

Prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles en milieu de travail



Prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles en milieu de travail

Cette ressource fait partie de Communiquer l'égalité, un projet axé sur des approches sexotransformatrices à la prévention primaire de la violence à l'égard des femmes et des filles. Lorsque nous avons fait l'analyse des données probantes sur ce sujet, la religion est apparue comme un milieu important dans lequel faire progresser la prévention de la violence et l'égalité entre les sexes au Canada. Cette ressource présente un résumé d'initiatives sexotransformatrices prometteuses pour la prévention primaire de la violence à l'égard des femmes et des filles dans les milieux confessionnels au Canada et ailleurs dans le monde et qui sont axées sur la communication et les messages.

Le projet [Communiquer l'égalité](#) pour prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles (VÉFF) est une initiative canadienne visant à s'attaquer aux causes fondamentales de la VÉFF en privilégiant la prévention primaire. À l'échelle mondiale, une femme sur trois a été victime de violence physique ou sexuelle conjugale, de violence sexuelle qui n'a pas été perpétrée par un partenaire, ou des deux, au moins une fois dans sa vie [1]. Au Canada, plus de 50 % des femmes ont subi au moins un incident de violence physique ou sexuelle depuis l'âge de 16 ans [2]. Ce projet associe l'expertise en média et en communication, la pensée transformatrice de genre et la prévention de la violence pour mettre en lumière les facteurs de la VÉFF, y remédier et les traduire en messages et en mesures efficaces qui sont adaptés au Canada et destinés au grand public.

PRINCIPALES DÉFINITIONS

Violence à l'égard des femmes et des filles	Tout acte de violence sexiste qui cause ou est susceptible de causer des préjudices physiques, sexuels ou psychologiques ou des souffrances aux femmes, y compris la menace de mauvais traitements ou de contraintes, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée. Cette définition englobe toutes les formes de violence que subissent les femmes et les filles (physique, sexuelle, émotionnelle, culturelle, spirituelle, financière et autres) qui sont fondées sur le sexe [3].
Prévention primaire	Mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles en s'attaquant à ses facteurs sous-jacents. Pour ce faire, il faut changer les conditions sociales qui engendrent cette violence, réformer les institutions et les systèmes qui excusent, justifient ou même encouragent cette violence, et corriger les déséquilibres de pouvoir ainsi que les normes, les structures et les pratiques sociales qui entraînent et normalisent la violence [3].
Approches sexotransformatrices	Ne pas se contenter d'avoir conscience de l'inégalité entre les sexes ou de reconnaître les différences entre les sexes, mais remettre délibérément en question les rôles, les stéréotypes, les pratiques et les normes fondés sur le sexe qui sont néfastes, dans le but explicite de changer la répartition inégale du pouvoir et des ressources entre les femmes et les hommes [3]. Les approches sexotransformatrices visent à éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles et à mettre fin aux inégalités entre les sexes par la même occasion. Afin d'y parvenir, il faut une approche pansociétale impliquant tous les segments de la société dans la promotion de l'équité entre les genres, notamment au niveau des individus, des ménages, des collectivités, des institutions, des politiques et des lois. En règle générale, recourir à des approches sexotransformatrices requiert de la créativité, une analyse critique et de nouveaux modes de pensée [3-6].

LE MILIEU DE TRAVAIL ET LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES ET DES FILLES

Les milieux de travail canadiens jouent un rôle important dans la prévention primaire de la violence à l'égard des femmes et des filles pour trois principales raisons : la violence, le harcèlement sexuel et la discrimination à l'égard des femmes se produisent en milieu de travail; la violence qui se produit à la maison ou dans la collectivité peut avoir une incidence sur le travail de la personne qui la subit; et les structures et la culture d'un milieu de travail ont des répercussions sur l'inégalité entre les sexes.

De la violence, du harcèlement sexuel et de la discrimination à l'égard des femmes se produisent en milieu de travail.

