augmentation du sentiment d’être informées et confiantes dans les connaissances, tandis que pour la deuxième cohorte, la formation ne suffit pas pour se sentir suffisamment informées et confiantes ([voir tableau 2](#)).

4. Peut vous aider (prétest); vous a aidé (post-test)

Tableau 2

	Première cohorte		Deuxième cohorte	
	Prétest (n = 25)	Post-test (n = 15)	Prétest (n = 10)	Post-test (n = 9)
<i>Dans quelle mesure estimez-vous connaître les enjeux multiculturels, intersectionnels et systémiques auxquels sont confrontées les femmes et adolescentes immigrantes ou issues de minorités racisées victimes de violence entre partenaires intimes (VPI) ?</i>	100 %	100 %	100 %	88,89 %
<i>Les femmes adultes</i> (nr=1. 2 ^e cohorte)	3,32	4	3,4	2,89
<i>Les adolescentes/jeunes</i> (nr=1. 2 ^e cohorte)	2,84	3,73	3,1	2,56

En ce qui concerne le degré de confiance dans la capacité à reconnaître les signes et symptômes potentiels de la violence entre partenaires intimes VPI (question 19 en annexes 3 et 4), les résultats de la première cohorte révèlent une augmentation de la confiance de 0,10 % et 0,05 % pour les femmes et pour les filles respectivement. La valeur moyenne des réponses au prétest (pour les femmes) est de 3,3 et de 3,6 pour les première et deuxième cohortes respectivement, tandis que la valeur moyenne des réponses au post-test est de 3,63 et de 3,22 pour les première et deuxième cohortes respectivement. Concernant la capacité à reconnaître les signes et les symptômes en VPI chez les adolescentes, la valeur moyenne des réponses au pré-test est de 3,28 et de 3,43 pour les première et deuxième cohortes respectivement, tandis que la valeur moyenne des réponses au post-test est de 3,2 et de 2,44 pour les première et deuxième cohortes respectivement. La tendance des réponses est similaire à celle de la question précédente. Pour certaines personnes répondantes, la formation leur a permis d'accroître leurs connaissances, tandis que pour d'autres, ce n'est pas le cas (voir tableau 3).

Tableau 3

	Première cohorte		Deuxième cohorte	
	Prétest (n = 25)	Post-test (n = 15)	Prétest (n = 10)	Post-test (n = 9)
<i>Quel est votre degré de confiance dans votre capacité à reconnaître les signes et symptômes potentiels de la violence entre partenaires intimes (VPI) ?</i>	100 %	100 %	100 %	88,89 %
<i>Les femmes adultes</i> (nr=1. 2 ^e cohorte)	3,3	3,63	3,6	3,22
<i>Les adolescentes/jeunes</i> (nr=1. 2 ^e cohorte)	3,28	3,43	3,2	2,44

En ce qui concerne le degré de confiance dans la capacité à reconnaître les différences entre les expériences de violence des femmes et des adolescentes immigrantes ou issues de minorités racisées (question 20 en annexes 3 et 4), la valeur moyenne des réponses au prétest (pour les femmes) est de 3 et de 3,2 pour les première et deuxième cohortes respectivement, tandis que la valeur moyenne des réponses au post-test est de 3,43 et de 2,89 pour les première et deuxième cohortes respectivement. Concernant la capacité à reconnaître les différences des expériences en VPI des adolescentes, la valeur moyenne des réponses au prétest autant pour la première que pour la deuxième cohorte est de 2,96, tandis que la valeur moyenne des réponses au post-test est de 3 et de 2,56 pour les première et deuxième cohortes respectivement. La tendance des réponses se maintient. Pour certaines personnes répondantes, la formation leur a permis d'accroître leur degré de confiance, tandis que pour d'autres, ce n'est pas le cas ([voir tableau 4](#)).

Tableau 4

	Première cohorte		Deuxième cohorte	
	Prétest (n = 25)	Post-test (n = 15)	Prétest (n = 10)	Post-test (n = 9)
Quel est votre degré de confiance dans votre capacité à reconnaître les différences entre les expériences de violence entre partenaires intimes vécues par les femmes et par les adolescentes immigrantes ou des minorités racisées ?	100 %	100 %	100 %	88,89 %
<i>Les femmes adultes</i> (nr=1. 2 ^e cohorte)	3	3,43	3,2	2,89
<i>Les adolescentes/jeunes</i> (nr=1. 2 ^e cohorte)	2,96	2,96	3	2,56

Par ailleurs, concernant la question portant sur la connaissance des aspects juridiques liés à la VPI (question 21, annexes 3 et 4), la valeur moyenne des réponses au prétest est de 2,39 et de 2,5 pour les première et deuxième cohortes respectivement, tandis que la valeur moyenne des réponses au post-test est de 2,9 et de 2,44 pour les première et deuxième cohortes respectivement. Nous observons que pour les personnes participantes de la première cohorte, il y a une augmentation des connaissances, tandis que pour la deuxième cohorte, la formation ne leur suffit pas pour se sentir suffisamment informées des aspects juridiques ([voir tableau 5](#)).

Tableau 5

	Première cohorte		Deuxième cohorte	
	Prétest (n = 25)	Post-test (n = 15)	Prétest (n = 10)	Post-test (n = 9)
Dans quelle mesure pensez-vous connaître les aspects juridiques (lois, démarche, plainte) concernant la violence entre partenaires intimes ?	100 %	100 %	100 %	88,89 %
(nr=1. 2 ^e cohorte)	2,39	2,9	2,5	2,44

Par ailleurs, concernant la question portant sur la capacité à reconnaître les pratiques oppressives dans l'intervention en violence entre partenaires intimes (question 22 en annexes 3 et 4), la valeur moyenne des réponses au prétest est de 3 et de 3,9 pour les première et deuxième cohortes respectivement, tandis que la valeur moyenne des réponses au post-test est de 3 et de 2,78 pour les première et deuxième cohortes respectivement. Nous constatons que cette capacité se maintient pour la première cohorte, tandis que pour certaines personnes participantes de la deuxième cohorte, la formation n'a pas amélioré cette capacité (voir tableau 6).

Tableau 6

	Première cohorte		Deuxième cohorte	
	Prétest (n = 25)	Post-test (n = 15)	Prétest (n = 10)	Post-test (n = 9)
Quel est votre degré de confiance dans votre capacité à reconnaître les pratiques oppressives dans l'intervention en violence entre partenaires intimes ?	100 %	100 %	100 %	88,89 %
(nr=1. 2 ^e cohorte)	3	3,9	3	2,78

Enfin, concernant la question portant sur la capacité à reconnaître les ressources disponibles en VPI à Montréal (question 23 en annexes 3 et 4), la valeur moyenne des réponses au prétest est de 2,68 et de 3,23 pour les première et deuxième cohortes respectivement, tandis que la valeur moyenne des réponses au post-test est de 3,5 et de 2,56 pour les première et deuxième cohortes respectivement. Nous observons ici la tendance précédemment rapportée : pour les personnes participantes de la première cohorte, il y a une augmentation de la capacité cible, tandis que pour celles de la deuxième cohorte, la formation ne leur permet pas d'augmenter cette capacité ([voir tableau 7](#)).

Tableau 7

	Première cohorte		Deuxième cohorte	
	Prétest (n = 25)	Post-test (n = 15)	Prétest (n = 10)	Post-test (n = 9)
Dans quelle mesure pensez-vous connaître les ressources disponibles en VPI à Montréal?	100 %	100 %	100 %	88,89 %
(nr=1. 2 ^e cohorte)	2,68	3,23	3,5	2,56

Deuxième objectif

Sensibiliser aux enjeux de l'intégration économique et sociale des femmes et adolescentes immigrantes et de minorités racisées.

Concernant cet objectif, les résultats révèlent que la totalité des personnes participantes présentes au prétest dans la première cohorte (n = 25) et la deuxième cohorte (n = 10), soit 100 %, a affirmé que la formation pourrait aider à acquérir une meilleure sensibilisation aux enjeux de l'intégration économique et sociales des FAIMR. Après la formation, lors du post-test, la majorité des personnes répondantes de la première cohorte (n = 14; 93,33 %) et de la deuxième cohorte (n = 8; 88,89 %) ont indiqué que la formation les avait effectivement aidées à développer une sensibilisation (question 16 en annexes 3 et 4). Une personne dans chaque cohorte a indiqué que la formation ne l'avait pas aidée à prendre conscience des enjeux d'intégration des FAIMR. Nous n'en connaissons pas les raisons (voir tableau 8).

Tableau 8

	Première cohorte		Deuxième cohorte	
	Prétest (n = 25)	Post-test (n = 15)	Prétest (n = 10)	Post-test (n = 9)
<i>Pensez-vous que cette formation peut vous aider/vous a aidé à vous sensibiliser aux enjeux de l'intégration économique et sociale des FAIMR?</i>	100 %	93,33 %	100 %	88,89 %
(nr=1. 2 ^e cohorte)				

Troisième objectif

Améliorer les pratiques d'intervention/sensibilisation en matière de VPI (p. ex., dépistage, référencement, accompagnement, activités de prévention, autres).

Concernant cet objectif, les résultats révèlent que la majorité des personnes participantes présentes au prétest dans la première cohorte (n = 24; 96 %) et la totalité des personnes répondantes dans la deuxième cohorte (n = 10; 100 %) a affirmé que la formation pourrait aider à améliorer leurs pratiques d'intervention/sensibilisation en matière de VPI. Après la formation, lors du post-test, la majorité des personnes répondantes de la première cohorte (n = 13; 86,66 %) et la majorité de la deuxième cohorte (n = 8; 88,89 %) ont indiqué que la formation les avait effectivement aidées à améliorer leurs pratiques (question 17 en annexes 3 et 4) (voir tableau 9).

Tableau 9

	Première cohorte		Deuxième cohorte	
	Prétest (n = 25)	Post-test (n = 15)	Prétest (n = 10)	Post-test (n = 9)
<i>Pensez-vous que cette formation peut vous aider/vous a aidé à améliorer vos pratiques d'intervention/sensibilisation en matière de VPI?</i>	96 %	86,66 %	100 %	88,89 %

(nr=1. 2^e cohorte)

Quatrième objectif

Accroître et renforcer la capacité d'agir de concert entre acteurs et actrices de différents milieux à Montréal-Nord.

Les résultats révèlent que la totalité des personnes participantes présentes au prétest dans la première cohorte (n = 25) et dans la deuxième cohorte (n = 10), soit 100 %, a affirmé que la formation pourrait aider à accroître et à renforcer la capacité d'agir de concert entre acteurs et actrices de différents milieux à Montréal-Nord. Après la formation, lors du post-test, la majorité des personnes répondantes de la première cohorte (n = 13; 86,66 %) et la majorité de la deuxième cohorte (n = 8; 88,89 %) ont indiqué que la formation les avait effectivement aidées à accroître et à renforcer la capacité d'agir de concert entre acteurs et actrices de différents milieux à Montréal-Nord (question 15 en annexes 3 et 4) (voir tableau 10).

Tableau 10

	Première cohorte		Deuxième cohorte	
	Prétest	Post-test (n = 15)	Prétest	Post-test (n = 9)
	(n = 25)		(n = 10)	
<i>Pensez-vous que cette formation peut vous aider/vous a aidé à accroître et à renforcer la capacité d'agir de concert entre acteurs de différents milieux à Montréal-Nord?</i>	100 %	86,66 %	100 %	88,89 %

(nr=1. 2^e cohorte)

L'apprentissage varie en fonction des formations et des expériences antérieures

Afin de mieux comprendre les réponses à l'enquête de satisfaction sur les acquis d'apprentissage, nous avons demandé individuellement aux personnes rencontrées ce qu'elles avaient retenu de la formation et quels aspects elles souhaiteraient voir approfondis. Les réponses varient en fonction de l'expérience et de la formation antérieure. Pour les personnes ayant déjà eu une formation sur la VPI — lors d'un cours à l'université ou dans le cadre d'une expérience professionnelle —, cela leur a permis de renforcer leurs connaissances et de les approfondir.

[...] j'ai travaillé à [institution] en prévention de la violence conjugale. Puis avant ça, en hébergement à violence conjugale, puis à la fac [faculté, j'ai eu un cours, alors] je pense que j'aurais aimé aller un peu plus loin [...] spécifiquement sur la violence conjugale [Je peux le résumer] en un mot : « comme un petit peu laissée sur ma faim » [...]. (agente de planification, deuxième cohorte)

Mon opinion est très positive. J'ai suivi il y a quelques années un cours à l'université sur les violences conjugales et, quand même, je vois que ça m'a jeté certaines choses [la formation] me permettre de rafraîchir certaines connaissances, faire des liens. Donc c'est assez positif. (stagiaire organisme communautaire, deuxième cohorte)

Pour celles qui ont déjà une formation en interculturalité, en immigration ou des expériences de travail auprès de populations culturellement diversifiées, la formation a contribué à la mise à jour de leurs connaissances. Le fait d'avoir discuté d'exemples concrets de VPI ou de problématiques interculturelles des personnes concernées leur a permis de compléter les connaissances précédemment acquises.

J'avais déjà une connaissance, mais là, c'est sûr que ça [la formation permet de] le met plus en mots [...] ça m'amène à avoir une meilleure base, mais c'est une connaissance que j'avais quand même [avant]. Au niveau peut-être d'immigration, tu sais, ça m'a permis de voir plus d'exemples, de quelle façon pouvait se développer la violence au niveau des [personnes]

sans statut. Quel contrôle il pourrait avoir? Alors je pense c'est plus, du coup, au niveau des exemples, parce que c'est des connaissances que j'avais [avant] et là ça [me] permet de voir de façon plus concrète un peu. (Intervenante organisme jeunesse, première cohorte)

Donc c'est pour dire que ça fait quand même 25 ans que je travaille avec ce type de clientèle, donc je pense que c'est vrai que ça m'a fait juste renforcer un peu les choses que j'ai apprises. Revoir un peu les choses parce que, des fois, on a oublié des petites choses [...] Je pense que ça m'a aidée à renforcer [mes connaissances]. (Intervenante organisme dans l'aide alimentaire, première cohorte)

Outre la formation professionnelle, l'expérience personnelle a également été évoquée comme source d'apprentissage préalable. En effet, l'expérience personnelle d'immigration a permis à certaines personnes d'apprendre directement des informations liées à l'immigration, aux différents statuts, mais aussi aux problématiques interculturelles. C'est pourquoi celles ayant déjà vécu une expérience d'immigration n'ont pas acquis des connaissances plus approfondies, comme le montre l'extrait suivant :

Je ne dirais pas que [j'ai] beaucoup [appris] parce que dans ce domaine, quand j'ai commencé ce travail, j'ai fait beaucoup de lecture par rapport à ces aspects et ça m'a vraiment renforcé ça. J'ai appris beaucoup de choses. Je dirais pas que pendant la formation j'ai ressenti cela beaucoup [...] Je m'étais déjà informé beaucoup sur ce point [l'approche interculturelle] parce que j'ai vraiment pris du temps en tant que personne qui vient d'Afrique [...] J'ai vraiment pris le temps de travailler sur cet aspect pour pouvoir avoir une ouverture, pouvoir tenir compte des aspects des uns, des autres, des unes et des autres. Voilà, j'ai pas eu l'impression que d'avoir [appris du] nouveau parce que peut-être je l'avais eu avant, peut-être je pense que c'est pour cela. (Intervenant organisme accueil à l'intégration des immigrants, première cohorte)

Pour les personnes ayant reçu pour la première fois une formation sur la VPI, cela leur a permis de reconnaître les différents types de violence, de mieux identifier les gestes moins connus et d'obtenir plus d'informations sur les ressources qui faciliteraient l'orientation des personnes affectées par la VPI. Ces personnes ont exprimé qu'elles appréciaient beaucoup la formation, car elle leur permettait de découvrir de nouvelles informations et de comprendre ce problème avec un nouveau regard.

Moi, je trouve qu'elle [la formation] était pertinente parce qu'il y a beaucoup de choses que je connaissais pas avant que j'ai découvert avec les formateurs, les conférenciers, donc il y a beaucoup de nouvelles informations que j'ai acquises. Par exemple, il y a plein

de ressources et l'approche [et] les types de violences. Parce qu'avant je savais pas qu'il y avait beaucoup de types de violence. Donc c'est grâce à la formation numéro une [premier module] que j'ai appris qu'elle [la violence] pourrait venir de différentes manières, et comment détecter ça, donc, chez la personne, comment aussi intervenir et comment référer aussi. (Intervenante organisme jeunesse 2, première cohorte)

[...] J'ai vraiment adoré cette formation-là. J'ai trouvé que c'était très pertinent, mais je trouvais aussi que ça me permettait de faire des liens, pas juste au niveau de la violence conjugale, mais au niveau de la violence en général, que ce soit verbale, que ce soit bien physique. [Elle] a des grandes retombées cette formation-là [...]. (Directrice institution, deuxième cohorte)

La nécessité d'être mieux équipé pour intervenir auprès des FAIMR en matière de VPI

Concernant les connaissances non acquises, mais attendues, les personnes rencontrées considèrent que la formation manquait d'informations sur la manière d'intervenir en VPI, par exemple sur l'accueil des victimes, la prévention de la VPI ainsi que le travail avec les personnes adolescentes et les jeunes.

