

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

NARRATIFS DE PRATICIENNES ET DE PRATICIENS SUR LA CONTRIBUTION
FÉMINISTE DES INTERVENANTS MASCULINS CISGENRES EN MAISON
D'HÉBERGEMENT AUPRÈS DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE AU
QUÉBEC

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN TRAVAIL SOCIAL

PAR

VINCENT JOLIVET

DÉCEMBRE 2025

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

DÉDICACE

Le présent n'est pas un passé en puissance,

il est le moment du choix et de l'action.

Simone de Beauvoir

REMERCIEMENTS

Cette section s'adresse aux personnes qui m'ont soutenu dans ce projet de mémoire.

À toutes les personnes participantes du projet, votre engagement, vos mots positifs et votre passion m'ont inspiré. Elles ont confirmé la pertinence des questions de recherche sur le terrain.

Je tiens d'abord à remercier ma partenaire de vie des 16 dernières années. Ton soutien, tes valeurs féministes et ton amour m'ont permis d'aller de l'avant dans cette épopée un peu folle.

Myriam Dubé, ma directrice de mémoire, qui a cru au projet et qui m'a soutenu avec patience malgré les obstacles dans ce long parcours.

Marie-Ève, ton cerveau qui réfléchit hors de la boîte, et ton souci pour la défense des droits m'ont apporté de précieux conseils.

Linda, qui a cru au projet dès les premiers mots échangés.

Le groupe des Recherches Appliquées et Interdisciplinaires sur les Violences intimes, familiales et structurelles (RAIV) pour son bouillonnement intellectuel dans le domaine des violences.

Aux personnes membres du jury qui ont pris le temps de lire et de suggérer des pistes d'amélioration. Vous avez permis de bonifier ce travail par vos commentaires constructifs précis.

Enfin, notre enfant. Tel un rayon de lumière dans nos vies, sans le savoir, tu auras donné un sens renouvelé à ce projet de mémoire.

TABLE DES MATIÈRES

DÉDICACE.....	ii
REMERCIEMENTS	iii
TABLE DES MATIÈRES	iv
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES	viii
LISTE DES TABLEAUX.....	ix
LISTE DES FIGURES.....	x
AVANT-PROPOS	xi
RÉSUMÉ.....	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1	3
PROBLÉMATIQUE	3
1.1 Une histoire genrée du développement du travail social en Occident	3
1.2 Qu'en est-il du rôle des personnes de genre masculin dans l'intervention sociale?	6
1.3 Les politiques de non-mixité en intervention féministe	8
1.3.1 L'intervention en maison d'hébergement pour femmes victimes de VC : une approche féministe de l'intervention sociale.....	9
1.3.2 Les différents milieux d'intervention féministe	11
1.4 Objectif général de la recherche et questions de recherche.....	12
1.4.1 Question générale de recherche.....	12
CHAPITRE 2	13
CADRE CONCEPTUEL	13
2.1 Le constructionnisme social et son lien avec la problématique de la VC	13
2.1.1 L'approche narrative et la définition des narratifs sociaux	15
2.1.2 Types de discours dans les narratifs sociaux	17
2.2 Passage d'une sexualisation médicale du genre à sa construction sociale.....	18
2.3 La socialisation de genre : un construit social véhiculé par les institutions.....	20
2.4 L'intervention féministe : pour une déconstruction sociale des stéréotypes de genre	22

2.4.1 L'intervention féministe : des discours qui permettent difficilement le rapprochement entre l'expérience du féminisme et la personne de sexe masculin	22
2.4.2 Liens entre les narratifs sociaux connus en VC et les discours féministes	24
2.4.3 Discours sur les destinataires en VC	25
2.4.4 Résumé des narratifs présentés dans ce mémoire.....	25
2.5 La pertinence sociale et scientifique de la recherche	26
2.6 Objectifs spécifiques et questions de recherche	27
2.6.1 Questions de recherche.....	28
CHAPITRE 3	29
MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE.....	29
3.1 Stratégie de recherche choisie	29
3.2 La population et l'échantillon à l'étude.....	30
3.3 Le recrutement.....	31
3.4 La méthode et les instruments de collecte de données.....	34
3.4.1 Le questionnaire sociodémographique	34
3.4.2 Les caractéristiques de l'échantillon	34
3.4.3 Les entretiens semi-dirigés	36
3.5 La méthode d'analyse de données.....	37
3.5.1 Les limites de la méthode utilisée	39
3.6 Les considérations éthiques.....	39
3.6.1 Avantages et risques pour les participant.e.s.....	40
3.6.2 Le consentement libre et volontaire	40
3.6.3 La confidentialité.....	40
3.6.4 La protection des données	41
3.7 Les limites et les forces de l'étude	41
CHAPITRE 4	43
PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	43
4.1 Récits institutionnels sur l'intervention féministe en violence conjugale	43
4.1.1 Récits sur la violence faite aux femmes.....	43
4.1.2 Récits sur l'intervention en ressource féministe.....	44
4.1.3 Récits sur les femmes fréquentant l'organisme	46
4.2 Récits personnels des participant.e.s sur leurs expériences d'intervention en VC	47
4.2.1 Récits des intervenant.e.s quant à la place d'un homme en intervention féministe auprès des femmes victimes de VC	50
4.2.2 Conditions gagnantes en lien avec les pratiques d'intervention féministe dans des milieux pour femmes victimes de VC incluant un intervenant masculin.....	55

4.3 Récits organisationnels sur l'intervention féministe offerte par un homme en milieu d'hébergement pour femmes	56
4.3.1 Les motifs pour engager des intervenants masculins	60
4.3.2 Différences organisationnelles	62
4.4 Récits sociaux sur le genre, sa construction et sa déconstruction	64
4.4.1 La socialisation genrée conventionnelle et les stéréotypes qu'elle induit: comment la déconstruire?.....	67
4.4.2 Influence cisgenrée sur les échanges en intervention	67
4.4.3 La place des personnes non binaires dans l'intervention auprès des femmes en VC	69
4.5 Quand les narratifs organisationnels, personnels et sociaux s'entrecroisent : récits sur les facilitateurs et les obstacles de l'intervention lorsqu'effectuée par un collègue cisgenre masculin en milieu d'intervention féministe en VC	70
4.5.1 Facilitateurs à l'intégration d'un intervenant masculin au sein de l'équipe	70
4.5.2 Contextes d'intervention où la présence de l'intervenant présente des défis.....	74
4.5.3 Réactions des femmes fréquentant l'organisme à la présence de l'intervenant masculin .	75
4.6 Projections des participant.e.s quant au rôle de la société sur la place des hommes dans les ressources d'intervention féministe en VC	77
4.6.1 Récits entendus par les participant.e.s en provenance des acteurs sociaux	77
4.6.2 Réactions des organismes partenaires ou non-partenaires	78
4.6.3 Réactions de l'entourage de la personne participant au fait d'embaucher un intervenant masculin.....	78
CHAPITRE 5	80
DISCUSSION	80
5.1 Analyse des résultats.....	81
5.1.1 Narratifs sociaux.....	81
5.1.2 Narratifs organisationnels et institutionnels	85
5.1.3 Narratifs personnels.....	88
5.1.4 Qu'en est-il de la contribution féministe des intervenants masculins cisgenres dans les organismes pour femmes victimes de VC ?	89
5.2 Vers une compréhension intégrée : les narratifs en mouvement	91
5.3 Conditions gagnantes pour une contribution masculine en intervention féministe en VC.....	95
5.3.1 Comment les hommes peuvent-ils être des féministes en 2025 ?	96
5.3.2 Retombées possibles pour le milieu de l'intervention féministe québécois ?	97
5.4 Les limites et forces de l'étude ainsi que les pistes de recherches futures	98
CONCLUSION	101
ANNEXES	104
ANNEXE A - LETTRE AUX MAISONS D'HÉBERGEMENT	104

ANNEXE B - GUIDE D'ENTRETIEN	105
ANNEXE C - GRILLE SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE	107
ANNEXE D - LETTRE DE REFUS.....	108
ANNEXE E - AFFICHE DE RECRUTEMENT	109
ANNEXE F - FORMULAIRE DE CONSENTEMENT	110
ANNEXE G – CERTIFICAT DE LA FORMATION EN ÉTHIQUE.....	113
ANNEXE H – CERTIFICATS D'APPROBATION ÉTHIQUE	114
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	117

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

Alliance MH	Alliance des maisons d'hébergement de 2 ^e étape (L'Alliance)
FMHF	Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (La Fédération)
L'R	L'R des centres de femmes du Québec
MH	Maisons d'hébergement
RMHFVVC	Regroupement des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale (Le Regroupement)
VC	Violence conjugale

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1 – Les narratifs dans la présente recherche (résumé) (page 26)

Tableau 3.1 – Résultats du sondage pré-exploratoire (page 32)

Tableau 3.2 – Âges des participant.e.s (page 35)

LISTE DES FIGURES

Figure 5.1 - Les narratifs dominants et alternatifs en tension (page 91)

Figure 5.2 - Les narratifs en mouvement (page 92)

Figure 5.3 – Mouvement d’association / dissociation (page 93)

AVANT-PROPOS

En 2011, à la sortie de mon baccalauréat en psychologie, je soumetts mon curriculum vitae et une lettre d'intérêt à une maison d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale (VC) avec l'intention d'y travailler en tant qu'intervenant. Je reçois plus tard la réponse que les hommes ne sont pas autorisés à travailler auprès des femmes y séjournant et on m'invite à considérer un autre milieu d'emploi. À cette époque déjà, je me questionnais sur les motifs sous-entendant cette décision sans comprendre la complexité des enjeux et des dynamiques propres aux violences faites aux femmes. Ce n'est que quelques années plus tard que je serai exposé dans le cadre du baccalauréat en travail social aux notions d'interventions féministes, d'intervention « par et pour », de dynamiques d'oppression et du concept de patriarcat. Les raisons de l'absence d'intervenants masculins auprès des femmes victimes de VC sont complexes et demandent encore, à mon avis, une réflexion.

Mon intérêt vis-à-vis le sujet de recherche ne relève pas du hasard. Mon histoire personnelle et professionnelle est traversée par les enjeux et les conséquences de différents types de violences. Encore aujourd'hui, en tant que travailleur social, il m'arrive régulièrement d'être en contact avec des personnes survivantes de violences conjugales et d'établir des concertations avec différent.e.s intervenant.e.s pratiquant l'intervention féministe en violence conjugale. Mon admiration pour les personnes qui œuvrent auprès des femmes victimes des violences conjugales est grande et mon empathie se tourne davantage vers les survivant.e.s de ces violences qu'envers les personnes commettant ces gestes de violence. Ce fut un choix de ne pas effectuer ce travail de recherche auprès des hommes victimes de VC. Ce choix est relié aux oppressions vécues, encore aujourd'hui, par les femmes.

La naissance de notre enfant pendant mon parcours de maîtrise, née fille, apporte un sens personnel additionnel à ce projet. Ainsi, j'ai le souhait profond qu'elle puisse grandir dans une société plus égalitaire, plus sécuritaire et plus libre, où les violences entre partenaires intimes, si elles ne cessent pas, du moins se raréfieront.

Je tiens également à nommer certains privilèges que je détiens et dont j'ai conscience, étant un homme cisgenre, blanc, universitaire, issu d'une famille de classe socioéconomique moyenne et sans handicap. Ainsi, je ne partage pas les oppressions vécues par les femmes. En aucun cas, je ne me perçois comme un expert en ce qui concerne la réalité des femmes.

L'exercice d'un mémoire de maîtrise exige de présenter les concepts pertinents en lien avec la problématique identifiée de même que la compréhension de l'étudiant-chercheur. L'intention n'est pas de faire usage de *mainsplaining*.

Le présent mémoire se veut d'abord et avant tout un travail réflexif et ne vise pas à remettre en question les valeurs, les choix, ni l'autodétermination des organismes intervenant auprès des femmes victimes des violences. Le mémoire s'inscrit dans une perspective féministe que j'assume. Ce positionnement se reflètera dans le choix des autrices et auteurs cité.e.s dans le présent mémoire.

Enfin, ce mémoire ne veut pas créer un acte polémique, mais plutôt une réflexion ouverte. Il s'agit d'une réflexion discursive sur une pratique existante.

RÉSUMÉ

Ce projet de recherche questionne la contribution des hommes cisgenres dans l'intervention féministe auprès des femmes cisgenres victimes de violence conjugale (VC). La problématique est définie en abordant l'apport des hommes cisgenres en travail social ainsi qu'en fonction de la position des associations et des regroupements de femmes sur le sujet, des politiques organisationnelles liées à la non-mixité de même que de la place centrale de l'intervention féministe. La question de recherche est la suivante : en quoi la socialisation de genre influence-t-elle l'intervention féministe en VC auprès des victimes de genre féminin ? Le cadre théorique comprend les notions d'intervention féministe, de genre, de socialisation de genre, avec la perspective des approches narratives. Les objectifs sont les suivants : 1) documenter les narratifs des intervenant.e.s cisgenres sur la contribution féministe des hommes cisgenres dans la pratique auprès des femmes cisgenres victimes de VC et 2) explorer les postures réflexives des intervenant.e.s sur la perspective de leur organisation quant à la contribution des hommes dans l'intervention auprès des femmes victimes de VC. Notre échantillon est composé de 11 personnes, intervenant.e.s, directions d'organismes et membres de comités d'administration d'organismes œuvrant auprès des femmes victimes de VC au Québec. La démarche de recherche a été réalisée par entrevues individuelles enregistrées. Étant donné le faible nombre de personnes de genre masculin rejointes lors de notre phase de recrutement et le souci de préserver la confidentialité des ressources rencontrées, l'accent est mis sur la préservation de l'anonymat des ressources et des personnes rencontrées. Une analyse thématique des entrevues est effectuée selon une méthode inductive (Miles et Huberman, 2003)¹. Les thèmes qui ressortent des premières données analysées semblent répondre aux hypothèses de recherche. Un partage des résultats aux grandes associations et aux regroupements féministes au Québec de même qu'au groupe Recherches Appliquées et Interdisciplinaires sur les Violences intimes, familiales et structurelles (RAIV) est prévu en 2026.

Mots clés : intervention féministe, socialisation genrée, pratiques, réflexivité, narratifs sociaux, narratifs dominants et alternatifs, collègue masculin, femmes victimes, valeurs.

¹ Miles, M. B. et Huberman, M. A. (2003). *Analyse des données qualitatives* (2e éd.). De Boeck Supérieur.
<https://www.deboecksuperieur.com/ouvrage/9782744500909-analyse-des-donnees-qualitatives>

ABSTRACT

This research project examines the contribution of cisgender men within feminist intervention practices directed toward cisgender women who are victims of conjugal violence (CV). The problem is defined by considering the contribution of cisgender men in social work, as well as through an exploration of feminist associations and coalitions stances on this subject, organizational policies related to women-only spaces, and the central place of feminist intervention. The research question is as follows: How does gender socialization influence feminist intervention in situations of CV involving women victims? The theoretical framework includes the concepts of feminist intervention, gender, and gender socialization and draws on narrative approaches. The study pursues two main objectives: (1) to document the narratives of cisgender practitioners regarding the feminist contribution of cisgender men in practice with cisgender women victims of CV, and (2) to explore practitioners' reflexive stances on their organizations' perspectives regarding the contribution of men in interventions involving women victims of CV. The sample consists of 11 participants, including practitioners, organizational directors, and board members of organizations supporting women victims of CV in the province of Quebec. Data collection was conducted through individual recorded interviews. Given the small number of male participants recruited and the ethical concern for protecting participants' and organizations' confidentiality, particular attention was given to ensuring anonymity. A thematic analysis of the interviews was performed using an inductive method (Miles & Huberman, 1994)². The emerging themes from the preliminary analysis appear to support the research hypotheses. The dissemination of results to major feminist associations and coalitions in Quebec, as well as to the research group: *Recherches Appliquées et Interdisciplinaires sur les Violences intimes, familiales et structurelles (RAIV)*, is planned for 2026.

Keywords: feminist intervention, gender socialization, practices, reflexivity, social narratives, dominant and alternative narratives, male colleagues, women victims, values.

² Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/qualitative-data-analysis/book/9780761925429>

INTRODUCTION

Le parcours personnel présenté plus tôt a suscité un questionnement approfondi portant sur les enjeux des interventions féministes en contexte de violence conjugale, et notamment sur la contribution possible des hommes dans ces milieux. Le présent mémoire s'inscrit ainsi dans une démarche scientifique visant à analyser et comprendre l'objet de ce mémoire à partir de données empiriques et de réflexions théoriques. Afin de mieux situer cette réflexion, il est essentiel d'examiner l'ampleur et la gravité des violences conjugales au Canada et plus particulièrement au Québec, ainsi que la manière dont cette problématique s'est imposée dans l'espace public et dans les interventions féministes.

Les violences dans le cadre de relations avec un partenaire intime représentaient plus de 107 810 plaintes policières au Canada en 2019 (Centre canadien de la statistique juridique, 2021), soit 30 % des actes de violence signalés à la police (Centre canadien de la statistique juridique, 2021). En 2021, 21 femmes ont été assassinées par des hommes au Québec, dont 17 en contexte de VC (Lacroix-Couture, 2021). Dans le cadre d'une médiatisation sans précédent, mais également d'une aggravation liée en partie au contexte de pandémie de la Covid-19, la problématique de la VC en contexte de relation intime est de plus en plus discutée publiquement. Pourtant, cette problématique était déjà présente sur la place publique dans les années 70 au Québec, notamment dans le champ de l'intervention féministe (Corbeil, 2010).

Les interventions de type féministe se déroulent entre autres en maison d'hébergement pour femmes (Corbeil, 2010 ; Côté, 2018a ; Cousineau, 2022). Les ressources d'hébergement se veulent des milieux de soutien principalement gérés par et pour les femmes (Côté, 2018a). Il n'est pas nécessairement recommandé d'employer des hommes dans ces organismes, comme le mentionne la politique du Regroupement des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale (RMHFVVC) qui se positionne en défaveur de l'embauche de ceux-ci (Côté, 2018a). Dans les maisons membres faisant partie de la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (FMHF), les hommes, sont quant à eux autorisés à travailler dans le cadre de « certains programmes auprès des enfants » (Côté, 2018a, p.159). Ceci nous amène à nous interroger sur la contribution féministe des hommes en intervention auprès des femmes victimes de VC. Il apparaît ainsi

pertinent de relier la pratique actuelle et passée en matière d'intervention en contexte de VC à la présence de plus en plus grande des hommes dans les milieux de l'intervention, et ce, en faisant un survol historique de l'intervention sociale.

Ce projet a provoqué des doutes à l'intérieur du mouvement féministe. Les personnes issues de collectifs féministes et d'organismes ont questionné notre posture en tant qu'allié féministe ainsi que les motifs du projet. Or, nos intentions ont été depuis le début d'être un étudiant qui veut comprendre le phénomène. Nous avons fait la démonstration que la question était réflexive et alternative. Qu'elle visait à comprendre les bienfaits et les limites de l'intervention masculine en intervention féministe et non à remettre en question les pratiques sur le terrain.

CHAPITRE 1

PROBLÉMATIQUE

Dans ce chapitre, nous commencerons par faire un bref historique de l'intervention sociale, en Occident, puis dans la pratique du travail social. Après avoir abordé l'intervention de type « casework », nous présenterons la place des hommes et femmes cisgenres dans la pratique du travail social. Par la suite, nous discuterons de la position des associations et des mouvements des femmes sur la place des hommes cisgenres dans les milieux d'hébergement pour femmes victimes de VC au Québec. Nous ferons une brève présentation des politiques organisationnelles liées à la non-mixité et les motivations derrière celles-ci. Enfin, nous présenterons la place centrale de l'intervention féministe à l'intérieur des milieux d'intervention auprès des femmes victimes de VC.

1.1 Une histoire genrée du développement du travail social en Occident

Les femmes sont parmi les pionnières en travail social dans plusieurs pays en Europe et en Amérique du Nord au tournant du 19e et du 20e siècle (Healy, 2012). Mary Richmond est une des pionnières de l'intervention sociale aux États-Unis et crée la première école de travail social en 1887 (Deslauriers, 2015). Pour sa part, Jane Addams fonde ce qui ressemblera à l'organisation communautaire aux États-Unis, par son travail auprès des nouveaux arrivant.e.s à Chicago (Deslauriers, 2015). À la fin du 19e siècle, alors que les « visiteuses sociales » travaillent dans la charité et accompagnent les religieux dans l'assistance sociale, souvent de façon bénévole, Mary Richmond structure les fondations de la pratique à l'aide d'exemples concrets d'interventions après avoir elle-même pratiqué et gravi les échelons de la gestion d'une œuvre de charité (Richmond, 1922). À noter que dès les débuts de la pratique, les travailleuses sociales étaient des professionnelles travaillant dans des organisations de charité à majorité masculine (Kemp, 2010).

En France, le rôle des femmes et des hommes dans l'intervention est différent (Olivier, 2010). Au 19e siècle, les femmes n'avaient pas le droit d'exercer un travail rémunéré dû notamment à des « mythes sexistes » (Olivier, 2010, p.22). Reste aux femmes « la bienfaisance et la philanthropie » (Olivier, 2010, p.23), sous l'égide de l'Église, qui visent à régler des problèmes sociaux créés par la révolution industrielle menée par des hommes, majoritairement. Ce n'est qu'au 20e siècle que

la profession du travail social s'organise et se professionnalise. Or, le travail social est alors vu comme une discipline appartenant aux femmes (Olivier, 2010 ; Struthers, 1983).

Dans le Canada anglophone, le travail social s'organise au début du 20^e siècle et les besoins répondus par celui-ci augmentent après la Première Guerre mondiale (Struthers, 1983). Toutefois, il n'a pas, à l'époque, la reconnaissance des professions issues des sciences naturelles, comme la médecine et les soins infirmiers (Struthers, 1983). Au Québec, le travail social sera majoritairement géré par l'Église catholique dès le début de la pratique dans les années 1940 (Deslauriers, 2015). Au contraire, dans les pays anglo-saxons, la pratique du travail social s'était émancipée de la charité et de l'Église, ensemble inextricable, au tournant du siècle. Au Québec, la travailleuse sociale est, jusqu'aux années 1950, une « caseworker et une missionnaire » (Deslauriers, 2015, p.14). Le case-work ou encore la gestion de cas (traduction libre) consiste principalement à organiser les services et les coordonner autour des personnes vues principalement comme des clients, en mobilisant l'environnement et les ressources disponibles autour de la personne (Alary, 2009 ; Hamilton, 1940).

La gestion de cas consiste à tenter de trouver des solutions aux maux sociaux de façon empirique, mais également de défense des droits des plus vulnérabilisé.e.s (Kemp, 2010 ; Richmond, 1922). La pratique s'inspire d'ailleurs de la médecine dans ce qui sera plus tard décrit plus tard comme l'intervention psychosociale (Deslauriers, 2015). Elle s'intensifie après la Première Guerre mondiale en réponse à certains problèmes sociaux qui font surface dans la sphère publique. Les plus démunis sont ciblés par l'État aux États-Unis pour bénéficier de politiques sociales et la travailleuse sociale est alors la personne indiquée pour leur offrir ces services (Ehrenreich, 1985). En France, l'État-providence participe au développement de la profession, par la mise en place progressive de programmes sociaux (Castel, 2014).

Avec l'arrivée de la Révolution tranquille, le travail social, au Québec, s'organise en se donnant pour objectif de répondre à des problèmes sociaux spécifiques et vise à améliorer l'adaptation des personnes et leurs conditions de vie (Deslauriers, 2015). Déjà en 1937, on relatait seulement 19% d'étudiants masculins inscrits dans les programmes universitaires en travail social, et ce, en Amérique du Nord (The Compass, 1937). Au début du 20^e siècle, on évoque déjà des inégalités sociales entre les hommes et les femmes qui pratiquent le travail social. Selon Struthers (1983), les travailleurs sociaux masculins sont généralement mieux rémunérés, ils ont souvent des fonctions

plus élevées et ils sont généralement moins scolarisés que leurs homologues féminins au Canada anglais et aux États-Unis. Sur le plan du pouvoir politique dans les organisations en travail social, les postes décisionnels et de gestion demeurent concentrés entre les mains des hommes et ceux-ci accèdent plus rapidement aux postes de leadership et d'élaboration de politiques (Struther, 1983).

Plus récemment, on rapporte un taux général sous les 25% d'étudiants masculins inscrits en travail social dans plusieurs pays occidentaux, dont les États-Unis, la Grande-Bretagne, l'Australie et le Canada (Crabtree, 2014). En France, ce sont 7 à 8 % des hommes qui travaillent comme assistants sociaux³, l'équivalent des travailleuses sociales aux (Bessin, 2008). En 2023, au Québec, la proportion d'hommes en travail social est de seulement 13 % (Gouvernement du Canada, 2023b).

En France, la répartition des tâches en travail social a été créée dans les années 1970 selon une division sexuée des tâches (Mikanga, 2020). Selon Bessin (2019), le travail social s'est d'abord organisé avec un a priori de dichotomie genrée suggérant que les femmes ne pouvaient pas accéder à des travaux utilisant le « rationnel », car leur force résiderait dans les tâches émotionnelles et maternelles. Aujourd'hui, en France, « plus de 91 % des assistantes sociales sont des femmes, 99% dans les domaines liés à l'enfance » (Bessin, 2019, p.70). L'organisation des services sociaux semble faire en sorte d'actualiser des stéréotypes de genre, comme en témoigne la presque exclusivité des femmes dans les domaines réservés à l'enfance. Les hommes sont quant à eux davantage présents dans des postes en travaillant auprès d'adolescents ou encore dans la gestion et la formation (Bessin, 2019). Ils continuent d'accéder plus rapidement à des postes de pouvoir (Bessin, 2019).

Plusieurs raisons sont évoquées pour expliquer cette majorité féminine dans la profession du travail social. On retrouve notamment la socialisation scolaire, l'orientation vers des carrières du *care*, certains facteurs sociaux économiques liés aux salaires et le plafond de verre (Rousseil, 2007). D'autre part, certains auteurs évoquent la possibilité qu'encore à ce jour, les hommes soient majoritairement considérés comme les « pourvoyeurs » de la famille et cherchent des emplois avec des salaires mieux rémunérés (Crabtree, 2014). Tous ces éléments auraient tendance à amener les

³ En France, l'appellation est assistant de service social maintenant (ASS) (ministère des Solidarités et de la Santé, 2025).

femmes à être promues à des postes de gestion moins facilement (Rousseil, 2007). En parallèle, ces femmes demeurent davantage aux échelons du terrain (Rousseil, 2007). Une façon de renverser ces inégalités de genre serait de revaloriser la profession et les salaires ainsi que de travailler à déconstruire les stéréotypes de genre autour de la profession (Rousseil, 2007). Ceci amène à réfléchir aux stéréotypes de genre dans les rôles offerts aux hommes et aux femmes en intervention sociale.

1.2 Qu'en est-il du rôle des personnes de genre masculin dans l'intervention sociale?

En 1991, les hommes ne comptent que 2 % des intervenants dans les services en enfance au Royaume-Uni (Pringle, 2001). L'auteur prône pour une intervention sociale chez des intervenants sociaux masculins qui devraient être formés aux pratiques antioppressives et aux études critiques sur la masculinité telle qu'explicitée dans les « wellfare agencies » (Pringle, 2001, p.35) et dans les organismes de soutien social (Pringle, 2001). Il entrevoit des risques associés à la pratique de l'intervention sociale par des hommes. Ces risques sont de deux natures. D'une part, il y a le risque de renforcer des pratiques oppressives pratiquées par d'autres hommes, notamment en adoptant des rôles clés dans les organisations féminines (Pringle, 2001). D'autre part, il y a le risque que l'intervenant mette en place des mécanismes d'oppressions de genre envers les collègues ou encore envers les destinataires de l'intervention (Pringle, 2001).

Situé en Grande-Bretagne, un auteur émet l'hypothèse que les personnes choisies dans le secteur de l'intervention sociale ne seraient pas seulement choisies en fonction de leur capacité à prendre soin (care), mais qu'elles possèderaient également un ensemble de qualités souvent associées aux femmes (Crabtree, 2014). Ces qualités s'opposent aux idéaux de la virilité et de leur conception de l'identité masculine hétérosexuelle par nombre d'entre eux (Crabtree, 2014). En Grande-Bretagne, une entrevue réalisée auprès de 20 hommes et 20 femmes en intervention sociale présente comment plusieurs hommes évoquent des tensions entre leurs identités de genre et leurs identités professionnelles dans un contexte majoritairement féminin. L'étiquette du gentleman ou du « gentilhomme » (traduction libre) est souvent apposée à l'homme travailleur social, soit par l'intervenant lui-même ou par ses collègues intervenantes (Christie, 2006).

En France, les qualités nécessaires pour intervenir en travail social semblent ainsi grandement associées à la féminité (Bard, 2020). Certains hommes intervenants comme assistants sociaux auront pour attitudes de repousser « radicalement les attributs féminins du métier et leur souci constant serait de s'en démarquer » (Bessin, 2008, p.10).

La présence d'intervenants masculins auprès des femmes victimes de violence est un débat qui a été discuté au sein des grandes associations pour femmes au Québec (Côté, 2018a). Plusieurs maisons d'hébergement sont contre l'emploi des hommes (Côté, 2018a). Les rôles acceptés pour les personnes de genre masculin par certaines maisons d'hébergement en VC sont principalement dans l'intervention auprès des enfants et des adolescents, notamment afin qu'ils aient des figures masculines positives et non violentes (Côté, 2018a). Autrement, les personnes de genre masculin sont généralement embauchées afin de faire des tâches manuelles ou l'entretien de l'immeuble d'hébergement pour femmes (Côté, 2018a). Les pratiques de 2 grandes associations (FMHF et RMHFVVC) ont été documentées par Côté (2018a). Ensemble, ces associations représentent plus d'une centaine de MH pour femmes victimes de VC de première étape ou de deuxième étape au Québec.

La FMHF présente un manifeste concernant les hommes alliés qui décrit leur place ainsi :

« Un véritable allié a comme responsabilité de soutenir le mouvement des femmes. La vigilance est donc de mise lorsque, comme hommes, nous entreprenons des actions dans ce domaine, et ce, afin d'éviter de nous approprier les initiatives féministes ou la cause de manière plus générale » (Fédération des maisons d'hébergement pour femmes, 2017).

Le RMHFVVC se positionne plus catégoriquement à l'encontre de l'embauche d'hommes dans les milieux d'hébergement, à l'exception de son conseil d'administration qui peut être mixte. Toutefois, certaines de leurs maisons membres embauchent des hommes pour travailler spécifiquement dans le cadre de certains programmes auprès des enfants (Côté, 2018a). La FMHF laisse cette prise de décisions aux maisons de façon individuelle (Côté, 2018a). Il va sans dire que, lorsqu'on parle de démarche « par et pour », l'homme ne partage pas le « vécu expérientiel » des femmes (Côté, 2018a, p.158). D'ailleurs, la plupart des maisons d'hébergement qui opteraient pour une certaine présence genrée masculine limiteraient celles-ci aux interventions auprès des enfants, afin de présenter un

modèle masculin positif et sans violence, sans toutefois leur permettre une intervention auprès des femmes victimes de VC (Côté, 2018a ; Côté, 2018b). Lorsque questionnées sur les motifs limitant l'implication des intervenants cisgenres masculins avec des femmes victimes, les intervenantes cisgenres rapportent que les hommes peuvent amener une diversité et une dynamique différente dans le milieu (Côté, 2018a), alors que d'autres rapportent craindre le jugement et la perte de crédibilité vis-à-vis le mouvement des maisons d'hébergement en VC qui prône une intervention par et pour les femmes (Côté, 2018a).

1.3 Les politiques de non-mixité en intervention féministe

Comme mentionné précédemment, les différentes associations féministes associées à l'intervention en VC au Québec ont des positions parfois différentes sur la question de la présence des hommes au sein de leurs organismes. De façon générale, la première raison d'exclure les hommes de la mobilisation et de l'intervention féministe est du fait de leur appartenance à la catégorie des dominants. Souvent, ce sont eux qui sont les « agresseurs » (Mayer, 2011, p.54). Ainsi, selon l'autrice, « le ‘‘sexe’’ et son expérience socialisée restent figés en fonction d'identités politiques opposées, difficiles à outrepasser » (Mayer, 2011, p.55). D'autre part, cela n'empêche pas que les hommes puissent être utiles dans une posture « d'auxiliaire » (Mayer, 2011, p.55) et en faisant des pratiques proféministes en tant qu'allié, mais en maintenant le lieu de non-mixité. Cette non-mixité permet l'expression des valeurs de l'action féministe d'entraide, de solidarité, par et pour les femmes et crée de ce fait un espace public permettant l'expression politique (Mayer, 2011). Longtemps exclu de la politique publique, cet espace était alors essentiel (Mayer, 2011). Une autre raison de cet espace de non-mixité est pour créer un espace collectif « Nous femmes » (Mayer, 2011).

Côté présente plusieurs impacts des mouvements antiféministes à l'égard des pratiques en maison d'hébergement, incluant celles de non-mixité (Côté, 2018b). Elle énumère les impacts négatifs suivants : 1) les « résistances » des femmes pendant l'intervention, 2) les réactions par les masculinistes et les antiféministes lors de séances de prévention et de sensibilisation à la VC, 3) le danger en lien avec la sécurité des femmes et celle des enfants parce qu'elles ne sont pas crues sur la violence vécue et finalement, 4) la présence des justifications évoquées concernant la violence perpétrée par des hommes (Côté, 2018b, p.219). À l'opposé, de plus en plus, les milieux se font

questionner sur les raisons pour lesquelles elles n'emploient pas d'intervenants masculins (Côté, 2018b). À ces questions, une intervenante répond que : « c'est pas dans notre mission, c'est pas notre rôle ». (Côté, 2018b, p.222). Bard (2020) propose d'analyser le tout d'un œil postmoderne, observant que certaines associations féministes commencent à s'ouvrir à la mixité sans inconvénient majeur. Elle fait toutefois davantage référence ici à des mouvements sociaux et à des associations sans but lucratif et non pas à des milieux d'hébergement pour les victimes. Ceci témoigne du manque de connaissances scientifiques sur l'objet exploré dans le présent mémoire.

1.3.1 L'intervention en maison d'hébergement pour femmes victimes de VC : une approche féministe de l'intervention sociale

Tel que mentionné précédemment, l'intervention féministe en VC est pratiquée notamment dans les ressources d'hébergement pour femmes victimes de VC. Il est nécessaire de préciser que l'intervention en VC est une intervention basée sur l'approche féministe. Elle est née du mouvement féministe qui prône l'égalité femmes-hommes (Côté, 2010; Fraser, 2012) en visant la fin de la domination d'un système centré sur l'homme et en proposant des modifications au système social dans un idéal de justice sociale entre les sexes (Fraser, 2012; Wahab, 2014). La question de l'intervention en VC vise également à rendre politique la sphère de vie personnelle (Dorlin, 2021). « Il s'agit d'un travail d'historicisation et, partant, de politisation de l'espace privé, de l'intime, de l'individualité, de soi ; au sens où il réintroduit du politique, c'est-à-dire du conflit » (Dorlin, 2021, p.10). Par la sensibilisation aux injustices et inégalités, par l'information transmise sur le cycle de la VC de même que par la collectivisation du problème social, il s'agit d'un engagement politique (Delage, 2017).

En plus des valeurs citées d'égalité et de soutien envers les femmes, les interventions féministes revendiquent une meilleure représentation politique des femmes, une meilleure accessibilité au logement, à la santé et de meilleurs services pour les femmes immigrantes avec ou sans statut, les femmes racisées et les femmes en situation de handicap, sans oublier leurs enfants (Corbeil, 2010 ; Côté, 2018a).

Côté (2018a) présente la façon dont les maisons d'hébergement sont nées au Québec. Créées dans le courant des années 1970 avec l'émergence du phénomène de la VC hors de la sphère du privé,

les maisons d'hébergement pour femmes avaient pour objectif initial de cesser leur implication à partir du moment où la violence faite aux femmes cesserait (Côté, 2016).