Malgré [les progrès des politiques publiques](#) à l'échelle fédérale et provinciale en matière de lutte contre la violence et le harcèlement en milieu de travail, la recherche démontre que les femmes subissent encore de la discrimination fondée sur le genre ainsi que des comportements sexualisés inappropriés, qui les font se sentir dévalorisées, inconfortables et inquiètes lorsqu'elles sont au travail [7-9]. Un sondage mené par Statistique Canada avant la pandémie de COVID-19 a révélé que [7] :

- Le quart (25 %) des femmes ont affirmé avoir personnellement été victimes de comportements sexualisés dans leur milieu de travail au cours de l'année précédente, ainsi que 17 % des hommes.
- Une femme sur dix (10 %) a vécu de la discrimination en milieu de travail en raison de son genre, ainsi qu'une plus petite proportion d'hommes (4 %).
- Une femme sur huit (13 %) a indiqué avoir été agressée sexuellement dans une situation liée au travail au moins une fois dans sa carrière, ce qui correspond environ au quadruple de la proportion des hommes (3 %).

Un autre sondage de Statistique Canada mené en 2018 a révélé que 19 % des femmes et 13 % des hommes ont rapporté avoir vécu du harcèlement en milieu de travail au cours de l'année précédente. Le harcèlement en milieu de travail comprend la violence verbale, l'humiliation, les menaces envers des personnes, la violence physique ainsi que les attentions sexuelles non sollicitées et le harcèlement sexuel. Les travailleurs ayant vécu du harcèlement étaient plus susceptibles d'être insatisfaits de leur emploi et de connaître des niveaux supérieurs de stress, ainsi que des problèmes de santé [8].

La violence qui se produit à la maison ou dans la collectivité peut avoir une incidence sur le travail de la personne qui la subit.

La violence à l'égard des femmes et des filles qui se produit à la maison ou dans la collectivité a souvent des répercussions sur le milieu de travail. En plus de l'incidence de la violence et des traumatismes sur le rendement au travail des victimes et de leurs collègues, les auteurs de violence se concentrent souvent sur le milieu de travail, puisqu'il s'agit d'un lieu de contrôle pour la femme à l'extérieur de la relation ainsi que d'une source d'indépendance financière [10].

Une récente enquête-pilote menée au sein d'un milieu de travail canadien a révélé que la violence conjugale (vécue par une personne sur trois, chez les femmes et les répondants de divers genres, et par un homme sur cinq) avait une incidence sur les victimes et les survivants, sur leurs collègues et sur la productivité du milieu de travail [11]. En 2009, une étude portant sur les coûts de la violence conjugale pour les entreprises du Canada a rapporté une perte estimée à 7,9 millions de dollars [12].

Une étude menée à Toronto a révélé que la violence conjugale influait sur la stabilité et le cheminement à court et à long terme des femmes au travail. Elle a également rapporté que les femmes ayant vécu de la violence conjugale étaient souvent victimes de jugement, d'intolérance et de stigmatisation en milieu de travail [10].

Les structures et la culture d'un milieu de travail ont une incidence sur l'inégalité entre les sexes.

La recherche montre que l'inégalité entre les sexes est à l'origine de la violence à l'égard des femmes et des filles dans l'ensemble de la société [3]. Les politiques et les pratiques d'un milieu de travail peuvent perpétuer l'inégalité entre les sexes en limitant les possibilités, les promotions et la rémunération des femmes. Les milieux de travail entretiennent également l'inégalité entre les sexes lorsqu'on y normalise la domination et le contrôle masculins et qu'on privilégie des traits de caractère masculins dans certaines industries ainsi que dans certains secteurs et postes de direction [7, 13].

Selon Emploi et Développement social Canada, en 2017, les femmes du Canada gagnaient 88,6 cents pour chaque dollar obtenu par un homme [14]. Une étude de 2019 du McKinsey Global Institute a rapporté qu'il restait encore des inégalités considérables entre les sexes au Canada, puisque les femmes représentent :

- 35 % des postes de gestion;
- 23 % des travailleurs dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM)
- 20 % des propriétaires de petites entreprises;
- 29 % des représentants élus;
- 64 % des personnes soignantes non rémunérées à la maison
- 80 % des chefs de famille monoparentale [15].

Ces résultats étaient essentiellement semblables dans l'ensemble des provinces et des villes canadiennes, indiquant des secteurs prioritaires communs dans lesquels les gouvernements et les organisations doivent agir.

Les données probantes laissent entendre que plusieurs mesures peuvent être prises dans les milieux de travail pour faire cesser la violence à l'égard des femmes avant qu'elle ne survienne, promouvoir des relations respectueuses et sûres en milieu de travail et dans la collectivité qui l'entoure et remédier aux inégalités entre les sexes qui sous-tendent la violence à l'égard des femmes et des filles.