[Concernant] l'intervention en tant que telle, moi, j'aurais aimé peut-être un peu plus de mises en situation. Ouais, je pense que dans cette formation-là, ce qui pourrait être bien d'ajouter, c'est du temps justement pratique où on peut pas juste... ben il y a eu une mise en situation, où on a fait l'analyse [de] la situation, puis les besoins de la personne, pis ben moi j'aurais aimé des ateliers pratiques où on peut pratiquer directement. Tu sais, qu'est-ce que je [peut faire]? Par exemple, une femme arrive, comment je peux l'accueillir? C'est quoi les défis? [...]. (Intervenante organisme en employabilité, première cohorte)

[...] ça me fait penser au fait que ces mêmes violences conjugales étaient aussi [des] relations amoureuses chez les jeunes. [...] Je sais que ça faisait partie de la formation. Est-ce que j'ai retenu quelques infos [informations] spécifiquement pour les jeunes? Non. Je me rappelle [qu'on a vu] le langage des jeunes un peu plus sérieux pour comprendre le langage des jeunes. Mais [rien] après ça. [...] Il y avait le témoignage des ados [aussi]. (Agente de planification, deuxième cohorte)

En général, les personnes participantes admettent avoir accru leurs connaissances sur les ressources existantes, les différents types de VPI, le statut d'immigration, les facteurs de risque et l'importance de travailler de manière coordonnée, comme en témoigne cet extrait :

[...] j'ai appris sur les statuts. Tu sais, ça ne veut pas dire que j'ai tout retenu parce que ça prendrait la liste complète [...] mais il y a des recours possibles. Il y a des choses qu'on ne

connait pas [...] c'est les obstacles. Ils sont énormes, il y en a beaucoup, mais parfois il y a des solutions, mais on le sait pas nécessairement. Fait que je pense que je ressors de cette formation avec ces apprentissages-là. (Directrice organisme communautaire, première cohorte)



En résumé

L'analyse des propos des personnes participantes durant la phase individuelle montre que globalement la formation a atteint ses objectifs. Les personnes ont augmenté leurs connaissances, surtout celles qui n'avaient aucune formation préalable, d'autres qui avaient déjà acquis des connaissances lors de formations précédentes ou sur la base de leurs expériences personnelles les ont mises à jour. Elles sont plus sensibles aux enjeux multiculturels, intersectionnels et systémiques du phénomène de la VPI, en plus d'accroître leur sensibilité au phénomène et aux expériences des FAIMR. Cependant, une comparaison des résultats prétest et post-test montre qu'il existe généralement des différences dans l'atteinte des objectifs. En effet, au moment d'examiner les quatre objectifs nous avons observé une diminution dans les réponses concernant l'augmentation des connaissances ou du degré de confiance dans la compréhension des enjeux de l'IPV, la sensibilisation aux enjeux d'intégration économique et sociale des FAIMR, l'amélioration des pratiques et la capacité à « agir de concert ». En d'autres termes, un nombre plus restreint de personnes ayant répondu au post-test considèrent avoir atteint les objectifs. D'autre part, l'analyse à des questions plus spécifiques (questions 18 à 23), nous constatons que – en général – les personnes participantes ont augmenté leurs connaissances sur les aspects juridiques ou les ressources existantes, ainsi que leur degré de confiance pour, par exemple, reconnaître les signes et symptômes potentiels de la VPI, les différences entre les expériences des femmes et des adolescentes, les pratiques antioppressives.

Ces résultats soulignent l'importance de renforcer certains aspects de la formation et de la sensibilisation des personnes intervenantes, notamment en ce qui concerne le contenu sur la reconnaissance des spécificités des différentes populations affectées, la connaissance des ressources disponibles pour leur venir en aide, ainsi que la méthodologie pour aborder les aspects d'intervention plus pratiques (dépistage, accueil des victimes, prévention de la VPI auprès des jeunes). De plus, nous pouvons conclure que les personnes participantes aimeraient être mieux équipées pour intervenir. Cela nous guide vers une formation plus approfondie.

L'évaluation des comportements

Afin de déterminer si les personnes participantes à la formation étaient capables d'appliquer ce qu'elles avaient appris et de modifier leurs pratiques d'intervention en matière de VPI, nous avons demandé aux personnes ayant participé aux entretiens individuels si, après la formation, elles avaient transféré leurs connaissances à leur pratique ou à des collègues de leur organisation et si elles percevaient un changement dans leurs interventions. Nous rappelons qu'ayant réalisé les entretiens un mois après la fin de la formation, nous n'avons pas eu suffisamment de temps pour évaluer l'impact à moyen et à long terme de ce processus. Ceci pourrait expliquer pourquoi certaines personnes participantes estiment ne pas avoir pu développer des changements concrets dans leurs pratiques. Cependant, nous avons identifié quelques améliorations et idées à mettre en œuvre qui favoriseraient de meilleures pratiques.

Après la formation, le dépistage de la VPI s'est amélioré

Certaines personnes interrogées considèrent avoir intégré des connaissances sur la VPI dans leur intervention, ce qui se traduit par une meilleure identification de gestes moins visibles de VPI (p. ex., contrôle, violence psychologique, manipulation), leur permettant de les identifier et d'accompagner la personne cherchant une aide plus spécialisée en VPI. Cet extrait en témoigne :

[...] après de la formation, ça a changé, même le type d'intervention que je donnais et je trouve que ça a changé, parce qu'avant [...] je décelais [...] la violence [...]. Mais maintenant je la décèle beaucoup mieux parce que je connais comme tout le type [de violence] comment ça, d'où est-ce que [viens], comment ça peut venir [se produire]. Et aussi une fois que l'alliance est établie avec les jeunes donc je pourrais... parce que je les accompagne et je pourrais l'accompagner à l'extérieur pour un autre service. Si moi je n'ai pas l'expertise, je vois que c'est avancé [la violence], je l'accompagne dans un autre organisme. (Intervenante organisme jeunesse 2, première cohorte)

D'autres, en revanche, reconnaissent l'intégration d'une compréhension plus approfondie de la VPI, mais cela demeure à un niveau analytique et n'a pas nécessairement changé l'intervention réalisée. Voici deux extraits qui illustrent cette idée :

Pas vraiment. Je pense que c'était plus l'analyse de chaque cas. Dans le fond, [c'est de] pouvoir réfléchir plus sur des choses que peut-être, avant, ont passé inaperçues dans mes interventions et aussi par rapport à son statut [...] des situations qu'ils ont vécues [...] je parle des jeunes [...] avec qui je travaille et des fois ce n'est pas eux [qui vivent la violence]

c'est une affaire d'une situation qui passe dans ses maisons ou dans sa famille. [...] tu peux te mettre plus dans sa place et tu vas les écouter d'une autre manière. [Avant] il y avait des choses qui restaient un côté invisible et peut être [maintenant, je] lui donne un peu de visibilité, par rapport à l'intervention [...]. (Intervenante organisme jeunesse 2, deuxième cohorte)

[...] ce n'est pas signifié que tu peux améliorer quelque chose tangible [...] ou donc vraiment un changement majeur tout de suite [...] Tu comprends mieux quelles questions tu peux poser, à quels détails tu peux être attentif quand tu écoutes les récits de femmes migrantes [...]. (Stagiaire organisme communautaire, deuxième cohorte)

Certaines personnes rencontrées affirment qu'après la formation, leur manière d'intervenir n'a pas forcément changé, mais elles reconnaissent l'existence de changements potentiels, c'est-à-dire qui n'ont pas encore été concrétisés, mais qu'il serait possible de faire, par exemple, en travaillant avec des adolescentes ou en intervention individuelle.

[...] je fais des ateliers avec des élèves. Donc je me suis dit : « OK, je peux rajouter à mes ateliers, en discuter avec eux. » Mais il y a pas beaucoup de choses [...] qui ont vraiment [changé] je ne pense pas vraiment au niveau de changer mon intervention même. (Intervenante jeuneuse 3, première cohorte)

[Par rapport quelques contenus] Je suis sûre et certaine [que] je vais l'utiliser avec mes jeunes, parce qu'il y a plusieurs jeunes que je reçois qui sont déjà avec leur conjoint, qui vivent des peines d'amour ou des chagrins. Des fois, comme c'est à cause, c'est dû à la violence conjugale, mais ils ne se rendent pas compte [...]. (Intervenante organisme jeunesse 2, première cohorte)

[...] la formation m'a permis de mieux... de mettre en pratique. Bon, comment je peux dire, de mieux intervenir, de pas changer mes pratiques, mais de renforcer mes pratiques d'intervention [...]. Surtout que dans les animations de groupe [...] En fait, non pas les rencontres individuelles parce qu'avant [...] au lieu de [...] proposer des solutions [c'est mieux] de voir avec la personne ce qui est mieux pour elle. Ça a renforcé ce côté-là de moi. (Intervenante organisme jeunesse 1, première cohorte)

La connaissance acquise sur les ressources permet une meilleure orientation des victimes

Les personnes participantes estiment que la formation leur a permis non seulement d'en apprendre davantage sur les ressources, mais aussi de les utiliser si nécessaire. Le référencement de cas vers d'autres organisations constitue le comportement amélioré le plus souvent identifié. Pour certaines personnes, les références n'ont pas encore été faites, mais elles pourraient l'être. Pour d'autres, la collaboration a été développée ou intensifiée avec les organisations qui ont participé à la formation, auxquelles elles ont pu référer et desquelles elles ont pu recevoir des références de personnes touchées par la VPI. Les extraits suivants illustrent ces situations :

[...] Je n'ai pas eu de référencement à faire pour le moment, mettons à d'autres personnes ou d'autres organismes, mais ça m'a permis d'assister à une formation, par exemple, organisée par [l'organisme] Entre parents. Donc ça, a permis d'avoir des contacts un peu aussi avec des intervenants du quartier. (Intervenante organisme jeunesse 3, première cohorte)

[...] Au niveau du poste 39, on collabore, on collaborait déjà, mais ça a renforcé notre méthode de collaboration. Il y a des organismes qui nous réfèrent des gens parce qu'ils ont su justement nos services. Donc pour nous, ça a été super bénéfique. [...] Les filles du CLSC [centre local de services communautaires] qui étaient présentes, il y a plein de choses qu'elles ne savaient pas, puis là, c'est plus facile pour eux de nous référer des usagers [...]. (Intervenante organisme femme, première cohorte)

Mais pas vraiment. C'est vrai que j'ai pris des téléphones, des partenaires. C'est vrai que je connaissais quelques personnes [mais] je n'ai pas eu encore la possibilité d'appeler personne. (Intervenante organisme jeunesse 2, deuxième cohorte)

Les opinions des personnes rencontrées permettent d'identifier trois types de progrès liés à l'intervention : 1) en matière de connaissances sur la VPI, de statut d'immigration et de ressources, 2) dans le travail de référencement et de collaboration et 3) dans le travail au sein de leur organisation. Toutefois, concernant l'amélioration des pratiques d'intervention et de sensibilisation (objectif 3) et le renforcement de la capacité d'agir ensemble (objectif 4), les résultats sont moins optimistes, puisque la majorité des personnes interviewées n'appliquaient pas les connaissances dans leur milieu de pratique et, au moment des entretiens, un plus petit nombre était en contact avec d'autres organismes. Il existe cependant des connaissances acquises qui peuvent être utilisées si nécessaire (par exemple, rencontrer une situation de VPI

et référer la personne). Par ailleurs, il convient de noter que cet aspect a été difficile à évaluer puisque nous n'avons pas appliqué d'instrument d'évaluation sur des connaissances ou des compétences précises; les réponses naissent des perceptions des personnes participantes.

Le transfert des connaissances au sein des organisations est une pratique courante mais pas toujours facile

Les personnes participantes en entretien individuel considèrent que le transfert des connaissances au sein des organisations est une pratique fréquente dans leurs milieux. Cette pratique est liée, entre autres, d'une part, à la conviction de l'importance du transfert des connaissances pour améliorer l'intervention, et, d'autre part, à l'existence de connaissances communes entre les membres de l'équipe, mais aussi à la difficulté pour tous les membres d'un organisme, notamment dans le secteur communautaire, de pouvoir participer à une formation. L'extrait suivant illustre cette idée :

[Le transfert] On essaie le plus de le faire [...] parce qu'on peut pas envoyer tout le monde [à une formation]. Donc, c'est comme un organisme communautaire, ça coûte cher aussi. Donc on essaie quand même de revenir [de] prendre trente minutes [...] et de fournir la personne, l'équipe avec les outils que je trouve importants [...] qu'ils puissent utiliser aussi dans leurs relations avec la clientèle. (Intervenante organisme dans l'aide alimentaire, première cohorte)

À la fin de la formation, les répondant·es du questionnaire ont été invité·es à répondre à leurs intentions en matière de transfert des apprentissages à leurs pratiques ou au sein de leur équipe/organisation. Parmi les réponses apportées dans les première et deuxième cohortes, les personnes participantes considèrent des stratégies à mettre en œuvre dans leur propres organismes visant leurs collègues ou équipes de travail, par exemple : « organiser des petites réunions d'équipe »; « répondre aux questions de mes collègues »; « partager/sensibiliser les membres de mon organisation à VC/VRI/trauma »; « organiser une séance de une heure de partage des grandes lignes de la formation et des modules »; « partager l'information [sur la formation] et suggérer [aux collègues de s'inscrire à] la formation ». D'autres personnes répondantes évoquent leurs propres pratiques et la manière dont elles peuvent s'améliorer une fois qu'elles ont mis en œuvre leurs connaissances. Cependant, les commentaires sont plutôt vagues, par exemple : « voir comment on peut les inclure davantage dans nos pratiques »; « continuer de développer mes connaissances en pratiques antioppressives »; « utiliser les outils et suivre les conseils pour mes prochaines rencontres ». Une participante a l'intention de réaliser une action très concrète pour améliorer les services offerts aux utilisatrices : « se

faire un document de référence pour venir en aide à des mamans qui fréquentent notre CPE en cas de besoin ». Comme le transfert des connaissances ne se limite pas uniquement à l'organisme auquel on appartient, une personne participante propose la communauté de pratiques, impliquant plusieurs organisations, comme espace de transfert : « transmettre aux intervenants dans une communauté de pratiques ». Enfin, les personnes participantes ont également exprimé certains besoins qui contribueraient directement à leur travail tels que « [un] sommaire et [un] partage des ressources » ainsi que « mieux connaître les organismes pour nous soutenir et informer le personnel ».

En entretien individuel, les personnes rencontrées identifient différents espaces ou moyens de communiquer les informations reçues lors de la formation. Par exemple, l'existence d'un dossier partagé auquel les équipes ont accès, la présentation d'une synthèse de la formation lors d'une réunion d'équipe, ou encore l'échange informel entre collègues face à une situation qui mérite plus d'informations ou une intervention différente. En ce sens, si pour certaines personnes rencontrées le transfert se limite au partage d'informations, pour d'autres, le transfert signifie analyser ensemble des situations complexes, avec de nouvelles connaissances. Les extraits suivants en font foi :

La direction [de mon organisme] a soutenu [ma participation à la formation] et moi, je dois faire [une présentation] pour la prochaine assemblée générale. J'ai un travail [à faire] pour mentionner toute la formation à [...] laquelle je participais et faire un petit descriptif [...]. Et ça va venir [...]. Donc chez nous, il y a ce genre de communication [...]. (Intervenant organisme famille, première cohorte)

Avec les contenus et les connaissances [...] on a aussi un dossier en partage [...], pour que tout le monde [puisse] avoir l'accès à cette formation [...] Oui, on partage aussi par courriel [...] mais normalement, oui, on met des informations [dans un] dossier [...] c'est vrai que c'est à notre équipe [et pas à l'organisme tout entier]. (Intervenante organisme jeunesse 2, deuxième cohorte)

Je peux dire que [je fais des transferts] de façon indirecte [...] parce que quand on a des rencontres [...] je peux dire que je le fais. Par exemple, quand le collègue avec qui je travaille à place Normandie, parce qu'on intervient des fois ensemble, donc on avait des rencontres d'équipe, donc on aborde la question de l'intervention. Par exemple, si on trouve, surtout avec les jeunes, si on trouve une problématique, les jeunes développent une problématique, on réfléchit ensemble. Je pense que d'une façon, je le partage avec mes collègues. (Intervenante organisme jeunesse 1, première cohorte)

Bien que le transfert de connaissances soit une pratique courante au sein des organisations, certaines personnes rencontrées ont exprimé leur volonté d'aller au-delà du simple échange d'informations et d'engager une démarche un peu plus approfondie en favorisant la réflexion en équipe à l'aide des outils. La question à savoir comment transférer les connaissances et quelle méthodologie utiliser pour partager les outils avec les collègues sont des préoccupations exprimées par les personnes participantes après la formation, comme l'illustre l'extrait suivant :

[...] On a de la difficulté justement au niveau de la transmission de connaissances. [Je me dis :] « Comment on peut faire pour permettre à mes collègues justement de profiter de l'apprentissage, là. » Moi ce que j'ai fait, c'est qu'il y a l'histoire de cas qu'on a eu [vignette de Mylène], que j'aimerais qu'on puisse discuter, par exemple, dans une activité de [d'équipe] Tu discutes d'un cas, puis tu proposes des interventions [...] Je l'ai proposé à ma directrice. [La roue] des privilèges aussi. Ça, je l'ai partagé à mes collègues. Mais encore une fois, c'est ça, c'est [...] comment l'utiliser pour faire [ce transfert]? [...] c'est après ça [la formation] quand tu reviens en milieu de travail [tu dis :] « Comment tu partages ça? Puis qu'est-ce qu'on peut retenir là de tout ça entre nous ? » Ça c'est un des défis qu'on a dans notre organisation. Comment on fait le partage de connaissances ?. (Intervenante organisme en employabilité, première cohorte)

Le rôle au sein des organisations, le temps et la proactivité favorisent le transfert des connaissances

Nous constatons que le transfert des connaissances est favorisé lorsque la personne formée occupe un rôle de gestion au sein de son organisation. Cela facilite l'introduction de changements tant dans les pratiques des personnes intervenantes que dans les protocoles des organisations. En effet, une participante, gestionnaire de son organisme, propose de mener une démarche plus approfondie avec son équipe, pour permettre à ses collègues de participer à la réflexion afin de mettre en œuvre les connaissances acquises et ainsi les impliquer davantage. Ce processus participatif, en plus du transfert des connaissances, peut également permettre d'identifier les besoins au sein de l'équipe pour développer des compétences plus avancées en matière de dépistage de VPI, par exemple.