Ces premières maisons, nées d'initiatives communautaires « par et pour » les femmes, avaient pour but d'offrir un refuge sécuritaire ainsi qu'un espace d'entraide et de soutien (Bourgon, 1990). Leur création a répondu à l'absence de ressources adaptées pour les femmes victimes de VC dans les institutions traditionnelles (Bourgon, 1990). Le principe « par et pour » signifie que les maisons d'hébergement ont été créées et initialement gérées par des femmes activistes ou concernées directement par la problématique de la violence conjugale (Côté, 2016 ; Côté, 2018a). Ces maisons ont joué un rôle fondamental dans la reconnaissance sociale et politique des violences faites aux femmes. Progressivement, tout en conservant leur vocation militante et émancipatrice, elles ont dû s'inscrire dans un cadre institutionnel plus formel, ce qui a mené à un processus de professionnalisation des pratiques où l'intervention a progressivement intégré des techniques et des protocoles (Bourgon, 1990).

À la fin des années 1990, le courant féministe est traversé par des questions et des remises en question, notamment en lien avec l'orientation sexuelle, la race et le statut social (Corbeil, 2010). L'intervention féministe évolue et se diversifie à travers le contexte sociopolitique. À travers ces ressources, le mouvement prône des valeurs telles que l'autodétermination des femmes, la sécurité, l'égalité, la solidarité de même que la justice sociale (Côté, 2018a). Parallèlement, en 1995, le gouvernement du Québec dévoile sa politique nationale en matière de prévention de la violence qui sera suivie du plan d'action gouvernementale en matière de VC en 2012 (ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale, 2012). La VC est définie ainsi :

« La VC comprend les agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles ainsi que les actes de domination sur le plan économique. Elle ne résulte pas d'une perte de contrôle, mais constitue, au contraire, un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle. Elle peut être vécue dans une relation maritale, extraconjugale ou amoureuse à tous les âges de la vie » (Ministère de la santé et des services sociaux, 1995, p.23).

Diane Prud'homme (2011) témoigne des interventions réalisées auprès des femmes victimes de VC en mettant l'accent sur les pratiques de dévictimisation, d'appropriation du pouvoir et de soutien. L'autrice présente le cycle de la VC qui amène l'auteur de violence, en l'occurrence une

personne cisgenre masculine dans la plupart des situations des personnes hébergées, à « exercer une domination sur la victime » (Prud'homme, 2011, p.181) et la victime à tenter de s'adapter à répondre aux besoins de la personne autrice des violences. Prud'homme (2011) présente les répercussions de la victimisation, notamment la décentration de soi, le doute quant à sa valeur et le doute de la capacité à se défendre (Prud'homme, 2011).

Afin de travailler à réduire les nombreuses répercussions de la VC sur les femmes, l'intervention peut se réaliser de plusieurs manières, que ce soit par de la sensibilisation à l'appropriation du pouvoir, de l'art-thérapie, la dévictimisation, ou encore par des groupes de paroles où les rapports de forces sont décortiqués en mettant de l'avant les valeurs du féminisme (Corbeil, 2001). Des interventions auprès des femmes et auprès de leurs enfants sont souvent également présentées (Corbeil, 2001). Certains conseils sont formulés à la mère dans l'exercice de sa parentalité (Corbeil, 2001). La sensibilisation auprès des jeunes enfants sur les effets de la violence est un thème également présent (Corbeil, 2001). Enfin, un des buts de ces interventions est également lié à la prévention de la revictimisation, soit le fait de vivre plus d'un événement de violence, qui peut aller jusqu'à des traumatismes (Bourdages, 2013). L'intervention auprès des femmes victimes de VC vise également la prévention de la victimisation secondaire, qui se définit comme une action de réponse inadéquate de la part d'un acteur social et qui amène des conséquences négatives provoquant une douleur significative (B. Ménard, 2021). Les réactions de l'entourage peuvent être de plusieurs ordres, par exemple : « : on ne la croit pas, on minimise son traumatisme, on lui attribue une responsabilité pour ce qui s'est passé, on la blâme, on associe son malaise à son état de santé mentale, on la médicamente, on diminue son estime de soi, etc. » (B. Ménard, 2021, p.3-4).

1.3.2 Les différents milieux d'intervention féministe

« On estime qu'il y a plus de 1500 groupes et associations locales, régionales et nationales qui font partie du mouvement des femmes au Québec » (Corbeil, 2010). Il est important de noter que l'intervention féministe se déroule dans plusieurs milieux autres que les maisons d'hébergement pour femmes victimes de VC. En effet, on retrouve également l'intervention féministe dans les centres de femmes (Billette, 2019), dans les maisons d'hébergement de 2^e étape, de même que dans les centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) par exemples (Côté, 2018a). Les intervenant.e.s des milieux organisationnelles comme les CLSC rapportent

également utiliser l'approche féministe dans leurs interventions (Flynn, 2018). Cette pratique est toutefois souvent incorporée à d'autres approches, pour une pratique plus éclectique (Flynn, 2018). Une collaboration entre les milieux de recherches universitaires et les milieux communautaires existe également (Marchand, 2020).

1.4 Objectif général de la recherche et questions de recherche

En considérant la littérature sur l'histoire genrée du travail social, les politiques de non-mixité en intervention féministe et le rôle limité documenté des hommes cisgenres intervenant dans certains milieux d'interventions féministes, nous constatons un vide présent dans les connaissances scientifiques. La contribution féministe potentielle et spécifique des intervenants masculins cisgenres en intervention directe auprès des femmes victimes de VC n'est pas mise en lumière, au-delà des positions associatives qui privilégient l'approche « par et pour » les femmes. Des préoccupations, légitimement soulevées par les associations, portent sur les risques d'oppressions masculines dans les milieux d'intervention. Néanmoins, leurs manifestations réelles dans les milieux de pratique demeurent difficiles à cerner. Cette zone d'ombre scientifique justifie la pertinence d'un examen réflexif en la matière.

1.4.1 Question générale de recherche

En quoi la socialisation de genre influence l'intervention féministe en VC auprès des victimes de genre féminin ? Plus précisément, nous souhaitons explorer la contribution des hommes cisgenres dans l'intervention féministe auprès des femmes victimes de VC. Les objectifs spécifiques du projet de recherche seront présentés dans la section 2.6. Le cadre conceptuel présenté dans le prochain chapitre a servi à la conception de ces objectifs.

CHAPITRE 2

CADRE CONCEPTUEL

Comme mentionné précédemment, le développement de l'intervention en maison d'hébergement pour femmes victimes de VC s'est construit dans un contexte sociopolitique précis et a évolué à travers le temps et les politiques sociales en vue d'une professionnalisation tout en maintenant la militance et la pensée féministe. Il est nécessaire de jumeler cette problématique sociale à un cadre conceptuel complémentaire.

Dans la présente section, nous élaborerons le cadre conceptuel à partir des notions théoriques que nous avons considérées pertinentes à une compréhension plus approfondie de la problématique décrite précédemment. Voici les différents concepts-clés présents dans ce cadre conceptuel. Nous présenterons d'abord le constructionnisme social, perspective dans laquelle s'inscrit l'approche narrative, en soulignant son apport à la démarche de recherche. Nous aborderons ensuite les notions de genre et de socialisation de genre, ainsi que les différents types de socialisation, dont la socialisation de genre de type conventionnel. Les narratifs sociaux véhiculés en intervention en VC ainsi qu'en intervention auprès des femmes victimes de VC seront discutés. Nous aborderons également les notions liées à l'intervention féministe. Nous terminerons en explorant la possibilité que les hommes soient féministes en tenant compte des positions connues des différentes associations des femmes au Québec.

2.1 Le constructionnisme social et son lien avec la problématique de la VC

Nous basons une partie de notre cadre conceptuel sur l'approche du constructionnisme social. Selon celle-ci, les connaissances sont construites à l'aide du langage à travers les interactions sociales et les processus représentatifs d'individus et des groupes (Berger, 2018 ; Burr, 2003 ; Hall, 2019). Elles sont construites en tenant compte du contexte sociohistorique (Burr, 2003). Ces connaissances mènent à des actions sociales qui reflètent les pratiques en vigueur (Berger, 2018 ; Burr, 2003). La réalité est ainsi construite dans les différents environnements des personnes et des

groupes, que ce soit sur le plan « intime, institutionnel ou collectif » (Mayer, 2001, p.113). En somme, le langage est créateur. Cette création se manifeste à travers le récit et les actions de construction et de symbolisation qui l'accompagnent (Berger, 2018 ; Burr, 2003). Le récit, quant à lui, est imaginé, désiré, réfléchi et en constante évolution (Hall, 2019 ; Loseke, 2017).

La part de subjectivité et cette construction du discours sont importantes dans le constructionnisme social. L'accent est mis sur la construction historique, sociale, politique de la réalité de vie des individus plutôt qu'uniquement sur un réel qu'on peut objectiver comme personne externe à la situation. Par opposition au fonctionnalisme et à la recherche de données probantes vérifiables, la vision du constructionnisme social critique ce qui s'impose spontanément à l'esprit sur notre vision du monde (Burr, 2003). Un problème social devient réalité lorsque perçu comme situation à améliorer par un groupe de personnes (Dorvil, 2001) ou encore des institutions (Mayer, 2001). Selon cette perspective, des débats d'idées sont fondamentaux, voire essentiels pour définir ces problèmes. Il est important de mentionner que la vision issue du constructionnisme ne vise pas la remise en question de « toute réalité objective et ne discrédite pas la connaissance scientifique classique » (Mayer, 2001, p.113). De plus, il est important de ne pas confondre avec le constructivisme social, qui postule que chaque personne perçoit le monde à sa manière et crée un sens propre selon son expérience des événements de sa vie (Burr, 2003).

Selon le constructionnisme social, un problème social est défini comme une condition subjectivement évaluée par les acteurs sociaux comme étant erronée, suffisamment répandue pour susciter l'attention, modifiable, et devant effectivement être modifiée (Loseke, 2017).

Ces critères constituent la définition publique commune d'un problème social et permettent de distinguer une condition purement objective — comme la mort ou un tremblement de terre, qui ne peuvent pas être transformés — d'une préoccupation collective capable de mobiliser l'action.

Loseke (2017) insiste sur le fait que cette catégorisation subjective, produite par le social problems work (« travail des problèmes sociaux »), prévaut sur les indicateurs objectifs, puisqu'elle oriente les réactions collectives et les priorités d'intervention dans un monde postmoderne marqué par une fragmentation morale et politique.

Comme mentionné au chapitre 1, la violence conjugale répond aux quatre critères définis par Loseke (2017) : elle est perçue comme problématique et comme devant être changée, elle est répandue, et elle a évolué au fil du temps dans la société québécoise. La perspective féministe de l'intervention souligne également l'importance de la mobilisation collective pour agir sur cette problématique et favoriser sa résolution.

Selon Loseke (1989), la perception d'un problème social dépend de la manière dont il est présenté et des récits que les acteurs élaborent à son sujet. Lorsque la violence conjugale est passée de la sphère privée à la sphère publique, elle a nécessité l'intervention du gouvernement et des services judiciaires. Ensuite, lorsque les médias ont relaté des histoires autour de cette problématique sociale, ces récits ont contribué à façonner les histoires sociales ultérieures (Loseke, 1989). Les différents acteurs impliqués dans la construction de ces récits seront examinés dans les sections suivantes consacrées aux narratifs sociaux.

2.1.1 L'approche narrative et la définition des narratifs sociaux

L'approche narrative est articulée dans une logique de constructionnisme social. La notion de discours y est centrale. D'abord, les discours sont des constructions du langage (Reissman, 1994). Comme mentionné plus tôt, selon l'approche du constructionnisme social, il ne peut y avoir de réalité entièrement objective. La vérité est ainsi considérée comme étant construite en partie à l'aide des règles de discours à l'intérieur des différents types de narratifs (Hall, 2019). Les discours véhiculent un ensemble de normes, valeurs, règles, identités, construites socialement, historiquement, politiquement par un processus de subjectivation, d'une part, et d'autre part, par une appropriation à travers les interactions et la socialisation (Berger, 2018). En ce sens, chaque personne est le personnage et le protagoniste d'une histoire propre, avec sa vision et une théorie construite à partir de tous les récits sociaux en vigueur dans son environnement (Lyotard, 1979). Ainsi, la narration demeure un des moyens privilégiés pour donner un sens à son existence et pour aider la personne à réécrire le scénario de sa vie (Reissman, 1994). Les processus narratifs ou encore « les pratiques narratives » permettent d'offrir une importance à l'histoire et la vision du monde que porte chaque individu socialisé à une époque, à un lieu et à un contexte donné (White, 2003).

Le concept des narratifs sociaux est central à l'approche narrative. Ces derniers sont traversés par l'ensemble des discours provenant de différents milieux de la société. La pratique de la narration, via le langage, est alors un narratif personnel qui permet de comprendre, de définir et d'expliquer à sa façon sa situation pour soi-même et pour les personnes qui nous entourent (Hall, 2019 ; Milner, 2001; Reissman, 1994). C'est pourquoi le concept de narratif est souvent également associé sans discrimination au terme histoire (Hall, 2019). Cette expression est livrée dans une performance en interaction sociale, à l'aide du langage qui peut être oral ou écrit (Hall, 2019). Les approches narratives en recherche qualitative se caractérisent par un ancrage dans un cadre de temps et d'espace spécifiques où les narrateurs ne font pas que décrire des événements, mais ils les situent dans une société, dans un lieu et un moment précis (Abbott, 2016; Gaudet, 2021; Mendez, 2010 ; Passeron, 1989).

Notre vision du monde va ainsi être construite à partir de narratifs entendus à travers les médias, les collègues, et les organisations qui nous permettent de créer nos narratifs personnels (Lyotard, 1979). Les narratifs sociaux sont multiples et ils sont entrelacés (Hall, 2019). Ces derniers portant sur les problèmes sociaux sont entremêlés aux narratifs dominants et courants sur le genre, la race, la religion et l'ethnicité (Hall, 2019). Loseke (2007) présente une classification aux narratifs sociaux: les narratifs culturels, les narratifs institutionnels, les narratifs organisationnels et les narratifs personnels identitaires (Loseke, 2007). Ceux-ci seront davantage détaillés dans la prochaine section (2.1.2). Différentes théories récentes en travail social traitent des discours et des narratifs, notamment celles en lien avec la création des discours professionnels (Healy, 2014).

Pour Healy (2014), les discours professionnels sont construits socialement et ils tiennent compte non seulement du point de vue des personnes, mais également de l'influence de leur vécu et de leurs contextes sociaux, historiques et politiques. Selon elle, les discours peuvent être de plusieurs formes. Elle présente notamment les discours dominants, les discours alternatifs et les discours issus des sciences sociales et sur le comportement. Dans la même veine, Hall (2019) désigne des narratifs sociaux dominants et des narratifs alternatifs. L'auteur présente également comment les travailleuses et travailleurs sociaux construisent et présentent leurs récits pour rendre leur travail visible et crédible (Hall, 2019). Les narratifs dominants font davantage référence aux narratifs entendus plus couramment dans la société, alors que les narratifs alternatifs seront ceux moins

souvent entendus, parfois à contrecourant et souvent invisibilisés par les narratifs dominants, lorsqu'ils ne sont pas valorisés ou inclus dans le discours public (Loseke, 2007).

2.1.2 Types de discours dans les narratifs sociaux

Après avoir présenté la diversité des narratifs sociaux, Loseke (2007) décrit la dynamique interactive entre ces narratifs et leur interinfluence pour décrire de façon plus détaillée et complexe les problèmes sociaux et la culture. Sur le plan macrosocial, les narratifs dominants créent des identités culturelles, c'est-à-dire des histoires sur les spécificités propres à la culture d'un lieu à un moment donné. D'un point de vue mésosocial, les discours politiques dominants créent des identités institutionnelles (Loseke, 2007) et les discours dominants des groupes créent des identités organisationnelles (Loseke, 2007). Concrètement, les grands courants féministes ou les mouvements associatifs envoient des discours politiques qui influencent les institutions alors qu'un organisme communautaire spécifique peut avoir son propre discours organisationnel. L'intervention tente de modifier les représentations des personnes quant à leurs narratifs sociaux dominants en étant à l'écoute de leurs narratifs alternatifs, car les discours évoluent en fonction du contexte sociohistorique et politique. C'est ce qui a mené à la création de certains narratifs dominants comme celui de la victime de VC.

Ici, nous présenterons les narratifs culturels, institutionnels et organisationnels. Les histoires présentées par certains individus ont parfois davantage la tribune que d'autres (journalistes, politiciens, « social activists ») (Loseke, 2007, p.664) à travers des narratifs culturels dominants. Les narratifs institutionnels proviennent souvent de l'élite (traduction de Loseke, 2007, p.667). Ils peuvent faire référence aux narratifs employés par les têtes dirigeantes d'institutions ou d'acteurs ayant un pouvoir politique sur un groupe, notamment par des prises de position ou des orientations stratégiques. Les narratifs organisationnels ont un impact sur la description des services offerts, mais également sur la description des destinataires de l'intervention soutenus par l'organisme (Loseke, 2007). Les organisations et leur personnel les emploient aussi pour raconter leurs histoires organisationnelles. Cependant, ces narratifs organisationnels et institutionnels sont des histoires simplifiées et ne permettent pas de saisir toute la complexité présente dans les récits individuels des personnes qui vivent une problématique sociale (Loseke, 2007).

Sur le plan personnel, les personnes cherchent un sens aux expériences et aux événements de leur vie qui sont parfois flous et interreliés, et c'est ici que les narratifs personnels peuvent lier le tout (Loseke, 2007, p.672). Les personnes font appel à ces récits sociaux au moment où elles racontent leurs expériences vécues (Milner, 2001; Reissman, 1994). Le narrateur présente ses expériences entourées des conséquences et de leurs valeurs pour en construire des narratifs personnels (Hall, 2019). Les narratifs personnels permettent également aux narrateurs et narratrices de faire une évaluation et une comparaison entre l'expérience vécue et les autres types de narratifs connus par la personne (Loseke, 2007). À noter qu'une personne crée du sens des différents niveaux de narratifs entendus en provenance des narratifs sociaux, institutionnels, culturels, organisationnels pour en intégrer à son identité personnelle, dans les narratifs personnels identitaires (Loseke, 2007).

Dans ce projet de recherche, les narratifs incluent les narratifs sociaux, les narratifs organisationnels et institutionnels, de même que les narratifs personnels. Nous sommes intéressés par les narratifs dominants ainsi que les narratifs alternatifs. Plusieurs types de narratifs sont présents et en lien avec notre démarche de recherche. Nous y trouvons, entre autres, les discours médicaux, les discours sur l'intervention féministe et les narratifs en intervention en VC.

2.2 Passage d'une sexualisation médicale du genre à sa construction sociale

Dès les années 1970, les termes sexe et genre deviennent différenciés (Baril, 2007). Originellement similaire, on fait désormais la différence entre le sexe, d'origine médicale, et le genre, d'origine sociale (Baril, 2007). La médecine classique prône une séparation en deux sexes biologiques, le féminin et le masculin, qui détermineraient, entre autres, les comportements, les attitudes, voire les émotions, les cognitions et la réflexivité d'une personne. Alors que d'autres théoriciens et chercheurs seraient plutôt d'avis que les caractéristiques physiologiques sont secondaires et que la création du genre comme construction sociale arrive au premier plan (Baril, 2007; Butler, 2014). Ainsi, selon Rousseil (2007), le genre est défini ainsi :

« Le genre désigne la construction sociale et culturelle de la différence des sexes. Ce concept présente l'intérêt d'instaurer une distinction entre le sexe génétique, et la construction sociale et culturelle qui s'y rapporte. Les différences entre les hommes et les femmes sont le produit de la société, de la culture, d'habitus et de stéréotypes » (Rousseil, 2007, p.74).

Plusieurs visions existent concernant le genre; c'est pourquoi on parle de construction sociale du genre. Ces entités singulières et immuables, que sont le féminin et le masculin, n'auraient plus leur raison d'être en vertu des transformations dans les représentations sociales du genre (Rouyer, 2010a).

Toutefois, la sexualisation de l'être humain, encore largement véhiculée par le champ médical, persiste et prend de plus en plus de place (Déchaux, 1993; Lépinard, 2020) malgré ces changements sociaux. La vision de « l'essentialisme » qui consiste à se représenter le sexe biologique comme fixe et sans possibilité de modifications perdure encore en 2025, même si la vision issue du constructionnisme prend de plus en plus de place (Déchaux, 1993; Lépinard, 2020). Pourquoi perdure-t-elle? L'hypothèse que l'essentialisme permet une catégorisation rapide de la personne en créant des images préconçues et stéréotypées de ce que devrait être un « homme » ou une « femme » est avancée. Toutefois, cette classification véhicule des stéréotypes de genre (Fusilier, 2010) qui créent des attentes sociales quant aux comportements qu'une personne doit adopter pour correspondre à l'étiquette stéréotypée et aux images mentales selon le sexe qui lui est attribué (Fusilier, 2010). Ces stéréotypes sont souvent présentés de façon dichotomique. On parlera parfois de « dichotomies morales » (Bessin, 2008), en faisant référence à des appels pour classer des morales davantage associées à la féminité ou la masculinité. Par exemple, la passion pour la féminité sera mise en opposition avec la raison pour la masculinité ou encore l'émotion pour la féminité sera représentée en opposition avec la raison et l'importance du travail pour la masculinité (Bessin, 2008).

En ce sens, Baril (2007) est critique de la façon dont les genres sont discutés de façon hétéronormative et hétérosexualisée :

« En somme, le caractère supposé naturel des genres hétérosexualisés est créé par des stratégies de l'imitation; ce qu'elles imitent est un idéal fantasmatique de l'identité hétérosexuelle, produit même de son imitation. La « réalité » des identités hétérosexuelles se construit performativement à travers une imitation qui s'autoproclame origine et fondement de toutes les imitations » (Baril, 2007).

Dorlin (2021) abonde dans le même sens. Pour elle, le sexe biologique ne doit pas déterminer le genre ou la sexualité (Dorlin, 2021). Ainsi, même si l'hétérosexualité à des fins de reproduction est

la norme légale, sociale et même médicale, cela ne signifie pas que ces catégories ne peuvent pas être défaites, morcelées ou remises en question pour autant. Classiquement, on aura tendance à penser aux personnes trans. « Le terme ‘ trans ’, plus inclusif que ‘ transgenre ’, renvoie à tous les vécus identitaires en discordance avec le genre assigné à la naissance » (Poirier, 2019, p.270). Comme il y a plusieurs façons de vivre l’identité trans, on parle souvent de transidentités au pluriel (Poirier, 2019). L’opposé, le terme cisgenre, a été créé plus tard pour décrire les personnes qui se sentent et s’assument « en adéquation avec le genre assigné à la naissance » (Poirier, 2019, p. 270 ; Office québécois de la langue français, 2021). Toutefois, ceci n’étant pas notre expertise, nous faisons le choix de faire notre projet de recherche sans pousser davantage le concept.

Il est important de nommer le concept de fluidité du genre, concept qui rejoint des identités de genre qui sont affirmées, mais considérées par la majorité comme étant non conventionnelles (Poirier, 2019). Par fluidité du genre, on parle généralement d’une ouverture à une construction du genre qui est autre que celle selon un modèle binaire et dichotomisé en hommes et femmes (Masson, 2002; Poirier, 2019). Encore une fois, ceci n’étant pas notre expertise, nous faisons le choix de faire notre projet de recherche sans pousser davantage le concept.

Enfin, la notion non cisgenre ne sera pas abordée de façon élaborée dans le cadre théorique, étant donné notre position comme homme cisgenre.

2.3 La socialisation de genre : un construit social véhiculé par les institutions

Plusieurs éléments sociaux sont à l’œuvre dans la construction d’une socialisation du genre. Différents acteurs peuvent moduler la socialisation genrée, que ce soient les médias numériques ou des institutions, telles que l’école, la famille et leurs discours et valeurs (Bereni, 2008 ; Fusulier, 2010). La socialisation du genre peut s’effectuer notamment par les médias socioculturels :

« programmes télévisés et littérature, films, publicités, magazines, etc. : autant de médias proposés aux enfants de plus en plus jeunes, aux adolescents et aux adultes, qui sont porteurs d’une représentation des femmes, des hommes et des rapports sociaux de sexe, plus stéréotypée que dans la réalité » (Rouyer, 2010b, p.207).

Le contexte scolaire est également contributeur de cette construction de l’identité de genre, des différences comportementales garçons-filles y étant observables dès l’âge de 5 ans (Rouyer, 2010b).

Ces différences à un âge précoce peuvent s'accroître avec l'âge à un point tel qu'elles amènent la construction d'une économie basée sur une division sexuée du travail (Rouyer, 2010b). Dès l'adolescence, l'évolution sexuelle est construite autour de discours sociaux véhiculant des stéréotypes de genre : « la sexualité des filles serait davantage associée aux sentiments et à l'engagement conjugal, alors que celle des garçons serait plutôt liée principalement au souci de performance et à la réalisation du désir » (Rouyer, 2010b, p.211). À l'âge adulte, des pressions sont exercées socialement pour répondre à des valeurs hétéronormatives prédéterminées. À cet égard, rappelons que les pères au foyer sont souvent identifiés comme en « rupture avec les normes sociales », donc confinés à la marge d'une socialisation conventionnelle encore dominante (Rouyer, 2010b, p.212).

Pourtant, maintenant, selon Rouyer et Butler, le féminin et le masculin sont pluriels, et non plus des entités singulières et immuables (Butler, 1988 ; Rouyer, 2010a). Il est donc important de ne pas présumer de la socialisation de genre avant même qu'elle se soit exprimée. Le genre est aussi quelque chose qui peut se traduire par des actions du quotidien. En ce sens, Butler (1990) utilise le terme de performativité qui consiste à performer son genre, dans un but de reconnaissance sociale, par des « pratiques réitérées ». L'autrice explique comment le genre se crée par une série d'actions qui affirment une affiliation à un genre. Pour l'autrice, il n'y a aucun genre sans action associée (Butler, 1990 ; Salih, 2007).

Selon Rouyer (2010 b), l'identité sexuée des individus ne se définit pas exclusivement par leur genre biologique ou par la socialisation. Les processus d'« acculturation » et de « personnalisation » amènent la personne à construire son genre (Rouyer, 2010b, p.205), l'acculturation étant le point d'intersection de la rencontre des normes sociales dominantes en vigueur et de la normativité individuelle. La personnalisation est plutôt le processus psychologique où la personne intègre les normes sociales et crée un sens. Elle peut amener la personne à confronter les normes sociales en jeu avec sa propre normativité (Rouyer, 2010 b, p.205). Les parents, les professionnels de la santé ou même de l'éducation peuvent craindre que l'individu, dont la personnalisation ne correspond pas aux normes dominantes de la socialisation conventionnelle (Raibaud, 2011), puisse vivre les contrecoups des stéréotypes de genre et de la discrimination.

2.4 L'intervention féministe : pour une déconstruction sociale des stéréotypes de genre

Nous présentons plus bas les narratifs sociaux construits dans le cadre de l'intervention féministe. Ainsi, l'intervention féministe est comprise comme une

« prise de conscience d'abord individuelle, puis ensuite collective, suivie d'une révolte contre l'arrangement des rapports de sexe et la position subordonnée que les femmes y occupent dans une société donnée, à un moment donné de son histoire. Il s'agit aussi d'une lutte pour changer ces rapports et cette situation » (Toupin, 1997).

L'intervention féministe découle du politique et des mouvements sociaux politisés du féminisme. Le but de l'intervention féministe est de soutenir et de respecter les femmes dans leurs démarches, dans la possibilité de faire leurs choix par elles-mêmes avec leurs valeurs et, selon leurs besoins, de les soutenir dans l'appropriation de leur propre pouvoir, sans jugement (Corbeil, 2010). Il est également prôné de reconnaître la valeur des femmes en cause, leur capacité à s'affirmer et à faire respecter leurs droits. L'intervention promeut des valeurs d'égalité, de solidarité, visant un changement individuel, mais également collectif et social (Corbeil, 2010). Enfin, à l'intérieur du mouvement féministe, on doit faire attention à ne pas reproduire les rapports d'oppression entre les femmes.

Comme mentionné précédemment, l'intervention féministe en maison d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale a progressivement évolué, passant d'une approche « par et pour » à une pratique professionnalisée (Bourgon, 2010 ; Côté, 2016 ; Côté, 2018a). Cette professionnalisation soulève alors une question délicate : dans quelle mesure des hommes peuvent-ils être intégrés à ces milieux d'intervention tout en respectant les principes et objectifs du féminisme appliqué ?

2.4.1 L'intervention féministe : des discours qui permettent difficilement le rapprochement entre l'expérience du féminisme et la personne de sexe masculin

Klocke (2008) résume bien la difficulté à dire que les hommes ne peuvent pas être féministes à proprement parler, en raison de leurs privilèges et de leur position dans un système patriarcal. Pour certains, il est impossible d'être féministe sans être une femme (Klocke, 2008 ; Raibaud, 2011). Raibaud parle plutôt de possibilité pour les hommes d'être « proféministes » (Raibaud, 2011).

D'autres auront une position différente (Dupuis-Déri, 1999 ; Mayer, 2011). Ces derniers présentent les avantages pour les féministes que les hommes s'affichent politiquement comme féministes. Bien que ces individus continuent de bénéficier de leurs privilèges, ils peuvent s'associer avec les féministes en s'engageant dans des groupes mixtes ou masculins, en engageant un dialogue avec les féministes, en sensibilisant les hommes et les masculinistes et, enfin, en travaillant à égaliser leurs relations personnelles avec les femmes (Dupuis-Déri, 1999).

En lien avec un groupe anti-masculiniste à l'Université de Montréal, Dupuis-Déri présente l'impact négatif des hommes dans un mouvement collectif féministe. L'auteur rapporte que des hommes membres de cette coalition « ont fait subir aux militantes des attitudes dominatrices et que les femmes ont dû consacrer énergie et temps pour rétablir un rapport de force acceptable pour elles » (Dupuis-Déri, 2008, p.161). Les enjeux de séduction et de décalage entre les intentions des hommes et les effets de leur présence au sein des groupes féministes font en sorte que les bienfaits n'équivalent pas nécessairement aux conséquences de leur présence (Dupuis-Déri, 2008).

Bailey (2015) souligne également les défis d'intégrer les personnes s'identifiant au genre masculin dans les mobilisations collectives féministes. La présence des hommes dans les mobilisations féministes peut constituer une ressource, mais demande de l'énergie et du temps des militantes qui s'assurent qu'il n'y a pas de tensions au sein des femmes et qu'il n'y a pas d'atteinte aux décisions des militantes par les hommes présents. De plus, les groupes de femmes sont sensibles à éviter la reproduction de la domination masculine dans ces espaces féministes mixtes. Elles souhaitent avant tout éviter que les hommes monopolisent la parole ou encore qu'ils soient mis de l'avant en public lors de manifestations ou d'interventions communautaires, gardant en tête que ces interventions se veulent avant tout des milieux de soutien aux femmes.

Baily (2015) mentionne que pour adhérer à la posture féministe, les hommes doivent d'abord et avant tout reconnaître les privilèges qu'ils détiennent comme hommes socialisés de façon patriarcale. Les hommes proféministes doivent volontairement et consciemment s'engager « dans un processus de disempowerment » (diminution de leur pouvoir) (Baily, 2015). De plus, ils doivent se conscientiser comme « inaptes » à comprendre entièrement les enjeux et les limites vécus par les femmes en raison des structures patriarcales. Les hommes doivent aussi reconnaître qu'ils continuent de vivre les avantages de leur statut, même lorsqu'ils soutiennent les féministes. Par

conséquent, Baily (2015) décrit des cas de figure où les hommes ont pris la parole pour soutenir les femmes, ce qui a amené une diminution de la parole des femmes et la prise de pouvoir par ces hommes. L'autrice propose donc que les hommes travaillent consciemment, soit individuellement ou collectivement, à limiter le pouvoir de domination (« pouvoir sur ») exercé sur les actrices du féminisme et les femmes, de façon générale, et agir en rôle de vigie face aux paroles misogynes (« *boy watch* ») (Baily, 2015, p.155).

D'ailleurs, Baily (2015) voit une possibilité d'inclure les hommes dans l'intervention féministe, lorsqu'on aborde une posture postmoderne et « post-féministe » qui tient compte des contextes particuliers où cette intervention pourrait être réalisée. Baily (2015) suppose que des modèles masculins peuvent être bénéfiques pour des garçons ou des adolescents en recherche de modèles s'identifiant au genre masculin. On parle notamment d'une figure ou d'un modèle masculin responsable et non violent (Côté, 2018). Les contextes particuliers peuvent également dépendre de l'organisation, du milieu d'intervention et des types de destinataires de l'intervention, qui incluent ou non des femmes avec enfants ou sans enfant. Par contre, Baily (2005) ne détaille pas de façon spécifique la place des hommes dans l'intervention auprès des femmes victimes de VC.

2.4.2 Liens entre les narratifs sociaux connus en VC et les discours féministes

Les discours féministes sur la violence conjugale (VC) reposent sur plusieurs narratifs sociaux. Donileen R. Loseke a particulièrement souligné la manière dont ces récits construisent la VC comme un problème collectif touchant toutes les femmes, indépendamment de leur classe sociale, et justifiant ainsi la création de ressources et de services (Loseke, 1989, 1992, 2001). Les narratifs classiques présentent souvent une polarisation des rôles : une personne est désignée comme victime et l'autre comme agresseur, et le cycle de la violence est représenté comme un moyen pour l'agresseur de contrôler sa conjointe (Loseke, 2001, 2007). Le récit dominant dépeint généralement la victime comme démunie et l'agresseur comme repentant, bien que ce repentir disparaisse lorsque la victime est perçue comme responsable de la violence. Cependant, certaines femmes hébergées en maison d'hébergement ne se reconnaissent pas pleinement dans ces récits classiques, leurs expériences étant souvent plus complexes que le narratif dominant (Loseke, 2001).

2.4.3 Discours sur les destinataires en VC

Dans les narratifs institutionnels, on retrouve encore le même synopsis, soit celui qui raconte l'histoire des deux protagonistes principaux que sont la « victime » et l'« agresseur ». Loseke (2007) souligne que des personnages de ce type en viennent à représenter les catégories sociales de populations qui seront visées par les mesures sociales et les programmes sociaux (Loseke, 2007; St-Denis, 2018). Or, selon St-Denis, les définitions élaborées dans les documents des politiques sont elles-mêmes « porteuses d'enjeux idéologiques, théoriques et normatifs qui ne sont généralement pas explicités » (St-Denis, 2018, p.30). Selon Roscoe (2009), le travail social est une profession qui intervient directement sur les destinataires et qui peut influencer les visions reçues des politiques et des organisations. En effet, dans sa pratique, l'intervenant.e en travail social est amené.e à confronter, parfois sur une base individuelle ou collective, les discours dominants pour les reconstruire avec la destinataire de l'intervention d'une façon qui permet la reprise de pouvoir (Roscoe, 2009). Il est important de souligner que ces narratifs sociaux concernent le rôle des hommes en société et non leur contribution en intervention féministe en matière de VC.

2.4.4 Résumé des narratifs présentés dans ce mémoire

Comme mentionné précédemment, Loseke (2007) distingue quatre grandes dimensions des narratifs sociaux : les narratifs culturels, institutionnels, organisationnels et personnels identitaires. Healy (2014) et Hall (2019) enrichissent cette typologie en différenciant les discours dominants, largement répandus dans la société, des narratifs alternatifs, qui vont à contre-courant et demeurent souvent invisibilisés. Le tableau 2.1 présente l'ensemble des narratifs mobilisés dans ce mémoire, chacun accompagné d'une description et d'exemples tirés des chapitres 1 et 2.