Malheureusement, la plupart des politiques et des programmes de prévention de la violence en milieu de travail ne tiennent pas compte des taux plus élevés de violence dont sont victimes les femmes et les personnes de divers genres, ni de l'importance de la nécessité de faire progresser l'égalité entre les genres pour la prévention de la violence. Les politiques et les programmes font souvent abstraction de l'identité de genre, de la race, de la capacité, de l'âge, du statut d'immigrant et d'autres facteurs qui ont une incidence sur la victimisation. Il est essentiel de comprendre l'effet médiateur du genre et de ces autres facteurs pour s'attaquer à la violence et la prévenir de façon plus efficace. Il est donc impératif que la prévention de la violence en milieu de travail soit sexotransformatrice. Pour ce faire, il faut changer les normes, les pratiques et les structures fondées sur le genre qui sont à l'origine de la violence à l'égard des femmes [3, 5]. Voici quelques exemples de mesures et de programmes sexotransformateurs que les milieux de travail du Canada peuvent envisager d'adapter ou d'adopter pour prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles et promouvoir l'égalité entre les sexes.

INITIATIVES SEXOTRANSFORMATRICES À LA PRÉVENTION PRIMAIRE DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES ET DES FILLES EN MILIEU DE TRAVAIL

Voici cinq mesures que les milieux de travail peuvent prendre pour contribuer à la prévention primaire de la violence à l'égard des femmes et des filles ainsi qu'à l'égalité des sexes, dans une optique sexotransformatrice [13, 16] :

1. Réformer les politiques, les systèmes et les pratiques qui tolèrent, de façon implicite ou explicite, la violence à l'égard des femmes ou qui déresponsabilisent les auteurs de violence à cet égard.
2. Établir des cultures organisationnelles et institutionnelles qui soulignent et démontrent l'importance de l'égalité, du respect, de la sécurité et de l'équité dans les contextes professionnels et renforcer la confiance des gens à agir en tant que spectateurs prosociaux.
3. Remettre en question les attitudes et les normes qui normalisent la domination et le contrôle masculins et privilégient des traits de caractère masculins dans certains secteurs, industries et postes de direction.
4. Aider les hommes et les garçons à développer une saine masculinité et à établir des liens positifs de soutien avec leurs pairs du même sexe, en s'opposant aux conceptions de la masculinité prônant la domination, l'agressivité, le contrôle ou l'hypersexualité, qui sont particulièrement répandues dans certains rôles et professions.
5. Promouvoir des changements structurels qui rendent l'accès aux ressources et au pouvoir plus équitable et qui normalisent l'égalité des genres en milieu de travail, ainsi que dans la vie publique et privée.

Mesures 1 et 2 : Réformer les politiques, les systèmes et les pratiques qui tolèrent la violence à l'égard des femmes et établir des cultures organisationnelles qui font la promotion de l'égalité entre les sexes et du respect à l'égard des femmes et des filles

La tolérance de la violence à l'égard des femmes et des filles est un facteur déterminant [3]. Dans les milieux de travail, cela peut prendre la forme d'excuses ou d'énoncés visant à minimiser la violence interpersonnelle et le harcèlement sexuel ou à le justifier [16]. Au Canada, des lois fédérales et provinciales précisent les responsabilités des employeurs en matière de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Environ 90 % des travailleurs au Canada sont protégés en vertu de la législation provinciale ou territoriale relative au travail (lois sur les droits de la personne ou sur la santé et la sécurité au travail). Les lois fédérales (le Code canadien du travail et la Loi canadienne sur les droits de la personne) s'appliquent aux secteurs réglementés par le gouvernement fédéral, tels que les secteurs bancaire, ferroviaire, des télécommunications, de la radiodiffusion et de la télévision ainsi que les sociétés d'État fédérales [17]. En réponse à ces obligations légales, plusieurs milieux de travail ont mis en œuvre des politiques, des systèmes et des processus pour prévenir la violence et le harcèlement. Cependant, il est essentiel de veiller à ce que les réalités et les inégalités fondées sur le genre soient comprises, à ce qu'elles fassent l'objet d'une réflexion et à ce qu'on les traite de façon efficace au moyen de ces politiques, systèmes et pratiques organisationnels. Voici des exemples de programmes et de projets offrant des approches sexotransformatrices pour promouvoir l'égalité entre les sexes en milieu de travail et lutter contre les cultures organisationnelles qui tolèrent la violence à l'égard des femmes et des filles :