[...] Ma première étape c'est vraiment de rencontrer les travailleurs [de mon organisation] puis plus de voir avec elles, justement, comment aller chercher eux, comment ils voient ça sur le terrain. Puis qu'est-ce qui aurait besoin comme pour la suite ? [Alors] je n'ai pas implanté quelque chose de claire. Il y a des choses que je peux faire par rapport à moi et ma gestion, mais le reste, je pense que j'ai besoin de vraiment d'en discuter avec l'équipe

et de voir comment [...] même si [...] j'ai déjà des idées, mais je m'en vais chercher vraiment l'aval de mon équipe [...] parce que je pense que tu agis mieux quand tu fais partie de la solution et que tu as participé à cette prise de décision là, et puis je vais voir, peut-être qu'il y en aura qui vont [vouloir] avoir une formation juste pour être plus outillés, puis nous autres aussi, qu'on puisse être plus en mesure de reconnaître les signes qui peuvent nous montrer qu'il y a de la violence là-dessus. (Directrice institution, deuxième cohorte)

Certaines personnes participantes admettent qu'elles n'ont pas encore transféré leurs connaissances au reste de l'équipe, mais confirment que puisque c'est l'habitude dans leur organisation, elles prévoient de le faire, comme l'exprime une participante :

Ce n'est pas encore fait, mais ce sera très bientôt fait parce que, dernièrement, dans la réunion d'équipe, on a parlé de ça, qu'on allait trouver pendant les réunions d'équipe trente minutes de plus pour partager d'informations quand on a participé à des ateliers à l'extérieur pour vraiment faire partager les acquis avec le groupe, bien sûr, [...] pas en détail, mais dans les grandes lignes et partager les documents qu'on aurait lus [...]. (Intervenant organisme accueil à l'intégration des immigrants, première cohorte)

[...] moi et ma collègue [nom collègue] on a été avec vous. Et puis comme on a eu les PowerPoint, les présentations de tous les ateliers, on les a mis sur notre Teams, sur notre plan, pour tous les collègues. C'est ça qu'on fait d'habitude à chaque fois qu'on fait des formations, donc on met ça. Et puis on programme des journées pour partager ce qu'on a appris dans le fond, par exemple, moi et [nom collègue], ce qu'on va faire maintenant, on va mettre toutes les prises de notes, les informations qu'on a acquises, on va toutes les reformuler comme mettre les grands points sur une nouvelle présentation pour la présenter à nos collègues, c'est ça qu'on fait habituellement. (Intervenante organisme jeunesse 2, première cohorte)

[...] je devrais présenter au reste de l'équipe et faire ressortir cinq messages clés de ma formation et donc les montrer aussi, les outils que j'ai obtenus aussi pendant la formation pour les partager à d'autres personnes dans l'équipe. (Intervenante organisme dans l'aide alimentaire, première cohorte)

Certaines personnes ne reconnaissent pas l'existence d'obstacles au transfert des connaissances au sein de leur organisation :

[...] Je pense que l'équipe au travail est en parfaite collaboration, donc, il y a aucun problème à ce qu'on partage nos connaissances, parce qu'on a des rencontres à chaque deux semaines et puis je sais que je peux me tourner vers mes collègues à n'importe

quel moment, donc, je pense pas qu'il n'y a pas d'obstacle concernant la pratique [...].

(Intervenante organisme jeunesse 1, première cohorte)

Pour d'autres personnes rencontrées, le principal obstacle au transfert des connaissances à leurs collègues était le temps. Destiner du temps pour se rencontrer en équipe constituerait un défi pour certaines organisations communautaires, comme le montrent les extraits suivants :

Pas [d']obstacle, ça peut juste être le manque de temps, mais [...] dans mon équipe de travail. Tout d'abord, [nous donnons] une grande importance mise sur ces échanges. Là, vraiment, je pense que vu qu'on est comme une jeune équipe [...] qui ont ça à cœur et on a vraiment cette chance d'avoir un grand espace pour partager les informations, les formations, aller en formation, revenir, en parler ici. Il y a beaucoup d'espace pour [échanger, mais] l'obstacle du temps... mais j'ai la chance que, dans mon équipe, on prenne le temps de le faire aussi. (Agente de planification, deuxième cohorte)

En fait, on a comme pas eu le temps [mon] équipe de travail était déjà remplie mur à mur. Mais notre prochaine [rencontre d']équipe [est] en juin [...] c'est toute mon équipe de travail. Puis c'est sûr qu'on va faire un retour justement par rapport à que les éducatrices soient à l'affût et discuter un peu [est] puis, prennent conscience elles aussi [...]. (Directrice institution, deuxième cohorte)

Ce qui peut limiter, ça peut être le temps parce que pour rencontrer toute une équipe, [...] c'est des choses qu'on fait une fois par mois dans les réunions d'équipe. Déjà, ça prend une pratiquement plus l'avant-midi, mais là on s'est convenu qu'on va ajouter trente minutes. Donc ça, c'est un grand effort qu'on a fait, donc la seule chose qui peut limiter c'est vraiment le temps, le temps de se rencontrer toute en équipe [pour] les organismes communautaires [...]. (Intervenant organisme accueil à l'intégration des immigrants, première cohorte)

Si le temps est le principal facteur qui freine la possibilité de transférer des connaissances, les personnes participantes évoquent également d'autres obstacles, comme le niveau d'intérêt de leurs collègues pour le sujet et le manque de confiance parmi celles qui sont formées pour aborder des sujets sensibles, ce qui s'avère encore plus difficile si la mission principale de ces organisations n'est pas la VPI. L'extrait suivant témoigne cette idée :

Ben le premier défi, je pense, c'est le temps... Le fait que tout le monde est bien occupé, puis qu'on a des réunions d'équipe seulement aux deux semaines habituellement [...] puis c'est court. Je dirais une heure, une heure et demie max [...] Après ça, je ne sais pas : l'intérêt ? Ce n'est pas tout le monde qui a le même niveau d'intérêt non plus par rapport

à ce type de problème-là [Même si] la formation pourrait être vraiment intéressante aussi. Ce n'est pas toutes les collègues qui ont la confiance, je dirais, pour aborder ce type de problème-là. (Intervenante organisme en employabilité, première cohorte)

Le manque de proactivité des personnes intervenantes, le type de tâche réalisé, le travail en silo qui ne leur permet pas de se réunir régulièrement avec leurs collègues et le style des personnes jouant un rôle de leadership au sein de l'organisme sont aussi des facteurs nommés comme des obstacles au transfert des connaissances. Les extraits suivants attestent ces idées :

[...] je pense que c'est un organisme qui est ouvert à ce type de réunions ou de formations [...] Je sais que on peut le faire et que tout le monde va être ouvert à recevoir toute la formation, etcetera, et va être content parce que je trouve que ce sont des personnes qui ont des inquiétudes et qui veulent apprendre et faire bien son travail. Mais peut-être c'est plus de notre côté [des intervenants] la proactivité pour faire ce type d'action. Donc oui, je pense que c'est plus nous, plus qu'expliquer que l'organisme qui n'aime pas ce type d'actions [...] si je parle pour moi, peut-être c'est le manque de sécurité parce que mon français ce n'est pas parfait [...] je reste un peu en recul et je reste un peu à l'arrière, j'observe, j'écoute [...]. (Intervenante organisme jeunesse 2, deuxième cohorte)

Non, c'est pas quelque chose que j'ai faite, c'est l'organisme. C'est sûr que je travaille de façon un peu isolée parce que je travaille [en fait] chaque intervenant travaille dans un milieu différent, dans les écoles secondaires, je côtoie pas régulièrement mon équipe de travail là, mais c'est ça, je peux partager avec d'autres personnes. (Intervenante organisme jeunesse 3, première cohorte)

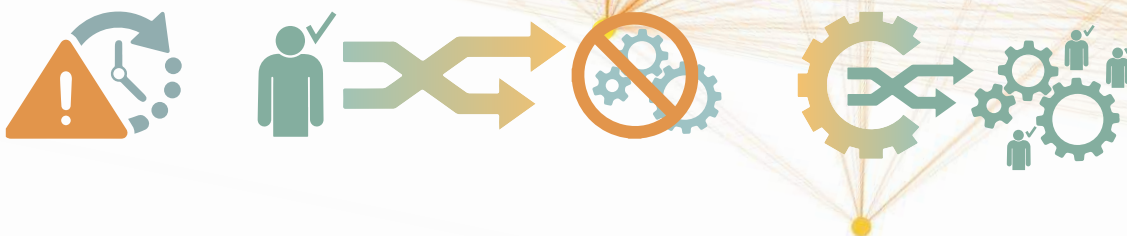
[le transfert de connaissances] ça n'y était pas [dans mon organisme] On en a parlé, ça n'y était pas, mais ça va commencer, c'est une pratique qui va être installée, instaurée désormais à partir de mois d'avril [...] je pense que c'est le nouveau leadership [...] je pense que c'est en lien avec la nouvelle coordinatrice. C'est vraiment une personne qui veut partager, partager le maximum, [...] les infos [informations]. (Intervenant organisme accueil à l'intégration des immigrants, première cohorte)

En résumé



Les personnes participantes rapportent les conditions favorables à la transmission des connaissances acquises, par exemple, l'ouverture des collègues, les espaces de rencontre au sein de leurs organisations, l'existence de moyens de communication internes (p. ex., fichiers partagés, présentation de contenu, préparation de synthèse, entre autres). Cependant, elles considèrent l'existence de plusieurs limites pour réaliser ce transfert, et le temps s'avère être le facteur principal. D'autres facteurs, tels que le manque d'intérêt des personnes travailleuses, le manque de proactivité, le fait que la VPI soit vue comme un sujet délicat et le travail en silo (entre petites équipes au sein d'une organisation) rendent le partage des connaissances difficile. Il convient de dire que lorsque l'on analyse le comportement au travail, d'autres problèmes sont découverts. Si une personne ne change pas de comportement après une formation, cela ne signifie pas nécessairement que la formation a échoué. Cela pourrait simplement signifier que les processus et conditions au sein de l'organisation doivent changer avant que les individus puissent adopter avec succès un nouveau comportement. Cela pourrait être notre situation si l'on considère que dans la plupart des cas une seule personne d'une organisation a participé à la formation et que le reste de l'équipe n'a pas encore eu accès aux connaissances.

Nous avons constaté le caractère « potentiel » de certains changements comportementaux (p. ex., amélioration du dépistage de la VPI, référencement de situations de VPI) qui, s'ils sont renforcés, peuvent réellement s'ancrer dans les pratiques des personnes formées.



9. SUGGESTIONS DES PERSONNES PARTICIPANTES

Les personnes participantes à la formation sont consultées quant à la manière d'améliorer la formation. Plusieurs suggestions liées à la diffusion, aux personnes participantes potentielles, à la méthodologie, aux contenus, aux formatrices, entre autres, sont proposées. Elles sont organisées selon trois moments : avant, pendant et après la formation. Ces suggestions issues du questionnaire et des entretiens individuels sont complétées avec des suggestions issues des observations faites par la chercheuse principale.

Avant la formation

Sur la base des propos des personnes participantes, une première suggestion à retenir concerne la planification de la formation. Nous comprenons qu'il est nécessaire de donner une structure à la formation et qu'elle soit communiquée aux personnes participantes potentielles, afin qu'elles puissent connaître à l'avance les objectifs et les thèmes à aborder. Il est nécessaire de revoir la cohérence de la formation, les objectifs poursuivis, la méthodologie, les exercices et les contenus pour faire une proposition pertinente aux personnes participantes.

[...] c'est vraiment d'essayer de faire ressortir, premièrement, de cerner les objectifs, qu'est-ce qu'on veut? C'est quoi l'objectif de ces formations? On veut que les personnes ressortent avec quoi? Parce qu'on répond à un besoin. Une formation, ça répond à des besoins. Donc s'il y a eu des besoins qui ont été exprimés, donc [...] comment on va les remplir ces besoins-là? Quels sont nos objectifs et que les personnes [savent] vraiment. C'est pas juste le titre. Ça va viser quoi cette formation-là? C'est de la façon très succincte. Je pense que ça aiderait [...]. Je pense que de la structurer cette formation-là [...]. (Directrice organisme communautaire, première cohorte)

La formation est conçue comme une stratégie qui répond aux besoins d'une population cible, dans ce cas, de travailleurs et travailleuses d'organisations de Montréal-Nord qui jouent un rôle dans l'accompagnement des FAIMR victimes de VPI. Des efforts sont nécessaires pour permettre à un large éventail d'organisations de participer à la formation et pour parvenir à une présence diversifiée d'organisations et de services, ce qui est essentiel pour résoudre ce problème. La participation des hommes et des organisations sous-représentées à cette formation a également été soulignée.

[...] qui pourrait participer? Et quand tu parlais de mobilisation aussi autour de la formation, la mobilisation pourrait se faire en amont aussi auprès de certains acteurs. Voici, est-ce que toi tu connaîtrais dans ton réseau? Est-ce que toi-même?... Tu sais, je veux dire, ça peut être de la sollicitation là aussi qui pourrait être faite de certains acteurs [stratégiques ou moins présents]. (Directrice organisme communautaire, première cohorte)

De plus, plusieurs personnes participantes considèrent que le matériel devrait être livré d'avance pour préparer chaque séance. Cela leur permettrait également de prendre des notes lors des présentations et de les avoir à disposition lorsqu'elles souhaiteront les réviser après la formation.

Peut-être tous les documents de formation, les recevoir un peu plus rapidement, c'est tout de suite après la formation comme ça s'écrit dans la tête, ça permet de, tu sais, de se faire plonger tout de suite dedans là. (Intervenante organisme jeunesse 3, première cohorte)

Peut-être avoir eu les PowerPoint avant pour que je puisse être mieux organisée, être capable de [...] lire un peu les choses un peu à l'avance, voir, discuter parce que des fois les personnes n'ont pas les questions maintenant, mais si après ça, qui ont la module ou l'information, il peut avoir des questions en plus valables pendant la présentation. (Intervenante organisme dans l'aide alimentaire, première cohorte)

Durant la formation

Concernant le déroulement de la formation, les personnes participantes donnent leur avis sur différents aspects (la méthodologie, les contenus, les exercices pratiques, les formatrices, etc.) qui peuvent être améliorés pour enrichir davantage la formation. Par exemple, en ce qui concerne la méthodologie, les personnes interrogées ont suggéré d'utiliser des cas concrets, des vignettes, comme cela a été fait lors de cette formation, mais en les diversifiant un peu plus. Il serait souhaitable de présenter différentes situations de violence et, à partir de ces exercices, de développer des contenus sur le dépistage, l'identification des types de violence et de réaliser un travail sur l'intervention et les solutions à proposer en fonction de chaque situation. Cela fournirait aux personnes participantes des pistes concrètes pour travailler avec leur clientèle, comme l'expliquent ces participantes :

[Nous avons fait des] exercices ou éléments plus concrets [...] quel parcours [on propose à une] personne en fonction de la situation [de violence] C'est vraiment concret et c'est ça encore une fois d'échanger [entre les participantes]. Mais il dira plus spécifiquement les ressources qui avait puis on fait comment vraiment un bel exercice ce parcours-là,

vraiment [...] j'ai aimé faire l'exercice dans notre équipe [...] je trouve que c'est vraiment pertinent. (Agente de planification, deuxième cohorte)

[...] il y a eu une seule étude de cas [vignette] À partir de cette étude de cas, on a pu sortir les utilisations si je ne me trompe pas, oui. Donc je pense que c'est mieux aussi, si besoin, vous proposez d'autres études de cas [que] une seule étude de cas, d'une seule situation. (Intervenante organisme jeunesse 1, première cohorte)

[...] en termes de pratiques [on comprend que] les théories sont, ça fait partie aussi de la formation, mais c'est beaucoup plus de pratiques. C'est ça, c'est ça qui me vient, peut-être beaucoup plus de pratique [...] on fait la formation, c'est pour mieux, améliorer notre pratique, notre pratique d'intervention. Il faudrait beaucoup plus d'exercice de pratique pour en tant qu'intervenant, par exemple, beaucoup plus d'études de cas [...]. (Intervenante organisme jeunesse 1, première cohorte)

Peut-être avoir une situation d'un cas et de voir la solution [...] Donc comme on avait eu, [...] mais on sait pas qu'est-ce qui est arrivé à Mylène à la fin [vignette utilisé] Donc de voir [...] qu'est-ce qui est arrivé avec elle? Finalement, c'était quoi le problème avec elle? Est-ce que c'était vraiment la violence conjugale? [...] C'était de quel type de violence que cette cliente vivait? Donc peut-être moi, je dirais d'avoir peut-être une conclusion à la situation qu'on avait eue, voir que finalement cette cliente-là a été référée à son église où été référée je ne sais pas et sa situation améliorée donc, ou c'était quoi les défis qu'on avait eu avec cette cliente-là? Donc pouvoir un cas réel et voir le résultat [...]. (Intervenante organisme dans l'aide alimentaire, première cohorte)

Par rapport à la proposition précédente, une participante considère que le contenu de ces exercices devrait être créé à partir de cas courants à Montréal-Nord, ce qui permettrait une meilleure compréhension des situations et une valorisation des expériences des acteurs et actrices terrain, que l'on pourrait consulter pour développer ces cas. Cette proposition pourrait également renforcer l'adhésion au processus d'apprentissage si les personnes participantes s'identifient en reconnaissant des situations qu'elles peuvent rencontrer ou ont déjà rencontrées dans leur travail quotidien. Par ailleurs, selon les personnes interviewées, ces exercices favoriseraient l'amélioration des pratiques d'intervention, ce qui constitue pour elles l'objectif principal de cette formation : améliorer les pratiques pour mieux soutenir les FAIMR.