Tableau 2.1 – Les narratifs étudiés dans la présente recherche (résumé)

Types de narratifs	Description principale	Exemples liés à la VC et à l'intervention féministe au Québec
Narratifs culturels	Histoires macrosociales portées par des figures publiques ou les médias (journalistes, politiciens, activistes), créant des identités culturelles spécifiques à un lieu et un temps précis.	Narratifs sur la violence faite aux femmes comme un problème social, indépendamment de la classe sociale ou d'autres types d'oppression.
Narratifs institutionnels	Discours politiques en provenance d'institutions influençant les orientations stratégiques et les identités institutionnelles.	Les politiques de non-mixité en intervention féministe, les narratifs sur le cycle de la VC, les orientations prises en matière d'intervention féministe en VC par les grandes associations.
Narratifs organisationnels	Récits des organisations sur leurs services et les destinataires, influençant les pratiques.	Discours des maisons d'hébergement sur leurs pratiques d'intervention, incluant les récits locaux portant sur les modalités d'intervention et sur l'histoire des ressources.
Narratifs personnels identitaires	Récits individuels qui articulent les expériences vécues à d'autres narratifs afin de construire du sens et une identité, en comparant le vécu aux normes sociales.	Narratifs des intervenant.e.s qui mobilisent les discours féministes et sociaux pour analyser et évaluer leurs pratiques en matière de VC.
Narratifs dominants vs alternatifs	Dominants (courants, valorisés) Alternatifs (marginaux, minoritaires ou contestataires).	Dominants : le cycle de la violence conjugale, l'essentialisme de genre ; Alternatifs : fluidité de genre.

2.5 La pertinence sociale et scientifique de la recherche

En somme, nous observons que l'intervention en VC a été élaborée dans un contexte sociopolitique particulier. Il en est de même de l'intervention en travail social, qui est, encore à ce jour, majoritairement occupée par des intervenantes. Des modèles de pratiques et des construits sociaux semblent contribuer à y maintenir une présence masculine limitée.

Tel que mentionné précédemment, certaines voix semblent en faveur d'une présence masculine limitée et réservée à certaines activités. Or, dans une société en transformation, qui repense la notion de genre, et sachant que l'intervention féministe s'est professionnalisée, peut-on envisager que des hommes ayant une allégeance féministe puissent contribuer à des pratiques directement orientées vers les femmes victimes de violence conjugale ? Qu'en pensent les intervenant.e.s œuvrant dans les milieux d'intervention féministes en VC qui ont fait le choix d'employer des intervenants masculins ?

À l'heure actuelle, nous n'avons pas réussi à retrouver de texte spécifique portant sur les narratifs des intervenantes et intervenants cisgenres concernant la contribution féministe des personnes de genre masculin en maison d'hébergement auprès des femmes victimes de VC au Québec. Il apparaît ainsi pertinent d'obtenir leur voix concernant cette possible contribution, ce qui ne semble pas avoir été réalisé au Québec.

Sur le plan sociétal, nous formulons l'hypothèse qu'une réflexion sur les narratifs entourant les pratiques féministes en maisons d'hébergement permettrait de mieux les comprendre et de les enrichir. Une telle démarche pourrait également ouvrir l'espace discursif à des positions plus marginalisées et moins entendues dans le champ de l'intervention féministe. Dans cette perspective, prendre en compte les points de vue des intervenant.e.s cisgenres sur la contribution féministe des hommes cisgenres dans l'intervention auprès des femmes victimes de violence conjugale offrirait l'occasion d'approfondir les connaissances sur leur apport potentiel. Or, en l'absence d'écrits portant sur la contribution des intervenants cisgenres en VC, nous avons choisi de recueillir des données empiriques permettant de documenter ces narratifs alternatifs. En somme, d'autres narratifs existent-ils au-delà de ceux déjà décrits dans la littérature ? La prochaine section présente les objectifs spécifiques de la recherche ainsi que les questions qui en découlent.

2.6 Objectifs spécifiques et questions de recherche

- Documenter les narratifs personnels, organisationnels, institutionnels et sociaux des intervenantes cisgenres sur la contribution féministe des hommes cisgenres dans leurs pratiques auprès des femmes victimes de VC.

- Documenter les narratifs personnels, organisationnels, institutionnels et sociaux des intervenants masculins cisgenres concernant leur contribution féministe avec des femmes victimes de VC.
- Explorer les postures réflexives et critiques des intervenantes sociales cisgenres sur la perspective de leur organisation quant à la contribution féministe des hommes cisgenres dans l'intervention féministe auprès des femmes victimes de VC.

2.6.1 Questions de recherche

En quoi le fait d'être un homme cisgenre peut-il influencer la pratique de l'intervention féministe en VC ? Que racontent les hommes cisgenres intervenant auprès de femmes victimes de VC au sujet de leurs interactions professionnelles avec leurs collègues féminines cisgenres ? Que disent les intervenant.e.s cisgenres de l'intervention féministe réalisée par des hommes auprès de femmes victimes de VC ? Enfin, selon ces intervenant.e.s, quels récits les femmes victimes de VC formulent-elles à leur sujet ?

CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Dans ce chapitre, nous présenterons les éléments choisis pour la méthode de recherche utilisée lors de l'enquête terrain. Rappelons d'abord que, jusqu'à présent, nous n'avons pas réussi à trouver de textes spécifiques sur les narratifs des intervenantes féministes et intervenants alliés féministes concernant la contribution et les fonctions des hommes intervenant auprès des femmes victimes de VC au Québec. Ainsi, il apparaît pertinent d'obtenir la voix des intervenant.e.s sur la place que peuvent occuper les hommes cisgenres dans les milieux d'intervention féministe. Nous décrirons, dans les prochaines sections, les paramètres de notre méthodologie de recherche, incluant les propriétés de l'échantillon, la méthode de collecte de données de même que les enjeux éthiques. Ce projet de mémoire, dans sa construction, s'interroge sur l'intervention féministe d'un point de vue politique dans son ancrage idéologique.

3.1 Stratégie de recherche choisie

Notre but étant de décrire l'expérience des personnes rencontrées de même que le sens accordé par celles-ci, via leurs récits, en leur faisant narrer sur leurs vécus intrinsèques, une méthode de recherche de type qualitatif a été choisie afin de refléter la compréhension du phénomène à l'étude. Ce qui en fait donc une étude de type phénoménologique. Ribau décrit la phénoménologie ainsi : « L'objectif de la phénoménologie est donc de comprendre un phénomène, de découvrir le " comment " du vécu, le sens donné à une expérience de vie, et non de l'expliquer par une représentation abstraite de quelques mécanismes généraux intervenant dans son déroulement » (Ribau, 2005, p.23). La démarche de recherche est exploratoire, puisque le sujet n'a pas encore été exploré au Québec.

À notre avis, la posture de recherche était d'une importance primordiale. Comme le mentionne Plante (2017), l'étude en contexte d'intervention féministe est en soi un choix et vient accompagner de valeurs issues du mouvement. Les valeurs du mouvement féministe incluent notamment des valeurs d'égalité, d'entraide et d'appropriation du pouvoir (Côté, 2018). Nous prenons conscience que la construction de ce projet de recherche et notre façon de mener les entrevues peuvent avoir

été influencées par le fait que nous sommes un homme québécois, blanc, universitaire, et privilégié (Charaudeau, 2013). C'est pourquoi nous avons tenté, dans la mesure du possible, de limiter les impacts de nos privilèges par la prise de conscience de ceux-ci et dans le processus réflexif pendant la création de ce projet de recherche.

3.2 La population et l'échantillon à l'étude

Les échantillons doivent être liés à la théorie et doivent avoir une intentionnalité tout en permettant de répondre aux questions de la recherche (Savoie-Zajc, 2006). Afin d'atteindre nos objectifs de recherche, notre population est composée des personnes cisgenres ayant travaillé ou travaillant encore en intervention féministe auprès des femmes victimes de VC dans les maisons d'hébergement pour femmes au Québec ainsi que dans les Centres de femmes. Pourquoi des intervenant.e.s cisgenres ? En tant qu'homme cisgenre, nous ne nous considérons pas légitime pour aborder les réalités des personnes trans. Malgré des formations complémentaires pendant nos études en travail social sur l'identité de genre, nous souhaitions à tout prix éviter de faire vivre aux personnes rencontrées des microviolences ou des micro-agressions en utilisant par exemple des propos qui pourraient être perçus négativement (Austin, 2019). En effet, il est fondamental en travail social d'être vigilant au risque de commettre des micro-agressions envers les personnes issues de la diversité (Maddigan, 2020). Par exemple, les micro-agressions peuvent avoir des impacts négatifs sur la santé mentale des personnes trans (Austin, 2019). Dans une vision éthique souhaitant limiter les risques d'impacts délétères de la recherche, le choix de centrer celle-ci auprès des personnes cisgenres s'est imposé. Le choix de ne pas faire l'étude auprès des femmes victimes a été motivé par le souci de ne pas instrumentaliser les victimes et éviter les risques de (re)traumatisme.

L'échantillon visait l'homogénéité quant aux critères d'inclusion des personnes cisgenres intervenantes. Les critères étaient les suivants : 1) avoir travaillé ou travailler actuellement dans un organisme communautaire québécois offrant de l'intervention féministe, comme une ressource d'hébergement ou un centre de femmes, durant les cinq dernières années ; 2) parler français.

De plus, les membres des conseils d'administration (CA), de même que les directions des organismes, ont été également invités à participer à l'étude au même titre que les intervenant.e.s.

La diversité de l'échantillon était visée quant aux critères sociodémographiques par le biais du nombre d'années d'expérience d'intervention en maison d'hébergement ainsi que de l'expérience de vie (ceci pour tenir compte de l'évolution de l'intervention féministe et des changements sociaux). Le critère de contemporanéité quant à la dernière expérience de travail visait à refléter le caractère sociohistorique récent. Comme mentionné dans le chapitre 2, selon l'approche narrative, les narratifs sont situés dans des lieux et dans des environnements spécifiques (Abbott, 2016; Gaudet, 2021; Mendez, 2010 ; Passeron, 1989).

Nous visions entre 8 et 10 participant.e.s à la démarche d'entrevues, en visant une représentation égale entre les personnes cisgenres s'identifiant au genre masculin et celles au genre féminin. Nous avons réalisé 11 entrevues.

3.3 Le recrutement

Tout d'abord, nous avons créé un sondage pré-exploratoire que nous avons fait passer dans les ressources d'hébergement pour femmes victimes de VC en septembre 2020. L'objectif était de vérifier la présence de personnes s'identifiant au genre masculin dans les différentes ressources. Les 78 organismes faisant alors partie autant du Regroupement que de la Fédération ont été contactés par courriel (voir Annexe A). De ce nombre, nous avons reçu 32 réponses. Seul 2 d'entre elles mentionnaient avoir une personne s'identifiant au genre masculin dans leur personnel; une d'entre elles travaillait à la maintenance et à l'entretien de l'organisme et l'autre intervenait auprès des enfants. Ainsi, aucune ressource d'hébergement de première étape ne nous a mentionné qu'un homme intervenait directement auprès des femmes victimes de VC. À noter le haut taux d'absences de réponse à notre questionnaire. Nous émettions déjà l'hypothèse que nous rencontrerions peut-être des difficultés dans le recrutement d'hommes cisgenres intervenants.

Tableau 3.1- Résultats du sondage pré-exploratoire

Ressources contactées
78
Réponses reçues
32
Ressources avec hommes dans le personnel
2
Ressource avec homme intervenant auprès des femmes
0

Nous avons débuté le processus de recrutement officiel à la suite de la réception de la certification éthique en novembre 2023. Dans un premier temps, il s’agissait de faire le recrutement auprès des organismes. Nous avons contacté les ressources pratiquant auprès des femmes victimes de VC, afin de documenter les milieux québécois d’hébergement qui incluent des hommes cisgenres dans leur personnel. En tenant compte des résultats au sondage pré-exploratoire de 2020, nous avons élargi le recrutement. Les ressources en intervention féministe, membres et non membres des grandes associations incluaient cette fois des ressources de 1^{ère} et de 2^e étape de même que des Centres de femmes (RMHFVVC, FMHM, l’Alliance des MH, L’R des Centres de femmes). Deux-cent-un (201) organismes à travers le Québec ont été ainsi contactés entre novembre 2023 et janvier 2024 à l’aide du courriel de recrutement accompagné du feuillet publicitaire (ANNEXES B et C). Il est à noter que plusieurs ressources offrent des services de 1^{ère} et de 2^e étape et peuvent avoir reçu deux invitations à participer au projet. Dans le respect de la confidentialité et l’anonymat des participant.e.s, nous ne pouvons mentionner le nombre d’organismes ayant exprimé avoir des hommes dans leur équipe d’intervention. Les ressources ayant confirmé leur intérêt à participer furent celles qui avaient des intervenants masculins.

Le recrutement des organismes a commencé à l’automne 2023 pour se terminer à l’hiver 2024. Certains organismes offrant plus d’un service ou encore plus d’une ressource d’hébergement sont rejoints via leurs différents services. Nous recevons dans le courant des semaines qui suivent 66 réponses à notre envoi massif de courriels.

Un premier organisme accepte de participer au projet en décembre 2023. Un appel téléphonique a eu lieu avec chaque direction d'organismes qui autorisait le recrutement dans leur milieu. Lors de cet appel téléphonique, le projet était présenté et les risques ainsi que les avantages liés à la participation au projet étaient expliqués. Avant d'envoyer le formulaire de consentement par courriel (ANNEXE F), un courriel explicatif du projet de recherche a été transmis. Celui-ci présentait les démarches éthiques pour préserver la confidentialité des milieux et des personnes participantes, ainsi que l'affiche de recrutement (ANNEXE E). L'envoi de formulaire du recrutement aux ressources contenant les coordonnées pour nous rejoindre par courriel et par téléphone était fait. Nous avons ensuite attendu des retours par courriels pour connaître les personnes intéressées à participer à la recherche. Ce sont les participant.e.s qui nous contactaient directement pour nous informer de leur intérêt à participer au projet. Les entretiens se sont déroulés entre le mois de février 2024 et avril 2024. Les entrevues ont duré entre 55 minutes et 95 minutes pour un temps qui avait été estimé au départ à environ 90 minutes.

Compte tenu des politiques énoncées plus tôt relativement à l'emploi de personnes du genre masculin dans les ressources venant en aide aux femmes victimes de violence conjugale, nous avons été sensible à la possibilité qu'un très petit nombre d'intervenants masculins y soient embauchés. Nous avons porté une attention particulière à préserver l'anonymat de ceux-ci, advenant qu'il n'y ait que quelques intervenants masculins, les rendant facilement identifiables. Préserver leur anonymat, en les excluant de la recherche, aurait été non éthique, car elle aurait marginalisé leur voix, l'intérêt étant d'avoir accès à leur parole, même si elle est minoritaire. Un moyen de préserver leur anonymat a notamment été d'élargir les milieux de pratique afin d'augmenter le nombre d'intervenants s'identifiant au genre masculin dans une diversité de milieux de pratique, tout en restant dans le domaine de l'intervention auprès des femmes victimes de VC. Un autre moyen de préserver leur anonymat a été de ne pas dévoiler leur genre lorsque nous avons utilisé leurs extraits de verbatim d'entrevues. La décision de ne pas identifier les intervenants masculins cisgenres parmi l'ensemble des personnes participantes a également été prise par souci de confidentialité envers les organismes auxquels elles appartiennent.

Il est important de noter également qu'aucun organisme ni personne participante n'a été refusé dans sa participation au projet de recherche. Ainsi, il n'a pas été nécessaire d'avoir recours à la lettre de refus (ANNEXE D).

3.4 La méthode et les instruments de collecte de données

Deux méthodes de collecte de données ont été utilisées. Tout d'abord, un court questionnaire sociodémographique (voir ANNEXE C) et le formulaire de consentement ont été inclus dans le courriel envoyé aux personnes qui ont accepté de participer à l'étude. Des échanges téléphoniques et par courriels ont permis de finaliser les prises de rendez-vous pour participer à la démarche d'entrevue. Ensuite, des entretiens semi-dirigés individuels, permettant la cueillette des données, étaient réalisés.

3.4.1 Le questionnaire sociodémographique

Le questionnaire était rempli par les participants seuls ou en présence de l'étudiant-chercheur. Il avait pour objectif de vérifier le respect des critères de sélection et de recueillir des informations pour évaluer si certaines dimensions pourraient influencer ou contextualiser significativement l'analyse des données. Cette grille sociodémographique incluait des éléments concernant l'expérience de la personne dans le domaine de l'intervention en VC et son expérience en tant que citoyen.ne au Québec. Étant donné que les narratifs sont situés dans un contexte sociohistorique (Burr, 2003), il s'est avéré important de vérifier que les personnes rencontrées avaient une expérience des narratifs en présence dans la société québécoise.

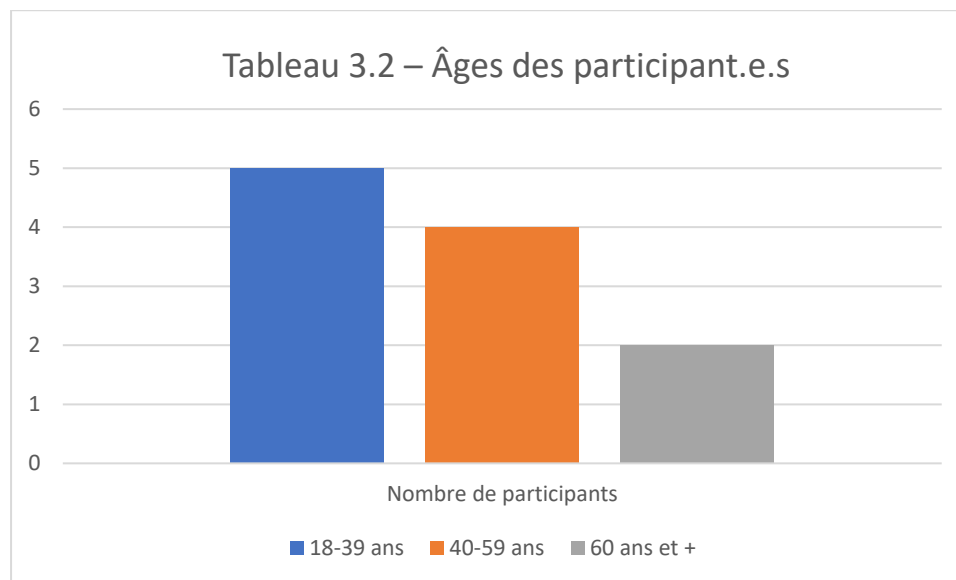
3.4.2 Les caractéristiques de l'échantillon

La prochaine section présente les caractéristiques des personnes ayant participé à l'étude, en se basant sur leurs réponses au questionnaire sociodémographique (ANNEXE C).

La très grande majorité des personnes rencontrées avaient plus de 2 années d'expérience en intervention au moment des entrevues. La moyenne pour cette donnée était de 9,5 années d'ancienneté en intervention pour une médiane de 5 ans. L'expérience spécifique dans le domaine de l'intervention en VC présente une moyenne d'ancienneté de 7,5 ans avec une médiane de 4 années d'ancienneté. Les personnes rencontrées avaient donc en majorité une expérience

significative en intervention auprès des femmes victimes de VC. Plus de la moitié des personnes rencontrées avaient une expérience dans d'autres milieux d'intervention. Dans certains cas, elles ont travaillé dans d'autres milieux féministes. Autrement, elles ont travaillé dans des milieux aussi variés que l'intervention auprès des familles, auprès des personnes utilisatrices de substances psychoactives ou encore auprès des personnes sans domicile fixe. Les expériences d'intervention partagées par les participant.e.s se rapportent presque exclusivement au milieu communautaire québécois.

Les personnes rencontrées appartenaient à différents groupes d'âge. Ainsi, l'âge des participants s'échelonnait de 22 ans à 71 ans. Le tableau 3.2 présente la distribution selon trois catégories d'âge, soit 18-39 ans, 40-59 ans et 60 ans et plus. Cette répartition réduit le risque d'un effet confondu lié à un groupe d'âge.



Enfin, concernant le nombre d'années de résidence au Québec, toutes les personnes rencontrées y vivaient depuis plus de 10 ans au moment des entrevues. Ceci confirme que les personnes rencontrées avaient toutes et tous une exposition significative à la société québécoise et à ses narratifs sociaux.

En somme, les données sociodémographiques témoignent d'une diversité dans les expériences en intervention et en intervention en VC. On observe également une diversité sur le plan de l'âge parmi les participant.e.s, de même qu'une présence prolongée sur le territoire québécois.

3.4.3 Les entretiens semi-dirigés

Afin de réaliser notre collecte de données, nous avons procédé à des entretiens semi-dirigés à l'aide d'un canevas d'entretien (ANNEXE B). Cette approche inductive a été choisie pour ses avantages. En effet, l'entretien était utile, car « il se base sur la rencontre, l'échange et la coproduction d'un discours dont la communauté pourra profiter » (Gélinas Proulx, 2010, p.127). L'entretien vise une étude de l'activité exercée par les personnes dans leur milieu, mais permet également aux interviewés une réflexion sur leur pratique (Bruchez, 2007). De plus, l'entrevue a une pertinence dans des contextes où on tente de comprendre « la perception des participants vis-à-vis de leurs pratiques, leurs expériences ou lorsqu'[on] veut déterminer les valeurs et les normes » (Gélinas Proulx, 2010, p.129). Ces normes et valeurs pouvaient en effet faire partie des narratifs personnels, organisationnels, institutionnels et sociaux en place. Les thèmes abordés pendant les entrevues ont porté sur les narratifs concernant la place des personnes de genre masculin dans l'intervention auprès des femmes victimes de VC, les narratifs dominants de même que les narratifs alternatifs.

Selon nous, la façon de réaliser les entrevues était particulièrement importante. En concordance avec les valeurs féministes, les attitudes de l'étudiant-chercheur devaient privilégier d'« être patient, bienveillant, intelligemment critique, non autoritaire, aidant, rassurant et encourageant » (Gélinas Proulx, 2010, p.130). Le souhait étant que les entrevues puissent permettre l'ouverture et le dévoilement (Gélinas Proulx, 2010). Un brin d'humour était également présent pendant les entretiens.

Les entrevues pouvaient être réalisées en personne ou en visioconférence, selon la préférence de la personne rencontrée. Comme le contexte socio-sanitaire entourant la pandémie du Covid-19 changeait chaque saison depuis le printemps 2020, des entrevues par visioconférence à l'aide du logiciel ZOOM ont été offertes. C'est d'ailleurs cette modalité qui a été préférée par la très grande majorité des personnes rencontrées. En effet, 10 des 11 entrevues se sont tenues en visioconférence.

Lors de l'entrevue en face-à-face, la personne rencontrée a choisi le lieu de l'entrevue, afin de faciliter le dévoilement sur sa pratique, sans crainte d'être entendue.

Le consentement à l'enregistrement sur bandes audios des entrevues a été vérifié afin de pouvoir faire l'analyse des propos recueillis. Le consentement était signé et revalidé au début de chaque entretien. Si la personne rencontrée demeurait avec des questions quant au projet de recherche, elles étaient alors répondues. Les bandes seront détruites une fois la recherche terminée.

Un canevas d'entretien avec les questions et thèmes préparés a été utilisé (ANNEXE B). Ce canevas était partagé avec les participant.e.s en toute transparence. Considérant que nous sommes dans une démarche de type exploratoire, une place a été accordée à la sérendipité (Namian, 2013). Il s'agit en effet de porter attention aux thèmes inattendus émergeant par hasard et qui s'avèrent être pertinents, même s'ils s'éloignent de nos objectifs et questions initiaux de recherche (Namian, 2013). De façon concrète, lors des entretiens, nous devons faire preuve de flexibilité en étant ouvert à aborder le contenu des thèmes en marge de notre grille d'entretien. Des questions d'approfondissement étaient possibles le cas échéant, en tenant compte de nos objectifs de recherche, pour relancer la discussion lorsque nécessaire.

3.5 La méthode d'analyse de données

Comme nous souhaitons utiliser les narratifs personnels, institutionnels, organisationnels et sociaux utilisés par les personnes rencontrées (Grégoire, 2009; Morgan, 2010), nous avons analysé les paroles rapportées par les personnes participantes. Plusieurs types d'analyses étaient possibles (Baribeau, 2012 ; Bertaux, 2016; Riessman, 2005a), que ce soit l'analyse de discours, l'analyse thématique ou encore l'analyse narrative. Nous avons privilégié « l'analyse thématique » (Baribeau, 2012, p.33) dans le cas de notre projet de recherche, étant donné notre objet, qui permettait le repérage et qui visait la documentation et l'exploration (Paillé, 2012). L'analyse thématique est fréquemment utilisée dans le cas d'études exploratoires comme celle-ci.

L'analyse thématique, dans le cadre des études sur les narratifs, est particulièrement utile puisqu'elle permet de coder les thèmes récurrents présents dans les récits personnels (Riessman, 2005b). Elle met en évidence les thèmes transversaux issus des récits individuels (Shukla, 2014), ce qui s'avère pertinent pour des études de nature exploratoire. Cette approche répond ainsi aux

besoins du présent projet de recherche. L'approche d'analyse choisie est basée sur les principes de l'analyse qualitative développés par Matthew B. Miles et A. Michael Huberman dans leur ouvrage *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*, 2e édition (1994). Ce livre est une référence en analyse qualitative et propose des méthodes pour organiser et interpréter des données qualitatives. Plus précisément, Miles et Huberman (2003) recommandent une approche interactive et itérative de l'analyse qualitative, impliquant des étapes de codage, de catégorisation, de création de matrices ou d'arbres thématiques et de vérification.

La première étape consistait à se familiariser avec les données une fois la collecte réalisée. Nous avons commencé par la transcription des entretiens recueillis. Nous avons procédé ensuite à une relecture afin de nous assurer de la justesse de la transcription.

La deuxième étape était celle du codage. Il s'agit de « découper le contenu d'un discours ou d'un texte en unités d'analyse (mots, phrases, thèmes...) et à les intégrer au sein de catégories sélectionnées en fonction de l'objet de recherche » (Thiétart, 2007, p. 455). Cette étape fut réalisée entre les mois d'avril 2024 et d'août 2024. À l'aide du logiciel NVIVO 14, les unités de sens ont été codées pour faire ressortir 893 extraits contenant chacun une unité de sens. Ceci représente une moyenne de 82 unités codées par entretien, ce qui concorde avec les recommandations de Miles et Huberman (2003). Quelques exemples ont été retirés à des fins de maintien de la confidentialité.

Des catégories, des rubriques, des méta-thèmes, des thèmes et des sous-thèmes ont été construits progressivement, soit l'arbre thématique des entretiens. Alors que certains thèmes apparaissaient rapidement clairs, d'autres, au contraire, demandaient de décortiquer les unités de sens pour les faire émerger. Ensuite, il fallait revenir aux unités codées. Une itération était ainsi effectuée entre les thèmes à caractère déductif et ceux à caractère inductif.

Miles et Huberman (2003) recommandent de garder une certaine flexibilité pour ajuster les catégories et les thèmes au fur et à mesure de l'analyse. Certains thèmes et sous-thèmes ont d'ailleurs dû être renommés au fur et à mesure de l'organisation. Plusieurs relectures des éléments codifiés lors de la thématisation ont été nécessaires afin d'assurer une constance et une rigueur au regard du choix des mots employés. Lors de l'analyse verticale, puis confirmée lors de l'analyse horizontale (Paillé, 2012), des catégories principales sont rapidement devenues évidentes : par

exemple, les « Narratifs sur le futur » ou encore les « Narratifs organisationnels ». Il est à noter que toutes les catégories sont présentes dans tous les entretiens réalisés. L'arbre thématique ainsi produit nous a servi à construire le chapitre 4, soit les résultats provenant de cette analyse qualitative. La dernière étape consistait à rendre interprétables les résultats, à les synthétiser et à en tirer des inférences (Wanlin, 2007). Celle-ci a permis de répondre à certaines questions. Est-ce que les personnes rencontrées parlent des politiques sociales et institutionnelles, du positionnement des victimes, de leur organisation respective? Quels sont les narratifs sociaux et organisationnels qui traversent leurs narratifs personnels? Ces réponses seront présentées dans le chapitre suivant.

3.5.1 Les limites de la méthode utilisée

L'utilisation de la méthode qualitative ne nous permettra pas de transférabilité, puisque nous analysons la matière discursive d'un nombre restreint de participant.e.s. De plus, nous sommes conscients qu'en ne ciblant que les narratifs des intervenant.e.s, nous mettons de côté la parole des femmes qui reçoivent l'intervention. Celles-ci pourraient également nous partager leurs narratifs sur la question de recherche, à savoir ce qu'elles pensent de l'intervention masculine en contexte d'intervention féministe en VC.

McClure (2012) présente différentes limites à un mémoire par entrevues semi-dirigées autour du thème des narratifs (personnels, organisationnels et sociaux). Notre subjectivité entre en ligne de compte, surtout dans un contexte de recherche portant sur l'intervention féministe (Brasseur, 2012 ; de Gaulejac, 2012). Dans la présente recherche, les choix que nous avons faits dans la construction de la grille d'analyse en témoignent, même si nous avons tenté de limiter l'impact de notre genre et notre orientation clinique, qui est humaniste, féministe et visant la justice sociale.

3.6 Les considérations éthiques

La formation sur l'éthique de la recherche prescrite par le CERPÉ de l'UQÀM et suivie en 2023 (voir ANNEXE H) souligne l'importance, dans le cadre d'un projet de recherche, de tenir compte du bien-être des personnes rencontrées, d'éviter les préjugés, de prendre en considération les risques et avantages liés à la mise en place du projet, et d'en limiter les impacts autant que possible. Les principes de respect des personnes et de justice sont importants en éthique, tout comme pour toute personne sensibilisée au féminisme.

3.6.1 Avantages et risques pour les participant.e.s

Sur le plan des avantages à la participation au projet de recherche, l'utilisation d'entretiens semi-dirigés s'inspirant de l'approche théorique narrative peut notamment permettre aux intervenant.e.s une réflexion sur la pratique. En effet, le « retour du sujet sur le discours concernant son activité concrète facilite la réflexivité et conduit à des transformations personnelles » (Bruchez, 2007, p.98). Ceci a d'ailleurs été validé par plusieurs personnes rencontrées. En effet, plusieurs personnes ont confirmé voir leurs pratiques différemment, les entretiens leur permettant de réfléchir à des thèmes rarement discutés.

Sur le plan des risques, si nous obtenons les récits d'intervenants et d'intervenantes issu.e.s de mêmes milieux de travail, il pourrait être possible que certaines personnes craignent les propos de leurs collègues et se limitent dans le dévoilement d'informations personnelles qu'elles peuvent considérer comme à risque de jugement. C'est pourquoi nous avons choisi les entretiens individuels plutôt que les groupes de discussion. De plus, nous avons fait attention à ne pas recréer volontairement des mécanismes de reproduction des rapports de pouvoir homme-femme (Côté, 2018).

3.6.2 Le consentement libre et volontaire

Les personnes qui ont participé à l'étude ont rempli un formulaire de consentement qui leur a permis de les informer sur les impacts, les bénéfices et les limites de l'étude, afin de leur permettre de choisir de participer à la recherche de façon libre, volontaire et éclairée (Savoie-Zajc, 2006). Le consentement à l'enregistrement était nécessaire afin de pouvoir faire l'analyse des données par la suite. Le formulaire de consentement a été révisé par la directrice du mémoire de l'étudiant-chercheur et a été soumis au comité d'éthique pour approbation préalable. Toutes les personnes qui ont accepté de participer à l'étude ont été informées de leur droit de se retirer du projet de recherche à tout moment lors du processus, sans avoir à donner d'explication.

3.6.3 La confidentialité

Sur le plan de la confidentialité, nous nous sommes assurés de respecter l'anonymat des participant.e.s en vérifiant que ni l'identité des personnes interviewées ni leur milieu d'emploi ne puissent être identifiables à la lecture des résultats de la présente recherche. Ainsi, nous n'avons

pas présenté d'éléments trop descriptifs concernant les milieux recrutés. En particulier, nous avons pris soin d'éviter de mentionner des endroits, des dates ou tout autre détail qui pourraient identifier un événement ou des individus. Lors de la citation de propos, nous avons fait en sorte que l'identité des personnes, y compris leur orientation sexuelle, ne soit pas révélée. En ce qui concerne le style linguistique, nous avons veillé à ne pas reproduire le jargon propre à un milieu ou à une région spécifique dans notre mémoire. Lors de la rédaction, afin d'éviter que les milieux ne se sentent jugés, nous nous sommes permis de présenter les faits, les similarités et les différences de pratiques en nous assurant de fournir, de façon dénominalisée, les exemples entendus en provenance des participant.e.s.

3.6.4 La protection des données

En ce qui concerne la protection des données personnelles des participant.e.s, un plan de gestion des données est primordial au bon déroulement de la cueillette de données et de la préservation sécuritaire des informations sensibles recueillies auprès des participant.e.s (Gouvernement du Canada, 2023a).

Pendant le stockage et l'analyse des données de recherche, les identifiants directs ont été séparés de la base de données de recherche afin d'analyser les données sans biais quant aux identifiants. Il est à noter que les données ont été préservées sur les serveurs sécurisés de l'Université. Lors de la présentation des résultats, les identifiants directs et indirects ont été supprimés et remplacés par des codes uniques.

3.7 Les limites et les forces de l'étude

À posteriori, il aurait pu être bénéfique de contacter directement les grandes associations féministes au Québec pour les informer au préalable du projet. Nous aurions ainsi peut-être pu avoir leurs recommandations pour le recrutement. Nous avons, en effet, compris dans le cadre de notre recrutement que certains organismes ont validé auprès de leur collectif si le projet de recherche avait reçu l'aval au préalable. L'échantillon restreint ne peut témoigner de la réalité entière de tous les milieux de pratiques en intervention féministe en violence conjugale et nous en sommes tout à fait conscients.

Notre intérêt face à la question de recherche et le fait que nous sommes intervenus auprès de femmes victimes de violences conjugales peuvent amener une sensibilité du fait de notre expérience. Cette variable expérientielle comme une possibilité de teinte dans le choix, notamment des questions dans la grille d'entretien (Paillé, 2012). En effet, nos expériences personnelles et professionnelles, notre positionnement en tant qu'intervenant allié féministe et en tant qu'étudiant-chercheur peuvent s'être infiltrés dans la façon dont nous avons reçu les informations. D'en être conscient nous a toutefois permis d'en limiter les effets.

Concernant les forces de l'étude, celle-ci a permis de faire ressortir différents niveaux de témoignages avec une diversité de contenus et de thèmes entourant la question de recherche. Dans une perspective sociale et plus large, concernant les milieux d'intervention, nous souhaitons partager les résultats aux grandes associations qui sont présentes auprès des femmes victimes de violence conjugale, notamment la Fédération, le Regroupement, l'Alliance MH, l'R et le milieu universitaire, ainsi qu'aux groupes de recherche en violence conjugale. Sur un plan politique, nous pensons que les résultats obtenus pourraient être utilisés de diverses manières. C'est pourquoi nous souhaitons les transmettre en priorité aux milieux concernés par l'étude. Enfin, nous sommes d'avis que les résultats pourront ouvrir la discussion sur un thème qui n'est que peu abordé et réfléchi présentement dans les milieux de pratique et les milieux de recherche.

CHAPITRE 4

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Le présent chapitre vise à présenter les résultats à la suite de la cueillette de données auprès des personnes participantes. Le chapitre se divisera en six sections, représentant les thèmes principaux recueillis. Les sections du chapitre sont les suivantes : les récits sur l'intervention féministe en violence conjugale, les récits personnels, les récits organisationnels, les récits sur le genre, sa construction et sa déconstruction, les récits sur l'intervenant de genre masculin ainsi que les récits sur la société (récits sociaux). Dans cette présentation des résultats, les termes « personnes participantes », « personnes rencontrées » de même qu'« intervenant.e.s » seront régulièrement utilisés pour décrire celles et ceux qui ont été rencontré.e.s dans le cadre du projet de recherche. Dans une vision féministe, il est à noter que les termes féminins ont été préférés à l'usage conventionnel du français où le masculin l'emporte.

4.1 Récits institutionnels sur l'intervention féministe en violence conjugale

La présente section présente les façons dont les intervenant.e.s racontent l'intervention féministe dans le domaine de la VC au Québec et témoignent de leurs expériences. Celle-ci est séparée en trois parties : les récits sur la violence, ceux sur l'intervention ainsi que ceux concernant les femmes fréquentant l'organisme.

4.1.1 Récits sur la violence faite aux femmes

En ce qui concerne le thème de la violence faite aux femmes, la plupart des personnes rencontrées ont évoqué que les violences sont multiples. Elles ont aussi tenu à décrire la violence faite aux femmes comme un contenu complexe, en soulignant qu'elle est souvent invisibilisée. Le cycle de la violence conjugale a également été décrit. Un élément, plus ou moins discuté dans la littérature, a été nommé à plusieurs reprises durant les entretiens par plusieurs personnes, soit le fait que la violence est souvent perpétrée par des auteurs autres que les hommes. Elles réfèrent notamment aux familles ou aux partenaires de même sexe.