[Répondre à la violence conjugale en milieu de travail grâce à la collaboration \(DVatWork\)](#) est un projet du Centre for Research and Education on Violence Against Women and their Children, en partenariat avec le Congrès du travail du Canada et L'Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF). DVatWork outille les employeurs pour procéder à l'évaluation préliminaire des risques, à l'élaboration de politiques et à l'évaluation de la préparation organisationnelle, en plus d'offrir de la formation sur la violence familiale, tant aux employeurs qu'aux employés. Sa formation gratuite d'apprentissage fondamental en ligne comprend des données probantes sur les répercussions de la violence familiale sur le milieu de travail et l'importance de comprendre les enjeux liés au genre pour la prévenir et y remédier. Elle aide les apprenants à la reconnaître, à intervenir et à recommander les ressources adéquates, ce qui représente un élément essentiel du perfectionnement professionnel pour tous les membres de n'importe quel milieu de travail.

Ending Violence Association of British Columbia (EVA BC) offre un éventail de [ressources et de formations](#) qui appuient les changements culturels et de politique au sein des organisations, pour évoluer vers des milieux de travail exempts de violence. Par exemple, [la ressource Sexual Harassment Advice, Response, and Prevention for Workplaces \(SHARP Workplaces\)](#), conçue en partenariat avec la Community Legal Assistance Society, fournit des renseignements, des ressources et de la formation aux employés et aux employeurs sur les droits et les responsabilités qui sont associés au harcèlement sexuel en milieu de travail, ainsi que sur les pratiques exemplaires en matière de prévention et d'intervention.

Les changements culturels et organisationnels nécessitent de nombreuses stratégies et initiatives différentes. Un type populaire de programmes pour la prévention de la violence à l'égard des femmes en milieu de travail est axé sur le renforcement de la confiance des gens à agir en tant que spectateurs prosociaux, pour intervenir de façon efficace et s'opposer au manque de respect, à la violence et à la discrimination. Le programme primé d'EVA-BC, [Be More Than a Bystander](#) en partenariat avec l'équipe de football des Lions de la Colombie-Britannique, enseigne aux dirigeants et aux employeurs comment reconnaître l'éventail de comportements qui contribuent à une culture négative en milieu de travail où du harcèlement sexuel et de la violence à l'égard des femmes peuvent se produire, ainsi que des compétences pour intervenir de façon adéquate et remédier à ces enjeux. Ce programme a été adapté pour les secteurs employant principalement des hommes, comme ceux de [l'extraction de ressources](#).

Le programme Be More Than a Bystander est une adaptation du programme Mentors In Violence Prevention (actuellement appelé « [MVP Strategies](#) »). et l'un des programmes d'intervention des spectateurs étant les mieux évalués [19]. Strategies est conçu pour tous les employés, mais cette formation est particulièrement reconnue pour son succès relatif à l'organisation d'ateliers participatifs auxquels les hommes prennent pleinement part et dont ils ressortent avec de nouvelles idées sur les façons dont ils peuvent jouer un rôle constructif pour améliorer la culture de leur milieu de travail.

En Australie, Women's Health Victoria a conçu [Take a Stand](#), l'un des premiers programmes d'intervention en tant que spectateur en milieu de travail dans ce pays pour prévenir la violence à l'égard des femmes [13]. Ce programme primé fournit aux participants des connaissances et des outils pratiques pour passer à l'action et favoriser des relations respectueuses entre hommes et femmes. Cela comprend le fait de s'opposer aux blagues et aux commentaires sexistes, à la tolérance de la violence à l'égard des femmes ainsi qu'à la discrimination fondée sur le genre. Take a Stand offre une [série de formations](#) portant sur la prévention de la violence en milieu de travail et sur la façon d'intervenir en cas de violence.