Je pense [...] des vignettes qui peuvent exister, sur qui ça va résonner à Montréal-Nord. Parfois de solliciter [...] des acteurs, tu sais, qui vivent, qui rencontrent, qui accompagnent des personnes et de présenter quelque chose. Bien sûr, on va pas reconnaître, c'est anonyme, c'est comme de prendre certains éléments de l'histoire de vie et du parcours de la personne. Et je pense que ça serait très riche parce que venant d'acteurs impliqués dans le milieu, ça va résonner encore plus et ça donne le poids de « voici ce qui se passe », les personnes rencontrées, les réalités à Montréal-Nord. (Directrice organisme communautaire, première cohorte)

Trois suggestions visant à améliorer le contenu ont été faites. La première propose d'inclure dans la première partie des contenus sur la cyberviolence et le contrôle coercitif, en complémentarité aux contenus privilégiés dans la formation réalisée : types de VPI les plus connus (physiques, psychologiques, sexuelles, etc.). La deuxième suggestion est de prendre en compte la diversité des personnes qui participent à la formation et leur niveau de connaissance des sujets. L'importance de revoir le langage utilisé pour rendre le contenu plus accessible à tous et à toutes a aussi été soulevée.

La troisième suggestion consiste d'adapter ou d'inclure du contenu sur la réalité des jeunes et des personnes adolescentes, dont les expériences en matière d'expériences de VPI diffèrent de celles des adultes. En fait, plusieurs personnes participantes considèrent que la violence dans les relations intimes des jeunes a été un sujet négligé dans cette formation. En effet, certaines distinctions ont été faites quant aux types de violence et aux expériences de violence dans les couples d'adultes, mais il est nécessaire — toujours selon les personnes interviewées — d'inclure des contenus sur la prévention et les pratiques pertinentes auprès des jeunes. Pour développer ces contenus, il a été proposé de convoquer des organisations spécialisées dans la jeunesse et de travailler avec elles sur les contenus de formation, en mettant l'accent sur leurs expériences de travail afin de les transférer aux futures personnes participantes.

[...] des fois, on a de la clientèle qui sont mineurs. Ça, par exemple, j'avais posé la question la dernière fois. Il y a pas un atelier qui est vraiment développé sur ce genre de clientèle-là [...], j'ai posé la question, mais on m'a dit pratiquement la même approche, mais il y a quand même certaines différences, donc j'aimerais bien s'il y aurait peut-être un atelier adapté à cette clientèle-là, et puis peut-être aussi, je dirais inviter les ressources directes qui s'en occupent, des personnes qui subissent de la violence conjugale, ou qu'un intervenant qui travaille auprès de ces personnes-là pour partager vraiment des cas réels et comment ça a été l'intervention de A à Z. (Intervenante organisme jeunesse 2, première cohorte)

Ces propositions sont cohérentes avec celles formulées par les personnes ayant répondu au questionnaire. Par exemple, des suggestions visant à développer davantage de contenu sur la VPI à l'adolescence ont été mentionnées, comme le montre ce commentaire : « contenu plus spécifique de manifestations de VC et plus spécifiquement sur quoi faire pour les ados ». Utiliser des stratégies d'invitation axées sur les groupes cibles, tels que les travailleurs et travailleuses de la petite enfance a aussi été mentionné : « inviter personnellement des services de garde à participer à nos formations pour s'outiller davantage ».

Comme nous l'avons indiqué, un aspect qui a été souligné à plusieurs reprises par la majorité des personnes rencontrées est la mise en valeur des expériences des intervenants et intervenantes, qui sont des experts et expertes de terrain. Il convient donc de créer des moments spécifiques dans la formation pour qu'ils et elles puissent partager leurs expériences et connaître celles des autres. Un rôle important est joué par la personne formatrice qui, d'une part, doit posséder les qualités nécessaires pour encourager la participation active du public dans un espace sécurisé et, d'autre part, maîtriser les aspects méthodologiques nécessaires pour stimuler ladite participation afin que les gens puissent apprendre à travers des exercices pratiques.

Mais c'est sûr que, on devrait, mettons la personne [formatrice], elle devrait connaître la réalité du milieu dans lequel elle forme. Donc les réalités culturelles [...] Donc je pense, quelqu'un qui maîtrise bien son sujet, quelqu'un qui est capable de répondre aux questions des intervenants, puis qui a des exemples. Moi je le dis souvent, faites les exemples, des fois ça peut être long, mais c'est ce qui illustre le mieux une situation. Donc, plus on donne d'exemples, de mise en situation, plus la personne elle va peut-être se dire : « Ah ben j'ai eu un cas similaire », puis ça va lui faire penser, puis elle peut lui donner [...] comme la réponse sur le cas. Donner une prise de parole aussi aux gens, je trouve que c'est super important parce que comme je t'ai dit tantôt, c'est eux les experts de leur milieu. Donc, ils ont peut-être des situations qu'ils ont vécues, qui sont pas sûrs. Tu dois en parler, puis de réfléchir en groupe justement, ça peut les amener à réfléchir sur quelle intervention aurait pu être au cas où, ou choses comme ça. (Intervenante organisme femme, première cohorte)

L'aspect du temps a également été évoqué par les personnes ayant répondu au questionnaire, qui considèrent qu'il est nécessaire d'accorder plus de temps pour aborder certains contenus et pour les échanges entre les personnes participantes. Voici quelques extraits qui illustrent cette idée : « prévoir plus de temps pour la formation », « un peu plus de temps pour permettre aux formatrices de ne pas passer vite... la matière », « laisser cinq minutes de plus pour les

activités de groupes », « plus de temps pour le partage », « les retours en grand groupe suite aux activités en sous-groupes ne sont pas aussi pertinents que les activités en soi », « je trouve que le temps alloué est très peu «longue» ».

Outre le rôle des personnes formatrices dans le processus d'apprentissage et la valorisation des expériences des personnes participantes à la formation, leurs expertises et leurs connaissances de la matière, un aspect identifié comme important par certaines personnes rencontrées fait référence au fait que les personnes formatrices sont des expertes de vécu. Cela signifie qu'elles représentent d'une certaine manière l'auditoire de la formation et qu'elles-mêmes ont vécu des expériences qui sont reconnues par les personnes participantes et mises de l'avant dans le processus d'apprentissage. Des idées concernant la diversité des formatrices ont été mentionnées dans les commentaires formulés par les personnes participantes ayant répondu au questionnaire. L'extrait suivant en témoigne : « Ça aurait été intéressant d'avoir plus de diversité. Deux formations ont été présentées par des personnes blanches. Pour ma part, ça serait intéressant d'inclure des personnes noires, autochtones, pour présenter les formations éventuelles. Malgré les connaissances des formatrices, il y a des subtilités et des nuances qui n'ont pas été abordées. Je peux l'associer à un manque de diversité. »

Nous comprenons qu'il est important que la personne responsable de la formation témoigne elle-même des contenus qui seront abordés. Les expériences de discrimination ou d'oppression vécues par cette personne, comme le fait d'être immigrante, permettraient aux personnes participantes de se sentir davantage représentées et d'entendre quelqu'un qui leur ressemble. Il serait cohérent, donc, de disposer d'une équipe de personnes formatrices diversifiées sur le plan culturel qui formeront des travailleurs et travailleuses qui, à leur tour, travailleront également avec une population culturellement diversifiée.

Quoi d'autre qu'on pourrait améliorer? Peut-être aussi des animatrices [...] Je peux dire si on a des animatrices qui ont aussi un parcours migratoire, bien sûr avec une expérience [...] ça peut être encore plus parlant ça [...] Ça implique comme des animatrices plus représentatives de la diversité, voilà [...] Parce que finalement, ça aide le public à s'identifier, à se retrouver dans ce qui est en train d'être dit, on s'y retrouve plus quand s'est dit par une personne qui est potentiellement à être une personne [...] qui aurait vécu de la discrimination, par exemple, qui aurait vécu le parcours migratoire, ou alors même si ce n'est pas elle-même qui a vécu, mais qui a des parents qui ont vécu ça. Il y a cette sensibilité qu'elle doit avoir, cette personne, que c'est comme l'empathie dont on parlait tantôt, que tout le monde va dire « je comprends », mais que finalement on ne peut pas comprendre comme la personne qui a vécu [...] c'est plus reflétant de la réalité. [...] dans

son monde à elle, cette réalité, c'est une vraie réalité. Ce n'est pas de l'histoire racontée, ce n'est pas de l'histoire prise en classe, mais c'est vraiment une réalité vécue par elle-même, mais pas ou par des gens aux alentours, mais qui s'inscrit vraiment dans son parcours aussi [...]. (Intervenant organisme accueil à l'intégration des immigrants, première cohorte)

Les personnes participantes jugent nécessaire d'inclure parmi les activités ou dans les informations fournies les coordonnées des personnes participantes ainsi que de prévoir un espace pour se présenter.

[...] Donc, je ne sais pas si c'est quelque chose qu'on pourrait partager, les contacts ou les courriels, les personnes qui ont participé pendant les modules pour continuer ce partage-là qu'on avait quand même commencé pendant la formation. (Intervenante organisme dans l'aide alimentaire, première cohorte)

Après la formation

Les personnes participantes révèlent l'importance de l'étape post-formation. Notamment en ce qui concerne la consolidation du travail concerté et intersectoriel en matière de VPI, la possibilité de développer les liens créés lors de la formation est un point soulevé par les personnes rencontrées. Par exemple, un commentaire écrit dans le questionnaire atteste cette idée : « Il serait vraiment intéressant d'organiser une rencontre 1 à 2 fois l'année de tous les organismes de Montréal-Nord pour un meilleur réseautage. » En fait, l'un des aspects les plus appréciés de la formation fut la possibilité d'en apprendre davantage sur les ressources, de mieux comprendre le travail des autres organisations, ainsi que le réseautage. Cela répondait à un besoin détecté lors de la recherche menée dans le cadre du projet d'intervention (Sanhueza *et al.*, 2023b). Pour pérenniser une action intersectorielle fondée sur la connaissance et la confiance mutuelle entre les organismes œuvrant à Montréal-Nord, les personnes interviewées ont identifié quatre mesures à mettre en place après la formation : 1) le développement d'une communauté de pratique, 2) l'élaboration d'un protocole d'action, 3) la continuité de la formation et 4) l'existence d'une personne-ressource en VPI dans le quartier.

En premier lieu, la communauté de pratique s'avère être un espace propice pour entretenir la mobilisation des acteurs et actrices sur le plan local et développer une réponse adaptée conjointement entre les différents secteurs participants. Elle est également perçue comme un espace d'apprentissage pour consolider les connaissances acquises lors de la formation. Comme le propose une personne répondante au questionnaire : « Faire une communauté de pratiques à la suite de la formation. » Cet espace né avant la mise en œuvre de la formation

devrait perdurer après la formation, car il peut contribuer à consolider la collaboration entre les organisations ainsi qu'à aborder d'autres contenus nécessaires pour renforcer le développement de bonnes pratiques et d'outils d'intervention évoqués par les personnes participantes, comme un protocole ou un guide d'actualisation. La communauté de pratique favorise également le réseautage et une meilleure compréhension des organisations, essentiels pour améliorer la coordination entre elles, consolider une réponse globale à la VPI à Montréal-Nord et pérenniser les avancées de l'action intersectorielle déjà réalisée sur le territoire. Pour certaines personnes rencontrées, il est clair que la communauté de pratiques peut répondre à ces objectifs, tandis que d'autres personnes participantes expriment le besoin d'un espace commun, sans que la communauté de pratiques ne soit explicitement nommée, comme le montrent les extraits suivants :

[...] on peut s'assurer aussi de la mise en lien, puis des collaborations. Moi, c'est un peu dans ce sens-là. Mais je dirais pas que la formation a répondu complètement à ça, j'ai l'impression que c'est plus la communauté de pratique qui répond à ça pour moi. (Directrice organisme communautaire, première cohorte)

[...] dans la suite ça pourrait être [...] Comment on travaille ensemble? Puis qu'est-ce que chaque organisme peut apporter aussi? [...] Qu'est-ce qu'on fait chaque organisme, qu'est-ce qu'on fait? Puis qu'est-ce qu'on fait en lien avec ça?. (Intervenante organisme en employabilité, première cohorte)

[...] il y a [ceux et celles] qui peuvent être mobilisés grâce à cette formation. Peut-être qu'une fois par année, qu'il y ait un groupe d'échange peut-être [...] garder des liens pour rafraîchir les compétences [...] peut-être créer une formation plus spécialisée [sur la] violence intime chez les ados [adolescents] je pense que ça pourrait être très pertinent. (Stagiaire organisme communautaire, deuxième cohorte)

En deuxième lieu, les personnes rencontrées ont suggéré l'élaboration d'un protocole d'action pour guider l'intervention en matière de VPI. Cet outil sera très pertinent, particulièrement pour les organisations dont la mission première n'est pas la VPI et dont le personnel doit être outillé pour faire face à des situations qui dépassent l'expertise de leur organisation.

Je trouve pertinent de faire des protocoles aussi pour que tout le monde ait un guide pour savoir qu'est-ce qu'elle doit faire dans chaque cas et aussi pouvoir identifier les facteurs de risque dans une personne qui souffre de la violence conjugale [...] Savoir qu'est-ce que je vais faire et c'est lequel ressource qu'on a pour aider ces personnes. (Intervenante organisme jeunesse 2, deuxième cohorte)

Une troisième proposition, celle de la possibilité de continuer à réaliser des formations, notamment pour les personnes responsables de l'accueil ou celles ayant un contact direct avec la clientèle. Les personnes formées peuvent agir comme personne-ressource de leur organisation, permettant une bonne coordination avec d'autres organisations et renforçant le filet de sécurité des FAIMR.

[...] j'aurais vraiment trouvé ça intéressant que notre réceptionniste participe, parce que c'est notre porte d'entrée, en fait, c'est elle qui répond au téléphone. Donc s'il y a une dame qui vit une situation de violence [c'est] justement [elle qui l'accueille et en même temps] de voir au niveau de, justement, les directions dans le volet ressources humaines, ou je ne sais pas [...] de voir si les personnes [...] peuvent avoir une petite, une mini formation en « comment accueillir ce genre de témoignage-là », puis tu sais si l'intervenant ne sont pas là [dans l'organisme]. (Intervenante organisme femme, première cohorte)

Quatrièmement, une participante précise qu'en plus d'avoir une personne-ressource dans chaque organisme, il serait intéressant d'avoir une personne-ressource dans le quartier pour favoriser la coordination et l'orientation dans certaines situations complexes de VPI auxquelles il faut répondre, et ce, dans le but de pallier le manque de ressources dédiées dans certaines organisations (exemple, budget, temps, etc.). Cette personne pourrait également accompagner les organismes — surtout ceux dont la mission première n'est pas dans le domaine de la VPI — dans le transfert des contenus de formation, ce qui favoriserait la consolidation des bonnes pratiques en matière de VPI. Cet accompagnement aux organismes permettrait de pérenniser les progrès réalisés grâce à la formation.

[...] avoir une personne de référence ici? Et qui soit responsable de ce protocole ? [...] Je trouve ça intéressant. Peut-être pas pour un organisme, mais oui, une personne de référence dans un quartier [...] Parce que peut être avoir une personne par un organisme qui fait ça, ce n'est pas facile, mais trouver une personne vraiment de référence, que si tu as des questions [...] c'est une personne attachée à ton organisme et que tu peux avoir son aide dans des moments différents que tu as besoin. (Intervenante organisme jeunesse 2, deuxième cohorte)

[...] Quelqu'un de l'extérieur qui vient parler à l'équipe pour justement implanter des outils [...] Tu commences avec une petite formation qui explique. Après ça, il y a comme une discussion sur justement comment on peut changer notre façon de faire, notre vision [...] Peut-être que ça, oui, ça aurait été quelque chose d'intéressant pour les organismes qui n'ont pas [la mission de travailler en violence] Je pense que oui, ça peut être quelque chose d'intéressant pour aider, dans le fond, la personne comme moi à l'amener à l'équipe de travail puis à aider à faire opérer le changement [...]. (Directrice institution, deuxième cohorte)

10. RECOMMANDATIONS PROPOSÉES PAR LA RECHERCHE

Au-delà des suggestions des personnes participantes, mentionnées précédemment, plusieurs autres recommandations tirées des résultats sont formulées pour améliorer les futures formations sur la VPI à Montréal-Nord. Bien que ces recommandations soient adaptées à la réalité de ce territoire et aux besoins des travailleurs et travailleuses qui y œuvrent, elles peuvent également guider d'autres processus de formation développés dans des territoires aux conditions similaires. Il est donc proposé de :



1. Mobiliser une diversité d'acteurs et d'actrices du milieu et les gestionnaires.

Différentes stratégies peuvent être mises en œuvre pour favoriser la participation d'un grand nombre d'organismes différents à Montréal-Nord. Il est suggéré d'identifier les organisations clés qui n'ont pas participé à des formations antérieures. Dans cette démarche, il faut s'assurer de la représentation des organismes communautaires, mais aussi des institutions, notamment celles qui ont été nommées comme absentes par les personnes répondantes : DPJ, services juridiques, secteur scolaire, entre autres.