Alors que cette femme-là, comme on le dit, c'est peut-être sa blonde qui l'a violentée, c'est peut-être sa famille qui l'a violentée, c'est peut-être sa mère, sa sœur, whatever. La problématique de violence peut avoir plusieurs visages auprès des femmes et auprès des hommes aussi. Je te dirais qu'à la base, ça doit venir dans le fond de l'analyse qu'on porte personnelle sur c'est quoi la cause de la violence conjugale. (Personne participante G)

Donc c'est comme déconstruire tout ça pour dire que c'est qui est super légitime, mais en même temps, tu peux vivre de la violence qui vient des femmes aussi, qui... Je sais pas c'isgenre, mais tout ça, c'est comme quelque chose qui est très difficile à comprendre. Je pense pas. La société, c'est comme en train de... Mais c'est un peu de ça que je parle. De déconstruire un peu cette notion de que ça peut être juste ce qui est par des hommes. (Personne participante H)

Les personnes participantes ont également tenu à exprimer comment les différentes formes de violence observées dans leur pratique viennent s'imbriquer avec celles observées en violence conjugale. Elles évoquent notamment que leur travail et leurs observations font état de types de violence systémique ou encore institutionnelle : « Ce n'est pas seulement de la violence, mais beaucoup de femmes... Il y a une clientèle qui vive la violence conjugale, mais il y a une clientèle qui vive tous types de violences que, que ça soit sexuelle, familiale, etc. » (Personne participante K). Des exemples, fournis par certaines personnes participantes, montrent également que la médecine peut parfois être violente dans ses actions.

4.1.2 Récits sur l'intervention en ressource féministe

La prochaine section, divisée en deux parties, porte sur différents aspects de l'intervention effectuée par les personnes participantes rencontrées et sera divisée en deux parties. D'une part, les différents types d'intervention présents dans la pratique des intervenant.e.s et d'autre part, les intervenant.e.s exprimant spontanément leur vision de l'intervention.

En ce qui concerne les formes d'intervention réalisées, les personnes participantes les nomment spontanément et de manière générale, en disant qu'elles sont variées. Elles disent toutes sans exception qu'elles pratiquent des interventions féministes. Le besoin de comprendre les violences est important dans leur travail. Aussi, plusieurs intervenant.e.s partagent leur expérience actuelle et passée en intervention de groupe.

Les interventions étant variées, les personnes interviewées exposent l'importance du travail de partenariat et le référencement entre organismes pour répondre aux besoins exprimés par les femmes rencontrées. Elles décrivent les activités formelles et informelles qu'elles proposent dans le cadre de leurs fonctions. L'accompagnement dans des démarches diverses à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisme est fréquent. La sensibilisation aux différents types de violences fait partie de leurs fonctions régulières. Parmi les interventions, le partage d'informations pertinentes entre collègues et les discussions professionnelles sont qualifiées d'essentielles afin d'offrir un fil conducteur aux victimes. Les intervenant.e.s décrivent une pratique visant l'adaptation et l'autonomisation des femmes.

Aussi, il leur arrive de faire appel à des ressources externes. Certaines présentent le travail de références aux corps policiers ou encore de suggestions de ressources autres. Par exemple, des alternatives aux maisons d'hébergement dans certaines situations spécifiques, comme des milieux spécialisés en lien avec d'autres difficultés concomitantes peuvent être suggérées, comme dans les cas d'usage problématique de substances ou de difficultés de santé mentale. Parfois, ce n'est tout simplement pas le souhait actuel de la femme qui se présente à la ressource d'aller en hébergement. Le milieu de travail est souvent décrit comme un outil pour la création du lien de confiance avec les femmes. Une sensibilisation à la violence conjugale et de l'éducation féministe sur les différents types de violences sont offertes. Il arrive parfois que des interventions imprévues et ponctuelles soient nécessaires.

Oui. Là, on est d'approche féministe. On essaye vraiment de miser sur les forces de la femme, de l'aider, de l'outiller le plus possible, de l'écouter, surtout beaucoup d'écoute active pour qu'elle se sente... pour verbaliser ce qu'elle vit, l'aider, l'aider aussi à trouver des solutions parce que des fois, ce n'est pas aussi simple que juste de ne plus parler à son conjoint. (Personne participante J)

Concernant la vision de l'intervention, les personnes intervenantes décrivent comment elles perçoivent l'intervention et les façons dont elles l'ont apprise dans leur milieu actuel et à l'aide de leurs expériences passées. Le travail est souvent perçu comme un travail d'accompagnement où l'autonomie de la femme est au centre. Au moins la moitié des participant.e.s au projet de recherche ont nommé textuellement l'importance de l'autonomie de la femme. À cette attitude se joint celle

de créer un lien de confiance qui peut s'améliorer avec le temps. Près de la moitié des personnes rencontrées ont mentionné l'importance d'adopter une attitude d'écoute et d'ouverture sans jugement. Le but est, entre autres, de viser la compréhension du vécu et du ressenti de la femme en face de soi. Enfin, à quelques reprises, il a été nommé la possibilité du dévoilement des types de violences vécues si, et seulement si, les femmes le désirent. Ceci témoigne d'une volonté des intervenant.e.s de ne pas brusquer la femme dans son cheminement, c'est-à-dire de ne pas la forcer à dévoiler quoi que ce soit sur son vécu si elle n'est pas prête ou ne souhaite pas partager de détails personnels ou intimes. Certaines personnes ont nommé utiliser une approche globale et pas uniquement centrée sur les problématiques dans le cadre de leur vision de l'intervention: « Tu sais, juste en partant de l'approche globale. Tu sais, on n'y va pas par problématique » (Personne participante A).

Un élément qui a été partagé à quelques reprises par au moins deux personnes rencontrées est la sensibilisation entre collègues quant aux mots employés dans la pratique. Cette pratique est considérée comme positive et respectueuse entre collègues, hommes et femmes. Elle démontre une sensibilité à l'égalité et vise à prévenir les propos négatifs qui pourraient être perçus comme blessants ou même violents par certains collègues ou membres féminins de l'organisation.

Il faut partager avec les gars que quand tu dis meuf, ça a une connotation, tu ne le vois pas, toi, parce que c'est un mot courant, mais des fois, il y a des connotations.... Je n'ai pas la job d'éduquer nos collègues non plus. On y va avec ce qu'on a besoin sur le travail. (Personne participante I)

4.1.3 Récits sur les femmes fréquentant l'organisme

Les intervenant.e.s décrivent les femmes qui fréquentent leur milieu de plusieurs façons. Certaines personnes nommeront une clientèle qui fréquente régulièrement ou ponctuellement la ressource. La clientèle est souvent décrite comme étant diversifiée, hétérogène et avec des besoins variés. Le qualificatif de femmes victimes et vulnérables est parfois employé par les personnes intervenantes. Sans faire de généralisation à outrance, les femmes rencontrées dans les ressources sont également décrites comme ayant souvent eu peu de modèles masculins positifs. Certaines sont issues de milieux où la violence de la part d'hommes est normalisée. Certaines vivent également de l'instabilité résidentielle. Elles peuvent avoir différentes problématiques concomitantes à la violence en contexte conjugal :

On a toutes sortes d'usagères qui viennent. Des fois, c'est des femmes qui sont issues des communautés autochtones, des femmes qui ont un parcours migratoire difficile. Des fois, c'est des jeunes femmes qui sont dans la rue, usagères de drogues. Donc, toutes ces femmes-là peuvent vivre de la violence et on en a vues. (Personne participante G)

À l'intérieur de la ressource, les femmes qui reçoivent l'intervention n'ont parfois pas du tout le besoin de se confier ou de partager sur les violences vécues. La cohabitation entre femmes n'est pas toujours facile. L'inclusion des femmes trans est un sujet qui est régulièrement nommé. Cette inclusion peut amener des réactions diverses de la part des autres femmes fréquentant l'organisme : « Je pense aux personnes trans, l'accueil qui est parfois difficile, de par leur apparence, qui n'est pas toujours féminine. Ils [Elles] ne sont pas toujours bien accueilli.[e].s » (Personne participante G). De manière générale, les femmes fréquentant l'organisme sont décrites comme ayant une facilité à se confier aux intervenantes.

Enfin, bien que les organismes accueillent les femmes, une personne participante a aussi nommé que parfois les personnes non binaires se sentent incomprises par les personnes intervenantes dans leur réalité propre et dans leur identité. Ceci témoigne d'une ouverture de certains milieux à accepter des personnes issues de la diversité sur le spectre du genre.

4.2 Récits personnels des participant.e.s sur leurs expériences d'intervention en VC

Les expériences d'intervention décrites par les participant.e.s ont été réalisées dans différents contextes en intervention féministe ou non, en milieu mixte ou non, dans un statut à temps partiel ou à temps complet, de nuit ou de jour, en violence conjugale ou non. Une personne décrira son expérience dans l'organisme : « Donc, j'ai travaillé de nuit, j'ai travaillé de soir, j'ai travaillé sur appel, j'ai travaillé fin de semaine » (Personne participante G). Deux personnes ont partagé des expériences d'intervention avec les enfants. Quelques personnes ont également des expériences de travail auprès des personnes adolescentes. Plusieurs personnes intervenantes rencontrées ont témoigné avoir eu des expériences d'intervention auprès des femmes, et ce, précédemment à leur expérience actuelle. Certain.e.s ont partagé avoir une expérience en contact direct avec les femmes victimes de VC alors que d'autres ont de l'expérience en coordination ou en supervision. Par exemple, une personne décrit sa pratique passée ainsi :

Là, j'étais vraiment intervenante sur le plancher à l'hébergement. Donc, c'est vraiment plus quand tu travailles dans l'hébergement en soi, que tu étais tout le temps en équipe avec justement un collègue, parce que tu vois, on essaie tout le temps d'être un peu deux sur le plancher parce qu'il peut y avoir une crise, etc. Fait que c'est pas juste dans ces périodes-là que j'avais plus à interagir quand même avec mes collègues intervenants. (Personne participante C)

D'autres expériences en hébergement ou en appartements supervisés ont été partagées dans des champs d'intervention diversifiés, tels que celui de l'itinérance, de la consommation de substances psychoactives, de la santé mentale ou de la justice. Certaines personnes ont également été intervenant.e.s pivot.

Plusieurs personnes ont dit avoir travaillé, actuellement ou dans le passé, à l'élaboration et à l'animation d'ateliers portant sur des sujets reliés à la VC. De la sensibilisation et de l'éducation dans les milieux scolaires ont été faites par certain.e.s de même que de l'éducation populaire. Par exemple, la personne participante C exprime : « J'ai animé des ateliers avec les femmes en lien avec les violences faites aux femmes ». Des expériences de bénévolat ont également été verbalisées. Certains milieux non féministes, où les personnes participantes ont travaillé dans le passé, ont été qualifiés de milieux avec une bonne autonomie professionnelle sans pour autant signifier que leur milieu féministe actuel ne permettait pas cette autonomie.

Dans les organismes féministes où les personnes participantes ont travaillé dans le passé, plusieurs expériences ont été décrites. Certaines sont en lien avec l'intervention mère-enfant.s, d'autres avec l'intervention en hébergement ou la coordination d'organismes dans des régions diversifiées ou encore dans la même région qu'actuellement. L'entraide entre intervenant.e.s a été qualifiée par plusieurs comme un élément expérientiel important favorisant l'appartenance à l'organisation de même que le droit et la possibilité de faire des erreurs dans l'équipe. La personne participante J le présente ainsi : « Oui, puis on faisait des erreurs ensemble. C'était toujours très drôle » (Personne participante J). Certaines personnes intervenantes ont de l'expérience en suivis individuels comprenant des plans d'intervention au regard de problématiques différentes et de femmes d'horizons diversifiés. La personne participante J décrira son expérience ainsi :

Tant que le mode de vie était respecté, c'est vraiment chaque intervenant avait leur manière de faire les choses, de faire leur suivi. Après, on en discutait entre nous, on

venait en ayant l'équipe, pour voir si on avait d'autres idées par rapport à un tel cas. Mais à la fin, c'était quand même l'intervenant qui était responsable d'un dossier, qui prenait les décisions, qui s'occupait de faire son PI, son plan d'intervention, qui aussi prenait les décisions pour le jeune qui le suivait. (Personne participante J)

En réfléchissant à leur pratique, les personnes rencontrées traitent de différents éléments. Une personne affirme que son expérience de vie a développé chez elle des qualités personnelles utiles dans le milieu de l'intervention. Cette réflexion sur la pratique peut également porter sur la culture d'origine et la richesse observée d'intervenir en contexte de diversité culturelle. La proximité ou la distance d'âge avec les femmes qui fréquentent les milieux sont réfléchies comme des atouts ou parfois des défis dans l'établissement du lien de confiance : « le fait que je suis jeune, je sens que des fois, le cadre est moins respecté » (Personne participante J). Quelques intervenant.e.s nomment de façon différente dans leurs récits d'expérience que la présence d'un homme dans leur milieu d'intervention n'est pas ou presque jamais nommée : « Là, on me questionne, dans ce cas-ci, mais c'est rare qu'on me questionne. » (Personne participante I), en faisant référence au processus d'entrevue de recherche. La personne rencontrée va d'ailleurs ajouter : « le fait qu'il y ait un homme, je le verbalise jamais ». (Personne participante I)

Pour rappel, les narratifs sont des histoires et contenus qui peuvent être intégrés chez les individus, se transformant ainsi en narratifs personnels. Ces histoires peuvent inclure des valeurs, qui sont associées aux narratifs identitaires (Loseke, 2007). Les personnes rencontrées ont toutes, sans exception, partagé leurs valeurs et celles véhiculées dans leur milieu d'intervention. La valeur d'égalité est ressortie majoritairement par presque tou.t.e.s les participant.e.s. L'inclusion, la diversité et la représentativité sont des valeurs également préconisées par plus de la moitié des personnes rencontrées. Une personne participante a nommé notamment : « Nos valeurs profondes, on prône l'équité, l'égalité. Ok, l'égalité, c'est quoi? L'égalité, on veut que les hommes et les femmes soient égaux. C'est ce qu'on porte depuis, en tout cas, bon nombre d'années » (Personne participante B).

Certaines personnes ont tenu à faire la distinction, à quelques reprises, entre la valeur d'égalité et celle d'équité. De plus, la valeur de l'esprit critique a été évoquée quelques fois en privilégiant l'importance de la réflexion quant aux enjeux du patriarcat dans les organismes et dans la société.

Enfin, une personne a raconté qu'elle valorise l'acceptation des intervenants masculins comme alliés dans les milieux de travail féministes.

4.2.1 Récits des intervenant.e.s quant à la place d'un homme en intervention féministe auprès des femmes victimes de VC

Selon les personnes rencontrées, l'expérience professionnelle antérieure dans des milieux à majorité de femmes aide l'intervenant masculin à s'intégrer facilement à une équipe d'intervention dans un milieu féministe. Une personne participante a aussi partagé la richesse d'avoir des racines issues de plusieurs cultures, ajoutant de la complexité à sa compréhension des difficultés traversées par certaines femmes qui fréquentent l'organisme où elle travaille. Elle le décrit ainsi :

En tant que [personne immigrante], ça me fait plaisir de pouvoir intervenir avec des personnes immigrantes, parce que je pense qu'au-delà des études que tu peux faire, il y a une compréhension de la réalité que tu vas avoir seulement parce que tu es avec ça. J'ai comme l'impression qu'effectivement, c'est comme une richesse de justement avoir eu cette expérience (Personne participante H).

Afin d'expliquer ce choix pour l'intervenante ou l'intervenant de travailler en intervention féministe avec les femmes victimes de VC dans un contexte d'équipe mixte (femmes et homme), quelques motifs ont été mentionnés. Une personne intervenante a dit que c'est une grande richesse d'intervenir en contexte de diversité culturelle en utilisant son propre bagage culturel. Une personne a réitéré l'importance de placer la femme au centre des interventions. En exemple, une expérience de travail est définie ainsi : « C'est vraiment, vraiment, vraiment... (pause) C'est la femme qui est notre priorité, peu importe comment elle se définit, peu importe comment elle est, peu importe si elle est pauvre ou riche » (Personne participante A).

Enfin, une personne a exprimé que le milieu était en parfaite adéquation avec les valeurs organisationnelles. Elle le décrit ainsi : « Dans tout le processus, par exemple, tu embauches, que ce soit intervenante, intervenant, ça va être toujours de sélectionner la personne qui fit avec les valeurs de [l'organisme], que ce soit n'importe quel genre » (Personne participante C).

Les participant.e.s tenaient également à partager leurs réflexions sur la réalité du féminisme ou plutôt des féminismes. Une personne souligne que le patriarcat est encore très présent dans la société et qu'il est difficile de le déconstruire. Voici un exemple décrit du patriarcat par une personne rencontrée : « C'est fort parce que ça prend tellement de changements autour pour que

justement on déconstruise un peu toutes les conséquences de... d'un système patriarcal. Et ça prend de l'énergie, ça prend du temps. Et c'est pas seulement nous qui prend l'énergie et les temps » (Personne participante H).

À plusieurs reprises, les participant.e.s ont partagé l'importance, dans leur pratique, de la sensibilité aux rapports sociaux inégalitaires.

Elles ont également fait le lien entre le féminisme et le masculin en intervention, en exprimant que les femmes peuvent être socialisées de manière masculine, ne pas adhérer au féminisme, ne pas conscientiser les rapports sociaux d'inégalité et même présenter une vision patriarcale. À contrario, selon des personnes participantes, il est possible que les hommes partagent une vision féministe : « Beaucoup prennent à penser que c'est juste des femmes qui sont féministes. C'est faux. » (Personne participante B)

Les personnes participantes rencontrées ont parfois identifié que d'autres intervenant.e.s ne partagent pas nécessairement le même récit qu'elles. Ainsi, les intervenantes travaillant dans d'autres organismes, les personnes hors du milieu de l'intervention en violence conjugale, le-la partenaire de vie peut avoir des récits allant à l'encontre de l'emploi des hommes en intervention en maison d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale ou même dans tout type de milieu d'intervention féministe.

Certains membres du personnel partagent leur expérience après l'arrivée de leur collègue masculin dans leur organisme. Malgré une anticipation des réactions chez les destinataires féminines fréquentant l'organisme, la plupart des intervenant.e.s ont dit qu'il n'y a pas eu, dans leur milieu, de difficulté d'adaptation venant des usagères. Comme l'intervenant masculin avait un mandat de protection contre les injustices sociales et qu'il portait une attention importante à sa posture professionnelle, ceci a favorisé l'adaptation des destinataires à son arrivée dans l'organisme. Une personne intervenante mentionne qu'en clarifiant son rôle rapidement, autant pour les intervenantes que pour les collègues masculins, cela permet de désamorcer la méfiance et la surprise possible des destinataires féminines.

De plus, le climat d'entraide et l'importance accordée par les collègues aux discussions et aux échanges ont favorisé une transition sans embuche, selon certaines personnes rencontrées.

Questionné.e.s spécifiquement sur leur récit personnel quant à la place des hommes en intervention féministe en VC, les intervenant.e.s ont plusieurs récits. Les réactions peuvent être classées comme étant favorables ou comme des obstacles à l'intervention. Quelques personnes ont dit qu'elles ne voyaient pas de différence dans l'intervention, que celle-ci soit effectuée par un homme ou une femme. « Pour moi, il n'y a pas de différence, que ce soit un homme ou une femme qui fait l'intervention, c'est la compétence et l'écoute qui comptent. » (Personne participante D). Des personnes rencontrées ont même rapporté une légère irritation quand on les a questionnées sur les différences entre la contribution masculine et celle de leurs collègues féminines, n'en observant que peu dans leur milieu.

Toutes les personnes rencontrées, sans exception, disent qu'il y a des avantages à la présence masculine dans l'organisme, dans leur milieu spécifique. La personne participante F le décrit ainsi : « Moi, je vois ça égal. Je vois que les deux interviennent chacun à leur façon, mais que l'influence est positive. C'est une influence positive. »

Certaines vont jusqu'à mentionner que l'intervenant masculin contribue au sentiment de sécurité dans la ressource. Dans tous les cas recensés dans le cadre de l'étude, l'intervenant masculin apprécie ses collègues et est heureux de travailler avec les femmes. Plusieurs considèrent que l'intervenant est aidant et compétent. L'intervenant masculin est parfois qualifié d'homme doux, à l'écoute et sensible. C'est sans compter que plusieurs personnes rencontrées ont soulevé la possibilité de construire une image positive des hommes par le contact avec un intervenant masculin accueillant et bienveillant.

Peut-être, je pense que les hommes qui sont en intervention sont des hommes très doux, à l'écoute, sensibles. Pourquoi ils ne seraient pas dans des milieux de femme. Je pense que pour avoir cette vocation-là, ou être porté, de travailler en intervenant comme travailleur social comme... (pause) Je pense que si t'es un homme qui va vers ça, par intérêt, c'est que tu as des valeurs qui sont différentes de ton... Je ne sais plus quel type de genre, gars, macho, un peu [inaudible]. Pickup, moto, quatre roues. (Personne participante A).

Voici un autre exemple, à cet effet, donné par une collègue intervenante:

Tu sais, pour avoir une vision d'un homme ou pour refaire, se refaire une image positive. Tu sais, de voir un homme qui est à l'écoute, qui est bienveillant, qui rentre dans mon bureau, c'est beau, il y a des plantes. Tu sais, ça fait comme leur faire du bien. De voir quelqu'un qui... Qui prend soin d'elle. C'est ça qu'on me dit tout le temps. (Personne participante A)

Des personnes intervenantes ont mentionné que l'intervenant masculin peut être utile pour sensibiliser tout le monde à plusieurs niveaux, selon les intervenant.e.s rencontré.e.s. Il peut aider à donner une image positive du genre masculin ou encore déconstruire les visions stéréotypées du genre masculin: « Offrir empathie, que ça fait partie dans le fond de notre rôle en tant qu'intervenant, l'écoute active, l'empathie, l'accueil inconditionnel, ça peut aider justement à donner une image positive » (Personne participante G). Certaines vont nommer que l'intervenant peut contribuer à offrir une vision non violente et un modèle positif. Elles vont même utiliser le terme de guérison dans le lien hommes-femmes en intervention. Plusieurs personnes intervenantes rencontrées mentionnent qu'être un homme ne prend pas une signification de « violence » si la socialisation de genre n'est pas hégémonique. Une personne a évoqué que la présence d'hommes dans l'organisme peut être aidante pour répondre au besoin de sécurité de certaines femmes victimes de violences. La présence d'hommes dans les organismes peut être réparatrice selon certaines participant.e.s dans la mesure où l'intervenant masculin peut permettre de créer une relation égalitaire et respectueuse avec des femmes qui ont été habituées à vivre des relations inégalitaires et violentes avec des hommes. Selon certains participant.e.s, cela peut adoucir la perception du genre masculin. Une personne intervenante va même jusqu'à parler de possibles « changements inconscients » chez la femme aidée : « Ça donne une image qui est positive des hommes dans le fond. Ça peut aider les femmes qui ont eu juste des mauvaises expériences avec les hommes d'être comme: OK, Cet homme-là m'a accueillie, il a été gentil avec moi » (Personne participante G).

Il est également précisé par les intervenant.e.s que les hommes à l'intérieur des organismes peuvent s'engager dans les luttes féministes en participant aux discussions sur la diversité des parcours, sur le genre et la dimension ethnoculturelle. Par son expérience d'intervention en milieu féministe, l'homme intervenant peut avoir une place comme ambassadeur du genre masculin non

hégémonique pour sensibiliser les gens sur les violences faites aux femmes à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisme.

Toutefois, juste moi, mon expérience, en travaillant avec des hommes intervenants, j'ai fait comme... J'avais certainement des biais, puis j'ai vu à quel point que des personnes réfléchies, raisonnaient, qui avaient réellement un désir et des aspirations, d'aider ces femmes-là qui vivaient toutes ces situations-là. Ça a été sûrement une expérience réparatrice pour moi aussi finalement, de travailler avec des intervenants hommes. (Personne participante K)

Enfin, une personne explique l'utilité, pour les femmes qui fréquentent l'organisme, d'avoir le choix de rencontrer un intervenant masculin. « C'est pour ça qu'en ayant un intervenant, la femme qui a besoin de consulter, on a [prénom féminin anonymisé], elle peut consulter [prénom féminin anonymisé] si elle est mal à l'aise avec l'homme. Il y a des femmes qui sont pas mal à l'aise avec l'homme, qui vont être plus à l'aise avec l'homme, fait qu'elles ont le choix. » (Personne participante E)

Toutes les personnes intervenantes rencontrées sont sans équivoque. Les milieux non mixtes et les milieux mixtes sont pertinents. Les organismes qui n'ont que des femmes dans leur équipe d'intervention peuvent répondre aux besoins de certaines femmes à un moment précis : « Je trouve ça bien qu'il y ait des milieux non mixtes, puis que les femmes peuvent aller là, mais je trouve ça bien aussi qu'elles puissent utiliser les services de ressources qui sont mixtes, autant pour les usagères que pour les intervenants ». (Personne participante I)

Une partie importante des intervenant.e.s rencontrées considère toutefois pertinent d'encadrer ou de limiter la place des hommes. Il est souvent nommé que les hommes en intervention féministe auprès des femmes victimes de VC ont une place, mais minorisée. Les personnes participantes font référence au fait qu'une minorité de l'équipe d'intervention est masculine. Une seule personne rencontrée a explicitement mentionné qu'elle était à l'aise avec une équipe d'intervention composée à 50 % d'hommes. D'autres personnes ajoutent que les hommes ont une place en intervention dans les organismes d'hébergement pour femmes victimes de VC, mais pas à la direction d'organismes. Elles considèrent qu'il est possible de maintenir les organismes par et pour les femmes en maintenant des femmes à la direction de l'organisme.

Sur le plan des obstacles à la présence de l'intervenant masculin, certaines personnes intervenantes observent que les quelques femmes victimes de VC ne sont pas nécessairement à l'aise immédiatement. Il a été nommé à plusieurs reprises qu'il peut y avoir un certain délai avant que la femme ait une ouverture à recevoir l'intervention par l'homme. Parfois, ce délai ne dure qu'un instant ou quelques secondes. Parfois, il prendra plusieurs heures. Une fois ce délai passé, la création du lien de confiance peut généralement s'opérer avec des effets positifs observés chez la femme qui fréquente l'organisme. Des personnes participantes ont nommé que parfois les femmes victimes de VC auront des réactions face au rôle d'autorité plutôt qu'au genre de la personne intervenante. Une personne participant à l'étude a verbalisé qu'il arrive parfois que des femmes fréquentant l'organisme se sentent incomprises par les intervenants masculins. Elle a également ajouté que les intervenants masculins ne doivent pas minimiser le vécu émotif exprimé par les femmes fréquentant l'organisme.

4.2.2 Conditions gagnantes en lien avec les pratiques d'intervention féministe dans des milieux pour femmes victimes de VC incluant un intervenant masculin

Afin que l'intégration des intervenant.e.s soit positive, l'intervention, le climat dans l'organisme et celui auprès des femmes fréquentant l'organisme doivent l'être aussi. Des suggestions ont été formulées par les participant.e.s du projet de recherche afin que cela se déroule positivement. Concernant l'intervenant masculin, une formation complète en relation d'aide qui apporte des outils pour intervenir et améliorer la communication est un élément recommandé à maintes reprises lors des entrevues. Une personne va même jusqu'à recommander d'avoir des intervenants masculins avec de l'expérience en intervention en VC auprès des victimes, sachant que peu de milieux emploient des hommes intervenants.

Pour les femmes destinataires fréquentant l'organisme, plusieurs pistes sont amenées pour favoriser leur bien-être au sein de la ressource. L'accompagnement d'une femme victime de VC par une autre femme fréquentant l'organisme lors d'interventions formelles effectuées par un intervenant masculin peut être suggéré. Il est rappelé de montrer l'aspect volontaire des interventions de même que le libre choix de chacune des destinataires et l'importance associée à la sécurité dans l'organisme. Il est également suggéré de montrer que les intervenantes et les femmes

fréquentant l'organisme sont à l'aise en présence de l'intervenant masculin. Il est aussi rappelé l'importance en intervention féministe de ne pas prendre en charge les femmes. Les attitudes aidantes demeurent dans l'écoute et dans la bienveillance. Pour les accompagnements à des rendez-vous médicaux hors de l'organisme, c'est aidant si une intervenante fait l'accompagnement. Ainsi, il est suggéré de rappeler le droit à l'accompagnement. Il a également été suggéré de prévenir l'intervenant masculin quand une femme est « *triggerred* » par un homme. Dans le même sens, il est suggéré que l'intervenant masculin nomme sa sensibilité au fait que la femme puisse être « *triggerred* » par sa présence.

4.3 Récits organisationnels sur l'intervention féministe offerte par un homme en milieu d'hébergement pour femmes

Ici, les participant.e.s du projet de recherche élaborent sur les récits véhiculés dans leur organisme à propos du fait d'engager un intervenant masculin, sur la spécificité de l'organisme qui rend possible l'engagement d'un homme et sur les différents discours provenant d'autres organisations dans le même secteur d'intervention. Les participant.e.s rencontré.e.s décrivent de façon générale que leur mission se concentre principalement sur le soutien offert aux femmes ainsi que sur leur sécurité. La mission est décrite comme étant inchangée au fil du temps, même s'il y a eu des changements dans le personnel ou encore dans le conseil d'administration de l'organisme. Une attitude d'ouverture auprès des usagères est souhaitée de même qu'une inclusion inconditionnelle envers les femmes trans, peu importe où elles en sont dans leur transition. La femme est placée au centre et est priorisée, comme en témoigne l'extrait suivant : « C'est vraiment, vraiment, vraiment... (pause) C'est la femme qui est notre priorité, peu importe comment elle se définit, peu importe comment elle est, peu importe si elle est pauvre ou riche. On n'a rien de tout ça. » (Personne participante A).

Les femmes en difficulté fréquentant l'organisme, peu importe les problématiques sociales vécues, sont accueillies :

De venir en aide aux femmes, peu importe leur situation, leur état ou la problématique vécue. On l'accueille dans toute sa globalité. Fait que s'il y a une personne qui traverse le seuil de porte, puis qu'elle a des allures plus masculines, je [ne vais pas faire] : « Hey, wooh, rentre pas ici, toi, tu ressembles à un homme. » Je vais l'accueillir, puis je vais lui demander quels sont ses besoins, puis à quoi faire, si je peux l'aider à quelque chose. (Personne participante B)

Les intervenant.e.s ont également partagé leur compréhension ou encore leurs réflexions entourant les politiques de leur organisation. Certaines politiques ne sont nécessairement pas connues de tout le personnel pour différentes raisons, notamment, car certaines sont écrites et formelles alors que d'autres sont non écrites et sont davantage des orientations choisies. D'abord, l'accueil est inconditionnel envers les femmes, selon les critères d'inclusion de l'organisme. Cette politique va dans le sens des missions organisationnelles décrites plus tôt.

Certaines personnes participantes verbaliseront que la participation à des tables ou des regroupements d'organismes fait partie de la politique de l'organisation de façon formelle. Plusieurs intervenant.e.s noteront que la politique est écrite au féminin, malgré la présence d'intervenants masculins à l'intérieur de l'organisme, marquant un positionnement politique féministe. La personne participante G le nomme ainsi : « Moi, quand je le lis, je rajoute intervenantes et intervenants, mais tout ce qu'on a, dans le fond, qui parle d'équipe [dans l'organisme], est au féminin ».

De plus, certaines personnes rencontrées mentionnent que l'accueil auprès des femmes trans ne doit pas être fait en lien avec la performance de genre, mais bien selon la façon dont la femme perçoit son identité. Ceci signifie que, même si une femme a une expression de genre qui pourrait être perçue comme masculine, elle doit être acceptée dans l'organisme.

De façon informelle, une personne a exprimé le souhait de maintenir un conseil d'administration réservé aux femmes donc, ne comprenant que des membres féminins. Concernant l'équipe d'intervention, une orientation choisie était d'avoir un milieu d'intervention composé à majorité d'intervenantes. Cette même personne partage l'importance d'avoir des intervenantes présentes sur le plancher en même temps que l'intervenant masculin, dans une perspective de bienveillance à l'égard des femmes fréquentant l'organisme qui pourraient vivre un malaise à n'être en présence que d'un homme. De plus, certaines personnes participantes ont nommé qu'il n'y a pas de politique écrite faisant la promotion de la place des hommes dans l'intervention à l'intérieur de l'organisme : « Une directrice pourrait arriver, puis notre intervenant gars s'en va, on embauche que des femmes. Donc ce n'est pas écrit, il n'y a pas dans une charte. Donc oui, si une directrice change au niveau du positionnement, ça peut se faire » (Personne participante I). Il est cependant spécifié par des participant.e.s que l'embauche des intervenant.e.s se fait plutôt selon des critères de compétences

plutôt que selon le genre de la personne intervenante. Il y a également une ouverture à embaucher, peu importe le genre ou la transidentité des personnes. Les personnes rencontrées partagent également les valeurs arborées par l'organisme. Que ce soit en ce qui concerne l'importance de l'inclusion, de l'accueil ou encore de la représentativité de la diversité, ces valeurs sont régulièrement répétées :

Oui, puis justement, valeur féministe intersectionnelle, ça fonctionne beaucoup dans l'inclusivité. Aussi, quand on parle de l'intersectionnalité, je dirais, c'est aussi la grande inclusivité puis la représentation de la diversité, mais quand on parle aussi d'intersectionnalité, c'est important aussi dans l'intervention. (Personne participante C)

D'autre part, les valeurs féministes sont également affirmées de plusieurs manières, que ce soit par le biais d'un esprit critique, de l'écoute ou encore du fait de ne pas prendre trop de place au sein de l'organisme en tant qu'homme.

C'est important pour [l'organisme] que l'employé adhère à ses valeurs là. Je ne pense pas que la directrice qu'elle prendrait un homme qui n'adhère pas à nos valeurs, qui n'a pas des valeurs féministes, qui adhère à nos valeurs féministes. En tant que, par exemple, pour des hommes alliés, ça va être d'être à l'écoute, de ne pas prendre trop de place. Tu peux prendre ta place quand même, mais tu sais, être à l'écoute, de ne pas couper la parole pour dire ton point. (Personne participante C)

Un accent est mis sur l'importance de nommer et de négocier les rapports de pouvoir en place dans l'organisation. Toutes les personnes rencontrées sont en accord que leur organisme tient à laisser une place à l'expression des usagères. L'adaptation aux différentes réalités et l'ouverture est également affirmée maintes fois.

Ça amène une belle diversité dans l'équipe. Mes collègues viennent de toutes sortes de milieux, de toutes sortes de professions. Je pense que c'est encouragé par la direction, dans le fond, cette variété-là. Je travaille avec ... toutes sortes de milieux, toutes sortes de [personnes], des [personnes] québécoises, des [personnes] qui viennent d'ailleurs. Donc, on se retrouve avec une belle diversité qui me permet d'accueillir encore mieux chaque usagère en ayant cette diversité-là. (Personne participante G)

L'absence de rapports de force dans l'équipe ainsi que la présence de discussions égalitaires entre toutes et tous est souhaitée de même qu'avec les superviseuses ou les directions. L'autonomie et la liberté sont privilégiées dans le milieu de travail. Enfin, une personne a nommé le souhait que les

intervenants masculins participent aux discussions sur la diversité de parcours et la diversité ethnoculturelle.