Mesures 3 et 4 : S'opposer aux cultures organisationnelles masculines et aider les hommes et les garçons à développer une saine masculinité et à établir des liens positifs avec leurs pairs du même sexe

La création d'un environnement de travail dans lequel tous peuvent s'épanouir comprend la remise en question des cultures organisationnelles masculines ainsi que des formes de masculinité et des normes liées au genre qui sont rigides et néfastes [13, 20]. Voici quelques exemples de programmes et de projets qui s'opposent aux cultures organisationnelles masculines et qui appuient de saines formes de masculinité en milieu de travail :

Le projet [Mining for a Safer Masculinity](#) a été élaboré par Factive Consulting, en Australie, pour remédier aux comportements sexospécifiques risqués sur les sites miniers. Ce projet a révélé que les hommes présentaient souvent des perceptions stéréotypées par rapport aux faibles capacités des femmes et aux fortes capacités des hommes et qu'ils employaient un langage désobligeant, de l'agressivité et de l'intimidation pour signaler leur perception d'une féminité chez d'autres hommes ou la corriger. Les hommes dépassaient aussi souvent leurs limites corporelles ou s'engageaient dans des situations dangereuses pour prouver leurs capacités et leur force, aggravant le préjudice, le stress et le risque général. Le projet Mining for a Safer Masculinity encourageait les sociétés minières à enquêter sur l'incidence du genre sur les comportements des personnes travaillant dans des milieux dangereux, lorsque les définitions socioculturelles associées à l'homme incitaient souvent à la prise de risques, à l'agressivité, à la rigidité et au manque de respect à l'égard des femmes et les imposaient parfois [20].

Au Canada, des projets comme [Equity Leaders](#), de Next Gen Men, invitent les dirigeants des domaines dominés par des hommes à bâtir des milieux de travail plus inclusifs, sûrs et équitables. Son module de formation sur les normes relatives au genre invite les participants à « réfléchir de façon critique aux perceptions individuelles et sociétales de la masculinité ainsi qu'à la signification du fait "d'être un homme", puis à évaluer la façon dont ces perceptions contribuent à la diversité, à l'inclusion et à l'équité en milieu de travail, ou les entravent » [21]. D'autres sujets de formation comprennent le pouvoir et le privilège, l'alliance, la masculinité et le féminisme au travail, la prestation de soins ainsi que les milieux de travail respectueux.

Les initiatives axées sur la transformation des normes liées au genre en milieu de travail pour prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles, ne sont pas rares. En 2010, la China Family Planning Association et le Program for Appropriate Technology in Health (PATH) ont collaboré à l'élaboration et à l'évaluation d'un programme éducatif pour la prévention de la violence et du VIH chez les jeunes hommes dans les usines et les écoles. Les séances participatives visaient à transformer les normes liées au genre inéquitables en des points de vue et des pratiques plus équitables. On y a discuté de sujets comme la sexualité des hommes et des

femmes, la violence à l'égard des femmes, la santé reproductive et la prévention du VIH, ainsi que les rôles liés au genre dans la vie quotidienne et au travail. Ce programme a adapté les travaux populaires du [Program H](#) de l'Instituto Promundo et du programme [Men as Partners](#) d'Engender Health à un milieu de travail en Chine. Ces programmes encouragent la réflexion sur les normes rigides associées à la masculinité et font la promotion de la transformation des attitudes sexospécifiques qui produisent des inégalités. Le Program H a été évalué en profondeur et a été adapté à plusieurs pays et contextes dans le monde [22-24].

Les programmes d'alliance sont également des approches prometteuses pour favoriser la participation des hommes en milieu de travail. En 2011, l'Université de l'État du Dakota du Nord a créé [le programme FORWARD advocates](#) pour les hommes faisant partie du corps professoral dont le rôle était de contribuer à promouvoir l'équité entre les sexes et la justice pour les femmes dans le contexte universitaire, surtout en ce qui concerne le recrutement, la rétention et la promotion de femmes dans le corps professoral ainsi que le soutien qui leur est offert. Ce processus comprenait des défenseurs masculins dans des discussions et encourageait l'utilisation de ressources portant sur des sujets comme le privilège masculin, les préjugés inconscients et les préjugés dans le processus de recherche de professeurs. Les participants ont également reçu une formation exhaustive anti-oppression qui touchait des questions comme l'antiracisme, l'alliance avec la communauté LGBT et la masculinité hégémonique [25].

Mesure 5 : Promouvoir des changements structurels qui rendent l'accès aux ressources et au pouvoir plus équitable et qui normalisent l'égalité des genres dans la vie publique et privée.