Une autre proposition est liée à la participation des intervenants. La présence des hommes permettra d'avoir des travailleurs outillés, mais elle nous offrira aussi l'occasion d'entendre leur point de vue sur la problématique et leur permettra d'être une ressource dans leur organisation. Encourager la participation des hommes servirait à démystifier l'idée selon laquelle la VPI est un « problème de femmes », comme le pensent certaines personnes participantes pour expliquer leur absence.

La participation des intervenants et intervenantes à cette formation est soumise à plusieurs facteurs, par exemple, le nombre de personnes dans l'organisation — qui peut ou non faciliter l'absence d'un travailleur ou d'une travailleuse —, la charge de travail, l'intérêt individuel ainsi que la compréhension du fait que même si la mission principale de l'organisation ne concerne pas directement la VPI, elle a quand même un rôle à jouer dans la lutte contre ce problème et dans sa prévention. Cette compréhension se reflète dans l'autorisation accordée par la direction de chaque organisme. Il est donc nécessaire de sensibiliser les gestionnaires à s'impliquer au-delà de la participation à des formations, ce qui faciliterait le transfert des connaissances et le changement de pratiques au sein de l'organisation.



2. Structurer la formation par niveaux.

Plusieurs personnes participantes ayant déjà reçu une formation sur la VPI ont estimé que le contenu abordé était très général. En revanche, les personnes ayant participé pour la première fois à une formation en VPI considèrent avoir acquis beaucoup de connaissances. Un premier niveau traitera des contenus de base. Par exemple, la définition de la VIP, les manifestations, les distinctions entre les expériences des adultes et des jeunes, ainsi que les approches interculturelle, intersectionnelle et axée sur les traumatismes, et le statut d'immigration, entre autres. Sans négliger les aspects pratiques (comme l'ont suggéré plusieurs personnes participantes), ce niveau se concentrera sur la compréhension de la problématique et des difficultés rencontrées par les personnes touchées par la VPI. En revanche, le deuxième niveau approfondira ce contenu et l'appliquera à l'intervention. Autrement dit, dans ce niveau, les contenus doivent se centrer sur la manière de les utiliser dans la pratique de travail, soit l'intervention individuelle, de groupe, la prévention ou le travail en concertation.



3. Embaucher des personnes formatrices communautaires.

La valorisation des connaissances expérientielles des acteurs et actrices dans le domaine a été communément défendue par les personnes rencontrées. Une façon de valoriser ces savoirs et de mieux représenter la diversité qui caractérise Montréal-Nord est d'impliquer ces personnes dans le transfert des connaissances. De plus, la connaissance de la réalité locale permettra de développer des outils et des activités basés sur des situations réelles vécues par la population du quartier et surtout la clientèle qui fréquente les organismes. Ces formateurs et formatrices issu·es du milieu communautaire rejoignent une équipe composée d'autres personnes qui doivent avoir une expérience et des connaissances sur la matière, par exemple, des chercheurs et chercheuses ou des intervenants et intervenantes d'autres territoires.



4. Développer une approche pédagogique appliquée et ancrée dans le territoire.

Les personnes interviewées ont souligné l'importance « d'aller sur le concret », en utilisant des exemples pratiques pour mieux comprendre les contenus et en donnant aux personnes participantes la possibilité de développer des compétences pour améliorer leurs pratiques. Ainsi, les contenus et les activités composant la formation doivent être conçus en considérant les particularités du territoire et le besoin de consolider une réponse intersectorielle concertée. Un équilibre entre la théorie et la pratique doit être retenu; cela pourrait par exemple se faire en présentant

des approches antioppressives et intersectionnelles basées sur les expériences et les compréhensions des personnes participant à la formation. Par ailleurs, il est possible de présenter des expériences ou des bonnes pratiques réalisées ailleurs pour s'inspirer, mais les contenus et les travaux pratiques doivent être adaptés à la réalité nord-montréalaise et aux caractéristiques de sa population. Les observations réalisées et les opinions des personnes participantes permettent de souligner l'importance d'adapter le contenu dans un contexte de diversité culturelle qui prend en compte les caractéristiques des usagers et usagères de services ainsi que les personnes qui y participent (intervenants et intervenantes).



5. Incorporer des contenus manquants dans la présente formation.

Selon les propos des personnes participantes rencontrées, certains contenus ont été présentés inadéquatement ou ont été peu abordés, par exemple, la violence vécue par les personnes adolescentes et les jeunes, la prévention, la collaboration intersectorielle, l'intervention, notamment le premier accueil, ainsi que le travail auprès de personnes ayant des comportements violents. La grande majorité des organisations participantes ne sont pas spécialisées en VPI; elles peuvent néanmoins jouer un rôle dans plusieurs aspects comme la prévention, le dépistage, le référencement et l'accompagnement d'une personne qui le demande. Il est important, donc, d'inclure ces contenus dans les formations futures, car il permettra aux personnes participantes d'être mieux préparées à travailler avec différentes clientèles.

De plus, il est nécessaire de revoir et d'améliorer le troisième module sur la collaboration intersectorielle, en particulier pour équilibrer les aspects théoriques et pratiques, fournir aux personnes participantes des outils pertinents pour développer la collaboration ainsi que faciliter la connaissance des ressources et la compréhension de ce que font les autres. Bien que l'échange entre les personnes participantes ait été très apprécié par les personnes interviewées, ces dernières ont reconnu que cela s'est fait plus spontanément qu'intentionnellement lors de la formation (notamment dans la première cohorte). Il est nécessaire de développer une méthodologie qui favorise la connaissance et la création de liens entre les personnes participantes. Le module sur la collaboration intersectorielle est crucial pour contrecarrer le travail en silo, comme l'ont reconnu les personnes rencontrées. Cependant, peu de connaissances et de bonnes pratiques ont été transmises lors de ce module. Une revue des expériences de collaboration intersectorielle en matière

de VPI à l'échelle locale semble nécessaire pour compléter et enrichir ce module. Il est nécessaire de l'améliorer afin qu'il puisse servir à créer une réponse globale et territoriale adaptée aux besoins de la population desservie.



6. Développer un regard critique sur les pratiques et favoriser leur actualisation.

La recherche évaluative a révélé que la formation et les exercices proposés ont permis aux personnes participantes de prendre conscience de la complexité des expériences vécues par les FAIMR et des enjeux auxquels elles sont confrontées. Cela a été très apprécié par les personnes rencontrées. Ces personnes ont aussi pu travailler sur elles-mêmes en remettant en question leurs pensées et leurs pratiques ancrées dans les préjugés et la méconnaissance des populations cibles. *La roue des privilèges*, par exemple, a été soulignée par les personnes rencontrées comme un outil très pertinent pour réfléchir à leur position et comprendre les aspects systémiques de l'oppression. La formation peut contribuer à un changement de posture des intervenants et intervenantes, favorisant l'expérimentation et l'apprentissage de travail collaboratif, ainsi que le développement d'un regard nouveau sur la problématique, les populations concernées et les pratiques d'intervention. La réflexion individuelle et collective des personnes participantes s'avère être une condition nécessaire pour développer des changements de pratique. La formation doit inclure différents exercices favorisant ce processus. Ainsi, il est fortement suggéré d'aborder plus en profondeur le contenu des pratiques antioppressives — que les personnes participantes considèrent comme un sujet complexe — à travers un exercice pratique pour construire les concepts d'oppression et de privilèges, entre autres, à partir des expériences des personnes participantes, tout en reconnaissant la diversité culturelle et les expériences de ces personnes. En même temps, il est suggéré de déplacer le contenu de l'approche axée sur les traumatismes au deuxième module pour compléter le contenu des pratiques antioppressives.

En plus des idées précédemment citées, nous soulignons la nécessité d'adapter les contenus sur les pratiques antioppressives à la problématique de la VPI. Aborder ce sujet de manière générale sans l'appliquer à l'intervention en VPI ne permet pas aux personnes participantes de réaliser des apprentissages significatifs pour améliorer leurs pratiques. Il est important d'approfondir davantage le partage entre les personnes participantes, particulièrement en ce qui concerne l'échange à propos de leurs expériences variées. Finalement, pour favoriser la proposition précédente, il convient de promouvoir une plus grande diversité dans la composition des groupes sur le plan de la provenance organisationnelle.



7. Augmenter le nombre de modules et maintenir les aspects valorisés.

Pour inclure des thèmes non abordés dans la formation, nous proposons de réaliser une formation de quatre séances au lieu de trois. Un quatrième module axé sur les stratégies d'intervention, incluant la sensibilisation, la prévention et l'orientation, permettra aux personnes participantes d'appliquer le contenu théorique à des stratégies concrètes (p. ex., le travail auprès des jeunes, la prévention, entre autres). De plus, les capsules vidéo développées dans le cadre de cette formation pourraient être utilisées pour « mettre les personnes participantes au même niveau ». Il est fortement recommandé aux personnes ayant moins de connaissances en matière de VPI de regarder ces capsules. D'autres capsules avec des contenus variés pourraient être développées et mises à la disposition des intervenants et intervenantes. En ce qui concerne la structure de la formation, il est suggéré d'aborder dans un même module l'approche antioppressive ainsi que les approches interculturelle et intersectionnelle, en priorisant les exercices pratiques pour promouvoir des pratiques d'intervention en matière de VPI qui tiennent compte de ces approches. Par ailleurs, concernant le contenu et la méthodologie, nous suggérons que *la roue des privilèges* soit coconstruite avec les personnes participantes. Cela favoriserait la réflexion personnelle et la réflexion sur l'organisation où travaillent ces personnes, comme l'avaient planifié les responsables du module. Il est également proposé qu'au moins deux formatrices y participent. Cela faciliterait le traitement d'un sujet complexe. Par ailleurs, il est recommandé d'adapter le langage aux connaissances et aux expériences des personnes participantes, d'inclure des contenus spécifiques aux réalités des jeunes, de diversifier les vignettes utilisées et de les utiliser en tant qu'outils transversaux des quatre modules. Enfin, le matériel et les informations devraient être fournis lors de la séance — sinon avant — afin de faciliter la prise de notes des personnes participantes.

Les personnes participantes ont apprécié plusieurs aspects logistiques de la formation. Par exemple, le lieu (particulièrement la salle de la première cohorte), l'offre de café et de viennoiseries, les horaires, la fréquence (en matinée et une fois par mois) et le matériel fourni. Ces aspects devraient être maintenus pour les futures formations.



8. Intégrer un volet accompagnement.

La formation vise à accroître les connaissances et la sensibilisation sur la VPI et, donc, à améliorer les pratiques d'intervention pour faciliter l'accès aux services des FAIMR. Des entretiens individuels ont permis de comprendre les enjeux de transfert des connaissances acquises vers la pratique et vers les collègues. Nous suggérons d'accompagner les intervenants et intervenantes et leurs organisations durant et après la formation dans la mise en œuvre de mesures facilitant le partage des connaissances. Le soutien aux intervenants et intervenantes permettra de pérenniser les résultats de la formation et de documenter les changements réalisés. En plus, les mesures à instaurer pour accompagner le changement de pratiques peuvent faciliter le transfert des acquis de la formation. De plus, plusieurs outils ou exercices que les personnes participantes jugeaient pertinents pourraient être transférés à leur environnement organisationnel, mais certaines affirment ne pas savoir comment le faire. Un accompagnement après la formation semble nécessaire.



9. Soutenir la consolidation et l'enrichissement des apprentissages.

Plusieurs personnes interviewées ont mentionné participer à la communauté de pratique en VC/VRI de Montréal-Nord. Elles soulignent la nécessité de préserver cet espace pour améliorer leurs pratiques, renforcer la capacité d'agir de concert et consolider le travail intersectoriel sur la VPI à Montréal-Nord. Il semble nécessaire de maintenir cet espace pour pérenniser les progrès achevés. Pour que cela se réalise, il faut définir les objectifs de cet espace, les activités qu'il propose à ses membres et s'assurer que les acteurs et actrices clés s'y retrouvent. Afin de valoriser les savoirs expérientiels des acteurs et actrices terrain, une animation partagée entre la coordonnatrice du plan d'action et une intervenante terrain semble pertinente. Nous proposons également la formation d'un comité composé de personnes représentantes du CIUSSS, de la police et d'organismes pour femmes, dont le rôle sera d'orienter la personne responsable de la communauté de pratiques. De cette façon, la planification et les activités menées par cette communauté auront une base terrain.

Par ailleurs, cette formation, qui s'inscrit dans le cadre du Plan d'action collectif en matière de violence conjugale et de violence dans les relations intimes chez les jeunes à Montréal-Nord (2022-2027), pourrait être à nouveau proposée si le financement est adéquat. Des actions de représentation sont nécessaires auprès des bailleurs de fonds pour leur faire comprendre que les initiatives basées sur

des projets présentent de grandes difficultés à perdurer si le financement prend fin. Les activités de plaidoyer ont été suggérées par les directions d'organisations de Montréal-Nord comme stratégie pour obtenir du financement permanent et poursuivre cette initiative et d'autres liées à la prévention et la lutte contre la VPI.

11. CONCLUSION

Ce rapport présente une recherche évaluative sur la formation en violence entre partenaires intimes (VPI) en contexte d'immigration, réalisée dans le cadre du projet « Vers des changements systémiques pour éliminer la violence subie par les adolescentes et femmes immigrantes », à Montréal-Nord. Une approche multiméthode a permis d'observer le déroulement de la formation et de recueillir les opinions et les points de vue des personnes participantes sur différents aspects : logistique, méthodologie, contenu, exercices pratiques, climat, transfert d'apprentissages, entre autres.

Ce troisième rapport, en continuité avec le rapport I (« Recension des écrits sur les barrières d'accès aux services de femmes et adolescentes immigrantes et de minorités racisées ») et le rapport II (« Recommandations sur l'amélioration des services »), a été élaboré par l'équipe de recherche responsable de l'accompagnement aux partenaires et à la chargée de projet dans la mise en œuvre du projet mentionné. Dans le deuxième rapport, nous avons élaboré plusieurs pistes de réflexion et des recommandations pour développer une formation adaptée à la réalité de Montréal-Nord et de sa population, ainsi que pour identifier les actions nécessaires pour améliorer l'accès aux services des FAIMR.

Sept recommandations ont été proposées pour développer une formation adaptée aux besoins soulevés par la recherche menée auprès de travailleurs et travailleuses des organismes et des femmes et adolescentes participantes. Ces recommandations visent à promouvoir la participation d'un large éventail d'organisations, la combinaison de contenus théoriques et pratiques, y compris l'utilisation des approches intersectionnelle et interculturelle mettant le genre au centre de la formation, la distinction entre la violence conjugale (VC) et la violence dans les relations intimes des jeunes (VRI), le fait de considérer la VPI en contexte d'immigration, la prise en compte du territoire, les acteurs et actrices, l'action intersectorielle, ainsi que l'utilisation d'une approche pédagogique qui tient compte de la réalité du travail des intervenants et intervenantes et de leurs savoirs expérientiels. Nous constatons que la majorité de ces recommandations ont été incluses dans la formation évaluée.

Bien que la grande majorité des personnes participantes se soient dites satisfaites de la formation reçue, comme nous l'indiquons dans ce rapport, il est nécessaire d'améliorer certains contenus et certaines activités pour que cela devienne une stratégie qui permette aux travailleuses et travailleurs d'être plus outillé-es, plus sensibles aux VPI et plus concerté-es. Il faut revoir la méthodologie pour travailler les contenus sur les pratiques antioppressives et l'action intersectorielle adaptée au domaine de la VPI, en plus d'intégrer une partie pratique afin d'aborder la manière d'intervenir en VPI dans un contexte de diversité culturelle, de genre et d'âge. La mobilisation des acteurs et actrices semble un défi important à ne pas négliger, notamment en ce qui a trait à la participation des hommes et des organismes clés en matière de VPI (p. ex., DPJ, écoles, organismes juridiques, entre autres). Il faut réfléchir stratégiquement à la manière d'impliquer les parties prenantes. À cet égard, la sensibilisation des directeurs, directrices et gestionnaires est essentielle pour faciliter la participation des personnes intervenantes. De plus, la participation d'une diversité d'organisations est essentielle à l'atteinte des objectifs. Cela favorise le réseautage, mais aussi la possibilité de coconstruire une réponse globale et intersectorielle pour mieux répondre à la VPI à l'échelle locale. Il est important de noter que malgré la volonté des personnes participantes d'approfondir les collaborations et de continuer à participer à des espaces de partage, comme la communauté de pratiques, il existe des facteurs structurels qui entravent ce travail en réseau. Il apparaît absolument nécessaire de poursuivre le financement des actions de lutte contre la VPI pour pérenniser les progrès réalisés sur le territoire. L'incertitude entourant la poursuite de ce travail ne fait qu'affaiblir les organisations et les liens intersectoriels, et entrave les progrès vers les changements systémiques proposés par le projet dans lequel la formation a été menée.

En plus d'évaluer cette formation, nous avons réalisé un travail de traduction, dans le sens que nous avons essayé de comprendre pleinement les points de vue des personnes participantes et de les refléter dans ce rapport. Nous concluons que cette formation territoriale, pilotée par une alliance intersectorielle, basée sur des connaissances tirées de la recherche, conçue, par, pour et avec des acteurs et actrices du milieu, s'avère être une stratégie prometteuse pour développer des changements systémiques pour lutter contre la VPI vécue par les femmes et les adolescentes immigrantes et de minorités racisées.