Tout comme on est un milieu qui est ouvert à la diversité, de parcours, et aussi la diversité raciale. On a ces discussions-là. Je ne sais pas si elles sont... Je ne sais pas... Je ne dirais pas qu'elles sont plus faciles parce que c'est le fun d'avoir cette discussion-là quand il y a des gars avec nous. (Personne participante I)

Un des trucs vraiment importants [à l'organisme] déjà là, c'est l'inclusivité, en fait. Donc, d'essayer d'inclure, puis d'essayer d'avoir une représentation en matière de diversité aussi. Par exemple, dans l'équipe de travail en soi, je sais que les directrices ont toujours été aussi toujours une écoute à essayer de montrer une diversité dans l'équipe de travail. On a des collègues qui sont d'origine du Moyen-Orient, d'autres qui sont des personnes racisées. (Personne participante C)

Afin que les différents milieux fonctionnent de façon adéquate, plusieurs règles sont mises en place. Il est, entre autres, demandé aux intervenant.e.s et aux usagères d'être à l'écoute du code de la ressource. À cet égard, les différentes personnes rencontrées rapportent qu'il n'y a pas de tolérance vis-à-vis la violence, peu importe sa forme, à l'intérieur de l'organisation. Le fonctionnement est parfois perçu comme étant différent des autres organismes, étant donné la présence de l'intervenant masculin dans la ressource ou encore en fonction de la clientèle diversifiée. Un accent est mis sur la sélection du personnel en s'assurant que les intervenant.e.s embauché.e.s correspondent aux valeurs organisationnelles. L'intégration de la personne embauchée à l'équipe d'intervention et auprès des usagères est suivie pendant la période des premiers mois qui suivent l'embauche.

C'est comment cette personne-là va s'adapter au milieu et à l'environnement de passage, autant avec les collègues de travail, autant avec justement les femmes. Est-ce que, justement, les caractéristiques de cette personne-là, au niveau de la personnalité, vont bien s'intégrer à la ressource, à la maison ? Il y a vraiment ce souci de sélectionner les personnes intervenantes. (Personne participante K)

Il est attendu de l'intervenant masculin comme de l'intervenante qu'il-elle assure le bon fonctionnement de l'organisme en utilisant une approche appropriée qui vise l'autonomie, le concret, le fonctionnel et l'applicable sur le terrain avec les femmes rencontrées. Un mandat d'accueil sans confrontation et dans l'ouverture est attendu de l'intervenant masculin comme de

l'intervenante féminine. Certaines personnes rencontrées ont nommé la responsabilité d'intervenir lors de situations de crises à l'intérieur de l'organisme. La référence par les intervenant.e.s des femmes fréquentant l'organisme vers des milieux non mixtes, uniquement composés d'intervenantes, est possible lorsque jugée cliniquement pertinente. Il est demandé aux intervenant.e.s, peu importe leur genre, de pratiquer des interventions diversifiées et en lien avec les besoins différents des usagers de services. Plusieurs personnes rencontrées ont évoqué la mission de fournir une aide d'urgence, en distribuant des articles essentiels, tels que de la nourriture, des vêtements, des produits de soins pour femmes ou des articles pour bébés. Il a été nommé qu'il peut y avoir, dans certains cas, des intervenant.e.s pivot, homme ou femme, dont le rôle peut être d'accompagner la femme dans diverses démarches, notamment à l'extérieur de l'organisme. En fin, la militance est évoquée par quelques personnes rencontrées comme type d'intervention dans des contextes spécifiques.

4.3.1 Les motifs pour engager des intervenants masculins

Plusieurs motifs sont évoqués pour expliquer les raisons ou encore les motifs à l'embauche d'intervenants masculins. Nous avons répertorié trois catégories spécifiques de motifs : envers les femmes fréquentant l'organisme, politiques et axés sur les valeurs.

En ce qui concerne les motifs spécifiques orientés vers les femmes fréquentant l'organisme, le plus fréquemment exprimé est à quel point cela peut être rassurant et réconfortant de constater qu'un homme peut être bienveillant et non violent. En effet, il est mentionné qu'un modèle masculin positif et différent de ceux qu'ont connu les femmes peut être aidant. De plus, il est également nommé que la société est mixte et que le milieu d'intervention peut offrir cette mixité dans un contexte sécuritaire et où aucune violence n'est tolérée. À cet égard, il est mentionné que l'intervenant masculin est inclus non seulement dans l'équipe et dans la collectivité, mais également par les femmes qui fréquentent l'organisme. En somme, une personne nomme que des milieux de travail typiquement masculins intègrent les femmes : « Que justement, c'est quelque chose qu'on trouve qui est positif pour montrer un modèle masculin qui est différent pour les femmes. C'est quelque chose aussi qui est ancré aussi comme vision dans l'intervention auprès des femmes » (Personne participante C).

Les intervenant.e.s identifient également des motifs politiques de la part de leur organisation quant au choix d'inclure un homme dans l'équipe d'intervention. D'ailleurs, un organisme démontre l'importance d'avoir un intervenant masculin. Sans vouloir aller à l'encontre de ce qui est prôné par l'association ou le regroupement d'appartenance et sans intention de provocation envers les organismes féministes affiliés, plusieurs personnes rencontrées dans cet organisme rapportent qu'avoir un homme fait partie de la mission organisationnelle. Certaines personnes vont réitérer que l'intention était de ne pas faire de distinction dans l'équipe d'intervention selon le genre, mais plutôt de se concentrer sur les expériences et les compétences en intervention :

Je pense qu'ils sont d'accord. J'imagine qu'ils sont d'accord parce qu'elles engagent des hommes. Elles sont à l'aise comme d'avoir des hommes. Par exemple, il est très bon, il n'est pas différent parce que c'est un homme. Je n'ai jamais eu cette impression-là, que ça soit comme ça. (Personne participante H)

D'autres personnes participantes vont nommer que le conseil d'administration (CA) de leur ressource est en faveur de la présence d'intervenants masculins. Afin d'expliquer la présence des hommes dans son organisation, une personne statuera que son organisme ne prône pas le récit d'essentialisation de l'homme comme étant violent par nature. Certaines personnes vont également faire le lien avec la mission organisationnelle pour exprimer qu'engager un intervenant masculin n'a pas dénaturé l'organisme ni changé sa mission, son mandat ou son fonctionnement : « On va porter cette mission-là, ou ce projet-là, ou cette valeur-là d'avoir un homme dans la ressource ». (Personne participante A)

La place des hommes dans l'intervention peut améliorer l'esprit d'équipe selon plusieurs personnes rencontrées.

J'ai l'impression que des fois, j'ai des collègues qui aiment ça, avoir un homme dans l'équipe. Ils le disent, ça change la vibe. Là, je ne vais pas rentrer dans les détails, c'est quoi la vibe entre femmes? Mais tu sais, ce que j'ai entendu, sans rentrer dans moi, ce que je le perçois, mais j'ai déjà entendu que c'est: « C'est le fun, ça change la vibe d'avoir un gars ». Ok, c'est cool. Mais au niveau de la direction, c'est vraiment ce que je perçois comme préjugé favorable, c'est qu'en étant un homme, en étant une présence qui est positive dans le fond, la plupart du temps pour les femmes. (Personne participante G)

Pour ce qui est des valeurs expliquant la présence de l'homme dans l'organisation, la valeur de l'égalité est verbalisée à plusieurs reprises. Le processus démocratique est également évoqué, détaillant que cette décision fut réfléchie et votée avec les membres du conseil d'administration (CA). Une personne nommera la spontanéité de faire part du déroulement naturel et fluide de l'intégration au sein de l'équipe de l'intervenant masculin dès l'entrevue d'embauche. Cette spontanéité est également exprimée par le fait que les valeurs de l'organisation se reflétaient naturellement chez l'intervenant rencontré en entrevue d'embauche.

Toutes les personnes rencontrées ont dit que les hommes peuvent intervenir auprès de toutes les femmes fréquentant l'organisme, à moins que l'une d'entre elles n'exprime clairement son désaccord à recevoir une intervention effectuée par un homme, ce qui, selon les participantes, est excessivement rare.

À au moins deux reprises, il est nommé par les participant.e.s que les demandes de soutien envers la clientèle sont assignées à un.e intervenant.e selon son expertise : « On a vraiment nos qualifications. On ne regarde pas, on ne refuse pas, mais quand il y a des spécifications, là, c'est vraiment, on les dirige à la bonne personne, à l'intérieur de nos murs. » (Personne participante B)

4.3.2 Différences organisationnelles

Certaines personnes nomment que les organismes environnants n'acceptent pas d'intervenants masculins et elles considèrent que c'est en raison du motif de la sécurité qui est invoqué par les milieux non mixtes. En réfléchissant, elles vont nommer que plusieurs autres milieux fréquentés par les femmes sont mixtes. Cependant, toutes les personnes rencontrées sans exception vont nommer que des lieux avec uniquement des femmes peuvent répondre aux besoins de certaines femmes à certains moments. Finalement, elles sont toutes en accord avec l'existence et le maintien des ressources par et pour les femmes. Voici un exemple : « Je trouve ça bien qu'il y ait des milieux non mixtes, puis que les femmes peuvent aller là, mais je trouve ça bien aussi qu'elles puissent utiliser les services de ressources qui sont mixtes, autant pour les usagers que pour les intervenants » (Personne participante I).

Une autre réaction exprimée au regard des politiques des autres organismes est la place centrale de l'intervention féministe en VC présente dans certains milieux d'intervention. En effet, quelques

personnes rencontrées ont exprimé l'utilisation d'une approche globale et non spécifique à l'intervention féministe en VC, traitant d'autres problématiques en plus de celle de la violence conjugale. Par conséquent, des organisations peuvent adopter une approche complémentaire, en plus de l'intervention féministe, envers des femmes qui ont des besoins différents en lien avec la VC vécue, en offrant un suivi quotidien avec une intervenante qualifiée. Plus spécifiquement, une personne participante nommera : « On veut pas que les femmes se sentent obligées de se dévoiler. On est dans ça, ce qui fait que nos pratiques d'intervention sont liées à l'intervention féministe. On est dans une approche globale, on est dans la réduction des méfaits » (Personne participante I). D'une façon spécifique, une personne détaillera comment l'évaluation et le suivi peuvent être faits auprès d'une femme victime de VC ainsi :

Ok, comment ça va ton réseau? Les enfants, ton mari? Parfait. Les finances, comment ça se passe? La santé physique. On fait tout ça, on regarde qu'est-ce qu'il y a autour d'elle. À force de l'écouter, ce qu'elle nous dit, on va... Le bien-être, le mieux-être, c'est quand toutes les sphères ça va bien. (Personne participante A)

Les réactions des autres organismes quant au choix d'engager un intervenant masculin ont été diverses. Certaines personnes participantes rencontrées nomment trois réactions principales. Une réaction a été de nommer ensemble les divergences d'opinions, provoquant une rupture de lien entre eux. Une seconde réaction évoquée par les personnes participantes est l'effet de surprise. Ceci semble avoir été observé à maintes reprises. Enfin, la troisième réaction nommée par les personnes rencontrées est celle de féliciter l'organisation pour avoir innové ou encore avoir osé prendre un risque. Les extraits suivants présentent quelques réactions verbalisées lors des entrevues.

Il y a eu des réactions très positives. Ce qu'on se dit, c'est nos paires, c'est des femmes intervenantes qui nous ont balayés. Mais les autres groupes, les groupes mixtes, eux, ils nous ont félicités. Il y avait les autres tables de concertation du coin aussi, qui nous ont dit: « Bravo, wow, vous innovez, vous êtes forts, vous défoncez les barrières ». Chose que peu d'organismes ont osé faire, peu d'organismes femmes ont osé faire. Je ne vais pas me péter les bretelles, mais je pense qu'on est le premier au Québec. (Personne participante B)

Pour expliquer la décision de ne pas embaucher d'hommes en ressources féministes, les personnes participantes nomment trois explications fréquentes. D'une part, une personne évoque le manque de sensibilisation aux bienfaits de la présence d'hommes et de transmission des expériences

d'intervenantes qui partagent leur pratique avec un intervenant masculin. Certaines personnes participantes ont même émis l'hypothèse que de n'être en lien qu'avec des femmes dans l'équipe d'intervention risquerait de maintenir la femme dans un état de victime, en évitant de l'exposer à la présence d'hommes.

Je vois pas pourquoi à l'inverse, ça pourrait pas fonctionner. C'est comme si on... En te parlant, j'ai une réflexion que je n'ai jamais eue. C'est comme si... je vais dire un gros mot, mais c'est comme si on engendrait ou on on mettait l'accent ou on voulait garder la femme dans un état de victime. Il faut qu'elle... Pauvre p'tite, c'est pas ça que je veux dire, mais on ne va pas la mettre en présence d'homme. C'est comme l'infantiliser, c'est comme la fragiliser. C'est comme si on.. on la rendait plus vulnérable et plus fragile qu'elle ne l'est. Peut-être que ça, ça l'influence, à rester comme ça. On ne la mettra pas en présence d'homme, on ne mettra pas... Non, c'est une réflexion que je fais en même temps que je te parle. (Personne participante A)

D'autres personnes interviewées nommeront plutôt que plusieurs femmes sont aux prises avec un trouble de stress post-traumatique. Cela peut avoir un effet dissuasif à l'embauche d'intervenants masculins, afin de préserver les femmes de vivre des expériences en lien avec des traumatismes. Deux exemples sont présentés plus bas pour appuyer leurs propos. D'abord, une personne exprime ceci : « Les hommes est synonyme de violences, synonyme d'une expérience traumatique. Ça, c'est ce que je repère ou ce que j'ai observé, mais souvent, elles ne vont pas me le nommer » (Personne participante K). Il y a également cette personne qui l'exprime de cette façon :

Là, je généralise parce qu'il y en a... Il y a des femmes qui... violence conjugale ou violence sexuelle, elles ont eu un choc post-traumatique. C'est énorme, là, tu sais, être en présence d'un homme, je peux comprendre ça. Mais souvent, ce n'est pas elles qui vont venir. C'est un processus. Ce ne sont pas les premières à venir dans un centre d'aide. (Personne participante A)

4.4 Récits sociaux sur le genre, sa construction et sa déconstruction

Les personnes rencontrées présentent lors des entretiens leur vision quant à l'évolution de la notion du genre dans la société québécoise de 2024. Dans la prochaine section seront présentés les récits entourant l'évolution de la notion de genre, les manières dont sont présentées les femmes, les personnes non binaires ou les hommes en considérant, en dernière partie, l'influence du genre sur les échanges dans les milieux d'intervention.

Les participant.e.s présentent les façons dont elles et ils considèrent que la notion de genre dans la société a évolué et que cela doit être considéré différemment que par le passé. En exemple, les personnes interrogées présentent l'accueil et l'ouverture faits aux personnes trans. Selon elles, la notion de « par et pour » au sein des organismes est peu visible pour les personnes trans dans les milieux féministes.

Les personnes rencontrées sont en grande partie critiques face au genre perçu comme un concept encore aujourd'hui essentialiste. Elles vont décrire la prévalence de la performativité du genre dans nos stéréotypes sociaux sur les femmes et les hommes, ce qui affecte la perception de la socialisation masculine en la rigidifiant et en la réduisant à des traits essentiels. Une personne participante montre un exemple de cette rigidité, demeurant critique face à celle-ci, et souhaitant davantage de représentativité de la diversité et de la fluidité du genre dans les milieux de pratique et dans la sensibilisation à d'autres formes de socialisation de genre.

Qui fait en sorte que quand on réfléchit vraiment le genre profondément, en soi, c'est juste qu'on performe des façons d'être en fonction de notre socialisation. Mais, qu'est-ce qu'un homme? Qu'est-ce qu'une femme? Bonne question. C'est une construction. On reproduit cette construction-là dans nos comportements, de la façon qu'on a appris les choses. Dans ma tête, il y a une rigidité par rapport au genre qui crée un peu, finalement, ces questionnements-là. Il y avait plus une fluidité, puis une compréhension plus ouverte, justement, de la fluidité des gens, que ça ne finissait pas genre: Hey, c'est toi un homme et c'est ça un homme, et les stéréotypes de genre. C'est en soi la façon qu'on percevrait, qu'on réfléchirait la place de l'homme dans l'intervention serait différente aussi. (Personne participante K)

Lorsqu'elles parlent de sensibilisation quant à la notion de genre, les personnes rencontrées souhaitent que celle-ci soit appliquée dans divers lieux de socialisation. Cette sensibilisation peut s'opérer auprès des jeunes, auprès des hommes et des femmes, dans les sphères publiques et privées. Prendre le temps d'expliquer la notion de stéréotypes sexuels aux jeunes peut impulser des changements sociaux. Auprès des jeunes garçons, il est suggéré de sensibiliser aux stéréotypes de genre appris ainsi qu'à leurs impacts sur eux et les autres. Dans la vie privée, cela peut s'opérationnaliser en déconstruisant avec son ou sa partenaire les idées préconçues sur les rôles sociaux de femmes et d'hommes. La communication aide à sensibiliser les êtres humains face aux constructions stéréotypées et essentialistes du genre.

Les personnes rencontrées ont plusieurs récits sur les femmes de même que sur les hommes. Certaines personnes mentionnent d'entrée de jeu que des biais négatifs à l'égard des hommes peuvent exister chez les intervenantes, mais elles ne précisent pas leur pensée, ce qui peut affecter l'intervention. Elles ajoutent que les hommes devraient être sensibilisés tôt dans leur éducation pour limiter le *mansplaining*⁴ envers les femmes. Pour certaines personnes interrogées, la représentation stéréotypée de l'homme en général est tenace et peut véhiculer des images de peur, de violence et de traumatismes influençant les personnes dans les milieux d'intervention. De plus, la socialisation masculine conventionnelle perdure encore aujourd'hui et peut irriter les femmes en raison de la façon dont certains hommes vont entrer en relation avec elles. Les comportements de violences exercés envers des femmes par des hommes, comme le *slut-shaming*⁵ par exemple, sont encore réels et observés dans les milieux d'intervention; il est alors facile de généraliser ces violences à l'ensemble des hommes dans la société, limitant la présence des intervenants masculins selon certain.e.s : « Les comportements, les violences, le slut-shaming, des choses comme ça, c'est encore une réalité. » (Personne participante K)

En ce qui concerne les personnes trans, une personne rencontrée a souligné à quel point les femmes trans dont l'apparence est typiquement masculine peuvent heurter le point de vue des intervenant.e.s sur le genre.

En commençant à accueillir les femmes trans, dans le fond, on était confronté de plein de façons différentes. Certaines fois, des collègues plus confrontés que d'autres. On a eu beaucoup de discussions par rapport à ça. Donc cette présence-là, qui est masculine à la base, juste visuellement. Admettons que je vois quelqu'un qui a une barbe, qui est habillé comme moi, mon réflexe, ce n'est pas de considérer cette personne là comme une femme. Mais juste visuellement. (Personne participante G)

⁴ Le phénomène des hommes expliquant aux femmes comment elles devraient penser ou leur donnant un cours sur un sujet qui les concerne directement ou qu'elles savent déjà a été baptisé *mansplaining* par les Américaines (mot-valise composé des mots anglais 'man' et 'explaining') (Gazette des femmes, 2017).

⁵ Expression formée des mots *slut* (salope) et *shame* (honte). Le *slut-shaming*, c'est insulter/intimider une fille pour ses pratiques sexuelles, ses vêtements « provocants », ses propos « osés », etc. (Conseil du statut de la femme, 2017)

4.4.1 La socialisation genrée conventionnelle et les stéréotypes qu'elle induit: comment la déconstruire?

Les stéréotypes de genre sont explicités de plusieurs façons dans les milieux d'intervention féministe en VC. Tout d'abord, plusieurs personnes ont souligné que les hommes peuvent être des alliés pour démanteler les stéréotypes de genre et pour être conscients de ne pas les perpétuer eux-mêmes, ainsi que pour éviter de reproduire des comportements violents. Cette posture peut être particulièrement utile lorsque cette déconstruction s'opère par les intervenants masculins, selon certain.e.s : « Ça va être aidant pour déconstruire la vision traditionnelle si ça vient d'un homme. » (Personne participante C)

Un stéréotype qui persiste en société et qui est évoqué par les participant.e.s comme étant problématique, mais encore présent dans les milieux d'intervention, est notamment celui de l'homme comme étant davantage rationnel et la femme comme davantage émotive.

Je n'aime pas ça tomber dans les... Pas les préjugés, mais comme on va dire des fois que les hommes sont plus dans l'action. On va dire: OK, c'est quoi la solution? Les femmes, des fois, vont être un peu plus dans l'écoute: « Est-ce que tu peux me parler comment tu te sens par rapport à ça? » Peut-être que moi, j'ai plus tendance à, oui, écouter, mais souvent, je vais être un peu plus dans la recherche de solutions. (Personne participante G)

Cependant, les intervenant.e.s rencontré.e.s sont fortement sensibilisé.e.s à déconstruire les stéréotypes de genre présents dans leur milieu. Une personne intervenante rencontrée décrit avoir des qualités féminines qui aident dans son intervention : « J'ai des qualités très féminines. Je veux dire, je suis... Moi, je vois ça de même. C'est l'écoute, l'empathie, la créativité ». (Personne participante A)

4.4.2 Influence cisgenrée sur les échanges en intervention

Une légère proportion des participant.e.s pensent que le genre n'a pas d'influence dans les milieux d'intervention alors que la majorité y voit des distinctions claires. Par contre, plusieurs s'entendent pour dire que les influences sur les échanges entre collègues ne sont pas uniquement liées au genre, mais également aux différentes personnalités dans les milieux d'intervention.

Les personnes interrogées disent qu'il n'y a pas de différence de genres en intervention ou entre les collègues. Elles l'expliquent de plusieurs façons. D'abord, une personne dira que c'est un partage d'idées et que la meilleure proposition d'idées gagne. Une autre personne qualifie les relations entre personnes intervenantes comme étant égalitaires ou encore équitables. Enfin, une autre va plutôt nommer qu'elle ne perçoit pas de différence genrée au sein des interventions effectuées dans leur organisation : « L'échange, dans le fond, est complémentaire. Souvent, il y a des fois, on va s'asseoir, il y a une situation à discuter. Puis souvent, mes collègues vont m'éclairer sur certains points. Et moi aussi, je peux les éclairer. Donc c'est vraiment un partage. » (Personne participante G)

Concernant les personnes qui mentionnent des différences entre les genres féminin et masculin en intervention en raison de la socialisation genrée, elles évoquent la sororité. Il a été notamment observé, par une personne intervenante, que les intervenantes vont recevoir davantage de demandes de la part des femmes fréquentant l'organisme, et ce, de façon formelle ou informelle. Une autre ajoutera qu'avec une intervenante, les femmes ont moins besoin d'expliquer leur situation. De plus, il est mentionné que l'entrée en relation est différente avec un intervenant masculin, étant donné l'impact de la socialisation genrée, ce dernier n'ayant pas ce vécu socialisé de femme.

Tandis qu'avec une collègue femme, ça va être plutôt la discussion, la réflexion et après, c'est sûr qu'on va référer la femme dans les bonnes ressources, mais ça serait plus en étape 2. C'est comme si je sens que l'intervention ne se fait pas dans le même ordre, même si à la fin de la journée, c'est le même objectif. (Personne participante J)

Par ailleurs, entre collègues, les interactions sont décrites comme parfois différentes entre intervenantes et intervenants. Une personne rencontrée dira que l'intervenante cherchera à expliquer davantage à son collègue masculin pour qu'il comprenne bien le vécu des femmes rencontrées. De façon générale, les échanges entre intervenant.e.s sont décrits comme étant de bonne qualité.

Les personnes interrogées décrivent également des influences positives et négatives au regard du genre masculin sur les destinataires. Spécifiquement, en ce qui concerne les influences perçues par les personnes participantes comme positives au regard de la socialisation genrée, l'intervenant

masculin peut avoir le souci de l'impact de celle-ci et encourager la femme fréquentant l'organisme à consulter l'intervenante, selon ses besoins. Les interventions masculines sont décrites comme efficaces; le plan d'action en intervention, par exemple, est parfois décidé plus rapidement. L'intervenant masculin est aussi perçu comme pouvant agir de façon protectrice envers certaines femmes fréquentant l'organisme, visant à s'assurer de leur sécurité dans le milieu. Une personne évoquera même l'image d'un « père » de famille, réconfortant, bien qu'il puisse être décrit à la fois par plusieurs comme étant davantage tourné vers l'action que ses collègues féminines. À ce propos, une personne intervenante exprimera « Oui, je pense que des fois, j'agis en bon père de famille » (Personne participante non identifiée pour maintenir l'anonymat).

Certains côtés de l'influence de la socialisation masculine dans la pratique peuvent être perçus négativement. Une personne confiera que l'intervenant masculin minimisera certains enjeux du vécu des femmes rencontrées dans le milieu de pratique. De plus, l'intervenant masculin, selon des personnes participantes, a eu à ajuster son humour qui n'a pas toujours passé. Elles ont dû sensibiliser l'homme aux effets de son langage ou de certains mots qui peuvent être mal reçus.

4.4.3 La place des personnes non binaires dans l'intervention auprès des femmes en VC

Les personnes rencontrées ont réfléchi à la place des personnes non binaires dans l'intervention en VC. Tout le monde est favorable sans réserve à l'intégration de celles-ci dans l'accompagnement des femmes victimes de VC. Certaines personnes rencontrées souhaitent même davantage de représentation au sein des équipes d'intervention. Des personnes ont exprimé qu'à l'instar des hommes en intervention auprès des femmes, l'importance devrait être donnée aux intérêts, aux aptitudes et aux désirs de la personne à intervenir auprès des femmes. Donc, que le genre ne devrait pas nécessairement être le premier critère pour l'emploi dans les milieux offrant de l'intervention en VC auprès des femmes.

Les intervenant.e.s réfléchissent à leur vécu en tentant de le comparer aux personnes non binaires. À plus d'une reprise, il a été nommé que celles-ci pourraient avoir de la difficulté dans la compréhension du vécu des femmes. L'inverse a également été verbalisé plus d'une fois, c'est-à-dire qu'il pourrait également être difficile pour une personne intervenante s'inscrivant dans la binarité d'avoir une compréhension complète de la personne destinataire non binaire : « Il y a des

choses qui ne vont pas résonner chez cette personne-là, parce qu'elle est peut-être plus inscrite en non-binarité, vu qu'il y a des enjeux que je ne comprends pas de sa réalité » (Personne participante H).

Malgré ces défis, les intervenant.e.s voient toutes et tous la présence des intervenants non binaires comme bénéfique, ajoutant que les réflexions de la personne non binaire sur son genre peuvent être utiles comme outil dans la déconstruction des notions de genre en intervention. Il est nommé également que cela pourrait permettre de recevoir les femmes différemment après avoir revu la notion de genre dans les milieux puis dans la société.

4.5 Quand les narratifs organisationnels, personnels et sociaux s'entrecroisent : récits sur les facilitateurs et les obstacles de l'intervention lorsqu'effectuée par un collègue cisgenre masculin en milieu d'intervention féministe en VC

Trois catégories de conditions sont présentées par les personnes participantes comme nécessaires pour que l'intégration d'un intervenant masculin dans des milieux d'intervention féministe en VC se passe bien. La première est d'ordre organisationnel. La seconde est liée au savoir-être de l'intervenant. La dernière relève davantage de l'évolution de notre société.

4.5.1 Facilitateurs à l'intégration d'un intervenant masculin au sein de l'équipe

Dans les conditions mises en place par l'organisation pour favoriser le bon fonctionnement de l'intervenant masculin, l'accueil envers le personnel, peu importe le genre, est souvent décrit comme bénéfique. Le thème le plus souvent associé à l'intégration de l'intervenant masculin dans l'équipe est d'informer les femmes fréquentant l'organisme de la présence d'un intervenant masculin dans les lieux. À plusieurs reprises et par des exemples clairs, les intervenant.e.s ont mentionné que cette information était rassurante pour les femmes. De plus, le fait d'expliquer aux femmes fréquentant l'organisme le rôle de l'intervenant permet d'immédiatement travailler les résistances, les peurs ou la méfiance qui pourraient naître de la présence de l'intervenant à l'intérieur des lieux. À nouveau, une personne intervenante dira :

« En clarifiant mon rôle, j'arrive à atténuer l'effet de surprise qui peut être négatif des fois, mais qui, à ce moment-là, la plupart du temps, comme j'ai dit, reste... Un coup que la méfiance est partie, la surprise, à ce moment-là, je suis capable de faire mon travail

sans aucun problème » (Personne participante non identifiée pour maintenir l'anonymat).

Une autre condition organisationnelle favorable à l'inclusion d'un intervenant masculin au sein de l'organisme féministe en VC concerne le travail en dyade dans les équipes d'intervention. Plusieurs personnes ont mentionné qu'il était bénéfique d'avoir des équipes d'intervention composées d'une femme et d'un homme dans les lieux d'intervention. Ce travail d'équipe en dyade mixte permet de désamorcer les malaises qui pourraient survenir en intervention auprès d'une femme en la dirigeant vers la collègue intervenante. Ainsi, il est possible, pour une femme qui reçoit l'intervention, de recourir aux services de l'intervenante au lieu de l'intervenant. Il est à noter que les personnes participantes ont témoigné que ce n'est qu'une minorité de femmes fréquentant l'organisme qui utilise cette possibilité. En n'obligeant pas la femme à se dévoiler aux intervenant.e.s, les milieux organisationnels créent un climat de confiance qui peut enlever une pression au dévoilement des destinataires.

Ce qui fait que ça fonctionne, c'est qu'ils seront minoritaires encore. C'est ce qui fait que ça fonctionne, puis qu'on se questionne aussi. Je pense que ça, pour l'équipe d'intervention, je pense que ça, elles le savent, qu'on se questionne quand on fait les embauches pour être sûr qu'elles ne se savent pas mettre deux hommes, deux hommes de nuit pour permettre aux femmes qui ne sont pas à l'aise de pouvoir venir. Je pense que ça, l'équipe de travail, ça fait que ça fonctionne aussi. Je pense pour les femmes aussi, c'est ce qui fait que ça fonctionne. Si ça fonctionne pour les femmes, l'équipe, puis ça marche. (Personne participante I)

Les participant.e.s ont également souligné l'importance de la communication au sein de l'équipe. Celle-ci permet d'avertir l'intervenant lorsqu'une femme est à risque de revivre un traumatisme en présence d'un homme, afin que l'intervenant masculin adopte une vigilance accrue envers certaines destinataires. Quelques personnes ont également exprimé que le fait de conserver une composition d'équipes de travail à majorité féminine empêche de dénaturer la mission par et pour des milieux d'intervention féministe en VC.

Les personnes intervenantes consultées dans le cadre du projet de recherche nomment également l'importance de la supervision auprès de toutes et tous les membres de l'équipe. Non seulement la supervision est vue comme bénéfique, mais elle permet aux intervenant.e.s en poste d'apporter des ajustements aux pratiques sur le terrain.

Concernant les conditions favorisant l'intégration réussie d'un intervenant masculin, la quasi-totalité des personnes interrogées a souligné l'importance de son adhésion aux valeurs organisationnelles. Cette condition est la plus fréquemment mentionnée lors des entrevues de recherche. La capacité de l'intervenant d'appliquer l'intervention féministe est ainsi nommée comme étant bénéfique au bon fonctionnement de l'organisation : « Ce qui fait que ça fonctionne, c'est qu'on choisit des hommes qui partagent nos valeurs, qui vont avoir envie de vivre ça, parce que ça va amener des remises en question. » (Personne participante I). Une façon d'appliquer ces valeurs est de l'observer dans le savoir-être de l'intervenant : « Je vois que c'est un homme qui a beaucoup de considération pour la femme, de respect de la femme. Je trouve que c'est un homme respectueux, c'est un homme engagé, c'est un homme féministe. » (Personne participante F).

Notamment, l'application de la valeur d'égalité à travers ses actions permet un climat qui favorise un bon fonctionnement à l'intérieur de l'organisme. Les attitudes positives et rassurantes de l'intervenant masculin vis-à-vis les femmes fréquentant l'organisme ainsi que les collègues facilitent son intégration. Des personnes participantes ont nommé que l'intervenant masculin peut avoir une fonction réparatrice par ses interactions avec les femmes, notamment celles qui ont vécu des violences par des hommes : « Je pense qu'en observant, cette femme-là se rend compte que... Il est pas méchant. Il y a peut-être une crainte. Au départ, il y a comme une crainte, puis il y a l'observation. Non, je n'ai pas besoin d'avoir peur. » (Personne participante E). Et la personne participante K d'ajouter :

C'est que d'avoir une expérience positive en entrant en relation avec un homme, ça peut éventuellement permettre de développer des nuances, puis un jugement un peu plus critique sur peut-être le fait que pas tous les hommes sont... Je déteste peut-être pas tous les hommes. Il y a peut-être des hommes qui sont pas violents. Il y a peut-être des hommes qui sont... Tu sais quand ton expérience avec les hommes ont tous été négatives, avec toutes les personnes hommes que tu as côtoyées dans ta vie, ton père, tes amoureux, peu importe. Ton cerveau fait des associations, puis surtout dans des contextes de violences où tu étais super activée. Ça a créé des peurs immenses, ça créé des limitations aussi au niveau du cerveau, un peu de clivage. (Personne participante K)

Les collègues apprécient les autres qualités bénéfiques que peut avoir l'intervenant masculin, telles que sa capacité à analyser son rôle social en tant qu'homme socialisé et sa posture d'allié féministe.

Je me rappelle, une des personnes que j'ai travaillées, il était super conscient des enjeux justement féministes. Par exemple, on a discuté pendant des heures de plein de choses par rapport à des facteurs, des éléments qui pourraient être ajoutés dans la ressource pour favoriser aux femmes. C'est sûr que le fait que ça soit un homme, je pense que... Je vois une différence, le fait que ça soit un homme, des fois, je pense que tu peux avoir un sentiment d'impoteur, par exemple. (Personne participante K)

Des qualités de savoir-être comme « être capable » de rassurer, d'être dans la bienveillance, dans la gentillesse ou encore habile à la gestion des émotions sont également perçues d'un bon œil pour assurer le bon fonctionnement de l'organisation qui a un homme au sein de son équipe d'intervention féministe en VC. La gestion des crises demande également des capacités d'adaptation émotionnelle et cognitive. Des personnes participantes nomment que l'intervenant masculin doit posséder certaines qualités comme : la douceur, la sensibilité, l'humour, l'empathie et l'écoute active.

Il ne laissera... Il ne reste pas sans réponse. Il ne laisse pas les femmes sans réponse. Il est toujours très enveloppant, il est très rassurant. Il est capable de démontrer qu'il y a des solutions, qu'il est capable d'apporter, des solutions à la personne qui est en détresse. Il est très empathique, oui. Puis aussi, il est très humain. Le côté humain d'une personne qui était très sensible à recevoir ce que la femme lui dit. Oui, c'est ça. J'ai de la misère à mettre un mot. Il faudrait que je sorte mon dictionnaire des synonymes. (Personne participante B)

L'intervenant qui ne prend pas trop de place, laissant les femmes s'exprimer, et qui n'agit pas en homme dominant est également vu d'un bon œil. En outre, le respect du rythme de la femme est essentiel au même titre que d'avoir des attitudes bienveillantes envers elle. Enfin, l'intervenant lui-même est parfois conscient d'avoir des qualités typiquement associées au genre féminin.

Je vais faire un stéréotype. J'ai des qualités très féminines. Je veux dire, je suis... Moi, je vois ça de même. C'est l'écoute, l'empathie, la créativité. Je suis très créatif. Dans mon intervention, je suis très créatif. Je règle le problème assez vite, puis... ça va vite dans ma tête. Oui, mais j'ai des qualités. (Personne participante non identifiée pour maintenir l'anonymat)

Toutes ces valeurs et attitudes de l'intervenant masculin auront pour effet de le faire percevoir comme égalitaire dans ses échanges avec ses collègues féminines. Cette perception s'apparente à celle des relations entre intervenantes. Ceci contribue à créer un climat positif à l'intérieur de la ressource et permet également aux intervenantes de considérer l'unicité de chaque personne intervenante plutôt que de mettre l'accent sur le genre uniquement. Chacun.e peut alors être

enrichie de l'expérience de l'autre. Le côté rationnel des personnes intervenantes est également apprécié et réfléchi sous l'angle des constructions de genre dans les milieux d'intervention.

Certaines personnes rencontrées évoquent des conditions systémiques pour faciliter l'intégration d'un intervenant masculin au sein des ressources offrant du soutien aux femmes victimes de VC. Une condition évoquée est celle de l'ouverture et de l'évolution de la société au regard de la notion de genre. Les intervenant.e.s expliquent qu'il n'aurait pas été nécessairement envisageable de percevoir l'homme de façon positive et bienveillante dans certains milieux il y a quelques décennies. Les changements sociaux face aux hommes comme intervenants dans des milieux féminins et à l'inverse, l'ouverture des milieux typiquement masculins aux intervenantes rendent plus accessibles des domaines précédemment limités à un genre plutôt qu'à un autre. Enfin, la représentation positive de la communauté au regard d'un intervenant spécifiquement masculin permet d'assurer un accueil aux femmes qui pourraient recevoir du soutien de la part d'autres ressources que celles spécialisées en VC.