Les initiatives relatives à l'égalité entre les sexes en milieu de travail font partie des approches de prévention primaire les plus courantes et reconnaissables au Canada et à l'étranger. Dans l'ensemble, les milieux de travail peuvent rendre l'accès aux ressources et au pouvoir plus équitable entre les hommes et les femmes en augmentant le nombre de postes de direction occupés par des femmes et la représentation féminine à tous les échelons du milieu de travail, ainsi qu'en renforçant la sécurité économique, la participation et la prise de décisions des femmes. Ils peuvent également promouvoir et normaliser l'égalité entre les sexes dans la vie publique et privée en augmentant la participation des femmes sur le marché du travail, en comblant l'écart de rémunération entre les sexes et en promouvant des modalités de garde d'enfant et de congé parental plus équitables, accessibles et abordables, autant pour les femmes que pour les hommes [13, 16]. Voici quelques exemples d'initiatives sexotransformatrices axées sur une plus grande égalité entre les sexes en milieu de travail :

Le Symposium sur les femmes et le milieu de travail, tenu à la Rotman School of Management de l'Université de Toronto en 2019, a rassemblé 240 dirigeants et champions canadiens de l'égalité des sexes et de la diversité en milieu de travail. Les présentateurs et les participants provenaient des secteurs public et privé, des syndicats, du milieu universitaire, de l'industrie, des associations en ressources humaines et des organisations de la société civile. Le [rapport final](#) présente des stratégies et des ressources que les employeurs peuvent utiliser pour faire progresser l'égalité en matière d'embauche, de rétention et d'avancement professionnel en milieu de travail.

Parmi les exemples à l'échelle internationale, l'organisation nationale de prévention primaire Our Watch, en Australie, a conçu des outils et des ressources sur [l'égalité et le respect en milieu de travail](#) organisations dans la mise en œuvre de mesures et l'évaluation d'initiatives en milieu de travail, avant et pendant le processus. Ces ressources présentent des exemples de bonnes pratiques provenant de milieux de travail de partout en Australie, dont des plans d'action organisationnels ainsi qu'un régime équitable de travail flexible. Il y a également des modèles, des vidéos et des guides pour aider les milieux de travail à personnaliser le processus en fonction du contexte [13].

CONCLUSION

Les milieux de travail canadiens peuvent jouer un rôle important dans la création d'une société dans laquelle les femmes sont en sécurité, sur un pied d'égalité et valorisées. Les mesures sexotransformatrices et les exemples de programmes associés décrits dans le présent document peuvent orienter les organisations dans leur périple vers l'égalité entre les sexes et le respect dans leur milieu de travail. Ces initiatives démontrent l'importance de promouvoir des changements culturels comme le fait de s'opposer aux cultures organisationnelles masculines ainsi qu'aux normes liées au genre masculin qui sont rigides et néfastes; offrir des formations pour les employeurs et les employés portant sur le harcèlement sexuel, la violence conjugale et le passage à l'action des spectateurs; et remédier aux inégalités et aux écarts de pouvoir entre les hommes et les femmes en milieu de travail.

Idéalement, ces mesures devraient être intégrées à une approche globale comprenant des changements et une participation à tous les échelons, de la direction aux employés, aux clients et à la collectivité qui les entoure. Il importe que les travaux portant sur la prévention et l'égalité entre les sexes s'intègrent aux principales activités, pas seulement dans le cadre d'un projet spécial, pour entraîner des changements socioéconomiques et culturels durables qui aideront à prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles avant qu'elle ne survienne.