12. RÉFÉRENCES

- Boussiki, S., Rey, L. et Saint-Louis, S. (2020). *Oser ensemble le changement : livre blanc*. Table de quartier Montréal-Nord, Montréal (Québec).
- Cousineau, M.-M., Fernet, M., Philibert, M., Gravel, S., Désilets, L. et Rodrigues, P. (2019). *Portrait de la violence conjugale et de la violence dans les relations amoureuses des jeunes à Montréal-Nord et de l'offre de services en la matière*. Trajetvi.
- Kania, J., Kramer, M. et Senge, P. (2018). *The water of Systems Change* [rapport]. FSG.
- Kirkpatrick, D. (1959). Techniques for Evaluation Training Programs. *Journal of the American Society of Training Directors*, 13, 21-26.
- Norimatsu, H. et Cazenave-Tapie, P. (2017, 20-22 septembre). Techniques d'observation en Sciences humaines et sociales [communication]. 52^e congrès de la SELF - Présent et Futur de l'Ergonomie, Toulouse, France.
- Sanhueza Morales, T. (2022). *Plan d'action collectif en matière de violence conjugale dans les relations intimes chez les jeunes à Montréal-Nord (2022-2027)*. Table femmes Osez au féminin (TFOF).
- Sanhueza Morales, T., Michaelsen, S. et Touati, N. (2023a). *Vers des changements systémiques pour éliminer la violence subie par les adolescentes et femmes immigrantes : I. Recension des écrits sur les barrières d'accès aux services des femmes et adolescentes immigrantes et des minorités racisées*. Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions, Équipe de recherche REGARDS. <https://centreinteractions.ca/publication/recension-des-ecrits-sur-les-barrieres-dacces-aux-services-des-femmes-et-adolescentes-immigrantes-et-des-minorites-racisees/>
- Sanhueza Morales, T., Michaelsen, S., Touati, N., Rodriguez del Barrio, L. et Labranche, A.-A. (2023b). *Vers des changements systémiques pour éliminer la violence subie par les adolescentes et femmes immigrantes : II. Rapport de recommandations sur la formation et l'amélioration de l'accès aux services*. Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions, Équipe de recherche REGARDS. <https://centreinteractions.ca/publication/recommandations-sur-lamelioration-de-services/>
- Savoie-Zajc, L. (2004). La recherche qualitative/interprétative. Dans T. Karsenti et L. Savoie-Zajc (dir.), *La recherche en éducation : ses étapes, ses approches* (p. 123-150). Édition du CRP.

13. ANNEXES

ANNEXE 1

PLAN DE LA FORMATION

1. Généralités

Ce plan de formation est divisé en quatre modules et il est prévu qu'il soit donné 2 fois, soit à 2 groupes de 15 personnes issues des organismes communautaires et institutionnels de Montréal-Nord.

État des lieux :

D'après les résultats de la recherche, la plupart des acteurs et actrices du milieu ont des connaissances de base en matière de VC/VRI. La moitié des personnes participantes consultées avaient déjà suivi une formation spécialisée en violence conjugale.

Cette formation vise à renforcer les notions de base et à combler les lacunes détectées, ainsi qu'à améliorer l'intervention, l'accompagnement et le référencement. Un intérêt particulier a été porté à la présentation de mises en situation et d'exemples en tant qu'outils d'apprentissage.

Des informations théoriques complémentaires seront disponibles sur le site web pour compléter chacun des modules qui composent la formation.

Le présent document indiquera de manière détaillée la mise en œuvre de la formation, la durée de chaque cours, les personnes formatrices, les personnes participantes, etc.

2. Objectifs

2.1. Renforcer les connaissances des professionnelles et professionnels à Montréal-Nord en VC/VRI;

2.2. Approfondir les connaissances des bonnes pratiques en intervention et en référencement en matière de VC/VRI à Montréal-Nord;

2.3. Développer les approches antioppressive, intersectionnelle et interculturelle dans la pratique des professionnelles et professionnels à Montréal-Nord.

3. Responsabilités

La formation se déroulera sous la responsabilité de la chargée de projet, qui agit en tant que coconceptrice de la formation avec les formatrices. Le comité de partenaires joue un rôle de soutien, oriente la chargée de projet et approuve le contenu des formations. La chargée de projet sera également responsable de la surveillance de toutes les activités de formation, y compris :

La préparation du plan de formation et des grandes lignes;

La sélection et le contact des formatrices;

Les aspects logistiques de la formation (la mise en œuvre des activités de formation, des matériaux de formation ainsi que de la coordination des formatrices);

L'enregistrement vidéo des éléments clés de la formation.

4. Formule

Modalité : La formation se déroulera en présentiel avec le soutien du matériel disponible en ligne sur le site web du projet.

Lieu : La Maison culturelle et communautaire de Montréal-Nord.

Dates et durée de chaque module			
	Dates 2023. (1 ^{re} co-horte)	Dates 2024. (2 ^e co-horte)	Durée (en heures)
Module 1	27 septembre	24 janvier	3,5 (cohorte 1) 4,5 (cohorte 2)
Module 2	25 octobre	21 février	
Module 3	29 novembre	20 mars	
Module A ⁵	Octobre (date à définir)	28 mars	3

5. Formatrices

Les formatrices comprendront des personnes expertes en la matière, des acteurs et actrices du secteur communautaire ayant une expérience en formation, des centres d’éducation spécialisée, des groupes engagés socialement et des chercheurs et chercheuses ayant une connaissance approfondie du domaine de la VC/VRI. Les formations seront codéveloppées avec les formatrices et la chargée de projet pour répondre aux besoins des personnes participantes des milieux communautaires et institutionnels de Montréal-Nord.

6. Personnes participantes

Parmi les personnes participantes, il y aura des professionnelles et professionnels des milieux institutionnels et communautaires de Montréal-Nord.

Une invitation sera envoyée à tous les organismes communautaires du quartier et aux principaux acteurs institutionnels. Les organismes dont la participation est particulièrement importante sont les organismes jeunesse et les écoles, les organismes de soutien aux personnes immigrantes et aux parents, les organismes en employabilité ainsi que le Centre local de services communautaires (CLSC).

Les trois organismes spécialisés en VC/VRI du quartier participeront également à la formation en tant que partenaires du projet.

Le module A est destiné aux gestionnaires et aux directions. Les modules 1 à 3 sont destinés aux intervenants et intervenantes et aux acteurs et actrices des milieux institutionnels, mais les gestionnaires peuvent aussi les suivre.

7. Lectures préalables

Certains modules comportent de courtes lectures préalables aux modules de formation.

Module 1 : Une synthèse des informations sur les concepts de base en VC/VRI.

Module 2 : Un livret des ressources de références en VC/VRI.

8. Description détaillée de la formation

La formation répondra aux besoins prioritaires en matière de connaissances, identifiés dans les ateliers menés dans le cadre du Plan d'action collectif en matière de violence conjugale et de violence dans les relations intimes chez les jeunes et aux informations obtenues dans le cadre de la recherche-action (volet 1 du projet) (travailleurs et travailleuses du milieu, femmes et adolescentes immigrantes et issues des minorités racisées).

Entre autres, il convient de noter que le plan de formation est susceptible d'être modifié en fonction des suggestions des personnes participantes de la communauté de pratique et des suggestions apportées par la chercheuse responsable de l'évaluation.

La formation comprendra les modules suivants :

Atelier Changements systémiques avec l'outil d'opérationnalisation

Cet atelier est destiné aux gestionnaires et aux directeurs et directrices; il portera sur les aspects qui affectent le changement systémique dans les organismes communautaires et dans les institutions. Lors d'une première activité, les résultats de la recherche seront présentés, ce qui permettra de réfléchir de manière collective sur les barrières dans la demande d'aide et sur l'accès aux services des femmes et adolescentes immigrantes et de minorités racisées (FAIMR). Ce module inclut des éléments de bonnes pratiques en matière de VC/VRI dans le cadre d'une approche intersectionnelle, interculturelle et antioppressive, tout comme la présentation de l'outil d'opérationnalisation afin d'accompagner les gestionnaires dans la mise à jour et le suivi des politiques et des plans d'action internes de manière à assurer des changements organisationnels durables.

Module 1 : Aspects théoriques et compréhensifs de la vc/vri

Objectifs. Approfondir les connaissances des personnes participantes en matière de VC/VRI. Fournir des éléments pour l'identification et la détection de la VC/VRI, y compris le contrôle coercitif dans un contexte d'immigration. Fournir des éléments sur les questions juridiques et migratoires liées à la VC/VRI, ainsi que des conseils sur la façon de les aborder et des ressources pour les références à l'intérieur et à l'extérieur de Montréal-Nord.

Préalable. Consulter la synthèse des informations sur les concepts de base en VC/VRI.

Cours théorique et pratique divisé en trois parties :

- a. **Aspects théoriques.** Portrait de la VC/VRI et ampleur de la problématique à Montréal-Nord. Différences et particularités entre la VC et la VRI, et la problématique de la violence chez les jeunes. Particularités du contrôle coercitif dans le contexte de l'immigration, ses manifestations et ses impacts.
- b. **Dépistage et facteurs de risque de la VC/VRI.** Signes de violence perpétrée par un partenaire. Formes et manifestations, identification et détection de la VC/VRI. Présentation d'un exercice de mise en contexte pour renforcer et concrétiser les connaissances acquises dans ce volet.
- c. **Aspects juridiques et migratoires.** Reconnaissance juridique de la violence conjugale. Les différents types de statuts d'immigration au Canada et leurs droits respectifs dans le contexte de la VC/VRI. Défis des femmes en situation d'immigration. Demande de résidence permanente pour considérations humanitaires. Mise en contexte avec les cas les plus fréquents. Pistes d'intervention et de référencement.

Module 2 : Pratiques antioppressives

Objectifs. Fournir de bonnes pratiques sur la manière de réagir face aux situations de VC/VRI. Comprendre le cadre théorique et les applications de l'approche antioppressive dans le contexte communautaire et institutionnel. Concrétiser les connaissances du module au moyen d'un exercice pratique.

Préalable. Consulter la liste des ressources disponibles pour le référencement en cas de VC/VRI.

Cours théorique et pratique divisé en trois parties :

- a. **Intervenir dans les situations de VC/VRI.** Les bonnes pratiques qui prennent en compte l'intersectionnalité et de l'interculturalité. Le dévoilement. Les limites de l'intervention.
- b. **L'approche antioppressive appliquée à la VC/VRI.** Cadre théorique. Présentation et application de l'outil « l'arbre d'oppression » pour illustrer la complexité qui se trouve dans les systèmes d'oppression, de privilèges et de pouvoir. Présentation et application de l'outil « Pratique antioppressive et culturellement sécuritaire » pour illustrer le contexte d'intervention.
- c. **Animation d'un exercice pratique** de mise en situation pour renforcer les connaissances en matière d'intervention et d'approche antioppressive.

Module 3 : Collaboration intersectorielle

Présentation d'un outil de collaboration intersectorielle adapté à Montréal-Nord (outil de Collins)⁵. Améliorer la réponse intersectorielle par des exemples pratiques. Renforcer la compréhension des rôles interorganisationnels dans le contexte de suivi des cas de VC/VRI.

Cours théorique et pratique divisé en trois parties :

A) Aspects théoriques de l'action intersectorielle.

B) Présentation de l'outil de Collins pour la collaboration intersectorielle. Cet outil incorporera les approches vues précédemment, y compris les approches intersectionnelle et antioppressive.

C) Présentation d'une série de mises en situation pour démontrer les meilleures pratiques en matière de collaboration intersectorielle dans le contexte de la VC/VRI à Montréal-Nord. Cet atelier sera coanimé par des acteurs et actrices des organismes clés du milieu. Cet exercice résume ce module et toutes les informations incluses dans la formation.

9. Matériel de formation

- Le matériel de formation sera composé des éléments suivants :
- Le site web du projet
- Des documents et logiciels de soutien (PowerPoint, documents Word, Google Jamboard, etc.)
- Des capsules vidéo, incluant des enregistrements des éléments clés de la formation
- Des documents de synthèse des formations et des documents de synthèse préalable
- Des outils pertinents

10. Limites

La participation des intervenants et intervenantes peut être limitée en raison du peu de temps dont ils et elles disposent et de la lourde charge de travail qu'ils et elles assument habituellement. En outre, le manque de personnel dans les organismes peut constituer une contrainte pour les intervenantes et intervenants qui ne sont pas libérés. C'est pourquoi il a été décidé de structurer les cours de formation en modules d'une demi-journée de travail.

Toutefois, les cours et le matériel de formation, y compris les enregistrements vidéo, permettront la formation continue ainsi que la formation des nouvelles personnes collaboratrices.

5. Cet outil n'a pas été présenté

11. Communauté de pratique

La communauté de pratique lancée le 7 juin de 2023 sur la VC/VRI servira à compléter et à approfondir les thèmes abordés lors de la formation.

Cet espace d'échange entre acteurs et actrices du milieu constitue une occasion de pérenniser les actions et les résultats de ce projet de recherche-action.

Les thèmes qui seront développés lors des séances futures sont les suivants :

- Connaissance des organismes spécialisés en VC/VRI
- Enjeux associés au dévoilement non explicite (drapeaux rouges, dépistage)
- Enjeux de confidentialité, enjeux légaux, intervention auprès des jeunes (notamment des personnes mineures)
- Enjeux d'intervention auprès des communautés culturelles
- Bonnes pratiques
- Développement d'un outil de dépistage de la VC/VRI
- Choc culturel
- Santé mentale et bien-être des intervenants et intervenantes
- Développement d'un vocabulaire commun en VC/VRI
- Ressources en VC/VRI et pistes d'intervention pour les hommes

GUIDE D'OBSERVATION NON PARTICIPANTE

Ce guide sera utilisé pour observer les trois séances de formation en violence entre partenaires intimes destinées aux personnes intervenantes/professionnelles/directrices d'organismes/services de Montréal-Nord. Formation développée dans le cadre du projet : « Vers des changements systémiques pour éliminer la violence subie par les adolescentes et femmes immigrantes ».

Les thèmes couverts par ce guide permettent d'observer le climat des séances, le nombre de personnes, leur participation aux activités proposées et leur interaction avec les formatrices et les autres personnes participantes. Les aspects matériels de la formation sont également soumis à observation, par exemple, l'espace physique, la luminosité, la disponibilité du mobilier, l'accessibilité de l'endroit, la bonne acoustique. Finalement, la structure de chaque séance sera aussi objet d'observation (programme et temps destiné aux présentations, aux activités pratiques, aux pauses, entre autres) ainsi que la performance des personnes formatrices.

Aspects à observer durant la séance de formation :

Par rapport à l'espace physique	
1.	Disponibilité du mobilier (les chaises et les tables sont suffisantes et sont bien réparties dans la salle).
2.	Capacité de l'espace (la salle a une capacité pour toutes les personnes participantes).
3.	Luminosité (l'espace permet une bonne visualisation des présentations).
4.	Accessibilité (la salle permet l'accès aux personnes, notamment celles à capacité réduite).
5.	Bonne acoustique (les personnes participantes entendent bien la présentation, la salle est isolée du bruit extérieur).
Par rapport à la participation des personnes assistantes et le climat de la séance	
1.	Nombre de personnes participantes (attendu par séance : 30 personnes)
2.	Qualité de la participation (active, modérée, inexistante) des personnes participantes (elles posent des questions en lien avec le sujet abordé, collaborent à la réalisation d'exercices pratiques, font des commentaires favorables sur le contenu, type des personnes participantes dans la prise de parole).
3.	Interaction (active, modérée, inexistante) entre les personnes participantes (elles discutent sur le contenu avec les autres personnes lors d'espaces définis : pauses, travaux de groupe, autres).
4.	Qualité du climat de la séance (respect des avis d'autrui, communication verbale et corporelle sans tension, langage utilisé, les personnes participantes se présentent de manière flexible, controverses observées).

Par rapport à la formation (structure, formatrices et informations/matériaux fournis)	
1.	Programme de la séance (il est clair et connu par les personnes participantes, il permet de traiter le contenu planifié, il est expliqué en début de la séance).
2.	Temps alloué (suffisant, insuffisant) pour les activités de la séance (présentations, exercices pratiques [de groupe ou individuel], pauses [avec collation, café, etc.], autres).
3.	Adéquation et pertinence des activités/exercices pratiques (nombre d'activités/exercices préparés).
4.	Clarté (très, peu, pas du tout) et connaissance (très bonne, bonne, pas bonne du tout) du contenu des personnes formatrices (elle répond de manière satisfaisante aux questions des personnes participantes).
5.	Le matériel et les informations fournis sont suffisants et adéquats (les personnes participantes reçoivent du matériel [crayon, cartables, etc.] et des informations sur le contenu ainsi que les espaces où elles peuvent accéder à l'information).

ÉVALUATION (PRÉTEST) FORMATION EN VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES MONTRÉAL-NORD, 2024

Projet : « Vers des changements systémiques pour éliminer la violence subie par les adolescentes et femmes immigrantes »

Nous vous remercions de votre intérêt envers l'évaluation de la formation et pour le temps consacré à répondre à ce questionnaire qui vise à connaître votre point de vue et vos connaissances sur les matières à traiter dans cette formation (violence entre partenaires intimes, immigration et violence, approches théoriques, pratiques antioppressives, ressources existantes et collaboration intersectorielle). Il est important de préciser qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses aux questions. Les situations de violence ou de comportements violents qui font l'objet de votre intervention ne sont pas abordées. Au total, le temps estimé pour le compléter est de [15 minutes].