4.5.2 Contextes d'intervention où la présence de l'intervenant présente des défis

Les intervenant.e.s ont partagé sur les types de contextes qui pourraient être problématiques dans leur milieu respectif en présence de l'intervenant masculin. La plupart du temps, les personnes rencontrées n'ont pas pu nous identifier de situation ou d'expérience négative vécue dans l'organisme.

Un enjeu qui est revenu à quelques reprises dans le cadre des entrevues de recherche est la nécessité d'ajouter des informations pour que la situation vécue par la femme soit mieux comprise par l'intervenant masculin. Il faut parfois ajuster la façon dont l'information est transmise à l'intervenant masculin.

Les personnes consultées dans le cadre du projet de recherche ont également émis des hypothèses sur les conditions qui pourraient être défavorables à l'intégration d'un homme dans un organisme pour femmes vivant des VC. Elles nomment le fait, pour des femmes, d'avoir eu des expériences passées négatives à répétition avec des hommes ou celles qui voient dans les hommes, et non dans les systèmes d'oppressions, la cause principale des VC : « Je pense que si en plus, il y a une

expérience négative avec les hommes, puis que tu te fais accueillir par un homme, d'où c'est juste l'impression que ça peut augmenter encore plus les réticences » (Personne participante K)

4.5.3 Réactions des femmes fréquentant l'organisme à la présence de l'intervenant masculin

Sans exception, les participant.e.s à l'étude décrivent un effet de surprise de la part des femmes fréquentant les milieux d'intervention à la vue de l'intervenant masculin. Certaines d'entre elles affirment que les destinataires accueillent bien sa présence. Par exemple, une personne nomme que : « oui, j'ai eu des échos qu'elles se sentaient comprises et elles se sentaient comprises et elles se sentaient respectées » (Personne participante F). Une autre personne participante à l'étude nomme que les femmes ont une ouverture naturelle et n'ont jamais refusé la présence de l'intervenant masculin dans le milieu. Celui-ci est décrit par certaines comme étant sensible aux réactions des femmes dans l'organisme.

Les personnes participantes mentionnent que, parfois, les femmes vont nommer du mécontentement en disant : « on le sait bien qu'y a des hommes qui travaillent ici » (Personne participante G). Une méfiance vis-à-vis l'intervenant peut ainsi être présente : « D'autres fois, il y a : “ Moi, c'est si tu es là, moi, je ne viens pas parce que je suis en chicane avec mon chum, je ne veux rien savoir des gars, puis c'est toi qui vas m'ouvrir la porte. ” Il y en a qui le dise. » (Personne participante I)

Le rôle d'autorité, dévolu à toute personne intervenante, donc aussi à l'intervenant masculin dans l'organisme, peut également créer des réactions. Cependant, il est difficile pour les participant.e.s à la recherche de discriminer ce qui appartient au fait qu'il y a un intervenant masculin dans l'équipe ou aux règles, au cadre d'intervention ou encore au statut d'autorité de la personne intervenante. C'est confrontant de recevoir des services d'un homme si la femme vient de vivre une relation abusive.

J'ai vu des femmes qui étaient en hypervigilance, qui se questionnaient sur qui allait travailler ce soir pour savoir si justement c'était qui la personne en soi, peut-être pour savoir le genre aussi de la personne. J'ai vu des femmes qui réagissaient mal au fait que c'était des hommes, qui pouvaient devenir super stressées, un peu même... Ça peut même venir les activer, finalement. J'ai vu certaines femmes comme ça, mais pas des histoires grandioses parce que c'était un homme où la femme, elle a vraiment réagi d'une façon différente. Il y a comme une histoire de violences. (Personne participante K)

Pour le contenu émotionnel, certaines femmes vont consulter davantage auprès des intervenantes, ayant la perception que leurs émotions sont moins prises au sérieux dans certains contextes spécifiques. Par ailleurs, des intervenantes ont mentionné que les femmes peuvent être davantage conscientes de leur apparence physique en présence de l'intervenant masculin. Certaines femmes érigent des « barrières symboliques » pour se préserver de la victimisation en choisissant de rester dans la chambre pendant certains quarts de travail de l'intervenant masculin ou en se tenant à l'écart à certains moments de la journée.

À l'opposé, plusieurs vont également décrire que certaines destinataires ont davantage d'aisance avec des hommes qu'avec des femmes. Une intervenante nomme, qu'après un moment de surprise vécu par la femme, le collègue masculin ne sent pas de résistance à appliquer son rôle. Des commentaires positifs peuvent être entendus dans les organismes, tels que « c'est le fun » (Personne participante G) en réaction à la vue de l'intervenant masculin. Des intervenant.e.s vont verbaliser qu'il n'y a jamais eu de commentaires des femmes à l'effet qu'elles craindraient que l'intervenant masculin puisse commettre un geste de violence. À l'inverse, une personne notera avoir été témoin d'une femme qui nommait la crainte de vivre une agression par une autre femme fréquentant l'organisme. Des intervenantes rapportent avoir été témoins de femmes qui ont été rassurées de savoir qu'un intervenant masculin travaillait dans l'équipe pour assurer leur sécurité à un moment de leur vie où elles venaient de quitter un.e partenaire avec des comportements violents : « Les commentaires a, c'est que des fois, elle se sent bien plus en sécurité dans la [ressource] avec un gars qu'avec une petite fille de 22 ans, avec son petit bac en travail social, qui s'en va. Des fois, il y a ça. » (Personne participante I). La personne participante C d'ajouter : « Je l'ai dit comme ça, parce qu'un homme peut très bien aider à intervenir auprès d'une femme en victime de violences conjugales? Même que moi, je trouve que c'est sécurisant. (Personne participante C) ».

Le mandat de l'organisme peut aider à rendre la présence de l'intervenant positive. Certaines personnes participantes ont même observé que des femmes ont mentionné que la présence chaleureuse de l'homme contribue à les réconforter dans le milieu d'intervention. Une personne rencontrée nomme explicitement qu'elle n'a jamais entendu de rejet exprimé par les femmes à propos de la présence d'un intervenant masculin, celui-ci pouvant amener un climat davantage positif : « J'ai jamais entendu une femme dire : "Non, moi, je ne veux pas qu'il y ait d'hommes ici." » (Personne participante D).

4.6 Projections des participant.e.s quant au rôle de la société sur la place des hommes dans les ressources d'intervention féministe en VC

Dans la présente section, il a été question d'aborder les histoires de la société quant à notre objet de recherche. Si on devait faire un *vox pop* dans la rue, qu'est-ce que la société penserait de la présence d'un intervenant masculin dans un organisme pour femmes victimes de VC? Ainsi, les personnes participantes ont rapporté le discours social sur cette question et nous ont relaté également les réactions qu'ont eues leur entourage ainsi que celles qu'ont eues des intervenant.e.s hors de l'organisme.

4.6.1 Récits entendus par les participant.e.s en provenance des acteurs sociaux

Les personnes rencontrées mentionnent spontanément qu'elles n'ont entendu aucun récit en provenance de la société sur la place de l'homme dans les milieux d'intervention féministe en VC. Elles évoquent que la société n'a même pas conçu l'idée qu'il peut y avoir des hommes qui interviennent auprès de personnes qui ont vécu de la VC. Par exemple, la participante K de dire : « C'est une bonne question. » J'ai l'impression que les personnes n'ont même pas pensé qu'il y a des hommes qui peuvent travailler ou être intervenant auprès de personnes qui ont vécu la violence conjugale ».

Un récit qui est abordé spontanément est que la société serait en désaccord avec l'intervention féministe faite par des hommes en VC. Pour l'expliquer, l'hypothèse émise est que l'intervention féministe devrait être portée par des femmes, reléguant la place des hommes dans d'autres types d'intervention pour des raisons de sécurité. Le discours social privilégie que les femmes portent la voix des femmes pour ne pas provoquer des traumatismes chez des femmes déjà traumatisées en leur imposant un intervenant masculin. Il serait insensible, selon certaines personnes de la part de la société, de permettre à un homme d'exercer dans le milieu, étant donné que ce sont majoritairement des hommes qui ont des comportements violents. Selon cette logique, les intervenants masculins ne sont peut-être pas assez sensibles et compréhensifs. Une personne émet l'hypothèse que la déconstruction des rôles sociaux peut paraître menaçante pour certaines personnes. Étant donné le regard stéréotypé porté sur le genre masculin comme étant hégémonique, la société assigne à celui-ci une identité figée et cela restreint l'ouverture face à la présence des hommes en intervention

féministe en VC. Pour une personne, ce serait davantage les professionnel.le.s que les personnes en besoin qui seraient contre la présence des hommes.

4.6.2 Réactions des organismes partenaires ou non-partenaires

Différentes réactions à l'extérieur de l'organisme ont été verbalisées par les participant.e.s au projet de recherche. L'incompréhension et la surprise sont souvent les réactions premières lorsque les personnes hors de l'organisme apprennent la présence de l'intervenant masculin dans un organisme féministe en VC. La présence d'un intervenant masculin peut impressionner les autres organismes.

Un récit qualifié de minoritaire et relativement peu documenté est évoqué par certaines personnes participantes. Celles-ci rapportent que certains organismes partenaires ont réagi favorablement, exprimant une ouverture à l'égard des organisations intégrant des intervenants masculins dans le champ de la VC. Plus particulièrement, les organismes œuvrant auprès des hommes se montrent généralement favorables à cette initiative. D'autres organismes, toutefois, adoptent une posture plus prudente, marquée par une certaine réserve. Par ailleurs, quelques personnes intervenantes ont indiqué avoir été interrogées quant à leur conception de l'intervention féministe à la suite de l'embauche d'un homme au sein de leur équipe. L'une d'entre elles a même relaté avoir été critiquée pour s'être éloignée des pratiques féministes et pour avoir compromis la mission de l'organisme dans lequel elle exerce.

Les acteurs du communautaire dans le même secteur que l'organisme ont eu les réactions les plus fortes; ils n'ont pas aimé apprendre la présence d'un intervenant masculin en VC, croyant que les hommes sont la cause première de la VC.

4.6.3 Réactions de l'entourage de la personne participant au fait d'embaucher un intervenant masculin

Les personnes intervenantes interrogées ont également évoqué les réactions de leur entourage. La présence de l'intervenant masculin crée la surprise chez les gens. Une personne interrogée a entendu les mots de la part de son entourage : « Il n'y a pas d'homme qui peut travailler là » (Personne participante A). Certaines collègues peuvent trouver que c'est une mauvaise idée d'avoir un homme dans l'organisme. Enfin, il a été nommé que des personnes ayant eu des expériences

négatives avec des hommes peuvent éprouver de la répulsion à faire une place aux hommes dans ces milieux d'intervention.

CHAPITRE 5

DISCUSSION

Rappelons d'abord les objectifs du projet de recherche qui étaient décrits au chapitre 2 :

- Documenter les narratifs personnels, organisationnels, institutionnels et sociaux des intervenantes cisgenres sur la contribution féministe des hommes cisgenres dans leurs pratiques auprès des femmes victimes de VC.
- Documenter si possible les narratifs personnels, organisationnels, institutionnels et sociaux des intervenants masculins cisgenres concernant leur contribution féministe en intervention auprès des femmes victimes de VC.
- Explorer les postures réflexives et critiques des intervenantes sociales cisgenres sur la perspective de leur organisation quant à la contribution féministe des hommes cisgenres en intervention féministe auprès des femmes victimes de VC.

Des questions subséquentes visaient à explorer les objectifs détaillés plus haut. Nous invitons la personne lectrice à se référer à l'annexe B pour consulter la liste des questions préparées.

Il est possible de constater que dans un choix maintenu de préserver l'anonymat et la confidentialité autant des intervenantes que de des intervenant.s, il a été décidé de ne pas présenter séparément les narratifs des intervenantes cisgenres de ceux des intervenants cisgenres.

Des liens seront présentés entre la problématique exposée en chapitre 1, le cadre conceptuel en chapitre 2 et les résultats obtenus en chapitre 4. Enfin, une hypothèse quant aux interactions entre différents contenus sera proposée en fin de chapitre. Le chapitre sera conclu avec des idées de conditions gagnantes pour le futur de même qu'une présentation des limites à la présente étude.

5.1 Analyse des résultats

Tout d'abord, rappelons que sur le plan social, les narratifs peuvent faire référence à la place générale de l'homme dans les milieux de travail, dans la société ou encore aux stéréotypes de genre (Baril, 2007 ; Rousseil, 2007; Rouyer, 2010b). Sur le plan institutionnel, ces narratifs peuvent faire référence aux histoires entourant les grandes orientations dans les collectifs féministes ou encore dans les milieux enseignant le féminisme (Loseke, 2007). Sur le plan organisationnel, les narratifs font référence aux histoires que véhiculent les politiques internes dans les différents milieux, aux récits entourant les codes et les règles ou même les valeurs organisationnelles (Loseke, 2007). Enfin, sur le plan personnel identitaire, les narratifs concernant la place de l'intervenant masculin dans les milieux féministes en VC semblent s'être construits en lien avec les histoires personnelles de chacun.e, en tenant compte des valeurs transmises. Toutes ces histoires interagissent entre elles (Hall, 2019; Loseke, 2007). Chacun se positionne en lien avec les narratifs entendus dans différents environnements au fil du temps. Parfois, les gens utilisent plus d'un narratif en même temps dans leurs récits personnels identitaires (Loseke, 2007).

5.1.1 Narratifs sociaux

Plusieurs narratifs sociaux ressortent de la présente recherche. Ils viennent notamment confirmer des stéréotypes de genre. Plusieurs personnes rencontrées expriment que les femmes sont moins associées à la sphère rationnelle que les hommes, ce qui a été montré dans d'autres études (Bessin, 2008; Rouyer, 2010b). Les personnes rencontrées expriment que le vécu de femmes entre femmes demande moins d'élaborations pour être capable de se comprendre entre elles. Faits à noter, les intervenants masculins semblent moins enclins à constater l'influence du genre sur les échanges entre collègues. Un autre narratif alternatif présent chez les personnes rencontrées est celui que l'intervenant masculin peut aider à déconstruire le genre et les stéréotypes associés au genre masculin auprès de tous les acteurs de la société, incluant les femmes victimes de VC.

Les personnes rencontrées, peu importe le genre, connaissent le narratif dominant entourant la VC, notamment concernant le cycle de la violence conjugale (Loseke, 2007). Elles vont même l'utiliser dans leurs pratiques d'intervention. Néanmoins, plusieurs seront critiques et viendront complexifier le narratif dominant, allant jusqu'à en proposer d'autres, divergents et complémentaires à celui-ci.

Les narratifs sociaux concernant la contribution des hommes dans l'intervention féministe en VC de même que les stéréotypes de genre ne favorisent pas la présence des hommes dans ce domaine. Ceci semble être le narratif qui domine encore aujourd'hui (Hall, 2019). Les récits alternatifs semblent invisibilisés. Les personnes participantes vont notamment dire qu'elles ne parlent pas de la présence masculine dans leur organisme, qui offre pourtant du soutien aux femmes victimes de VC. C'est donc dire que non seulement les narratifs dans la société prônant la présence des intervenants masculins sont invisibilisés, mais, qui plus est, ces narratifs sont invalidants sur leur place dans l'intervention féministe en VC.

Les personnes rencontrées sont toutes et tous en accord pour proposer des visions alternatives aux narratifs sociaux dominants. Elles veulent notamment se dissocier du narratif classique relatif à l'homme comme personne univoque ayant des comportements violents. Elles souhaitent déconstruire les visions liées aux rôles traditionnels de genre. Plusieurs personnes émettent l'hypothèse que les intervenants masculins peuvent contribuer à déconstruire cette vision stéréotypée générique des hommes sur un plan macrosocial. Il semble que cette déconstruction englobe aussi le narratif dominant qui prévaut quant à la femme victime de VC. Les personnes interrogées souhaitent que les descriptions entendues et les histoires construites de la femme victime de VC soient plus variées, nuancées, moins monolithiques. Nous pensons, qu'en élargissant le narratif, ceci pourrait permettre de rejoindre davantage de personnes victimes de VC.

Comme mentionné précédemment, le langage est partie intégrante des narratifs sociaux (Hall, 2019). Le langage et la parole sont importants dans la narrativité, celle-ci étant située dans un contexte sociohistorique (espace socio-temporel) avec un langage spécifique en constante évolution (Abbott, 2016; Gaudet, 2021; Mendez, 2010; Passeron, 1989). Des changements quant au langage sont d'ailleurs suggérés. Plusieurs recommandent de changer la nomenclature des termes « violence conjugale » par celle de « violences de la part d'un partenaire intime » ou de « relation toxique ». Ceci, encore dans un but d'inclusion et d'élargissement des notions de violence, incluant toutes formes de relations intimes. Les participant.e.s, de façon générale, décrivent aussi l'importance d'avoir des définitions plus à jour des différents types de violences. Il est suggéré notamment de tenir compte des autres types de violences autres que celles en VC qui s'ajoutent au vécu de VC des femmes. Elles recommandent d'inclure notamment les violences médicales, les

violences structurelles, les violences systémiques et judiciaires dans le cadre d'analyse de l'intervention féministe.

Nous sommes d'avis que les modifications au langage suggérées se veulent des notions contemporaines des différents types de violences que vivent les femmes 2025. Ceci amène également un mouvement de différenciation face au narratif classique en violence conjugale. Les personnes rencontrées ont d'ailleurs présenté des exemples où les femmes aidées n'étaient pas nécessairement en union officielle avec un partenaire, ce qui pouvait les exclure de certaines ressources en VC. Or, signe de l'époque dans lequel nous vivons, ce ne sont pas toutes les personnes en relations amoureuses et/ou intimes qui vivent en couple.

Autour du trauma

De façon majoritaire, les participant.e.s au projet décrivent le trauma comme un motif pouvant expliquer la faible présence des hommes dans les ressources pour femmes victimes de VC. Les événements à caractère traumatique peuvent avoir des conséquences importantes chez les personnes qui y sont exposées. On parle notamment d'isolement relationnel, d'anxiété en contexte d'intimité, de risque d'abus de substances, de problème de confiance en soi ou envers les autres, de bris de fonctionnement dans plusieurs sphères de vie dont celles du travail, des relations d'amitié et plus encore (Brillon, 2023; Godbout, 2013).

Les risques sont réels de vivre des effets délétères du traumatisme s'il y a reviviscences, crises de panique, évitements de situations ou encore anxiété et dépression (Brillon, 2023). Est-il possible que ceci soit en fait un élément majeur qui limite la présence des hommes en intervention féministe en VC? Est-ce que les femmes sont interrogées sur les éléments déclencheurs de leur trauma afin de vérifier si le masculin en fait partie? Est-il possible que ce ne soit pas le genre masculin qui soit le déclencheur traumatique univoque? Une personne participante émet le propos suivant : « [en limitant les intervenants masculins], ils viennent régler le symptôme. Ils viennent pas régler le problème à la source » (Personne participante K). La personne fait ainsi le constat que ceci ne règle pas pour autant les causes du trauma, mais bien seulement ses manifestations sur la vie de la femme rencontrée. La femme ne peut pas revivre des relations positives avec des hommes sans y être exposée. En ce sens, la professionnalisation apparaît comme une réponse pertinente afin de

transformer ces défis en leviers d'action sur le terrain. La sensibilité, la vigilance et la formation sont amenées comme pistes pour prévenir la détresse liée à la présence d'événements traumatiques chez les femmes fréquentant des organismes pour victimes de VC.

L'intervention en VC

Les milieux d'intervention rencontrés semblent faire la promotion d'un narratif alternatif (Hall, 2019) à l'histoire fréquemment exprimée décrivant l'homme comme seul auteur des violences envers les femmes. Certain.e.s personnes rencontrées mentionneront que les femmes aussi peuvent avoir des comportements de VC. Le narratif dominant qui décrit notamment le cycle de la violence conjugale (Delage, 2017; Loseke, 2001 ; Loseke, 2007 ; Prud'homme, 2011) n'est pas pour autant écarté, mais plutôt nuancé et les intervenant.e.s vont continuer de l'aborder dans le cadre de leurs interventions.

Les valeurs au centre de l'intervention auprès des femmes victimes de VC

Plusieurs valeurs ont été identifiées par les personnes participantes comme étant centrales dans l'intervention féministe auprès des femmes au sein de ressources en VC comptant des intervenants masculins. Ces valeurs s'inscrivent dans le cadre de référence constructionniste précédemment présenté (Berger, 2018) et apparaissent en continuité avec les fondements féministes décrits dans les écrits antérieurs (Corbeil, 2010 ; Côté, 2018a). Toutefois, certaines valeurs semblent faire l'objet de tensions.

On observe notamment les valeurs d'ouverture et d'égalité en tension avec celle de la sécurité. Pour certain.e.s, la valeur d'ouverture se concrétise en considérant comme possible la présence des intervenants masculins dans ces milieux. Certaines personnes interrogées vont même soutenir que la valeur de sécurité est compatible avec la présence des intervenants masculins dans les milieux. Notamment, selon les personnes rencontrées, certaines femmes qui fréquentent les milieux d'intervention évoquent qu'un milieu avec des intervenants masculins peut renforcer leur sentiment de sécurité.

Il semble y avoir des tensions observées entre les valeurs d'égalité et d'équité. Certain.e.s personnes rencontrées sont d'avis que l'équité dans les milieux entre les hommes et les femmes équivaut à l'égalité entre les genres, concepts qui sont pourtant différents⁶. Ainsi, bien que ces deux concepts soient liés, ils diffèrent dans leur approche et dans leur finalité : l'égalité vise à uniformiser les conditions tandis que l'équité cherche à ajuster ces conditions. Or, les féministes visent l'égalité formelle dans toutes les sphères de la société entre les genres. Pour plusieurs personnes rencontrées, l'égalité entre les intervenant.e.s, peu importe le genre, au regard de l'embauche et du métier devrait prévaloir. Si l'homme a les connaissances, la formation, les compétences et les attitudes pour intervenir, l'organisation pourrait lui permettre d'accéder à des postes en intervention auprès des femmes victimes de VC. Ceci peut sembler en opposition avec l'équité des genres atteinte par la création de milieux non mixtes qui créent des lieux de socialisation propres aux femmes, lieux rares dans la société (Mayer, 2011).

La professionnalisation telle que décrite par Bourgon (1990) apparaît comme une voie permettant de concilier les valeurs d'ouverture et de sécurité, tout en intégrant la prise en compte du trauma. À la lumière des propos des participant.e.s, il semble que la valeur d'ouverture ait évolué vers une reconnaissance de la contribution possible des hommes, pourvu qu'ils soient adéquatement formés. Il demeure toutefois essentiel de faire preuve de vigilance quant aux effets de la professionnalisation, laquelle est depuis longtemps identifiée comme un facteur susceptible d'entraîner une diminution de la militance (Bourgon, 1990).

5.1.2 Narratifs organisationnels et institutionnels

Selon les personnes intervenantes, elles semblent au fait que dans certains milieux, la valeur de la sécurité est un motif tout à fait valable pour ne pas intégrer d'intervenants masculins dans les organismes pour femmes victimes de VC en raison des risques associés au trauma. En ce sens, elles s'associent avec d'autres organismes du mouvement des femmes qui sont du même avis, ce qui est légitime et logique.

⁶ L'équité des genres se définit ainsi : « les personnes de tous les genres doivent bénéficier de différents niveaux de soutien pour être véritablement égales » (Eidinger, 2020a).

L'égalité des genres se définit ainsi : « L'égalité des genres est le principe selon lequel chaque personne, quel que soit son genre, mérite d'avoir les mêmes droits et privilèges » (Eidinger, 2020b)

Toutefois, les valeurs organisationnelles axées sur l'ouverture et la diversité amènent à des changements de pratiques. Les personnes participantes ajoutent que leur milieu de pratique peut contribuer positivement et même répondre à d'autres besoins en visant une dynamique de complémentarité. Elles sont conscientes des orientations de la part des collectifs féministes en VC au Québec et vont réaffirmer la pertinence de lieux non mixtes pour les femmes victimes de VC. Cependant, elles vont aussi rendre compte de la pertinence de la contribution de l'intervenant masculin au sentiment de sécurité dans certains contextes.

Les intervenant.e.s rencontré.e.s expliquent que les narratifs organisationnels actuels semblent en décalage avec les narratifs sociaux actuels concernant les notions de genre. Les narratifs ou histoires concernant leurs organisations actuelles font état d'ouverture envers les femmes de tous les horizons et d'intérêt pour les personnes issues de la diversité sexuelle. C'est la même chose concernant une ouverture quant aux intervenants masculins dans leurs milieux d'intervention. Comme indiqué précédemment, la littérature existante sur le sujet faisait état d'une présence généralement limitée des intervenants masculins, cantonnée à certaines tâches spécifiques auprès des enfants ou au sein des ressources (Côté, 2018a).

En même temps, le narratif organisationnel et institutionnel dominant demeure toutefois que les milieux d'intervention féministes doivent demeurer en majorité féminin en intervention et que les C.A. doivent être dirigés par des femmes. Il n'y a donc pas de remise en question globale des cadres institutionnels ni des narratifs dominants selon lesquels les organismes pour femmes devraient être administrés par et pour les femmes.

Concernant les narratifs sur le genre et la VC, les organismes veulent véhiculer la vision que l'intervenant participe à une image positive de l'homme dans la société et dans l'intervention. Les critères d'embauche cités plus tôt dans la sélection du personnel de ces organismes diffèrent de ce qui est observé dans d'autres milieux d'intervention féministe. Malgré des politiques qui ne sont pas nécessairement écrites quant à l'implication de l'intervenant masculin dans les organismes, dans leurs actions et dans leurs narratifs, les milieux des personnes interrogées soutiennent leurs propres initiatives.

Encore une fois, concernant les pratiques en vigueur, des narratifs à propos des valeurs semblent en tension. En effet, il y a des divergences de point de vue quant à la valeur d'égalité et à celle d'équité en comparaison avec les autres organismes en VC auprès des femmes. Certaines personnes rencontrées considèrent que l'organisme est égalitaire en intégrant un intervenant masculin de la même façon qu'une intervenante féminine. D'autres vont parler d'équité au regard de cette intégration. Or, il y a des différences entre les deux (Eidinger, 2020a; Eidinger, 2020b; Laufer, 2003). La différence principale entre équité et égalité peut être illustrée ainsi : l'égalité met l'accent sur la similitude, où les individus de tous les genres reçoivent le même niveau de soutien, peu importe leurs besoins. L'équité met l'accent sur la justice, où les individus de différents genres reçoivent le soutien approprié à leurs besoins spécifiques. Des principes d'équité sont nécessaires pour rétablir des droits lors de situations inéquitables ou encore quand des personnes ont davantage de pouvoir que d'autres (Eidinger, 2020a).

Il y a peut-être ici un parallèle à faire avec les pratiques de « par et pour » où la volonté était de créer des lieux « Nous femmes » équitables (Mayer, 2011). Selon, les personnes rencontrées, ces lieux doivent continuer d'exister et peuvent se joindre aux milieux mixtes.

En somme, les personnes intervenantes consultées œuvrant dans des milieux intégrant une contribution masculine à l'intervention féministe auprès des femmes victimes de VC semblent, à la lumière de leur propre contexte organisationnel, remettre en question les pratiques de non-mixité adoptées par d'autres organismes. Toutefois, leur questionnement ne semble pas s'élargir au-delà de leur organisation. Ceci semble être également un narratif invisibilisé et alternatif (Hall, 2019). Plusieurs personnes rencontrées expriment comment leur organisation se dissocie, par ses pratiques et par ses politiques, des autres organismes travaillant avec les mêmes types de destinataires et de problématiques. Une personne participante à l'étude ira même jusqu'à verbaliser comment son milieu tient à se dissocier des clichés des organismes communautaires, ne détaillant pas davantage quels sont ces clichés.

Fait important à ajouter, à notre avis. Que ce soit parce qu'elles n'avaient pas de lien avec le collectif de par leurs fonctions, parce qu'elles ne participaient pas aux assemblées en lien avec le collectif ou aux activités comme des tables régionales ou de par la récence en emploi dans l'organisme, plusieurs personnes rencontrées ont nommé ne pas être au fait des narratifs

institutionnels en provenance des grands collectifs sur la contribution féministe des hommes dans l'intervention auprès des femmes victimes de VC. Ceci peut être une limite en lien avec l'exploration des narratifs institutionnels dans le présent projet de recherche.

5.1.3 Narratifs personnels

Lorsque questionnées en lien avec leurs narratifs personnels, les personnes intervenantes notent des différences dans les interventions masculines en comparaison avec leurs collègues féminines sans que cela n'altère les relations avec les femmes fréquentant les organismes. Plusieurs véhiculeront le narratif dominant selon lequel l'intervention masculine peut être plus rationnelle (Rouyer, 2010b), ceci n'empêche pas l'équipe d'intervention de réaliser des pratiques qui sont appréciées des femmes destinataires des organismes.

Également en lien avec les stéréotypes de genre, l'intervenant masculin est souvent décrit par les participantes comme ayant des caractéristiques typiquement féminines. Ainsi, elles posent la question : « pourquoi il n'interviendrait pas auprès des femmes ? ». Ces caractéristiques dites féminines sont associées à ses traits de caractère, de personnalité, d'attitudes et ses valeurs féministes. Plusieurs personnes rencontrées souhaitent qu'on cesse collectivement de dichotomiser et de classer dans des boîtes les traits de personnalité dits féminins et masculins. Ils sont ainsi contre les stéréotypes de genre traditionnels (Rouyer, 2010b) et pour une fluidité du genre (Poirier, 2019). D'ailleurs, certain.e.s participant.e.s vont rappeler que ces stéréotypes de genre ne devraient plus exister en 2024, au moment des entretiens : « Je veux dire, ce n'est pas juste ça. Il y a tellement de nuances. C'est ces nuances-là qu'il faut voir, puis comprendre pour ne pas s'arrêter à une vision tunnel » (Personne participante A).

Il n'en demeure pas moins qu'il y a des contextes où l'intervenante crée un lien plus facilement avec les femmes selon les participant.e.s. Par exemple, lors de l'accompagnement à un rendez-vous médical où la femme peut y vivre de la violence institutionnelle et médicale. Une majorité des personnes rencontrées admettent sans détour le fait qu'il est plus facile pour une femme d'intervenir avec une femme victime de VC.

Les intervenant.e.s rencontré.e.s vont également soulever que, dans certains milieux de pratique, notamment les milieux de vie, le rôle d'autorité peut être confondu avec des stéréotypes de genre

masculin tels que la domination. Pourtant, les intervenantes y auront le même rôle d'autorité, soit l'encadrement des résidentes dans le respect des codes de vie et d'un climat positif pour toutes les femmes résidant dans le milieu.

Plusieurs personnes participantes souhaitent davantage d'hommes dans les milieux d'intervention féministes et croient en la possibilité d'expériences réparatrices de mixité des genres auprès des femmes victimes de VC, toujours à la condition qu'ils partagent les valeurs du féminisme. L'attitude bienveillante, entre autres, de l'intervenant peut diminuer les réactions négatives possibles, de la part des femmes fréquentant l'organisme, envers les hommes. Certaines personnes interrogées vont de l'avant pour émettre l'hypothèse que l'intervenant peut être une sorte d'outil de « micro-réparation » des traumatismes. Elles partagent ainsi des narratifs avec l'organisation et se distinguent du narratif dominant à l'effet qu'il ne faut pas exposer des personnes victimes de VC à la présence des hommes. Il s'agit ainsi de narratifs personnels qui sont alternatifs en comparaison aux narratifs majoritaires dans la société, comme mentionné précédemment.

5.1.4 Qu'en est-il de la contribution féministe des intervenants masculins cisgenres dans les organismes pour femmes victimes de VC ?

Bien que la socialisation de genre soit très présente et largement inévitable (Rouyer, 2010b), les personnes rencontrées estiment que, dans la majorité des situations, les intervenants masculins peuvent contribuer de manière comparable à leurs collègues féminines. À l'exception de certains contextes particuliers, le narratif dominant met de l'avant l'idée que les fonctions exercées et la contribution attendue devraient être similaires et fondées sur une logique d'équité.

Dans certains contextes, l'intervenant masculin peut être davantage en retrait et il peut même laisser sa collègue intervenir, advenant qu'une femme soit en réaction traumatique, ait une détresse ou un inconfort en lien avec un sujet particulier. Cet exemple concret et complexe illustre comment la professionnalisation et la sensibilisation des intervenants peuvent favoriser une contribution féministe à l'intervention masculine. La sensibilité aux notions de trauma, combinée à l'application des valeurs féministes, permet une intervention qui ne compromet pas nécessairement le sentiment de sécurité des femmes en présence d'un homme.

En soit, nous observons l'importance que l'intervenant masculin protège et partage les valeurs féministes. Selon les personnes interrogées, il peut avoir des caractéristiques masculines dont des traits physiques sans être dans une expression de genre traditionnelle dans ses traits de caractère. Si l'intervenant masculin adopte une posture de domination, de paternalisme ou de *mansplaining*, cela ne serait pas toléré dans les milieux d'intervention féministe.

Les qualités de l'intervenant masculin semblent souvent associées, dans nos résultats, aux clichés de genre féminins. Il est observé par les personnes rencontrées, incluant le ou les personnes de genre masculin, un mouvement s'éloignant des narratifs dominants et stéréotypés en lien avec la masculinité. Ceci est en contraste avec ce qui est rapporté par Bessin (2008) qui décrit que les intervenants sociaux français adoptent des attitudes d'éloignement marqué des : « attributs féminins du métier et leur souci constant serait de s'en démarquer » (Bessin, 2008, p.10). Dans le cadre de notre travail de recherche, nous avons en effet observé le contraire, les intervenants masculins interviewés cherchant à se dissocier des traits de caractère stéréotypés masculins pour s'affilier à des attributs stéréotypés féminins. Nous formulons l'hypothèse qu'un éloignement à l'égard de certaines caractéristiques traditionnellement associées à la masculinité, conjugué à une adhésion aux valeurs féministes, est non seulement possible, mais doit s'opérer simultanément chez l'intervenant masculin.

Les intervenant.e.s rapportent généralement que la présence des hommes est appréciée et change positivement le climat de travail. Ceci est complémentaire avec les résultats évoqués par Côté (2018a) selon lesquels les intervenantes cisgenres rapportent que les hommes peuvent amener une diversité et une dynamique différente dans le milieu (Côté, 2018a). Il semble que l'importance apportée au genre est trop grande. En fait, à plusieurs reprises, les compétences des personnes sont favorisées à son identité de genre par les personnes participantes de la présente étude, peu importe le genre.

Des conditions demeurent cependant nécessaires pour permettre l'intégration d'un homme dans un milieu féministe venant en aide aux femmes victimes de VC. Ces conditions seront présentées dans la section 5.3.

5.2 Vers une compréhension intégrée : les narratifs en mouvement

La prochaine sous-section vise à présenter nos hypothèses quant à une intégration conceptuelle de nos résultats de recherche. Nous en sommes venus à créer trois images pour expliciter notre perception du phénomène. D'abord, à première vue, il semble que des narratifs dominants et des narratifs alternatifs se côtoient et peuvent être en tension. Ceci est présent dans les entretiens avec les personnes rencontrées, autant sur le plan des narratifs sociaux, des narratifs organisationnels, des narratifs sur le genre, narratifs personnels identitaires que dans les narratifs sur l'intervention féministe. Nous avons construit une première figure conceptuelle pour décrire cette alliance en tension entre discours dominants et alternatifs en intervention féministe, mais elle s'est avérée incomplète (voir Figure 5.1).