Références

1. ONU Femmes, *Faits et chiffres : Mettre fin à la violence à l'égard des femmes*, Février 2022 [cité le 7 juillet 2023]; disponible à <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>.
2. Assaulted Women's Helpline, *Violence Against Women Stats*, s. d. [cité le 7 juillet 2023]; disponible à <https://www.awhl.org/violence-against-women-stats>.
3. Our Watch, *Change the Story: A shared framework for the primary prevention of violence against women and their children in Australia*, 2021; disponible à <https://media-cdn.ourwatch.org.au/wp-content/uploads/sites/2/2021/11/18101814/Change-the-story-Our-Watch-AA.pdf>.
4. *Being intentional about gender-transformative strategies: Reflections and Lessons for UNICEF's Gender and Policy Action Plan (2022-2025): A compendium of papers*. 2021, UNICEF Office of Research - Innocenti : Florence.
5. *Making it Better: Gender Transformative Health Promotion*, sous la dir. de L. Greaves, A. Pederson, et N. Poole, 2014, Toronto (Ontario) : Women's Press.
6. Pederson, A., L. Greaves, et N. Poole, Gender-transformative health promotion for women: A framework for action. *Health Promotion Perspectives*, 2015, **30**(1): pp. 140-150.
7. Burczycka, M., *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020*, 2021, Statistique Canada.
8. Hango, D. et M. Moyser, *Harcèlement en milieu de travail au Canada*, 2018, Statistique Canada.
9. Berlingieri, A., et coll., *Harassment and Violence in Canadian Workplaces: It's [Not] Part of the Job*, 2022, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children, Université Western : London, Ontario.
10. Chellapermal, P., *Intersections between employment and safety among racialized women*, s.d., Woman Abuse Council of Toronto (WomanACT).
11. Bowlus, A.J., et B.J. MacQuarrie, *Pilot Survey of Prevalence and Costs of Intimate Partner Violence in the Workplace*, 2022, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children, Université Western : London, Ontario.
12. Zhang, T., et coll., *Une estimation de l'incidence économique de la violence conjugale au Canada en 2009*, 2012, Ministère de la Justice, Canada.
13. Our Watch, *National primary prevention report 4: Evaluation and learning and engagement with the private sector*, 2022, Our Watch: Melbourne, Australie.
14. *Les femmes et le milieu de travail - Comment les employeurs peuvent faire progresser l'égalité et la diversité - Rapport du Symposium sur les femmes et le milieu de travail*, 2019, Emploi et Développement social Canada.
15. Devillard, S., et coll., *The power of parity: Advancing women's equality in Canada*, 2017, McKinsey Global Institute; McKinsey & Company Canada.
16. *Our Watch, Understanding violence and sexual harassment*, Workplace Equality and Respect 2023; disponible à <https://workplace.ourwatch.org.au/understanding-violence-and-sexual-harassment/>.
17. Gabriele, C., et A. Naushan, *Workplace Sexual Harassment Laws by Province and Territory*, Courage to Act, 2020; disponible à <https://www.couragetoact.ca/blog/harassmentlaws>.
18. Ending Violence Association of BC, *Be More Than a Bystander - VAWG Prevention Program: Lessons Learned and Best Practices Identified*, 2014; disponible à https://endingviolencecanada.org/wp-content/uploads/2014/03/EVA_BMTAB_Prevention_Program_Web.pdf.
19. Liston, R., et coll., *Preventing violence against women through sport: program/initiative compendium table*, in *Evidence guide prepared for Our Watch*, 2017, Université RMIT : Melbourne.

20. Laplonge, D. et K. Albury, Doing Safer Masculinities: Addressing at-Risk Gendered Behaviours on Mine Sites, *M/C Journal*, 2013, **16**(2): pp. 1-1.
21. *Equity Leaders, Trainings, Workshops, Keynotes, and Coaching*, 2023; disponible à <https://www.equityleaders.org/services>.
22. Pulerwitz, J., et coll., Changing Gender Norms and Reducing HIV and Violence Risk Among Workers and Students in China, *Journal of Health Communication*, 2015. **20**(8): pp. 869-878.
23. Verma, R.K., et coll., Challenging and Changing Gender Attitudes among Young Men in Mumbai, India. *Reproductive Health Matters*, 2006. **14**(28): pp. 135-143.
24. Namy, S., et coll., Changing what it means to 'become a man': participants' reflections on a school-based programme to redefine masculinity in the Balkans, *Culture, Health and Sexuality*, 2015. **17**: pp. 206-222.
25. Anicha, C.L., A. Burnett, et C. Bilen-Green, Men Faculty Gender-Equity Advocates: A Qualitative Analysis of Theory and Praxis, *Journal of Men's Studies*, 2015. **23**(1): pp. 21-43.

Communicating Equality

Pour en savoir plus ou transmettre vos idées,
veuillez consulter le site Web :
communicatingequality.ca/francais/.

Cette ressource fait partie de la trousse à outils Communiquer l'égalité.

*Le Centre of Excellence for Women's Health remercie Femmes et Égalité
des genres Canada pour son soutien financier à ce projet.*



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada

Canada

Dernière mise à jour : Octobre 2023

 www.cewh.ca

   @CEWHca



centre of excellence
for women's health

*Le Centre of Excellence for Women's Health reconnaît avec
respect les peuples des Premières Nations, les Inuits et les
Métis en tant que premiers occupants et gardiens traditionnels
des terres où nous habitons, nous apprenons et nous travaillons.*