I. VOUS ET VOTRE ORGANISME

1. Quel est votre genre ?
 - a. Masculin
 - b. Féminin
 - c. Je préfère ne pas répondre
 - d. Autre. Merci de préciser : _____
2. Depuis combien d'années travaillez-vous au sein de l'organisme/du service que vous représentez ?
 - a. Moins d'un an
 - b. Entre 1 an et 5 ans
 - c. Entre 5 ans et 10 ans
 - d. Entre 10 ans et 15 ans
 - e. Entre 15 ans et 20 ans
 - f. Plus de 20 ans
3. Veuillez indiquer votre dernier degré de scolarité complété :
 - a. Diplôme d'éducation secondaire
 - b. Diplôme technique (DEC, Cégep)
 - c. Diplôme d'études préuniversitaires (DEC, Cégep)

* *continue*

- d. Certificat, DESS
- e. Diplôme de premier cycle (Baccalauréat)
- f. Diplôme de deuxième cycle (Maîtrise)
- g. Diplôme de troisième cycle (Doctorat)
- h. Autre. Merci de préciser : _____

4. Quel est votre rôle au sein de votre organisme/service ?

- a. Direction
- b. Intervention (clinique, groupe, communauté)
- c. Administration
- d. Autre. Merci de préciser : _____

5. Dans quel secteur de Montréal-Nord votre organisme/service est-il situé ?

- a. Secteur Centre
- b. Secteur Est
- c. Secteur Ouest
- d. Ne sais pas

6. À quel secteur votre organisme/service appartient-il ?

- a. Secteur public de santé et de services sociaux
- b. Communautaire
- c. Municipal
- d. Scolaire
- e. Judiciaire
- f. Policier
- g. Autre. Merci de préciser : _____

7. Dans l'ensemble, quelle est la clientèle desservie par votre organisme/service ? Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent.

- a. Enfants (0-5)
- b. Enfants (6-12)
- c. Adolescent·es (13-19) (précisez s'il ne s'agit que de garçons, uniquement de filles ou mixte) : _____
- d. Jeunes adultes (20-35) (précisez s'il ne s'agit que d'hommes, uniquement de femmes ou mixte) : _____
- e. Adultes (36-59) (précisez s'il ne s'agit que d'hommes, uniquement de femmes ou mixte) : _____

f. Aîné·es (60 ans et +) (précisez s'il ne s'agit que d'hommes, uniquement de femmes ou mixte):

g. Familles

h. Autre. Merci de préciser : _____

8. Votre clientèle a-t-elle des caractéristiques particulières? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

a. Personnes racisées ou réfugiées/immigrantes/au statut précaire

b. Personnes qui ne parlent ni l'anglais ni le français (allophones)

c. Personnes LGBTQ+

d. Personnes autochtones

e. Personnes en situation de handicap (intellectuel, physique)

f. Personnes en situation d'itinérance

g. Personnes consommatrices de drogues (par injection ou par inhalation)

h. Personnes travailleuses du sexe

i. Personnes victimes d'un acte criminel (ex. VC, VRA)

j. Autres. Merci de préciser : _____

9. L'organisme/service que vous représentez est-il spécialisé en intervention ou en prévention de la violence conjugale chez les adultes (VC) et de la violence dans les relations intimes chez les jeunes (VRI)?

a. Oui

b. Non

10. Quelle est la principale mission de l'organisation pour laquelle vous travaillez?

11. Participez-vous, ou l'organisme/service que vous représentez, à des tables de concertation ou à des comités de coordination qui rassemblent divers organismes à Montréal-Nord?

a. Oui (laquelle ou lesquelles?): _____

b. Non

12. Participez-vous, ou l'organisme/service que vous représentez, à la communauté de pratique en VC/VRI à Montréal-Nord?

a. Oui

b. Non

13. Aviez-vous reçu une formation sur la violence entre partenaires intimes avant cette formation?

a. Oui

b. Non

II. OBJECTIFS DE LA FORMATION

Avant de participer à la formation

14. Pensez-vous que cette formation **peut vous aider** à développer une meilleure compréhension des enjeux multiculturels, intersectionnels et systémiques du phénomène de la VPI à Montréal-Nord ?

- a. Oui
- b. Non, pourquoi ? _____

15. Pensez-vous que cette formation **peut vous aider** à accroître et à renforcer la capacité d'agir de concert entre acteurs de différents milieux à Montréal-Nord ?

- a. Oui
- b. Non, pourquoi ? _____

Pensez-vous que cette formation peut vous aider à vous sensibiliser aux enjeux de l'intégration économique et sociale des femmes et adolescentes immigrantes et de minorités racisées ?

- c. Oui
- d. Non, pourquoi ? _____

16. Pensez-vous que cette formation **peut vous aider à améliorer vos pratiques d'intervention/sensibilisation en matière de VPI** (p. ex., dépistage, référencement, accompagnement, activités de prévention, autres) ?

- a. Oui
- b. Non, pourquoi ? _____

III. CONNAISSANCES SUR LA VPI ET APPROCHES

17. Sur une échelle de 1 à 5 (1 étant « pas du tout », 5 étant « très »), dans **quelle mesure pensez-vous connaître** les enjeux multiculturels, intersectionnels et systémiques auxquels sont confrontés les femmes et les adolescentes immigrantes ou les minorités racisées qui subissent la violence entre partenaires intimes (VPI) ?

Les femmes adultes

1	2	3	4	5
Pas du tout informé·e				Très informé·e

Les adolescentes/jeunes

1	2	3	4	5
Pas du tout informé·e				Très informé·e

18. Sur une échelle de 1 à 5, **quel est votre degré de confiance** dans votre capacité à reconnaître les signes et symptômes potentiels de la violence entre partenaires intimes (VPI) ?

Les femmes adultes

1	2	3	4	5
Pas du tout confiant·e				Très confiant·e

Les adolescentes/jeunes

1	2	3	4	5
Pas du tout confiant·e				Très confiant·e

19. Sur une échelle de 1 à 5, **quel est votre degré de confiance** dans votre capacité à reconnaître les différences entre les expériences de violence entre partenaires intimes vécues par les femmes et par les adolescentes immigrantes ou des minorités racisées ?

Les femmes adultes

1	2	3	4	5
Pas du tout confiant·e				Très confiant·e

Les adolescentes/jeunes

1	2	3	4	5
Pas du tout confiant·e				Très confiant·e

20. Sur une échelle de 1 à 5, **dans quelle mesure pensez-vous connaître** les aspects juridiques (lois, démarche, plainte) concernant la violence entre partenaires intimes ?

1	2	3	4	5
Pas du tout informé·e				Très informé·e

21. Sur une échelle de 1 à 5, quel est votre degré de confiance dans votre capacité à reconnaître les pratiques oppressives dans l'intervention en violence entre partenaires intimes ?

1	2	3	4	5
Pas du tout confiant·e				Très confiant·e

22. Sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure pensez-vous connaître les ressources disponibles en VPI à Montréal ?

1	2	3	4	5
Pas du tout informé·e				Très informé·e

23. Pouvez-vous nommer quelques-unes de ces ressources que vous connaissez, en priorisant celles situées à Montréal-Nord ?

24. Avez-vous d'autres commentaires, questions ou préoccupations ?

ÉVALUATION (POST-TEST) PREMIÈRE COHORTE FORMATION EN VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES. MONTRÉAL-NORD, 2024

Projet : « Vers des changements systémiques pour éliminer la violence subie par les adolescentes et femmes immigrantes »

Nous vous remercions de votre intérêt envers l'évaluation de la formation et pour le temps consacré à répondre à ce questionnaire qui vise à connaître votre point de vue et vos connaissances sur les matières à traiter dans cette formation (violence entre partenaires intimes, immigration et violence, approches théoriques, pratiques antioppressives, ressources existantes et collaboration intersectorielle). Il est important de préciser qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses aux questions. Les situations de violence ou de comportements violents qui font l'objet de votre intervention ne sont pas abordées. Au total, le temps estimé pour le compléter est de [15 minutes].

Avez-vous répondu au questionnaire (prétest) lors de la première séance de formation ?

- a. Oui
- b. Non

Avez-vous participé aux trois séances de cette formation sur la violence entre partenaires intimes ?

- a. Oui
- b. Non

b.1 J'ai participé à une séance (laquelle?) Cochez la réponse qui s'applique.

27 septembre____ **25 octobre**____ **29 novembre**____

b.2. J'ai participé aux deux séances (lesquelles?) Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

27 septembre____ **25 octobre**____ **29 novembre**____

I. VOUS ET VOTRE ORGANISME

1. Quel est votre genre ?

- c. Masculin
- d. Féminin
- e. Je préfère ne pas répondre
- f. Autre. Merci de préciser : _____

2. Depuis combien d'années travaillez-vous au sein de l'organisme/du service que vous représentez ?
- Moins d'un an
 - Entre 1 an et 5 ans
 - Entre 5 ans et 10 ans
 - Entre 10 ans et 15 ans
 - Entre 15 ans et 20 ans
 - Plus de 20 ans
3. Veuillez indiquer votre dernier degré de scolarité complété :
- Diplôme d'éducation secondaire
 - Diplôme technique (DEC, Cégep)
 - Diplôme d'études préuniversitaires (DEC, Cégep)
 - Certificat, DESS
 - Diplôme de premier cycle (Baccalauréat)
 - Diplôme de deuxième cycle (Maîtrise)
 - Diplôme de troisième cycle (Doctorat)
 - Autre. Merci de préciser : _____
4. Quel est votre rôle au sein de votre organisme/service ?
- Direction
 - Intervention (clinique, groupe, communauté)
 - Administration
 - Autre. Merci de préciser : _____
5. Dans quel secteur de Montréal-Nord votre organisme/service est-il situé ?
- Secteur Centre
 - Secteur Est
 - Secteur Ouest
 - Ne sais pas
6. À quel secteur votre organisme/service appartient-il ?
- Secteur public de santé et de services sociaux
 - Communautaire
 - Municipal
 - Scolaire
 - Judiciaire
 - Policier
 - Autre. Merci de préciser : _____

7. Dans l'ensemble, quelle est la clientèle desservie par votre organisme/service ? Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent.
- a. Enfants (0-5)
 - b. Enfants (6-12)
 - c. Adolescent·es (13-19) (précisez s'il ne s'agit que de garçons, uniquement de filles ou mixte) :

 - d. Jeunesadultes(20-35)(précisez s'il ne s'agit que d'hommes, uniquement de femmes ou mixte) :

 - e. Adultes (36-59) (précisez s'il ne s'agit que d'hommes, uniquement de femmes ou mixte) :

 - f. Aîné·es (60 ans et +) (précisez s'il ne s'agit que d'hommes, uniquement de femmes ou mixte) :

 - g. Familles
 - h. Autre. Merci de préciser : _____
8. Votre clientèle a-t-elle des caractéristiques particulières ? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.
- a. Personnes racisées ou réfugiées/immigrantes/au statut précaire
 - b. Personnes qui ne parlent ni l'anglais ni le français (allophones)
 - c. Personnes LGBTQ+
 - d. Personnes autochtones
 - e. Personnes en situation de handicap (intellectuel, physique)
 - f. Personnes en situation d'itinérance
 - g. Personnes consommatrices de drogues (par injection ou par inhalation)
 - h. Personnes travailleuses du sexe
 - i. Personnes victimes d'un acte criminel (ex. VC, VRA)
 - j. Autres. Merci de préciser : _____
9. L'organisme/service que vous représentez est-il spécialisé en intervention ou en prévention de la violence conjugale chez les adultes (VC) et de la violence dans les relations intimes chez les jeunes (VRI) ?
- a. Oui
 - b. Non
10. Quelle est la principale mission de l'organisation pour laquelle vous travaillez ?
- _____
- _____

11. Participez-vous, ou l'organisme/service que vous représentez, à des tables de concertation ou à des comités de coordination qui rassemblent divers organismes à Montréal-Nord ?
- a. Oui (laquelle ou lesquelles ?) : _____
 - b. Non
12. Participez-vous, ou l'organisme/service que vous représentez, à la communauté de pratique en VC/VRI à Montréal-Nord ?
- a. Oui
 - b. Non
13. Aviez-vous reçu une formation sur la violence entre partenaires intimes avant cette formation ?
- a. Oui
 - b. Non

II. OBJECTIFS DE LA FORMATION

Après avoir participer à la formation

14. Pensez-vous que cette formation **vous a aidé** à développer une meilleure compréhension des enjeux multiculturels, intersectionnels et systémiques du phénomène de la VPI à Montréal-Nord ?
- a. Oui
 - b. Non, pourquoi ? _____
15. Pensez-vous que cette formation **vous a aidé** à accroître et à renforcer la capacité d'agir de concert entre acteurs de différents milieux à Montréal-Nord ?
- a. Oui
 - b. Non, pourquoi ? _____
16. Pensez-vous que cette formation **vous a aidé** à vous sensibiliser aux enjeux de l'intégration économique et sociale des femmes et adolescentes immigrantes et de minorités racisées ?
- a. Oui
 - b. Non, pourquoi ? _____
17. Pensez-vous que cette formation **vous a aidé** à améliorer vos pratiques d'intervention/sensibilisation en matière de VPI (p. ex., dépistage, référencement, accompagnement, activités de prévention, autres) ?
- a. Oui
 - b. Non, pourquoi ? _____

III. CONNAISSANCES SUR LA VPI ET APPROCHES

18. Sur une échelle de 1 à 5 (1 étant « pas du tout », 5 étant « très »), dans **quelle mesure pensez-vous connaître** les enjeux multiculturels, intersectionnels et systémiques auxquels sont confrontés les femmes et les adolescentes immigrantes ou les minorités racisées qui subissent la violence entre partenaires intimes (VPI) ?

Les femmes adultes

1	2	3	4	5
Pas du tout informé-e				Très informé-e

Les adolescentes/jeunes

1	2	3	4	5
Pas du tout informé-e				Très informé-e

19. Sur une échelle de 1 à 5, **quel est votre degré de confiance** dans votre capacité à reconnaître les signes et symptômes potentiels de la violence entre partenaires intimes (VPI) ?

Les femmes adultes

1	2	3	4	5
Pas du tout confiant-e				Très confiant-e

Les adolescentes/jeunes

1	2	3	4	5
Pas du tout confiant-e				Très confiant-e

20. Sur une échelle de 1 à 5, quel est votre degré de confiance dans votre capacité à reconnaître les différences entre les expériences de violence entre partenaires intimes vécues par les femmes et par les adolescentes immigrantes ou des minorités racisées ?

Les femmes adultes

1	2	3	4	5
Pas du tout confiant-e				Très confiant-e

Les adolescentes/jeunes

1	2	3	4	5
Pas du tout confiant-e				Très confiant-e

21. Sur une échelle de 1 à 5, **dans quelle mesure pensez-vous connaître** les aspects juridiques (lois, démarche, plainte) concernant la violence entre partenaires intimes ?

1	2	3	4	5
Pas du tout informé-e				Très informé-e

22. Sur une échelle de 1 à 5, **quel est votre degré de confiance** dans votre capacité à reconnaître les pratiques oppressives dans l'intervention en violence entre partenaires intimes ?

1	2	3	4	5
Pas du tout confiant-e				Très confiant-e

23. Sur une échelle de 1 à 5, **dans quelle mesure pensez-vous connaître** les ressources disponibles en VPI à Montréal ?

1	2	3	4	5
Pas du tout informé-e				Très informé-e

24. Pouvez-vous nommer quelques-unes de ces ressources que vous connaissez, en priorisant celles situées à Montréal-Nord ?

25. Sur une échelle de 1 à 5 (1 étant « pas du tout adéquat », 5 étant « très adéquat »), comment avez-vous trouvé le lieu où s'est déroulée la formation ?

1	2	3	4	5
Pas du tout adéquat				Très adéquat

26. Sur une échelle de 1 à 5 (1 étant « pas du tout adéquat », 5 étant « très adéquat »), comment avez-vous trouvé l'horaire de la formation ?

1	2	3	4	5
Pas du tout adéquat				Très adéquat

27. Après la formation, quelle est votre intention en matière de transfert des apprentissages dans vos pratiques ou au sein de votre équipe/organisme ?

28. Quelles suggestions feriez-vous pour améliorer cette formation ? (p. **ex., contenus essentiels, modalité, temps alloué, etc.**)

29. Avez-vous d'autres commentaires, questions ou préoccupations ?

ÉVALUATION SATISFACTION DE LA FORMATION DEUXIÈME COHORTE
FORMATION EN VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES,
MONTRÉAL-NORD.

MODULE 1. 2024

Projet : « Vers des changements systémiques pour éliminer la violence subie par les adolescentes et femmes immigrantes »

Nous vous remercions de votre intérêt envers l'évaluation de la formation et pour le temps consacré à répondre à ce court questionnaire qui vise à connaître votre point sur certains aspects du module 1 : « Aspects théoriques et compréhensifs de la VC et VRI ». Il est important de préciser qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Au total, le temps estimé pour compléter le questionnaire est de [5 minutes].

1. Dans quelle mesure les contenus traités dans ce module 1 sont-ils pertinents pour votre rôle ?
(Cochez une seule réponse)
- a. Très pertinents
 - b. Moyennement pertinents
 - c. Peu pertinents

2. À quel point les formatrices sont-elles claires dans la présentation de contenu ?

Cochez une seule réponse	Écrivez des commentaires ici si vous constatez des différences entre les personnes formatrices
a. Très claires b. Moyennement claires c. Pas si claires	

3. Comment évalueriez-vous la connaissance du contenu par les personnes formatrices ?

Cochez une seule réponse	Écrivez des commentaires ici si vous constatez des différences entre les personnes formatrices
a. Très bien b. Bien c. Correcte	

4. Que pensez-vous de la quantité d'informations présentée ?

Cochez une seule réponse	Commentaires
a. Pas assez d'informations b. Juste assez d'informations c. Trop d'informations	

ÉVALUATION SATISFACTION DE LA FORMATION DEUXIÈME COHORTE FORMATION EN VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES, MONTRÉAL-NORD.