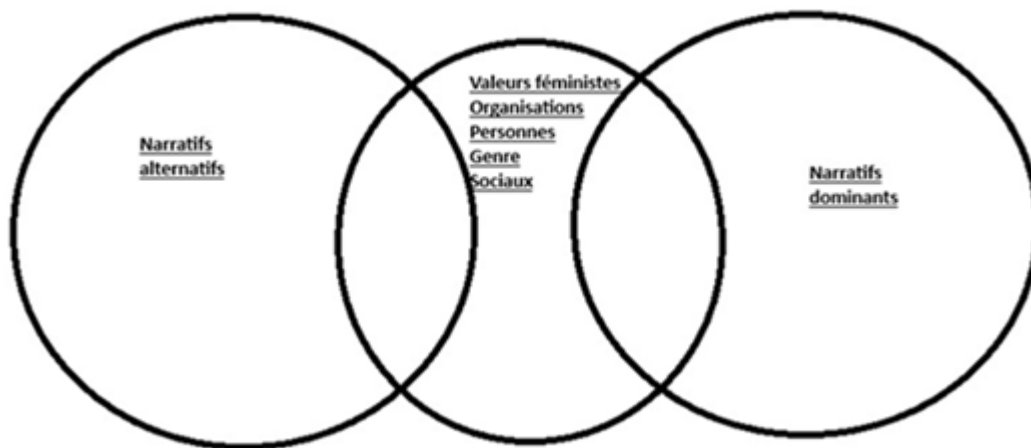


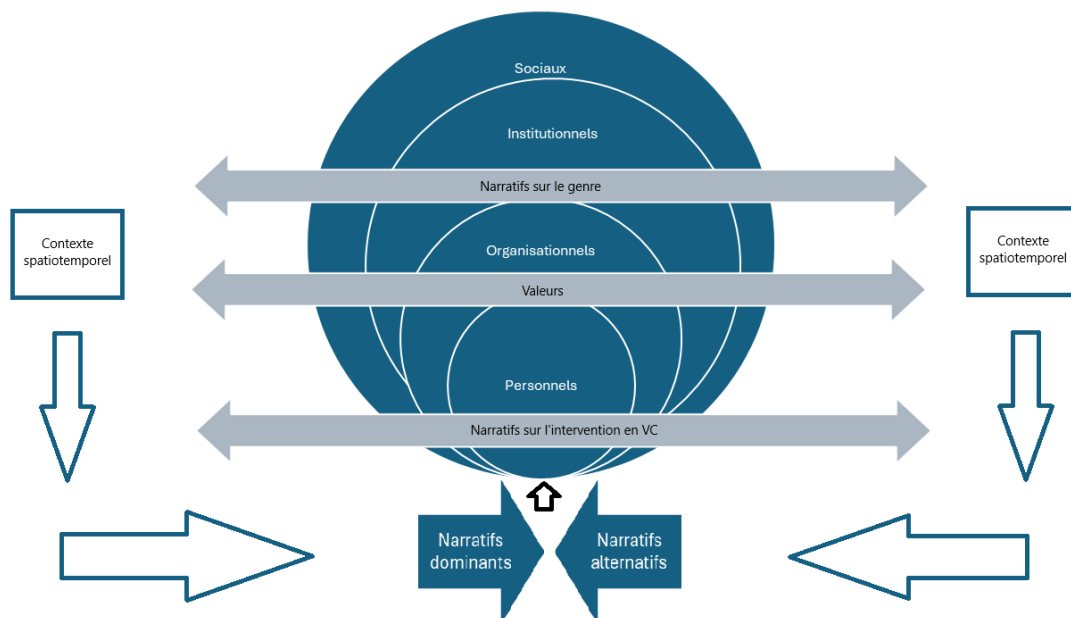
Figure 5.1 - Les narratifs dominants et alternatifs en tension

Cette compréhension mettait de côté l'aspect spatio-temporel de même que les interactions entre les différents narratifs. Elle omettait également l'importance des valeurs dans l'ancrage des narratifs. Nous nous sommes alors tournés vers Loseke (2007) et Hall (2019) qui décrivent la façon dont les narratifs sont dans une sorte de mouvance, avec des relations de pouvoir entre narratifs dominants et narratifs alternatifs (Hall, 2019), à l'instar des dynamiques de pouvoir explicitées par le féminisme pour traiter les notions du patriarcat et des luttes de pouvoir (Bourgon, 1990 ; Corbeil, 2001 ; Klocke, 2008). Cette alternance du pouvoir entre discours dominants et alternatifs a fait en sorte, selon nous, que des participant.es au projet de recherche ont pu s'exprimer sur la diversité et les dynamiques de genres qui sont multiples, variées et en interaction.

Plus précisément, comme l'illustre la figure 2, l'analyse met en évidence que les narratifs relatifs à la socialisation de genre et à l'intervention féministe en contexte de VC s'inscrivent dans une dynamique de transformation. Leur contenu évolue au gré des changements sociaux et historiques, témoignant d'une adaptation continue aux réalités sociétales et aux contextes temporels dans lesquels ils se déploient.

Ainsi, il est possible de soutenir que ces narratifs se déploieraient autrement si les mêmes thématiques étaient examinées dans un autre contexte sociétal ou à une période historique porteuse de valeurs distinctes. De plus, les récits alternatifs et dominants interagissent de façon constante, que ce soit sur le plan organisationnel, institutionnel, social ou personnel; ils ne se présentent pas de façon dichotomique ou en opposition systématique dans les entrevues réalisées avec les participant.e.s du projet. Nous avons présenté précédemment comment certains narratifs individuels ou organisationnels sont différents de ceux en vogue sur le plan social ou institutionnel. Par ailleurs, sur le plan des pratiques, on peut émettre l'hypothèse que les narratifs dominants et alternatifs portant sur la socialisation de genre de même que ceux ayant trait à l'intervention féministe en VC sont en interaction constante avec des valeurs ancrées de façon socio-temporelle et peuvent jouer un rôle sur les narratifs à l'intérieur des milieux de pratique.

Figure 5.2 - Les narratifs en mouvement

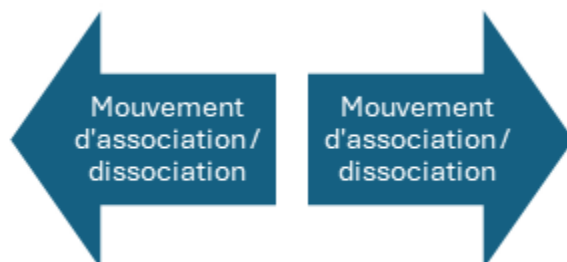


Nous avons conceptualisé cette mouvance dynamique évolutive par des mouvements associatifs et dissociatifs. Les personnes rencontrées se positionnent activement en lien avec les narratifs dominants et les narratifs alternatifs. Nous parlons de phénomène d'association quand une personne décrit une histoire qui vient s'associer soit à un narratif dominant ou alternatif. Le même processus peut se faire en dissociation, lorsque la personne tente de s'éloigner des narratifs entendus dans son discours. Par exemple, la personne participant.e A illustre bien les principes d'association et de dissociation au narratif dominant dans l'exemple suivant :

« Peut-être, je pense que les hommes qui sont en intervention sont des hommes très doux, à l'écoute, sensibles. Pourquoi ils seraient pas dans des milieux de femme ? Je pense que pour avoir cette vocation-là, ou être porté, de travailler en intervenant comme travailleur social comme... Je pense que si t'es un homme qui va vers ça, par intérêt, c'est que tu as des valeurs qui sont différentes de ton... Je ne sais plus quel type de genre, gars, macho, un peu [inaudible]. Pickup moto quatre roues » (Personne participant.e A).

La personne participante compare les caractéristiques qu'elle associe à l'intervention à des traits stéréotypés du genre féminin retrouvés dans les narratifs dominants. En même temps, elle décrit un mouvement de dissociation vis-à-vis les narratifs dominants sur le genre masculin. Ce mouvement est illustré en figure 3. Cet exemple réfère également à la notion de performance du genre (Butler, 1990) ainsi qu'à celle de fluidité dans le genre (Masson, 2002; Poirier, 2019) où nous pouvons comprendre le narratif portant sur l'intervention représentée par des stéréotypes de genre féminin montrant comment l'intervenant masculin est fluide dans son genre à travers des traits et comportements féminins et qu'il rompt avec la performance de masculinité hégémonique (Rouyer, 2010b).

Figure 5.3 – Mouvement d'association / dissociation



Ceci témoigne, à notre avis, de la richesse et de la diversité des différents narratifs entendus dans le cadre de la présente recherche. En soit, les personnes rencontrées ont des pratiques organisationnelles alternatives aux narratifs institutionnels en vigueur. L'embauche d'un homme dans l'équipe d'intervention est en soi une action alternative en comparaison des récits institutionnels en intervention féministe au Québec.

Malgré tout, les narratifs sont nuancés, ce qui représente la complexité telle que définie par Morin (1990). La complexité désigne une pensée qui intègre les contradictions, les incertitudes et les interrelations au lieu de les isoler. Dans notre étude, les narratifs sont en interaction et en dialogue, en perpétuelle transformation avec des mouvements interdépendants de détachements et de rapprochements, en complémentarité. La notion temporelle est très marquée dans le cadre des entretiens réalisés. Par exemple, dans le narratif de la personne participante C, nous pouvons constater qu'elle ancre son narratif dans la contemporanéité.

« Je pense que c'est important de repenser un peu les termes, repenser un peu les missions des organismes, en violence conjugale pour accueillir plus de femmes, plus de... Il y avait ça. Puis quand je parle en matière de fluidité des genres, c'est que je trouve qu'aussi, aujourd'hui, il y a, par exemple, des personnes non binaires, il y a des personnes avec une fluidité des genres » (personne participante C).

Enfin, les narratifs personnels identitaires exprimés par les participant.e.s au projet démontrent l'importance de la réflexivité sur les pratiques à partir des milieux et des contextes de pratique ainsi que de la démarche éthique qui accompagne celles-ci (Dierckx, 2016). Cette réflexivité peut également être en lien avec les institutions et ses normes, car « lorsque la réflexivité est mobilisée chez le sujet par un autre ou par une norme, le retour sur soi est alors médiatisé par les attentes d'autrui/institutionnelles, par les dispositifs et les types d'interactions dans lesquels il s'inscrit » (Dierckx, 2016). Cette démarche de recherche a permis de soulever comment le processus réflexif mis en œuvre par les participant.e.s dans le cadre de celle-ci leur a permis d'exprimer leurs narratifs alternatifs, conscients et critiques. Ces narratifs peuvent servir de voix pour la transformation des pratiques.

5.3 Conditions gagnantes pour une contribution masculine en intervention féministe en VC

La présente section vise à synthétiser des conditions gagnantes formulées par les participant.e.s au projet de recherche de même que nos suggestions suite aux analyses présentées précédemment.

Que l'intervenant masculin :

- 1) partage les valeurs féministes et les intègre ;
- 2) soit formé à l'intervention féministe;
- 3) soit sensibilisé à sa position comme homme, à ses significations et ses représentations ;
- 4) se positionne à l'encontre du patriarcat ;
- 5) adopte des attitudes favorisant les micro-réparations, faciliter l'établissement de liens professionnels qui contribuent à restaurer la confiance et permettre l'expression des valeurs féministes au sein de la relation femme-homme, tout en évitant la reproduction de dynamiques de violence (égalité, respect, autonomisation, etc.).
- 6) puisse bénéficier de la formation continue en lien avec le trauma, ses impacts, notamment sur les attitudes afin de prévenir la retraumatisation ;
- 7) puisse travailler en binôme avec une collègue féminine facilitant les interventions auprès des femmes victimes de VC pour qui les hommes pourraient être déclencheurs de souffrances ;

Que les organisations ayant un intervenant masculin:

- 8) continuent de travailler à déconstruire les stéréotypes de genre et à adapter le langage pour tenir compte de la réalité des femmes rencontrées pour qui les mots VC ne conviennent pas nécessairement ;
- 9) demeurent dirigées par des femmes et avec une équipe d'intervenant.e.s composée majoritairement de femmes ;
- 10) continuent à dénoncer les privilèges masculins pour sensibiliser les hommes dans la société et poursuivre la déconstruction de la notion de rôle de genre traditionnel ;
- 11) partagent les succès des organismes engageant des intervenants masculins auprès des collectifs en violence faite aux femmes ;
- 12) créent des événements sur les pratiques d'intervention entre organismes féministes auxquels participeront les organismes employant des hommes afin de partager sur leurs pratiques. Le but

serait de partager en toute ouverture les pratiques diversifiées et multiples s'enracinant dans l'approche féministe au Québec ;

13) continuent les recherches sur le thème afin de vérifier s'il y a des meilleurs moments pour intégrer des hommes dans l'intervention auprès des femmes victimes de VC ;

14) continuent d'offrir des milieux non mixtes, puisque cela répond également aux besoins de plusieurs femmes victimes de VC partout au Québec.

Que la société et les médias culturels :

15) présentent le narratif invisibilisé où un homme intervenant est aidant auprès de femmes victimes de VC.

5.3.1 Comment les hommes peuvent-ils être des féministes en 2025 ?

Nous sommes en accord avec les suggestions de Dupuis-Déri (1999) à cet effet. En faisant référence aux hommes, l'auteur écrit que :

« Bien que ceux-ci gardent leurs privilèges, ils peuvent travailler de pair avec les féministes notamment par la militance dans des groupes mixtes ou masculins, par le dialogue avec les féministes, par la sensibilisation auprès des hommes et des masculinistes et enfin, d'un point de vue individuel, en travaillant à rendre plus égalitaire leurs relations personnelles avec les femmes » (Dupuis-Déri, 1999).

hooks et Tailland (2021) considèrent qu'il est pertinent que les hommes luttent avec les femmes dans les mouvements féministes. Elles souhaitent même la création d'un mouvement des hommes, qui auraient des valeurs similaires au féminisme (hooks, 2021).

Les études démontrent qu'il y a davantage de similitudes entre les hommes et les femmes (Dupuis-Déri, 2023) que de différences. L'auteur présente plusieurs réflexions sur comment les hommes peuvent être les alliés féministes sans que ce soit nocif à la cause des femmes. Plusieurs suggestions sont émises dont celles que les hommes s'engagent dans la sphère publique pour la cause des femmes, qu'ils apprennent à écouter les femmes, qu'ils appliquent les principes féministes dans leur vie personnelle, qu'ils luttent également contre les antiféministes, etc (Dupuis-Déri, 2023).

Notre position et les résultats du projet de recherche vont dans le même sens que les suggestions des autrices et auteurs cités précédemment. C'est également ce que nos participant.e.s ont exprimé.

5.3.2 Retombées possibles pour le milieu de l'intervention féministe québécois ?

Il est important ici pour nous de rappeler la posture présentée dans la section *Avant-propos*. En aucun cas nous ne souhaitons remettre en question l'autodétermination des organismes intervenant auprès des femmes victimes de VC, ni agir en tant qu'expert de la cause féministe. La présente section vise plutôt à ouvrir sur l'utilité du projet de recherche : à la lumière des informations analysées et reçues en provenance des écrits et des narratifs explorés, quelles peuvent être les retombées pour les milieux d'intervention féministes?

Le projet a mis en lumière certains narratifs alternatifs et pourra continuer d'alimenter la réflexion quant à la contribution masculine dans l'intervention féministe en VC. De futures recherches pourraient s'intéresser aux milieux dans lesquels la contribution féministe des hommes est la plus pertinente, tout en tenant compte des risques associés au trauma.

Des besoins de formation ont également été soulevés par les personnes rencontrées dans le cadre de cette recherche. Nous pouvons alors nous interroger sur le type de formation qui pourrait être approprié ? Des formations construites autour de l'intervention féministe, les dynamiques de VC, incluant les notions de contrôle coercitif et de trauma, existent déjà (Institut Écho, 2025). La contribution de ce projet est plus modeste et se situe sur le plan de l'influence du genre masculin en intervention féministe. En ce sens, les participant.e.s à la recherche ont formulé des recommandations qui vont dans le sens d'une professionnalisation de la pratique qui permettrait d'outiller toutes les personnes pratiquant l'intervention féministe.

À la suite de ces recommandations, nous sommes d'avis qu'il serait pertinent que les collectifs féministes, intervenant en VC, aient ce mandat. Selon Bourgon (1990), le danger associé à la professionnalisation est l'individualisation de la VC. Or, les fondements de l'analyse féministe visent à collectiviser le problème social de la VC (Corbeil, 2010; Côté, 2018a ; Loseke, 2001). Le risque appréhendé est ainsi un effritement de la militance féministe qui risque de minimiser les rapports de pouvoir en jeu. Or, les collectifs féministes nourrissent la militance depuis déjà des décennies et pourraient même l'intégrer aux formations en VC. Nous sommes d'avis que les

formations spécialisées pourraient permettre de visibiliser, avec une lunette critique, les différents types de narratifs sur la VC, autant les narratifs dominants que les narratifs alternatifs.

5.4 Les limites et forces de l'étude ainsi que les pistes de recherches futures

Nous présenterons d'abord les limites et forces de la présente étude puis compléterons avec des pistes de recherche pour le futur.

À postériori, il aurait pu être bénéfique de contacter directement les grandes associations féministes au Québec pour les informer au préalable du projet. Nous aurions ainsi peut-être pu avoir leur apport pour le recrutement. En effet, nous avons compris dans le cadre de notre recrutement que certains organismes ont validé auprès de leur collectif si le projet de recherche avait reçu l'aval du Regroupement, de la Fédération ou de l'Alliance au préalable. De ce fait, l'échantillon restreint de 11 personnes ne peut témoigner de la réalité de tous les milieux d'intervention féministe en violence conjugale et nous en sommes tout à fait conscient.

Notre intérêt face à la question de recherche et le fait que nous sommes intervenus auprès de femmes victimes de VC peuvent amener une sensibilité du fait de notre expérience. Comme mentionné plus tôt dans le chapitre 3, la variable expérientielle peut teinter certains choix du devis de recherche tels que les questions de la grille d'entretien (Paillé, 2012). En effet, nos expériences personnelles et professionnelles, nos positionnements en tant qu'intervenant allié féministe et en tant qu'étudiant-chercheur ont pu orienter la façon dont nous avons recueilli les informations. Notre conscience critique nous a toutefois permis d'en limiter les effets.

Nous ne pouvons omettre les angles morts liés au langage. En effet, le langage ne peut pas témoigner de toute la complexité du réel, tel que discuté dans la perspective du constructionnisme social (Berger, 2018). L'importance de vérifier notre compréhension de l'histoire de l'autre a été mise de l'avant dans le cadre des entretiens. Néanmoins, et même si nous avons cru toutes les personnes rencontrées, une histoire entendue est une histoire vraisemblable et non pas l'unique vérité. « Les mots et les histoires sont des outils qui nous permettent de mettre de l'ordre dans le

réel et de le stabiliser » (Izaguirré-Falardeau, 2018, p.50). L'approche du constructionnisme social utilisée comme approche d'analyse témoigne d'une multitude de vérités.

Enfin, nous émettons l'hypothèse qu'il y a peut-être pu y avoir deux types de biais dans le cadre de notre présente étude. D'une part, nous faisons référence au biais de désirabilité sociale envers l'intervieweur, défini comme suit : « [I]a première composante, la désirabilité sociale, relève du domaine de l'affectivité. Elle permet d'inférer l'aptitude d'une personne à susciter des affects positifs ou à satisfaire les motivations d'autrui dans le cadre des relations interpersonnelles (Sénémeaud, 2011, p. 47) ». Nous émettons l'hypothèse que des participant.e.s peuvent avoir eu envie de répondre à la démarche de recherche en tentant de plaire à nos motivations.

D'autre part, nous pensons qu'il peut y avoir un biais en lien avec notre échantillon. En effet, les participant.e.s des organismes que nous avons eu le privilège de rencontrer n'intervenaient pas uniquement en intervention en VC. Ces personnes exerçaient aussi dans des approches globales et rencontraient des femmes qui présentaient des problématiques variées, ce qui faisait de leur pratique, une pratique pouvant avoir des perspectives différentes, étant donné leur vaste mandat.

En ce qui concerne les forces de l'étude, cette dernière a permis un lien d'expression et de réflexivité sur les pratiques de 11 personnes d'une diversité d'âges et d'expériences en intervention féministe. Plusieurs personnes rencontrées ont d'ailleurs nommé avoir apprécié l'expérience de l'entrevue. Les narratifs ont pu être mis en lumière à travers des entretiens. Aucune personne rencontrée n'a exprimé d'effet délétère suite à la participation à l'étude. Il semble, en effet que le choix des entretiens individuels ait permis de faciliter une expression des narratifs, ce qui aurait été plus difficile en utilisant d'autres modalités d'entretiens comme les entretiens de groupe.

Dans une optique d'ouverture et d'exploration du phénomène de la socialisation de genre au regard de l'intervention féministe en VC, nous pensons que des études futures pourraient inclure des personnes issues de la diversité de genre faisant partie des équipes d'intervention. Notamment, il pourrait être intéressant de voir l'incidence de la socialisation de genre lorsqu'il y a des personnes intervenantes qui sont queers, non binaires, trans ou intersexes en tant que destinataires et/ou intervenant.e.s. D'ailleurs, une personne participante à la recherche nommait qu'il y a peu de

centres d'hébergement qui accueillent des femmes et des hommes trans. Elle ajoutait que le même constat est fait vis-à-vis des organismes pour des personnes non binaires.

Il pourrait également être très utile de questionner directement des femmes fréquentant les organismes sur leur intérêt et sur leur besoin de rencontrer des intervenants masculins afin de recueillir leurs narratifs sur le sujet.

CONCLUSION

Le mémoire débutait par une réflexion sur l'actualité. La conclusion de ce mémoire y fera à nouveau référence. D'abord, les luttes féministes sont encore d'actualité et nous les soutenons de tout cœur. La popularité de discours masculinistes en témoigne tels que ceux présentés dans le documentaire « Alphas » (Lavoie, 2024). Ce n'est sans compter les médias qui continuent de présenter une image sensationnaliste et unilatérale des hommes avec des comportements violents. Évidemment que ces faits n'aident pas à rapprocher les milieux féministes d'une contribution par des intervenants masculins à leur milieu.

Nous avons tout de même été de l'avant pour explorer s'il y avait des narratifs alternatifs qui demeuraient dans l'esprit du féminisme. Ainsi, ce mémoire visait à explorer la contribution féministe que peuvent prendre les hommes cisgenres en intervention féministe dans les ressources pour femmes victimes de VC et nous avons trouvé des milieux québécois correspondant à ces critères. Ces milieux, fortement empreints des principes féministes, adoptent des politiques de mixité. La problématique abordée s'est centrée sur la manière dont la socialisation de genre influence l'intervention féministe en violence conjugale, ainsi que sur les perceptions relatives aux intervenants masculins cisgenres dans différents contextes d'intervention sociale et de pratiques féministes. L'analyse s'appuie sur le constructionnisme social, selon lequel la réalité émerge des interactions sociales et des discours dominants. Elle se base aussi sur les concepts de genre, de socialisation genrée et de narratifs sociaux. Les narratifs sociaux, dominants ou alternatifs, façonnent les perceptions et les pratiques dans le cadre de l'intervention féministe.

L'intervention féministe est présentée comme une lutte pour l'égalité des genres et la justice sociale, axée sur la déconstruction des stéréotypes de genre. Cependant, cette intervention, bien qu'inclusive, reste marquée par des réserves légitimes à y inclure la contribution des intervenants masculins cisgenres, en raison de leur position associée à la dynamique de pouvoir patriarcal. Les narratifs dominant actuels suggèrent que les hommes peuvent jouer un rôle positif, notamment comme alliés ou modèles pour les jeunes garçons, mais ce rôle reste limité et souvent marginalisé. L'étude a été conçue pour refléter la diversité des expériences impliquant une contribution masculine dans les milieux d'intervention féministe au Québec. Très peu de milieux ont répondu à

l'appel, probablement du fait qu'ils n'avaient pas d'intervenant masculin et parce que le projet n'avait pas reçu l'aval préalable des regroupements et fédération.

Le projet visait à documenter les narratifs des intervenant.e.s concernant la contribution féministe des intervenants masculins cisgenres dans l'intervention auprès des femmes victimes de VC, à explorer les narratifs personnels, organisationnels, institutionnels et sociaux de cette contribution. Après avoir analysé les discours dominants et alternatifs, nous avons pu répondre à une hypothèse explicative concernant les dynamiques à l'œuvre à l'intérieur de ces narratifs et entre ceux-ci quant à la socialisation de genre, au contexte spatio-temporel ainsi qu'aux valeurs en interaction.

Les résultats révèlent une tension entre l'évolution des narratifs sociaux concernant le genre et l'intervention sur le terrain. Le langage tend à évoluer et certains milieux revendiquent des changements en lien avec les narratifs dominants concernant la violence conjugale. La non-mixité est encore perçue comme un moyen de garantir un espace sécuritaire pour les femmes victimes de VC, tout en réaffirmant des valeurs féministes. Toutefois, nous retenons que les milieux qui incluent des hommes peuvent offrir une complémentarité viable à l'offre de soutien actuel pour les femmes victimes de VC au Québec, comme en témoignent les récits des personnes rencontrées dans le cadre de la présente étude. Toutes les personnes rencontrées reconnaissent la contribution positive des intervenants cisgenres masculins, notamment dans des rôles de soutien auprès des femmes victimes de VC. Cependant, ces rôles doivent être encadrés et professionnalisés afin d'éviter des tords qui pourraient être créés en lien avec des traumatismes vécus par les femmes rencontrées. Les discours dominants tendent à invisibiliser les perspectives alternatives, ce qui limite une réflexion ouverte sur la mixité dans les milieux de pratique. L'étude souligne également l'importance de préserver les principes fondamentaux du féminisme tout en envisageant des approches inclusives dans certains contextes spécifiques.

Enfin, l'étude présente des idées de conditions favorables afin que les pratiques féministes, toujours en mouvement, suivent les narratifs sociaux, qui eux aussi, sont en motion. Les problématiques sociales évoluent dans des contextes sociohistoriques et c'est pourquoi nous parlons d'ailleurs de mouvements sociaux (Deslauriers, 2015). La présente recherche a permis d'émettre l'hypothèse que les narratifs sociaux sont en mouvement et s'articulent à travers les organisations, les individus, les institutions et la société dans son ensemble, dans des luttes de pouvoir.

Les résultats obtenus suggèrent qu'il est important d'apporter une vigilance à l'usure de compassion et au trauma vicariant (Brillon, 2020). Il est connu que plus on intervient auprès de personnes qui ont vécu des traumatismes, plus nous sommes à risque de développer des pensées et des avis sur le sujet. Ceci est à risque de modifier nos narratifs personnels identitaires sur la VC et les femmes qui en sont victimes dans les milieux.

En résumé, ce mémoire contribue à un champ de recherche peu exploré en observant les pratiques et en proposant une réflexion sur la contribution possible des hommes cisgenres dans les milieux d'intervention féministe. En même temps, la recherche est perçue, par les personnes participantes comme un moyen de faire avancer la question de la contribution du masculin dans l'intervention féministe en VC. Une d'entre elle s'est exprimée ainsi en fin d'entretien : « Juste le fait, en ce moment, ce qu'on fait, l'étude et tout, d'en discuter, je trouve que ça fait partie un peu du grand plan pour le futur. Ton étude, justement, c'est vraiment génial. Ça apporte à la solution d'en savoir plus sur la problématique (Personne participante J) ».

Le mémoire mettait en lumière des perspectives rarement entendues, avec la ferme intention de respecter les fondements du féminisme. Les milieux rencontrés s'entendent sur la pertinence de leurs pratiques et des bénéfices pour les femmes victimes de VC. C'est pourquoi nous avons voulu rendre visible leurs narratifs. De prochaines études pourraient explorer les narratifs des femmes victimes de VC de même que les vécus des femmes trans. Enfin, nous sommes d'avis que les résultats de l'étude présentent un moyen complémentaire pour continuer les luttes féministes.

ANNEXES

ANNEXE A - LETTRE AUX MAISONS D'HÉBERGEMENT

Bonjour,

Je m'appelle Vincent Jolivet et suis étudiant à la maîtrise en travail social à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM) et allié féministe. Je suis supervisée par Myriam Dubé, professeure de l'École et féministe.

Dans le cadre de la démarche exploratoire de mon projet de recherche, nous en sommes à nous questionner sur les rôles que peuvent prendre des personnes intervenantes de genre masculin dans le cadre du soutien offert aux victimes de VC de genre féminin ou à leur.s enfant.s.

Dans un premier temps, nous souhaitons explorer le nombre des personnes intervenantes de genre masculin travaillant en ressources d'hébergement pour femmes victimes de VC. C'est pourquoi nous aimerions vous poser les deux questions suivantes qui demanderont de 1 à 5 minutes de votre temps:

* Y a-t-il une ou des personnes de genre masculin travaillant dans votre ressource pour femmes victimes de VC ?

* Si oui, quelle est la fonction occupée par cette ou ces personne.s de genre masculin ?

Les réponses fournies serviront par la suite à connaître si le bassin populationnel est suffisant pour mener un projet de recherche et à identifier les milieux de pratiques qui comportent des personnes intervenantes de genre masculin au sein de leur personnel.

Les données sont et resteront confidentielles. En aucun cas, il n'y aura de moyen d'identifier la ressource, la personne intervenante ou l'endroit géographique.

Il est possible que nous vous recontactions advenant que le projet aille de l'avant.

Nous vous remercions d'avance de vos réponses et de votre temps.

Vincent Jolivet

Étudiant à la maîtrise en travail social

UQÀM

ANNEXE B - GUIDE D'ENTRETIEN

Après s'être présenté, avoir rappelé les considérations éthiques, avoir reçu le consentement à l'enregistrement de l'entretien et signer les formulaires de consentement qui y sont afférents, nous pouvons débiter l'entrevue.

- 1) J'aimerais en premier lieu vous entendre me parler de votre expérience dans le domaine de l'intervention en VC.
- 2) En tant qu'hommes intervenant avec des femmes victimes de VC, comment se déroulent vos échanges sur l'intervention avec vos collègues de travail, autant femmes qu'hommes ou s'identifiant de façon non binaire ?
Comment décririez-vous l'influence du genre sur ces échanges ?
- 3) En tant que femmes intervenant avec des femmes victimes de VC, comment se déroulent vos échanges sur l'intervention avec vos collègues de travail, autant femmes qu'hommes ou s'identifiant de façon non binaire ?
Comment décririez-vous l'influence du genre sur ces échanges ?
- 4) Selon votre expérience avec les victimes, qu'est-ce qu'elles racontent à propos des hommes qui interviennent dans le domaine de la VC ?

Thèmes et questions possibles pour l'exploration

Sur les narratifs sociaux

- a) Que pensez-vous que la société québécoise pense de l'intervention donnée par les hommes en contexte de VC ?

- b) Quelles sont les histoires que vous avez entendues de la part de la société sur le sujet ?
- c) Est-ce qu'il y a d'autres façons non imaginées de penser cette réalité qui pourraient être réfléchies par la société ?

Sur les narratifs organisationnels et institutionnels

- a) Que pense votre organisation de ces questions ? Quelles sont les positions politiques de votre organisation sur le sujet ?
- b) Quelles sont les histoires que votre organisation a sur le sujet ?
- c) Et qu'en pense l'association dont fait partie votre ressource (le Regroupement ou la Fédération ou l'Alliance) ?
- d) S'il y a des hommes intervenants, quelles sont les conditions qui permettent que cela fonctionne ?
- e) S'il n'y a pas d'hommes comme intervenant, quelles seraient les conditions qui rendraient réalisables leur présence ?

Sur les narratifs personnels

- a) Et vous, qu'en pensez-vous de l'intervention masculine auprès des victimes de VC ?
- b) Est-ce qu'il y aurait d'autres façons de s'imaginer les choses ?
- c) Qui selon vous a un discours différent du votre ?
- d) Comment votre discours est-il perçu sur ces questions ?

Et sur le futur

- a) Comment entrevoyez-vous le futur de l'intervention auprès des femmes victimes de VC ?
- b) Comment vous figurez-vous la place des hommes dans l'intervention auprès des femmes victimes de VC au Québec ?
- c) Enfin, comment quelle place peuvent prendre des personnes non binaires dans l'intervention auprès des femmes victimes de VC ?

ANNEXE C - GRILLE SOCIODÉMOGRAPHIQUE

- 1) Votre nombre d'années dans le domaine de l'intervention ? ____
- 2) Votre nombre d'années dans le domaine de l'intervention auprès des femmes en VC ? ____
- a) Avez-vous travaillé dans d'autres ressources ?
- b) Si oui, lesquels ? _____
- c) Si autre qu'en intervention auprès des femmes en VC, dans quel(s) milieu(s) et auprès de quels types de destinataires de l'intervention ?
- _____
- _____
- _____
- 3) À quel genre vous identifiez-vous ?
- | | | | | |
|-------|-------|-------------|-------|-----------------------------|
| Femme | Homme | Non binaire | Autre | Ne souhaite pas le partager |
|-------|-------|-------------|-------|-----------------------------|
- 4) Votre âge approximatif ?
- | | | | | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 20-30 ans | 30-40 ans | 40-50 ans | 50-60 ans | 60-70 ans |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
- 5) Nombre d'années de résidence :
- a) Dans votre pays d'origine ? ____
- b) Dans d'autres pays ? ____
- c) Au Québec ? ____

ANNEXE D - LETTRE DE REFUS

Bonjour,

Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez au projet de recherche. Cependant, nous sommes au regret de vous informer que nous ne pourrions pas réaliser l'entrevue avec vous.

En effet, nous ne pouvons faire d'entretien avec une personne avec qui nous avons un lien professionnel.

Nous vous souhaitons une bonne continuation. N'hésitez pas à nous écrire si vous souhaitez être informé.e des résultats du projet de recherche.

Vincent Jolivet

Étudiant à la maîtrise en travail social

UQÀM

ANNEXE E - AFFICHE DE RECRUTEMENT

**PARTICIPER À UN PROJET
SUR LA LA PLACE DES
HOMMES CISGENRES DANS
L'INTERVENTION
FÉMINISTE AUPRÈS DES
FEMMES CISGENRES
VICTIMES DE VIOLENCE
CONJUGALE (VC)
T'INTÉRESSE ?**



UQÀM

École de travail social

FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES
Université du Québec à Montréal

**Titre du projet de recherche
NARRATIFS CONCERNANT LE RÔLE DES HOMMES
CISGENRES DANS L'INTERVENTION EN MAISON
D'HÉBERGEMENT AUPRÈS DES FEMMES VICTIMES DE
VIOLENCE CONJUGALE**

**ÉTUDIANT-CHERCHEUR
VINCENT JOLIVET, ÉTUDIANT À LA MAÎTRISE EN TRAVAIL
SOCIAL ET ALLIÉ-FÉMINISTE, SOUS LA DIRECTION DE
MYRIAM DUBÉ, PH.D., PROFESSEURE, ÉCOLE DE TRAVAIL
SOCIAL, UQAM**

**Objectifs de l'étude ?
Déterminer en quoi la socialisation
de genre influence l'intervention
féministe en VC auprès des victimes
de genre féminin ?**



Personnes recherchées ?

- Intervenant.e.s cisgenres ayant travaillé, fait un stage ou travaillant en intervention féministe auprès des femmes victimes de VC dans les maisons d'hébergement pour femmes au Québec ainsi que dans les Centres de femmes.**
- Il est important d'intervenir ou d'avoir intervenu en maison d'hébergement ou en centre de femmes avec une approche féministe auprès des femmes victimes de violence conjugale durant les cinq (5) dernières années et de parler français.**



Un entretien confidentiel d'une durée d'une heure trente (1h30) environ est prévu et l'enregistrement audio de la rencontre est demandé. L'entretien est réalisé avec un consentement éclairé, volontaire et continu.



**Intéressé.e ?
Vous êtes invité.e.s à communiquer
directement avec Vincent Jolivet par courriel à
l'adresse jolivet.vincent@courrier.uqam.ca ou
par téléphone au 514-710-1917.**



**Projet autorisé par le Comité d'éthique de la recherche
pour les projets étudiants impliquant des êtres humains
(CERPÉ)**

ANNEXE F - FORMULAIRE DE CONSENTEMENT



FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Titre du projet de recherche

NARRATIFS CONCERNANT LE RÔLE DES HOMMES CISGENRES DANS L'INTERVENTION EN MAISON D'HÉBERGEMENT AUPRÈS DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE

Étudiant-chercheur

Vincent Jolivet, étudiant à la maîtrise en travail social, UQAM ; 514-710-1917

Courriel : jolivet.vincent@courrier.uqam.ca

Direction de recherche

Myriam Dubé, Ph.D., Professeure, École de Travail social, UQAM

Courriel : dube.myriam@uqam.ca ; téléphone : 514-987-3000, poste 5543

Préambule

Nous vous invitons à participer à un projet de recherche qui implique la réalisation d'un entretien en individuel. Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce formulaire de consentement vous explique le but de cette étude, les procédures, les avantages, les risques et inconvénients, de même que les personnes avec qui communiquer au besoin.

Le présent formulaire de consentement peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Vous pouvez nous poser toutes les questions que vous jugez nécessaires.

Description du projet et de ses objectifs

Ce projet de recherche questionne la place des hommes cisgenres dans l'intervention féministe auprès des femmes cisgenres victimes de violence conjugale (VC). De façon concrète, en quoi la socialisation de genre influence l'intervention féministe en VC auprès des victimes de genre féminin ?

La durée de projet est sur une période d'environ 6 mois, le temps de réaliser tous les entretiens et de procéder à l'analyse des données de recherche.

Notre population est composée des personnes cisgenres ayant travaillé, fait un stage ou travaillant en intervention féministe auprès des femmes victimes de VC dans les maisons d'hébergement pour femmes au Québec ainsi que dans les Centres de femmes. Nous utiliserons une démarche de recherche de type exploratoire avec la méthode qualitative. Nous visons entre 8 et 10 participant.e.s, si possible divisé en part égale entre les personnes cisgenres s'identifiant au genre masculin et celles au genre féminin.

Les objectifs de la recherche sont les suivants : documenter les narratifs des intervenantes cisgenres sur le rôle des hommes cisgenres dans leurs pratiques auprès des femmes cisgenres victimes de VC, documenter si possible les narratifs des intervenants cisgenres concernant leur rôle, et explorer les postures réflexives des intervenantes sociales cisgenres sur la perspective de leur organisation quant aux rôles des hommes dans l'intervention auprès des femmes cisgenres victimes de VC.

Les critères d'inclusion sont les suivants : 1) intervenir ou avoir intervenu en maison d'hébergement ou en centre de femmes avec une approche féministe auprès des femmes victimes de VC durant les cinq dernières années et 2) parler français.

Les seuls motifs pouvant nous amener à refuser les participant.e.s sont si nous travaillons directement avec la personne participant.e ou advenant un trop grand nombre de réponses positives. La personne sera informée de son exclusion à la recherche à l'aide d'une lettre de refus, envoyée par courriel.

Nature et durée de votre participation

Un seul entretien d'une durée d'une heure trente (1h30) environ est prévu. Aucune rencontre de suivi n'est nécessaire.

L'entretien se déroule dans le lieu choisi par la personne participante au projet de recherche. L'entretien peut se dérouler en personne ou encore en visioconférence à l'aide d'un logiciel de visioconférence tel que Microsoft Teams ou Zoom.

Le lieu où se déroulera chacune des étapes de la recherche où la participation est demandée ;

L'enregistrement audio de la rencontre sera demandé afin de procéder à l'analyse ultérieure du contenu.

Avantages liés à la participation

Vous ne retirerez personnellement pas d'avantages à participer à cette étude. L'entretien peut permettre de s'exprimer sur un thème peu abordé. Vous aurez également contribué à l'avancement de la science.

Risques liés à la participation

Il est possible vous viviez des émotions comme de l'inconfort, la confusion, une certaine frustration ou de la colère en réponse (à la sortie de la zone de confort) aux questions posées, aux horizons explorés, sur un sujet peu abordé jusqu'à maintenant et des réactions en lien avec les politiques en vigueur. Advenant que vous ressentiez une détresse, nous veillerons à vous soutenir émotionnellement le cas échéant. Nous pouvons également fournir des ressources si nécessaires.

Confidentialité

Vos informations personnelles ne seront connues que des chercheurs et ne seront pas dévoilées lors de la diffusion des résultats. Les entrevues transcrites seront numérotées et seuls les chercheurs auront la liste des participants et du numéro qui leur aura été attribué. Les enregistrements seront préservés sur les serveurs sécurisés de l'Université. Les enregistrements seront détruits dès qu'ils auront été transcrits et tous les documents relatifs à votre entrevue seront conservés sous clef durant la durée de l'étude. L'ensemble des documents sera détruit deux (2) ans après la dernière communication scientifique.

Utilisation secondaire des données

Les données de recherche ne seront pas utilisées pour réaliser d'autres projets de recherche dans le même domaine.

Participation volontaire et retrait

Votre participation est entièrement libre et volontaire. Vous pouvez refuser d'y participer ou vous retirer en tout temps sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de l'étude, vous n'avez qu'à aviser Vincent Jolivet, étudiant à la maîtrise en travail social ou encore la direction de la recherche, Myriam Dubé, Ph.D., verbalement ou par courriel; toutes les données vous concernant seront détruites.

Indemnité compensatoire

Aucune indemnité compensatoire n'est prévue.

Des questions sur le projet?

Pour toute question additionnelle sur le projet et sur votre participation, vous pouvez communiquer avec les responsables du projet: Myriam Dubé, Ph.D., Professeure, École de Travail social, UQAM (dube.myriam@uqam.ca ; 514-987-3000, poste 5543) ou encore Vincent Jolivet, étudiant à la maîtrise en travail social, profil mémoire ; jolivet.vincent@courrier.uqam.ca ; 514-710-1917.

Des questions sur vos droits ? Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPÉ) a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la coordination du le CERPÉ de la Faculté des sciences humaines de l'UQAM (CERPÉ FSH) (courriel : cerpe.fsh@uqam.ca).

Pour toute autre question concernant vos droits en tant que personne participante à ce projet de recherche ou pour formuler une plainte, vous pouvez communiquer avec le bureau de la protectrice universitaire de l'UQAM protectriceuniversitaire@uqam.ca; 514-987-3151.

Remerciements

Nous vous remercions pour votre participation à ce projet de recherche.

Consentement

Je déclare avoir lu et compris le présent projet, la nature et l'ampleur de ma participation, ainsi que les risques et les inconvénients auxquels je m'expose tels que présentés dans le présent formulaire. J'ai eu l'occasion de poser toutes les questions concernant les différents aspects de l'étude et de recevoir des réponses à ma satisfaction.

Je, soussigné(e), accepte volontairement de participer à cette étude. Je peux me retirer en tout temps sans préjudice d'aucune sorte. Je certifie qu'on m'a laissé le temps voulu pour prendre ma décision.

Une copie signée de ce formulaire d'information et de consentement doit m'être remise.

Prénom Nom

Signature

Date

Engagement du chercheur

Je, soussigné(e) certifie

- (a) avoir expliqué au signataire les termes du présent formulaire; (b) avoir répondu aux questions qu'il m'a posées à cet égard;
- (c) lui avoir clairement indiqué qu'il reste, à tout moment, libre de mettre un terme à sa participation au projet de recherche décrit ci-dessus;
- (d) que je lui remettrai une copie signée et datée du présent formulaire.

Prénom Nom

Signature

Date

ANNEXE G – CERTIFICAT DE LA FORMATION EN ÉTHIQUE

Groupe en éthique
de la recherche

Piloter l'éthique de la recherche humaine

EPTC 2: FER 2022



Certificat de réussite

Ce document certifie que

Vincent Jolivet

*a complété avec succès la Formation en éthique de la recherche
basée sur l'Énoncé de politiques des trois Conseils : Éthique de la
recherche avec des êtres humains (EPTC 2: FER 2022)*

Numero de certificat 0000929570

19 mai, 2023

UQÀM | Comités d'éthique de la recherche
avec des êtres humains

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

Perique

Sylvie Lévesque
Professeure, Département de sexologie
Présidente du CERPÉ FSH

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE RENOUVELLEMENT

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE FSH) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (avril 2020) de l'UQAM.

Titre du projet : NARRATIFS CONCERNANT LE RÔLE DES HOMMES CISGENRES DANS L'INTERVENTION EN MAISON D'HÉBERGEMENT AUPRÈS DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE

Nom de l'étudiant : Vincent Jolivet
Programme d'études : Maîtrise en travail social (mémoire de recherche)
Direction(s) de recherche : Myriam Dubé

Modalités d'application

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission. Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année au plus tard un mois avant la date d'échéance (**2025-11-01**) de votre certificat. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.



Sophie Gilbert
Professeure, Département de psychologie
Présidente du CERPE FSH

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE RENOUVELLEMENT

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE FSH) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (avril 2020) de l'UQAM.

Titre du projet : NARRATIFS CONCERNANT LE RÔLE DES HOMMES CISGENRES DANS L'INTERVENTION EN MAISON D'HÉBERGEMENT AUPRÈS DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE

Nom de l'étudiant : Vincent Jolivet

Programme d'études : Maîtrise en travail social (mémoire de recherche)

Direction(s) de recherche : Myriam Dubé

Modalités d'application

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission. Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année au plus tard un mois avant la date d'échéance (**2026-11-01**) de votre certificat. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.



Sophie Gilbert
Professeure, Département de psychologie

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Abbott, A. (2016). *Processual sociology*. University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226336763.001.0001>
- Alary, J. (2009). Le travail social comme discipline pratique. *Revue Intervention*, 131, 42-53. https://revueintervention.org/wp-content/uploads/2020/05/intervention_131_4_le_travail_social.pdf
- Austin, A., Craig, S. L., Dentato, M. P., Roseman, S. et McNroy, L. (2019). Elucidating transgender students' experiences of microaggressions in social work programs: Next steps for creating inclusive educational contexts. *Social Work Education*, 38(7), 908-924. <https://doi.org/10.1080/02615479.2019.1575956>
- B. Ménard, D., Smedslund, K., Bernier, D. et Lessard, G. (2021). Contribuer à la santé et à la sécurité des survivantes de la VC : réduire les risques de victimisation secondaire. *Mémoire sur la VC et le droit de la famille (10)*. Recherches appliquées, interdisciplinaires sur les violences intimes, familiales et structurelles (RAIV). https://www.raiv.ulaval.ca/sites/raiv.ulaval.ca/files/publications/fichiers/Brief10_0.pdf
- Baily, J. (2015). Contemporary British feminism: opening the door to men? *Social Movement Studies*, 14(4), 443-458. <https://doi.org/10.1080/14742837.2014.947251>
- Bard, C. (2020). Le féminisme d'aujourd'hui est mixte. Dans C. Bard (dir.), *Féminismes: 150 ans d'idées reçues* (p. 163-171). Le Cavalier Bleu. <https://shs.cairn.info/feminismes--9791031802879-page-163?lang=fr>
- Baribeau, C. et Royer, C. (2012). L'entretien individuel en recherche qualitative : usages et modes de présentation dans la Revue des sciences de l'éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 38(1), 23-45. <https://doi.org/10.7202/1016748ar>
- Baril, A. (2007). De la construction du genre à la construction du « sexe » : les thèses féministes postmodernes dans l'oeuvre de Judith Butler. *Recherches féministes*, 20(2), 61-90. <https://doi.org/10.7202/017606ar>
- Bereni, L., Chaubin, S., Jaunait, A. et Revillard, A. (2008). *Introduction aux études sur le genre* (1^{ère} éd.). De Boeck. <https://www.deboecksuperieur.com/ouvrage/9782807308169-introduction-aux-etudes-sur-le-genre>
- Berger, P. et Luckmann, T. (2018). Introduction: Le problème de la sociologie de la connaissance. Dans P. Berger et T. Luckmann (dir.), *La Construction sociale de la réalité* (pp. 39-64). Armand Colin. <https://shs.cairn.info/la-construction-sociale-de-la-realite--9782200633196-page-39?lang=fr>

- Bertaux, D. (2016). *L'enquête et ses méthodes: le récit de vie*. (4e éd). Armand Colin. <https://www.dunod.com/sciences-humaines-et-sociales/recit-vie>
- Bessin, M. (2008). Les hommes dans le travail social : le déni du genre. Dans Guichard-Claudic.Y, Kergoat.D et Vilbrod.A. (dir,) *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement* (p. 357-370). PUR. <https://hal.science/hal-03007731/document>
- Bessin, M. (2009). Focus - La division sexuée du travail social. *Informations sociales*, 152(2), 70-73. <https://doi.org/10.3917/inso.152.0070>
- Billette, V. (2019). Une histoire de la Marche mondiale des femmes porteuse pour l'avenir. Les expériences et les contributions des centres de femmes du Québec. *Recherches féministes*, 32(2), 277–295. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.7202/1068350ar>
- Bourdages, D. (2013). *Le phénomène de la revictimisation: le parcours de femmes abusées sexuellement durant l'enfance et à l'adolescence* [Mémoire en travail social, Université du Québec à Montréal]. Archipel. <https://archipel.uqam.ca/5877/>
- Bourgon, M., Corbeil, C. (1990). Dix ans d'intervention féministe au Québec : bilan et perspectives. *Santé mentale au Québec*, 16(2), 205-222. <https://www.erudit.org/fr/revues/smq/1990-v15-n1-smq1202/031550ar.pdf>
- Brasseur, M. (2012). L'interaction du chercheur avec son terrain en recherche-action : deux cas d'accompagnement individuel des managers. *Recherches en Sciences de Gestion*, 89(2), 103-118. <https://doi.org/10.3917/resg.089.0101>
- Brillon, P. (2020). *Entretenir ma vitalité d'aidant: guide pour prévenir la fatigue de compassion et la détresse professionnelle*. Les Éditions de l'Homme. <https://editionshomme.grouperlivre.com/products/se-relever-dun-traumatisme-1?variant=43708227649793>
- Brillon, P. (2023). *Se relever d'un traumatisme: réapprendre à vivre et à faire confiance*. Les Éditions de l'Homme. <https://editionshomme.grouperlivre.com/products/se-relever-dun-traumatisme-1?variant=43708227649793>
- Bruchez, C., Fasseur, F. et Santiago, M. (2007). Entretiens phénoménologiques et entretiens focalisés sur l'activité : analyse comparative, similitudes et variations. *Recherches qualitatives*, Hors Série n° 3, 72-98. <https://www.erudit.org/fr/livres/collection-hors-serie-les-actes-de-la-revue-recherches-qualitatives/bilan-et-prospectives-de-la-recherche-qualitative-en-sciences-humaines-et-sociales/5166co.pdf>

- Burr, V. (2003). *Social Constructionism* (2e éd). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203694992/social-constructionism-vivien-burr>
- Butler, J. (1988). Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory. *Theatre Journal*. 40. 519-531. <https://doi.org/10.2307/3207893>
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity* (1ère éd.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203824979>
- Butler, J. (2014). Imitation et insubordination du genre. Dans G.S. Rubin et J. Butler, *Marché au sexe*. (p. 143-165). EPEL. <https://excerpts.numilog.com/books/9782908855685.pdf>
- Castel, R. (2014). *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*. Fayard. <https://www.fayard.fr/livre/les-metamorphoses-de-la-question-sociale-9782213594064/>
- Charaudeau, P. (2013). Le chercheur et l'engagement. Une affaire de contrat. *Argumentation et Analyse du Discours*, 11. <https://doi.org/10.4000/aad.1532>
- Centre canadien de la statistique juridique (2021). La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2019. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00001-fra.htm>
- Christie, A. (2006). Negotiating the uncomfortable intersections between gender and professional identities in social work. *Critical Social Policy*, 26(2), 390-411. <https://doi.org/10.1177/0261018306062591>
- Conseil du statut de la femme (2017). Le slut-shaming en 56 secondes. <https://csf.gouv.qc.ca/edition-numerique/le-slut-shaming-en-56-secondes/>
- Corbeil, C. (2001). L'intervention féministe au Québec : origines, valeurs et enjeux. Dans *Actes du colloque. Intervention féministe en maison d'hébergement au XXIe siècle, tenu le 31 mai 2001 à Montréal* (p. 5-19). Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de VC. http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/2002_07_0006.pdf
- Corbeil, C., et Marchand, I. (2010). L'intervention féministe: un modèle et des pratiques au cœur du mouvement des femmes québécois. Dans C. Corbeil et I. Marchand (dir.), *L'intervention féministe d'hier à aujourd'hui. Portrait d'une pratique sociale diversifiée*. (p. 23-54). Éditions du Remue-ménage. <https://www.csfdubec.ca/wp-content/uploads/2017/08/Intervention-feministe.pdf>

- Côté, I. (2016). *L'évolution des pratiques en maison d'hébergement pour femmes victimes de VC au Québec* [Thèse doctorale en travail social, Université de Montréal]. Papyrus. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/18521>
- Côté, I. (2018a). *Les pratiques en maison d'hébergement pour femmes victimes de VC: 40 ans d'histoire*. PUQ. <https://www.puq.ca/catalogue/livres/les-pratiques-maison-hebergement-pour-femmes-3323.html>
- Côté, I. (2018b). Les conséquences de l'antiféminisme sur les pratiques d'intervention en maison d'hébergement pour femmes victimes de VC. *Recherches féministes*, 31(2), 215–234. <https://doi.org/10.7202/1056250ar>
- Crabtree, S. A., & Parker, J. (2014). Being male in female spaces: Perceptions of masculinity amongst male social work students on a qualifying course. *Revista de Asistentă Socială*, 13. 7-26. https://www.researchgate.net/publication/262804972_Being_male_in_female_spaces_Perceptions_of_male_students_on_masculinity_on_a_qualifying_course
- de Gaulejac, V. Hanique, F. et Roche, P. (2012). *La sociologie clinique : enjeux théoriques et méthodologiques* (2^e éd.), Eres. <https://www.editions-eres.com/ouvrage/3069/la-sociologie-clinique>
- Déchaux, J. H. (1993). La fabrique du sexe. Essai sur le corps et le genre en Occident de T. Laqueur. *Revue française de sociologie*. 34(3). 454-457. www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1993_num_34_3_4269
- Delage, P. (2017). *Violences conjugales : du combat féministe à la cause publique*. Presses de Sciences Po. <http://dx.doi.org/10.3917/scpo.delag.2017.01>
- Deslauriers, J. P. (2015). *Introduction au travail social* (3^e édition). Presses de l'Université Laval. <http://dx.doi.org/10.1515/9782763727257>
- Dierckx, C. (2016). Réflexivité, pouvoirs et transformation des pratiques. *Nouvelles pratiques sociales*, 28(2), 138–157. <https://doi.org/10.7202/1041184ar>
- Dorlin, E. (2021). *Sexe, genre et sexualités Introduction à la philosophie féministe* (2 éd.). Presses Universitaires de France. <https://shs.cairn.info/sexe-genre-et-sexualites--9782130827511?lang=fr>
- Dorvil, H., & Mayer, R. (2001). Partie 1 - Introduction. Dans H. Dorvil & R. Mayer (dir.), *Problèmes sociaux – Tome I: Théories et méthodologies*. Presses de l'Université du Québec. <https://doi.org/10.2307/j.ctv18ph302.7>

- Dupuis-Déri, F. (1999). Le féminisme au masculin. *Conjonctures*, 29, 59–65. <http://www.trempet.it/ConjoncturesWEB/Numero29/Feminisme.pdf>
- Dupuis-Déri, F. (2008). Les hommes proféministes : compagnons de route ou faux amis? *Recherches féministes*, 21(1), 149-169. <http://dx.doi.org/10.7202/018314ar>
- Dupuis-Déri, F. (2023). *Les hommes et le féminisme : faux amis, poseurs ou alliés ?* Remue-ménage. <https://www.editions-rm.ca/livres/hommes-et-le-feminisme-les/>
- Eidinger, A. (2020a). Équité des genres. Dans *l'Encyclopédie Canadienne*. Repéré à <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/equite-entre-les-sexes>
- Eidinger, A. (2020b). Égalité des genres. Dans *l'Encyclopédie Canadienne*. Repéré à <https://thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/egalite-des-sexes>
- Ehrenreich, J. H. (1985). *The Altruistic Imagination: A History of Social Work and Social Policy in the United States*. Cornell University Press. <http://www.jstor.org/stable/10.7591/j.ctt5hh20f>
- Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (FMHF). (2017). *Manifeste des hommes alliés contre les violences envers les femmes* [Communiqué]. <http://fedec.qc.ca/actualites/manifeste-hommes-allies-contre-violences-envers-femmes>
- Flynn, C., Couturier, P., Gagnon, C., Maheu, J., Fedida, G., Lafortune, L., Monastesse, M. et Cousineau, M. (2018). Violence conjugale et intervention féministe au Québec – les défis d'une pratique subversive dans un contexte de politiques néolibérales. *Nouvelles Questions Féministes*, 37(2), 47-63. <https://doi.org/10.3917/nqf.372.0047>
- Fraser, N. (2012). *Le féminisme en mouvements : Des années 1960 à l'ère néolibérale*. Édition La Découverte. https://www.editionsdecouverte.fr/le_feminisme_en_mouvements-9782707173645
- Fusulier, B. (2010). Poser la question du « genre » dans le travail social: une contribution européenne. *Intervention, la revue de l'Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec*, (132), 114-123. https://revueintervention.org/wp-content/uploads/2020/05/intervention_132_12_poser_la_question.pdf
- Gaudet, S. et Drapeau, É. (2021). L'utilisation combinée du récit et du calendrier de vie dans un dispositif d'enquête narrative biographique. *Recherches qualitatives*, 40(2), 57–80. <https://doi.org/10.7202/1084067ar>
- Gazette des femmes. (2017, 22 juin). *Gazette des femmes : Le sexisme du quotidien*. <https://gazettedesfemmes.ca/13905/le-sexisme-du-quotidien/>

- Gélinas Proulx, A. & Dionne, É. (2010). Compte rendu de [Blanchet, A., & Gotman, A. (2007). Série « L'enquête et ses méthodes » : L'entretien (2e éd. refondue). Paris : Armand Colin.] *Mesure et évaluation en éducation*, 33(2), 127–131. <https://doi.org/10.7202/1024898ar>
- Godbout, N., Runtz, M., MacIntosh, H., et Briere, J. (2013). Traumas interpersonnels vécus en enfance et relations de couple. *Cahiers de la Recherche/Science & Practice*, 3(2), 14-17. https://natachagodbout.com/sites/default/files/vulgarisation/14-godbout_runtz_macintosh_briere_2013.pdf
- Gouvernement du Canada (2023a). *Politique des trois organismes sur la gestion des données de recherche : Gestion des données de recherche*. Gouvernement du Canada. <https://science.gc.ca/site/science/fr/financement-interorganismes-recherche/politiques-lignes-directrices/gestion-donnees-recherche/politique-trois-organismes-gestion-donnees-recherche>
- Gouvernement du Canada. (2023b). *Travailleur social/travailleuse sociale au Québec : Perspectives d'emploi Guichet-Emplois*. Gouvernement du Canada. <https://www.guichetemplois.gc.ca/rapportmarche/perspectives-profession/23025/QC>
- Grégoire, A. (2009). « L'approche narrative : la narration au cœur des systèmes humains », Dans L. Landry Balas (dir.), *L'approche systémique en santé mentale*, Presses de l'Université de Montréal. <https://doi.org/10.4000/books.pum.9876>
- Hall, C. (2019). *Social work as narrative: Storytelling and persuasion in professional texts*. Routledge. <http://dx.doi.org/10.4324/9780429438677>
- Hamilton, G. (1940). *Theory and Practice of Social Casework* (1st edition). Columbia University Press. <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.77751>
- Healy, K. (2014). *Social Work Theory in Context : Creating Frameworks for Practice* (2e éd.). Palgrave Macmillan. <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-137-02425-1>
- Healy, L. M., et Link, R. J. (2012). *Handbook of international social work: Human rights, development, and the global profession*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195333619.001.0001>
- hooks, B. (2021). *La volonté de changer: les hommes, la masculinité et l'amour*. Éditions divergences. <https://www.editionsdivergences.com/livre/la-volonte-de-changer-les-hommes-la-masculinite-et-lamour>
- Institut Echo. (2025, 25 novembre). Des formations adaptées à votre milieu - Santé et services sociaux. <https://institut-echo.ca/#formations>

- Izaguirré-Falardeau. (2018). Les mots et les histoires sont des outils qui nous permettent de mettre de l'ordre dans le réel et de le stabiliser. Dans M. Gagnon (dir.), *Abitibi Montréal*. Éditions du Quartz. <https://www.editionsduquartz.com/produit/abitibi-montreal/>
- Kemp, S. P. et Brandwein, R. (2010). Feminisms and social work in the United States: An intertwined history. *Affilia*, 25(4), 341-364. <https://doi.org/10.1177/0886109910384075>
- Klocke, B. (2008). Roles of men with feminism and feminist theory. *National Organization for Men Against Sexism*. <https://nomas.org/roles-of-men-with-feminism-and-feminist-theory/>
- Lacroix-Couture, F. (22 décembre 2021). Le Québec endeuillé par la vague de féminicides en 2021. *L'Actualité*. <https://lactualite.com/actualites/le-quebec-endeuille-par-la-vague-de-feminicides-en-2021/>
- Laufer, J. (2003). Entre égalité et inégalités: les droits des femmes dans la sphère professionnelle. *L'Année sociologique*, 51(1), 143-173. <https://doi.org/10.3917/anso.031.0143>
- Lavoie, K. (2024, 8 novembre). Alphas de Simon Coutu : Des hommes en colère. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/arts/television/2024-11-08/alphas-de-simon-coutu/des-hommes-en-colere.php>
- Lépinard, É. et Lieber, M. (2020). Les théories en études de genre. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.liebe.2020.01>
- Loseke, D. R. (1989). “Violence” is “violence”... or is it? The social construction of “wife abuse” and public policy. Dans J. Best (dir.), *Images of issues: Typifying contemporary social problems* (p. 191-206). Aldine de Gruyter.
- Loseke, D. R. (1992). *The battered woman and shelters: The social construction of wife abuse*. State University of New York Press.
- Loseke, D. R. (2001). Lived realities and formula stories of ‘battered women’. Dans J. F. Gubrium and J. A. Holstein (dir.), *Institutional Selves: Troubled Identities in a Postmodern World* (pp. 107–126). New York: Oxford University Press.
- Loseke, D.R. (2007). The study of identity as cultural, institutional, organizational and personal narratives : theoretical and empirical integrations. *The Sociological Quarterly*, 48(4), 661-688. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2007.00096.x>
- Loseke, D. R. (2017). *Thinking about social problems: An introduction to constructionist perspectives* (2e éd.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315135601>

- Lyotard, J. F. (1979). *La condition postmoderne: rapport sur le savoir* (1^{ère} édition). Les éditions de Minuit. <https://excerpts.numilog.com/books/9782707302762.pdf>
- Marchand, I., Corbeil, C. & Boulebsol, C. (2020). L'intervention féministe sous l'influence de l'intersectionnalité : enjeux organisationnels et communicationnels au sein des organismes féministes au Québec. *Communiquer*, (30). <https://www.erudit.org/fr/revues/communiquer/2020-n30-communiquer05695/1073803ar/>
- Masson, S. et Thiers-Vidal, L. (2002). Pour un regard féministe matérialiste sur le queer. Échanges entre une féministe radicale et un homme antimasculiniste. *Mouvements*, 20(2), 44-49. <https://doi.org/10.3917/mouv.020.0044>
- Maddigan, K. (2020). *Trans-former l'accèsibilité aux services sociaux pour les jeunes trans: Le rôle du travail social*. [Mémoire en service social, Université d'Ottawa]. <https://ruor.uottawa.ca/server/api/core/bitstreams/8defeb94-f313-4ba4-a26e-448a02594f96/content>
- Mayer, R. (2001). Le constructivisme et les problèmes sociaux. Dans H. Dorvil et R. Mayer (dir.). *Problèmes sociaux tome 1 : théories et méthodologies* (1^{ère} éd., p.112-134). Presses de l'Université du Québec. <https://doi.org/10.2307/j.ctv18ph302>
- Mayer, S. (2011). *Du « nous femmes » au « nous féministes » : l'apport des critiques anti-essentialistes à la non-mixité organisationnelle* [Mémoire en science politique, Université du Québec à Montréal]. Archipel. <https://archipel.uqam.ca/4279/1/M12221.pdf>
- McClure, G. (2012). *Les récits d'expérience de femmes des Philippines aides familiales à Montréal à la rencontre des narratifs sociaux construits à leur sujet* [Mémoire en travail social, Université du Québec à Montréal]. Archipel. <https://archipel.uqam.ca/4864/1/M12491.pdf>
- Mendez, A. (2010). *Processus : concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*. Academia-Bruylant. <https://shs.hal.science/halshs-00486172>
- Mikanga, E. (2020). Actualités du genre dans le travail social : première étape d'une recherche doctorale. *Éducation et socialisation*. (55). <https://doi.org/10.4000/edso.9316>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/qualitative-data-analysis/book/9780761925429>
- Miles, M. B. et Huberman, M. A. (2003). *Analyse des données qualitatives* (2^e éd.). De Boeck Supérieur. <https://www.deboecksuperieur.com/ouvrage/9782744500909-analyse-des-donnees-qualitatives>

- Ministère des Solidarités et de la Santé. (2025, 23 juillet). Assistant de service social (ASS). Solidarites.gouv.fr. <https://solidarites.gouv.fr/assistant-de-service-social-ass>
- Morgan, A. (2010). *Qu'est-ce que l'approche narrative ?* Hermann / L'Entrepot. <https://shs.cairn.info/qu-est-ce-que-l-approche-narrative--9782705670061?lang=fr>
- Morin, E. (1990). *Science avec conscience* (2^e éd.). Fayard. https://monoskop.org/images/e/e5/Morin_Edgar_Science_avec_conscience.pdf
- Namian, D. et Grimard, C. (2013). Pourquoi parle-t-on de sérendipité aujourd'hui? Conditions sociologiques et portée heuristique d'un néologisme « barbare » : Introduction du Dossier. *SociologieS*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.4490>
- Office québécois de la langue français (OQLF) (2021). Personne cisgenre. Dans *Le grand dictionnaire terminologique*. Récupéré le 4 décembre 2022 de <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26532442/personne-cisgenre>
- Olivier, A. (2010). *Sexe, genre et travail social*. L'Harmattan. <https://www.editions-harmattan.fr/index.asp?navig=catalogue&obj=livre&no=32299>
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (3^e éd.). Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.paill.2012.01>.
- Passeron, J.-C. (1989). Biographies, flux, trajectoires. Questions de l'extérieur. Avant-propos. *Enquête*, 5. <https://doi.org/10.4000/enquete.77>
- Plante, N. (2017). *L'exposition à la violence conjugale: représentations sociales et sens des pratiques chez des intervenantes des services de protection de l'enfance et des maisons d'hébergement pour femmes du Québec*. [Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal]. Archipel. <https://archipel.uqam.ca/10421/>
- Poirier, F., Condat, A., Laufer, L., Rosenblum, O., et Cohen, D. (2019). Non-binarité et transidentités à l'adolescence : une revue de la littérature. *Neuropsychiatrie De L'enfance Et De L'adolescence*, 67(5-6), 268–285. <https://doi.org/10.1016/j.neurenf.2018.08.004>
- Pringle, K. (2001). Men in social work: The double-edge. Dans A. Christie (dir.), *Men and social work: Theories and practices* (p.35-48). Bloomsbury Academic. <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4039-3427-7>
- Prud'homme, D. (2011). La VC : quand la victimisation prend des allures de dépendance affective ! *Reflets: Revue d'intervention sociale et communautaire*, 17(1), 180-190. <https://doi.org/10.7202/1005238ar>

- Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale (MESS). (2012). Prévenir, dépister, contrer : Plan d'action gouvernemental 2012-2017 en matière de VC. Gouvernement du Québec. https://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/SCF_plan_action_violence_conjugale.pdf
- Ministère de la santé et des services sociaux. (1995). *Politique d'intervention ministérielle en matière de VC ; Prévenir, dépister, contrer*. Gouvernement du Québec. <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2000/00-807/95-842.pdf>
- Raibaud, Y. (2011). Le masculin est-il soluble dans la mixité. Réflexion sur les hommes et le féminisme. *VIE Diversités*, (165), 26-33. <https://shs.hal.science/halshs-00637471v1>
- Ribau, C., Lasry, J., Bouchard, L., Moutel, G., Hervé, C. et Marc-Vergnes, J. (2005). La phénoménologie : une approche scientifique des expériences vécues. *Recherche en soins infirmiers*, 81(2), 21-27. <https://doi.org/10.3917/rsi.081.0021>
- Richmond, M. E. (1922). *What is social case work?* Russell Sage Foundation. <https://archive.org/details/whatissocialcase0000mary/page/n3/mode/2up>
- Riessman, C.K. (2005a) Narrative Analysis. In: Narrative, Memory & Everyday Life. *University of Huddersfield*, 1-7. https://eprints.hud.ac.uk/id/eprint/4920/2/Chapter_1_-_Catherine_Kohler_Riessman.pdf
- Riessman, C. K., & Quinney, L. (2005). Narrative in social work: A critical review. *Qualitative Social Work*, 4(4), 391-412. <https://doi.org/10.1177/1473325005058643>
- Roscoe, K. D. et Madoc, I. (2009). Critical social work practice a narrative approach. *International Journal of Narrative Practice*, 1(1), 9-18. https://www.researchgate.net/publication/228995565_Critical_social_work_practice_a_narrative_approach
- Rousseil, M. (2007). Femmes et hommes dans le secteur social. *Empan*, 65(1), 74-78. <https://doi.org/10.3917/empa.065.0074>
- Rouyer, V., Croity-Belz, S. & Prêteur, Y. (2010a). Introduction : Socialisation de genre : le point de vue du sujet. Dans S. Croity-Belz (dir.), *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte*. ERES. <https://doi.org/10.3917/eres.rouye.2010.01>
- Rouyer, V., Croity-Belz, S. & Prêteur, Y. (2010b). Conclusion : De la socialisation de genre à l'appropriation du genre. Dans S. Croity-Belz (dir.), *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte*. ERES. <https://doi.org/10.3917/eres.rouye.2010.01>

- Salih, S. (2007). On Judith Butler and performativity. Dans K. E. Lovaas & M. M. Jenkins (dir.), *Sexualities and communication in everyday life: A reader* (1ère ed., p. 55-68). Sage Publishing.
- Savoie-Zajc, L. (2006). Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide. *Recherches qualitatives*, 5, 99-111. https://www.researchgate.net/publication/237504691_Comment_peut-on_construire_un_echantillonnage_scientifiquement_valide
- Sénémeaud, C., Mange, J., Gouger, A., Testé, B. et Somat, A. (2011). Étude de la valeur sociale attribuée à la préférence de la consistance dans le cadre des relations intergroupes. *Revue internationale de psychologie sociale*, 24(3), 43-85. <https://shs.cairn.info/revue-internationale-de-psychologie-sociale-2011-3-page-43?lang=fr>
- Shukla, N., Wilson, E., & Boddy, J. (2014). *Combining thematic and narrative analysis of qualitative interviews to understand children's spatialities in Andhra Pradesh, India*. Université de Sussex. <https://hdl.handle.net/10779/uos.23405366.v1>
- St-Denis, M. (2018). *Narrativité et pratiques d'intégration des immigrants en région : les jeux de langage de l'intervention*. [Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal]. Archipel. <https://archipel.uqam.ca/12072/1/M15860.pdf>
- Struthers, J. (1983). "Lord give us men": Women and Social Work in English Canada, 1918 to 1953. *Historical Papers / Communications historiques*, 18(1), 96-112. <https://doi.org/10.7202/030901ar>
- The Compass. (1937). Men in Social Work Practice. 18(7). 14-15. <https://www.jstor.org/stable/23706085>
- Toupin, L. (1997). *Qu'est-ce que le féminisme ? Trousse d'information sur le féminisme québécois des 25 dernières années*. Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF) et Relais-femmes (1ère ed.). https://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/2002_17_0057.pdf
- Wahab, S., Anderson-Nathe, B., & Gringeri, C. (2014). *Feminisms in social work research : Promise and possibilities for justice-based knowledge* (1st ed.). Routledge. <http://dx.doi.org/10.4324/9781315886992>
- Wanlin P. (2007). L'analyse de contenu comme méthode d'analyse qualitative d'entretiens : une comparaison entre les traitements manuels et l'utilisation de logiciels. *Recherches Qualitatives, Hors Série* (3), 243-272. http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/hors_serie/hors_serie_v3/Wanlin2.pdf