MODULE 2. 2024

Projet : « Vers des changements systémiques pour éliminer la violence subie par les adolescentes et femmes immigrantes »

Nous vous remercions de votre intérêt envers l'évaluation de la formation et pour le temps consacré à répondre à ce court questionnaire qui vise à connaître votre point sur certains aspects du module 2 : « Pratiques antioppressives ». Il est important de préciser qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Au total, le temps estimé pour compléter le questionnaire est de [5 minutes].

1. Dans quelle mesure les contenus traités dans ce module 1 sont-ils pertinents pour votre rôle ?
(Cochez une seule réponse)

- a. Très pertinents
- b. Moyennement pertinents
- c. Peu pertinents

2. À quel point les formatrices sont-elles claires dans la présentation de contenu ?

Cochez une seule réponse	Écrivez des commentaires ici si vous constatez des différences entre les personnes formatrices
a. Très claires b. Moyennement claires c. Pas si claires	

3. Comment évalueriez-vous la connaissance du contenu par les personnes formatrices ?

Cochez une seule réponse	Écrivez des commentaires ici si vous constatez des différences entre les personnes formatrices
a. Très bien b. Bien c. Correcte	

4. Que pensez-vous de la quantité d'informations présentée ?

Cochez une seule réponse	Commentaires
a. Pas assez d'informations b. Juste assez d'informations c. Trop d'informations	

ÉVALUATION SATISFACTION DE LA FORMATION DEUXIÈME COHORTE
FORMATION EN VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES,
MONTRÉAL-NORD.

MODULE 3. 2024

Projet : « Vers des changements systémiques pour éliminer la violence subie par les adolescentes et femmes immigrantes »

Nous vous remercions de votre intérêt envers l'évaluation de la formation et pour le temps consacré à répondre à ce court questionnaire qui vise à connaître votre point sur certains aspects du module 3 : « Collaboration intersectorielle ». Il est important de préciser qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Au total, le temps estimé pour compléter le questionnaire est de [5 minutes].

1. Dans quelle mesure les contenus traités dans ce module 1 sont-ils pertinents pour votre rôle ?
(Cochez une seule réponse)

- a. Très pertinents
- a. Moyennement pertinents
- b. Peu pertinents

2. À quel point les formatrices sont-elles claires dans la présentation de contenu ?

Cochez une seule réponse	Écrivez des commentaires ici si vous constatez des différences entre les personnes formatrices
a. Très claires b. Moyennement claires c. Pas si claires	

3. Comment évalueriez-vous la connaissance du contenu par les personnes formatrices ?

Cochez une seule réponse	Écrivez des commentaires ici si vous constatez des différences entre les personnes formatrices
a. Très bien b. Bien c. Correcte	

4. Que pensez-vous de la quantité d'informations présentée ?

Cochez une seule réponse	Commentaires
a. Pas assez d'informations b. Juste assez d'informations c. Trop d'informations	

Guide d'entrevue individuelle auprès personnes participantes à la formation

Comme mentionné dans le formulaire de consentement, l'entrevue que nous sommes sur le point d'amorcer a pour but de connaître votre perception et votre expérience de la formation sur la violence entre partenaires intimes (VPI) à laquelle vous avez participé cette année et les impacts de celle-ci sur votre pratique et votre organisme. Cette entrevue individuelle comporte trois principaux thèmes : 1) la formation reçue et les apprentissages acquis; 2) les changements perçus ou développés dans votre pratique en lien avec la formation; 3) les adaptations faites au sein de votre organisation par rapport aux contenus abordés dans la formation et aux enjeux de réalisations.

La discussion sera enregistrée uniquement dans un but de recherche. Pour assurer la confidentialité de vos propos, tous les noms ou toutes informations personnelles seront codés. Dans cette entrevue, il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses; ce que je souhaite, c'est comprendre votre point de vue et votre expérience. Ce qui est important, ce sont vos opinions, vos mots. Ainsi, je souhaite que l'entrevue prenne la forme d'une conversation entre vous et moi. J'ai un guide d'entrevue auquel je me référerai de temps à autre afin de m'assurer que nous couvrons les thèmes prévus. Enfin, si vous êtes inconfortable, vous avez la liberté de terminer l'entrevue à n'importe quel moment et vous n'êtes pas obligé-e de répondre à toutes les questions.

Avez-vous des questions avant de commencer ? Bien, alors, commençons par vous.

OBJECTIFS : Présentation des participant-es	
QUESTIONS PRINCIPALES	QUESTIONS COMPLÉMENTAIRES
Pouvez-vous vous présenter et me décrire brièvement votre rôle dans votre organisme/service et quel est le mandat de votre organisme/service (le panier de services ou les services offerts) en lien avec la VPI ?	Si cela n'a pas été discuté, relancez la question : le rôle de l'organisme dans la prévention, l'intervention et/ou la sanction de la VPI.
OBJECTIFS : On veut connaître votre point de vue sur la formation reçue et les apprentissages acquis.	
QUESTIONS PRINCIPALES	QUESTIONS COMPLÉMENTAIRES
1.1. En général, quelle est votre opinion sur la formation reçue ? 1.2. Quelle est votre appréciation des processus de mobilisation des acteur·rices dans cette formation ? 1.3 Quels sont les apprentissages les plus pertinents acquis en participant à cette formation ?	• Avez-vous participé à toutes les séances de formation ? (n = 3) • Des suggestions sur l'endroit, l'horaire, les sujets abordés, le matériel donné, etc. ? • Au niveau personnel, professionnel ?

Le deuxième thème porte sur les changements perçus ou développés dans votre pratique en lien avec la formation.

OBJECTIFS : On veut saisir les changements perçus ou développés dans votre pratique en lien avec la formation	
QUESTIONS PRINCIPALES	QUESTIONS COMPLÉMENTAIRES
2.1 Qu'est-ce que le module sur les mesures antioppressives vous a permis de remettre en question et donné envie de modifier dans votre pratique ? 2.2 Grâce à la formation, avez-vous pu développer une meilleure compréhension des enjeux multiculturels, intersectionnels et systémiques du phénomène de violence de genre à Montréal-Nord ? 2.3. Pouvez-vous me dire si la participation à la formation vous a permis d'améliorer vos connaissances des ressources en VPI existantes à Montréal-Nord et comment vous utilisez ces connaissances ? Pouvez-vous me donner des exemples ? 2.4 Après la formation, avez-vous pu transférer les apprentissages dans vos pratiques ? Pouvez-vous me donner des exemples ? 2.5. Parlez-moi de la coordination avec d'autres organisations : est-ce qu'elle s'est améliorée après la formation ? Comment ?	• Pouvez-vous donner des exemples ? • Pouvez-vous donner des exemples ? • Croyez-vous que la formation ait aidé à accroître et à renforcer la capacité d'agir de concert entre acteurs de différents milieux à Montréal-Nord ? Comment ?

Nous arrivons au troisième thème, qui aborde les adaptations faites au sein de votre organisation par rapport aux contenus abordés dans la formation et aux enjeux de réalisation.

OBJECTIFS On veut connaître les adaptations faites au sein de votre organisation par rapport aux contenus abordés dans la formation et aux enjeux de réalisations	
QUESTIONS PRINCIPALES	QUESTIONS COMPLÉMENTAIRES
3.1 Après la formation, avez-vous pu transférer les apprentissages au sein de votre équipe/organisme ? Comment ? 3.2 Qu'est-ce que vous avez remarqué au sein de votre organisation, qui mériterait d'être revu pour réduire les obstacles au soutien des personnes vivant une situation de VPI ?	• Un autre collègue a-t-il participé à cette formation et est-ce que quelqu'un a prévu y participer ?

- Est-ce qu'il y a des sujets que vous jugez importants et qui n'ont pas été abordés dans cette entrevue ?
- Avez-vous des commentaires à formuler à propos de l'entrevue ? ~ Remerciements

ANNEXE 9 - Appréciation des formatrices

En réponse à la question portant sur l'évaluation de la clarté des formatrices au moment de la présentation du contenu, les résultats montrent que sur un total de 23 personnes ayant répondu au post-test (1^{er} module), la majorité des personnes (n = 19) ont jugé les formatrices « très claires », 2 personnes ont répondu « moyennement claires » et 2 personnes n'ont pas répondu. En ce qui concerne le 2^e module, sur un total de 28 réponses, la majorité des personnes (n = 23) ont jugé les formatrices « très claires », 2 personnes les jugeaient « moyennement claires » et 3 personnes n'ont pas répondu. Finalement, en ce qui concerne le 3^e module, sur un total de 25 réponses, la majorité des personnes (n = 23) ont jugé les formatrices « très claires » et 2 personnes n'ont pas répondu.

En réponse à la question portant sur l'évaluation de la connaissance du contenu par les formatrices, les résultats obtenus révèlent que sur un total de 23 personnes ayant répondu au post-test (1^{er} module), la majorité des personnes (n = 19) estiment que les formatrices possèdent une « très bonne » connaissance du contenu, 3 personnes le jugent « bonne » et une personne n'a pas répondu. En ce qui concerne le 2^e module, sur un total de 28 réponses, la majorité des personnes (n = 22) estiment que les formatrices possèdent une « très bonne » connaissance du contenu, 4 personnes la jugent « bonne » et 2 personnes n'ont pas répondu. Finalement, en ce qui concerne le 3^e module, sur un total de 25 réponses, la majorité des personnes (n = 21) estiment que les formatrices possèdent une « très bonne » connaissance du contenu, une personne la juge « bonne », 2 personnes estiment que les formatrices ont une connaissance « correcte » et une personne n'a pas répondu. Cela indique — en général — que les formatrices ont réussi à transmettre les informations de manière efficace et compréhensible.

En ce qui concerne la quantité d'informations présentées, sur un total de 23 personnes ayant participé au 1^{er} module, 2 personnes répondent : « pas assez d'informations », 17 personnes ont choisi la réponse « juste assez d'informations » et 3 personnes n'ont pas répondu. En ce qui concerne le 2^e module, sur un total de 28 réponses, 3 personnes répondent : « pas assez d'informations », 23 personnes ont choisi la réponse « juste assez d'informations » et 2 personnes n'ont pas répondu. Finalement, en ce qui concerne le 3^e module, sur un total de 25 réponses, 4 personnes répondent : « pas assez d'informations », 19 personnes ont choisi la réponse « juste assez d'informations » et 2 personnes n'ont pas répondu.

ANNEXE 10 - Les aspects pratiques : lieu, horaire, matériel fourni, autres

En remplissant une fiche de satisfaction, les personnes ayant participé à la formation ont donné leur avis sur l'horaire et le lieu de la formation en utilisant une échelle de 1 à 5 (1 étant « pas du tout adéquat »; 5 étant « très adéquat »). Ces sujets ont été jugés « très adéquats » par l'ensemble des personnes participantes des deux cohortes. Sur un total de 24 questionnaires complétés, 16 personnes estiment que le lieu était « très adéquat », la réponse de 6 personnes varie entre 3 et 4, personne ne considère que le lieu était « pas du tout adéquat » et 2 personnes ne répondent pas. Par ailleurs, 14 personnes estiment que l'horaire était « très adéquat », la réponse de 8 personnes varie entre 3 et 4, personne ne considère que l'horaire était « pas du tout adéquat » et 2 personnes ne répondent pas.

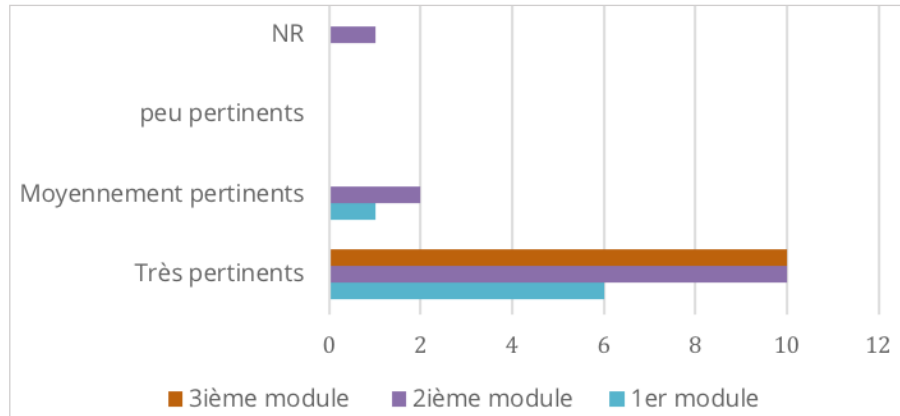
ANNEXE 11 - Pertinence de contenus

Les résultats montrent que sur un total de 15 personnes ayant répondu au post-test à la première cohorte, 9 personnes trouvaient les contenus « très pertinents » pour leur rôle, 5 l'ont jugé « moyennement pertinents » pour leur rôle, personne ne les a trouvés « peu pertinents » et une personne n'a pas répondu (voir figure 10). Pour la deuxième cohorte, nous avons les réponses séparées par module. Les résultats sont les suivants : la majorité des personnes répondantes, soit 6 au 1^{er} module (sur un total de 8 questionnaires remplis), 10 au 2^e module (sur un total de 13 questionnaires remplis) et la totalité des personnes répondantes au 3^e module (n = 10) ont trouvé les contenus « très pertinents » pour leur rôle. Une personne au 1^{er} module et deux personnes au 2^e module ont trouvé les contenus « moyennement pertinents ». Seulement une personne au 2^e module n'as pas répondu (voir figure 11).

FIGURE 10
Pertinence de contenus. Première cohorte



FIGURE 11
Pertinence de contenus. Deuxième cohorte



Vignette Module 1

Mylène (29 ans) est mariée à Pierre (34 ans) et a trois enfants (une fille, Mirlande, 14 ans; un garçon, Auguste, 6 ans; et une fille, Darline, 2 ans) avec lui. Ils sont originaires d'Haïti, où ils étaient considérés comme faisant partie de la classe moyenne. Pierre est arrivé au Canada il y a environ 4 ans, initialement avec un visa d'étudiant et maintenant avec un visa de travail en attendant sa résidence permanente. Pendant ces quatre années, il n'est revenu en Haïti qu'une ou deux fois par an, et c'est ainsi que Mylène est tombée enceinte avec Darline. Pendant les quatre ans que Pierre restait au Québec, elle était autonome financièrement et menait une vie sociale active au sein de son église. Elle avait un magasin qui le permettait de payer une école privée des enfants. Pierre envoyait aussi de l'argent pour les dépenses de la famille. Le plan initial était que Pierre parraine Mylène et les enfants une fois qu'il aurait obtenu sa résidence permanente. Cependant, depuis l'assassinat du président haïtien Jovenel Moïse en 2021, la situation en Haïti est devenue de plus en plus désastreuse et dangereuse. Les gangs haïtiens savent que la famille de Mylène est relativement aisée et que son mari travaille au Canada, et ils ont tenté de lui extorquer de l'argent. Mylène a pu prendre un bateau de Haïti jusqu'à Floride avec ses trois enfants. De là, elle a voyagé vers le nord en bus et a traversé Roxham Road au Québec pour demander l'asile. En tant que demandeuse d'asile, elle attend toujours le statut de réfugiée. Elle vit à Montréal-Nord avec Pierre depuis son arrivée au Québec il y a quelques mois, en janvier 2023.

Mylène pensait qu'une fois arrivée au Québec, la vie serait beaucoup plus facile. Lorsqu'ils étaient séparés, Pierre lui faisait croire que la vie au Québec était un paradis et qu'il s'occuperait bien d'elle et des enfants à leur arrivée. Elle a été surprise de découvrir que son nouveau logement était un petit appartement de deux chambres dans un vieux complexe d'appartements, comparé à la maison colorée avec une cour et un jardin qu'ils avaient en Haïti, à côté de la famille de Mylène. Maintenant qu'elle est ici, Pierre lui dit qu'il ne veut pas qu'elle et les enfants quittent la maison trop souvent, parce que le quartier de Montréal-Nord est dangereux avec la présence accrue de gangs de rue. Pierre ajoute que le coût de la vie est trop élevé au Québec pour qu'ils puissent faire beaucoup d'activités. Parce qu'elle est arrivée en plein hiver et qu'elle n'était pas habituée au froid, Mylène n'a pratiquement pas quitté la maison depuis son arrivée. Dès qu'il a commencé à faire chaud, elle a amené à quelques reprises ses deux plus jeunes enfants au parc dans leur quartier, où elle a rencontré d'autres femmes haïtiennes. Ces femmes sont amicales et lui ont parlé de la Maison d'Haïti, un organisme qui propose des activités pour les femmes et les enfants. Elle a essayé d'y aller

plusieurs fois, mais Pierre se met en colère en disant qu'ils ne sont pas des "cas de charité" qui ont besoin d'aide et lui a déjà dit qu'il trouvait les rues de Montréal-Nord dangereuses. Il dit qu'elle est une mère paresseuse et négligente qui compte sur une organisation pour l'aider à élever ses enfants.

Mylène aimerait que Pierre passe au moins plus de temps avec eux après le travail, en famille, mais il sort souvent boire avec ses collègues de travail. Il dit qu'il le mérite, car il travaille dur pour subvenir à leurs besoins. Il dit qu'elle est trop exigeante et que ses attentes sont trop élevées alors qu'il nomme avoir un travail décent qui leur permet de payer leur appartement et leurs épiceries. Lorsqu'elle parle à sa mère, à ses sœurs et à ses cousins en Haïti, ils lui reprochent de se plaindre alors qu'ils sont tous pris en Haïti où la violence fait rage. Mylène se sent coupable de ne pas être assez reconnaissante et ne sait pas quoi faire.





août 2025

© Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions