



Rapport

sur l'évaluation finale de la Communauté de pratique tenant compte des traumatismes et de la violence

JANVIER 2026

Citation suggérée :

Jeffrey, N. K., Scott, K. L., Straatman, A-L. et Saadi, S. A. (2026). Rapport sur l'évaluation finale de la Communauté de pratique tenant compte des traumatismes et de la violence. London (Ontario) : Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western. ISBN : 978-1-998746-12-5

Traduction :

Sylvie Rodrigue

Remerciements :

La première auteure est une évaluatrice indépendante qui s'est jointe à l'équipe du Centre de connaissances au cours de la dernière année de la communauté de pratique faisant l'objet de la présente évaluation; elle a dirigé la conception de l'évaluation, l'analyse et la rédaction du rapport. Les autres auteur.e.s étaient membres de l'équipe du Centre de connaissances qui a facilité la communauté de pratique depuis ses débuts. Elles ont principalement fourni une rétroaction de haut niveau sur la conception de l'évaluation et le rapport, et ont appuyé la collecte de données (p. ex., le recrutement et l'animation de l'activité de groupe de discussion).

Les auteur.e.s souhaitent également remercier les autres membres de l'équipe du Centre de connaissances — Jessica Webb, Na (Esther) Li, Linda Mavura et Meaghan Furlano — pour leur soutien à différentes étapes de la conception et de la mise en œuvre de l'évaluation.

Funding Acknowledgment:

Ce projet est financé par l'Agence de la santé publique du Canada dans le cadre du programme Prévenir et contrer la violence familiale : la perspective du milieu de la santé.

Centre de connaissances :

Le Centre de connaissances est un projet du Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants de l'Université Western. www.kh-cdc.ca

Équipe du Centre de connaissances :

- Anna-Lee Straatman, gestionnaire de projets
- Jessica Webb, coordonnatrice de mise en œuvre
- Katreena Scott, directrice universitaire
- Linda Mavura, coordonnatrice de mise en œuvre
- Meaghan Furlano, assistante de recherche
- Na (Esther) Li, technicienne des médias
- Nicole Jeffrey, associée postdoctorale
- Sabry Adel Saadi, coordonnateur de mise en œuvre, liaison francophone

Table des matières

Table des matières	3
Résumé	4
Introduction et contexte	7
Méthode d'évaluation	11
Résultats	16
Conclusion	40
Références	42

Résumé

Entre 2022 et 2026, le Centre de connaissances (CC) du Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants (Université Western) a facilité une communauté de pratique (CdP) regroupant 24 projets financés dans le cadre de l'investissement « Prévenir et contrer la violence familiale : la perspective du milieu de la santé » de l'Agence de la santé publique du Canada (ASPC).

Le présent rapport porte sur l'évaluation finale de cette CdP. À partir de témoignages manuscrits, de présentations des membres de la CdP, d'une activité de groupe de discussion comprenant des échanges collectifs et des réflexions individuelles, ainsi que d'un sondage en ligne, nous avons examiné : (1) les valeurs tirées de la CdP (évaluation des résultats) et (2) l'efficacité des activités menées par l'équipe du CC pour faciliter la CdP, ainsi que les autres facteurs favorables et défavorables à sa réussite (évaluation des processus).

Principaux constats

Les résultats de l'évaluation des retombées ont permis de cerner les valeurs tirées de la CdP pour les membres individuels, pour la CdP dans son ensemble, pour les projets des membres et leurs organismes, ainsi que, plus rarement, pour les parties prenantes externes et pour le secteur plus large des services sociaux et de santé au Canada œuvrant en matière de violence fondée sur le sexe (VFS) :

- **La valeur relationnelle** comprenait la création de liens nouveaux ou renforcés entre : les membres de la CdP, la CdP et le bailleur de fonds, les projets et les communautés, ainsi que les organismes partout au Canada
 - **75 %** des personnes ayant répondu au sondage étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'elles avaient personnellement tiré une valeur relationnelle de leur participation à la CdP
- **La valeur liée aux connaissances** comprenait un approfondissement des connaissances sur la VFS et sur les approches tenant compte des traumatismes et de la violence (TCTV) (quelques personnes ont décrit une transformation plus profonde de leur vision du monde — une forme de **valeur de recadrage et de valeur transformatrice**)
 - **81 %** des personnes ayant répondu au sondage étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'elles ont personnellement tiré une valeur liée aux connaissances de leur participation à la CdP
- **La valeur tangible** comprenait l'obtention de nouvelles ressources et de soutien à la mobilisation des connaissances (d'autres ont plutôt évoqué une **valeur**

intangible, comme un sentiment de solidarité et de validation, une crédibilité accrue auprès du bailleur de fonds et une plus grande visibilité des approches TCTV)

- **69 %** des personnes ayant répondu au sondage étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'elles ont personnellement tiré une valeur tangible de leur participation à la CdP
- **La valeur appliquée** comprenait une planification de projet améliorée ainsi que des adaptations TCTV à la recherche et à la pratique, ce qui a contribué à améliorer la recherche, la prestation de services, l'utilisation d'une approche TCTV, ainsi que les stratégies et la portée du partage de connaissances (**valeur réalisée**)
 - **Plus de 50 %** des personnes ayant répondu au sondage étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'un aspect de leur rendement ou de leur pratique s'était amélioré grâce à la CdP
 - Pour la majorité, l'amélioration du partage de connaissances constituait un bénéfice réalisé : **75 %** des personnes ayant répondu au sondage ont indiqué que leurs stratégies de partage de connaissances s'étaient renforcées et **100 %** ont rapporté une portée accrue du partage de connaissances

La [figure 3](#) synthétise ces valeurs à différents niveaux (c.-à-d., retombées et effets allant du niveau individuel jusqu'au niveau du domaine).

Les activités et l'environnement mis en place par l'équipe du CC ont contribué à l'atteinte de ces résultats positifs. Les résultats de l'évaluation des processus indiquent que la majorité des personnes ayant répondu au sondage (**81 %**) étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'elles étaient satisfaites de leur participation globale aux activités de la CdP; en outre, l'ensemble des personnes ayant répondu au sondage (**100 %**) étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que, conformément aux principes TCTV, l'environnement était perçu comme étant sûr, équitable et/ou ouvert.

Recommandations

Principales recommandations pour l'animation future des CdP :

- Porter une attention soutenue à l'application des principes TCTV dans la facilitation de la CdP et les stratégies de mobilisation
- Faire l'arrimage stratégique et dès le départ des projets, incluant des occasions continues d'engagement individuel
- Définir clairement (dès le départ) les rôles, objectifs et attentes de la CdP
- Se concentrer sur la durabilité dès le départ

- Recourir davantage à des experts et expertes externes afin de combler les lacunes en expertise au sein de la CdP

Conclusion

La CdP a favorisé un fort sentiment de communauté et de solidarité parmi ses membres, en offrant un espace sûr, équitable et ouvert où les membres ont pu apprendre les un.e.s des autres et évoluer sur le plan professionnel. Ces acquis se sont étendus, et continueront vraisemblablement de s'étendre, aux parties prenantes externes ainsi qu'à l'ensemble du secteur canadien de la santé et des services sociaux œuvrant en VFS. Le renforcement des occasions d'engagement stratégique et d'engagement individuel, de même qu'une définition claire des rôles et des objectifs, pourrait soutenir une action collective accrue en vue de faire progresser les approches TCTV partout au Canada.

Introduction et contexte

Le Centre de connaissances (CC) du Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants (Université Western) a été créé afin de faciliter deux communautés de pratique (CdP) consécutives regroupant des projets issus d'un même volet de financement de l'Agence de la santé publique du Canada (ASPC). De 2022 à 2026, l'équipe du CC a animé sa deuxième CdP nationale, composée d'environ 48 personnes représentant 24 projets œuvrant partout au Canada en prévention de la violence familiale ou de la violence fondée sur le sexe (VFS), selon des approches tenant compte des traumatismes et de la violence (TCTV), et financés par l'investissement de l'ASPC « Prévenir et contrer la violence familiale : la perspective du milieu de la santé ». Le CC a été financé par ce même investissement à titre d'organisme de soutien, afin d'assurer la gestion globale de la CdP, de favoriser les liens entre ses membres et les rassembler, de promouvoir les soins tenant compte des traumatismes et de la violence au sein de la CdP et ailleurs, et de renforcer l'impact collectif des projets membres. La CdP TCTV se distinguait par son caractère non volontaire, sa durée limitée, sa nature extraorganisationnelle et le fait qu'elle était fermée à toute participation externe. Les membres comprenaient des chercheurs et chercheuses ainsi que des intervenants et intervenantes :

- œuvrant dans des milieux organisationnels variés (p. ex., universités, grands organismes, petits organismes communautaires)
- offrant des services à des populations diversifiées (p. ex., femmes, hommes, enfants et jeunes, parents, peuples autochtones, personnes nouvellement arrivées), dans plusieurs langues et régions géographiques du Canada
- utilisant des approches variées (p. ex., ateliers axés sur les arts, interventions sur les normes sociales, interventions facilitées par la technologie, programmation d'activités physiques).

Au cours des quatre dernières années, l'équipe du CC a organisé des activités virtuelles et en personne, conçues selon des pratiques exemplaires (voir, par exemple, Phillips et Phillips, 1993; Wenger-Trayner et coll., 2023), afin de favoriser le développement de relations, le renforcement des capacités et le soutien à la cocréation et la mobilisation des connaissances, tant au sein de la CdP qu'au-delà. Plus précisément, elle a notamment facilité :

- des réunions en ligne trimestrielles
- des réunions annuelles en personne
- des groupes de travail thématiques

- des webinaires ayant rejoint un large public ([Présentations du Centre de connaissances](#) et la [série de webinaires du Learning Network et du Centre de connaissances](#))
- une [conférence nationale](#) visant à diffuser les résultats des projets des membres auprès d'un vaste public
- la [gestion du site web](#) afin de présenter publiquement les projets des membres et de maintenir une banque d'information à long terme
- des [guides](#) et des [rapports](#) corédigés pour faire progresser les soins TCTV dans les services en VFS.

Ce rapport présente l'évaluation finale de la CdP TCTV.

La valeur de la collaboration et des CdP

Les CdP sont des groupes de personnes qui ont en commun des objectifs ou des préoccupations et qui collaborent régulièrement afin de développer une identité commune et de partager leurs connaissances et leur expertise (Wenger et coll., 2002; Wenger-Trayner et coll., 2023). La plupart des CdP visent principalement **l'apprentissage collectif** et le renforcement des capacités; les membres y mettent en commun leurs connaissances et leur expertise pour développer leurs compétences et améliorer leurs pratiques (voir, par exemple, les synthèses d'Abedini et coll., 2021; Aljuwaiber, 2016; McLoughlin et coll., 2018). Un nombre croissant de données probantes indique que les CdP sont souvent efficaces. Parmi les retombées rapportées, on note un sentiment d'appartenance à une communauté, l'autonomisation, une confiance accrue et une réduction de l'isolement (McLoughlin et coll., 2018; Wynn et coll., 2023). La participation à une CdP peut également favoriser le partage de connaissances au sein de la CdP et au-delà, et améliorer à la fois la pratique individuelle des membres qui y participent et la performance organisationnelle des organismes concernés (Barbour et coll., 2018; Elbrink et coll., 2024; Hemmasi et Csanda, 2009; Noar et coll., 2023; Schenkel et Teigland, 2008; Wilson et coll., 2020; Wynn et coll., 2023). L'évaluation à mi-parcours de la CdP TCTV a mis en évidence plusieurs bénéfices de la participation, notamment un sentiment de communauté, la croissance professionnelle, le partage de ressources et un apprentissage accru des approches TCTV (Lopez et coll., 2025).

Un corpus de recherche plus vaste sur le travail d'équipe et la collaboration appuie également la valeur potentielle des CdP pour leurs membres. Ces travaux montrent, par exemple, que le travail d'équipe favorise l'engagement, l'apprentissage, la persévérance et la réussite (Hazel et coll., 2013; Schmutz et coll., 2019; Springer et coll., 1999). Les collaborations multidisciplinaires, nationales et internationales contribuent en outre à l'intégration de perspectives, de théories et de méthodes variées, et peuvent améliorer la qualité du travail tout en stimulant la créativité et l'innovation (Andrade et coll., 2009; Proctor et Vu, 2019). De plus, une voix collective peut exercer une influence et une crédibilité accrues auprès des décideurs, des responsables

des politiques, des dirigeant.e.s d'organismes et d'autres parties prenantes (Black et coll., 2025; Greville et coll., 2023; McKellar et coll., 2020). La voix collective repose sur une position unifiée, orientée vers un objectif commun, contrairement à la voix individuelle ou à l'addition de voix individuelles, qui peuvent être mal alignées et manquer d'une ligne d'action cohérente (Black et coll., 2025).

Les CdP sont de plus en plus utilisées pour répondre à des enjeux sociaux et de santé publique complexes (Barbour et coll., 2018; Greville et coll., 2023; James-McAlpine et coll., 2023; Noar et coll., 2023). Dans de tels contextes, l'objectif est (en partie) d'influencer des changements ou des résultats à plus grande échelle, au-delà de la CdP et des membres qui y participent (ce que nous appelons **l'impact collectif**). Or, relativement peu d'évaluations de CdP se sont penchées sur leurs retombées plus larges, comme les résultats en santé publique ou ceux observés chez les client.e.s qui accèdent aux services offerts par les membres de la CdP; par conséquent, les données probantes en matière de succès demeurent limitées (voir les revues de Barbour et coll., 2018; Elbrink et coll., 2024; James-McAlpine et coll., 2023; Noar et coll., 2023; Read et coll., 2023; Wynn et coll., 2023). Les cadres d'évaluation existants accordent également moins d'attention à l'impact au niveau macrosocial (voir McKellar et coll., 2014 pour une revue), lequel se manifeste vraisemblablement de façon graduelle et n'est généralement pas observable au moment où la plupart des évaluations sont menées (Elbrink et coll., 2024).

L'évaluation est davantage compliquée par le fait que les CdP ne sont pas toujours conçues explicitement pour produire des changements à plus grande échelle, puisque leur objectif initial est de favoriser l'apprentissage collectif. La CdP TCTV, par exemple, se démarque des travaux bien connus de Kania et Kramer (2011) sur l'impact collectif. Selon leur perspective, les initiatives d'impact collectif (et les changements systémiques qui en découlent) s'appuient sur un programme commun et une collaboration structurée (c.-à-d. des mesures partagées, des activités qui se renforcent mutuellement, une communication continue et le soutien d'un organisme de soutien distinct chargé de coordonner le groupe; Cheuy, 2022; Kania et Kramer, 2011). La CdP TCTV comportait certaines formes de collaboration structurée, notamment un soutien de la part du CC, qui a facilité les relations et la communication continue entre les membres. Elle poursuivait également un objectif commun, bien que relativement nébuleux, soit de faire progresser les pratiques TCTV dans le secteur plus large des services de santé et des services sociaux au Canada œuvrant en VFS. Toutefois, les objectifs et les activités des membres étaient plus variés que ce que l'on observe habituellement dans une initiative d'impact collectif. Tous les projets au sein de la CdP TCTV cherchaient, de diverses façons, à utiliser et à faire progresser les approches TCTV, mais abordaient par ailleurs des thématiques et des populations variées dans le cadre de projets conçus de façon indépendante. Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour évaluer l'impact collectif des CdP (notre définition : résultats obtenus au niveau macrosocial), ce qui pourrait contribuer à améliorer davantage la conception et le fonctionnement des CdP.

On a également accordé peu d'attention aux questions qui portent davantage sur les processus, notamment le *fonctionnement* des CdP et les facteurs qui contribuent

à leur réussite et à la participation des membres (James-McAlpine et coll., 2023; McKellar et coll., 2014). Un nombre limité d'études indique que les éléments suivants contribuent tous à soutenir la réussite des CdP : environnement d'apprentissage sûr, temps structuré consacré à la résolution de problèmes en groupe, diversité des membres, interactions fréquentes entre les membres, sentiment d'égalité et d'appropriation collective, liens facilités entre la recherche et la pratique, et relation de confiance avec le personnel en animation (Barbour et coll., 2018; James-McAlpine et coll., 2023; McLoughlin et coll., 2018; Noar et coll., 2023).

L'évaluation actuelle de la CdP

La présente évaluation finale de la CdP TCTV s'appuie sur l'[évaluation à mi-parcours](#) (Lopez et coll., 2025) ainsi que sur les évaluations antérieures de CdP recensées dans la littérature, en examinant : (a) des questions portant à la fois sur les résultats et les processus; et (b) la valeur générée à plusieurs niveaux, allant des retombées pour les membres individuels de la CdP jusqu'à l'impact collectif auprès des parties prenantes externes et sur l'ensemble du domaine. Plus précisément, cette évaluation porte sur :

- (1) la valeur tirée de la CdP TCTV pour les membres individuels, la CdP dans son ensemble, les projets des membres et leurs organismes, les parties prenantes externes, ainsi que le secteur plus large des services sociaux et de santé au Canada œuvrant en matière de VFS, selon les perceptions des membres de la CdP et des indicateurs de mobilisation des connaissances externes (évaluation des résultats)
- (2) l'efficacité des activités menées par le CC pour faciliter la CdP, ainsi que les autres facteurs ayant contribué au succès de la CdP, selon les perceptions des membres de la CdP (évaluation des processus).

Nous nous sommes principalement appuyées sur le cadre d'évaluation de McKellar et de ses collègues (2019; 2020), en raison de l'importance qu'il accorde aux CdP extraorganisationnelles et parce qu'il tient compte de divers types et niveaux de valeurs ou d'impacts des CdP. Ce cadre permet d'évaluer neuf types possibles de valeurs ou d'impacts des CdP (p. ex., liés aux connaissances, tangibles, intangibles) selon cinq niveaux auxquels ces impacts peuvent être vécus ou acquis (p. ex., individuel, sectoriel). Il emploie le terme « valeur » pour rendre compte de la nature cyclique et interreliée des valeurs, lesquelles peuvent englober simultanément les résultats directs d'une CdP (extrants), les résultats à court et à long terme, ainsi que les processus sous-jacents (intégrant à la fois des composantes de l'évaluation des processus et de l'évaluation des résultats; McKellar, 2019; McKellar et coll., 2020; Wenger-Trayner et coll., 2023). Bien que nous mettions surtout l'accent sur les bénéfices et les résultats positifs de la CdP, les valeurs peuvent être tant positives que négatives (Wenger-Trayner et coll., 2023). Nous présentons donc certains obstacles à la mise en œuvre réussie de la CdP ainsi que de pistes d'amélioration. Le cadre de McKellar et de ses collègues (2019; 2020) a servi à orienter l'évaluation, à concevoir les outils de collecte de données, à guider et structurer l'analyse,

et à présenter les résultats. Nous nous sommes également inspirés des travaux de Wenger-Trayner et coll. (2023) ainsi que de la littérature sur l'impact collectif (p. ex., Cabaj, 2014; Kania et Kramer, 2011) pour concevoir nos méthodes de collecte de données et d'analyse. Cette évaluation finale constitue un exercice de reddition de comptes envers le bailleur de fonds (ASPC). Elle appuiera également l'équipe du CC dans la facilitation de CdP similaires à l'avenir, et contribuera à la littérature sur la mise en œuvre et l'évaluation des CdP et de l'impact collectif.

Méthode d'évaluation

Collecte de données

Nous avons réalisé l'évaluation finale à l'aide de quatre principales méthodes de collecte de données :

- (1) Un « **tableau de graffitis** » (voir la [figure 1](#)) servant à recueillir des réflexions et témoignages manuscrits sur l'animation de la CdP par le CC (c.-à-d. ce qui a bien fonctionné, ce que nous pourrions essayer à l'avenir et ce qui doit être amélioré)
- (2) Des **présentations** des membres de la CdP visant à dégager des thèmes communs liés aux impacts à l'échelle des projets et aux leçons apprises (présentées lors de la réunion en personne finale de la CdP, conformément à notre pratique habituelle qui consiste à permettre aux membres de faire le point sur leurs projets, notamment en ce qui concerne la portée, les leçons apprises, la durabilité, ainsi que les réussites ou les impacts)
- (3) Une activité de **groupe de discussion** semi-structurée en présentiel (voir la [figure 2](#)), comprenant des discussions en petits groupes et en plénière ainsi que des **réflexions individuelles manuscrites**, visant à dégager des thèmes communs sur les retombées du projet (en synthétisant les principaux thèmes issus des présentations des membres), la valeur de la CdP, les facteurs favorables et défavorables à la mise en œuvre réussie de la CdP, l'impact de la CdP et les aspirations futures pour la CdP
- (4) Un **sondage en ligne** visant à recueillir des informations qualitatives et quantitatives supplémentaires sur l'expérience des membres de la CdP, leurs perceptions et la valeur qu'ils et elles ont tirée de leur participation à la CdP

Tout au long de la durée de la CdP, nous avons également recueilli des **indicateurs de mobilisation des connaissances** (nombre de personnes participant aux webinaires et aux conférences, engagement sur les réseaux sociaux, connaissances ou compétences acquises par les personnes participant aux webinaires et aux conférences, et leur satisfaction). Nous présentons certaines de ces mesures dans le présent rapport afin d'étayer davantage les perceptions des membres de la CdP.

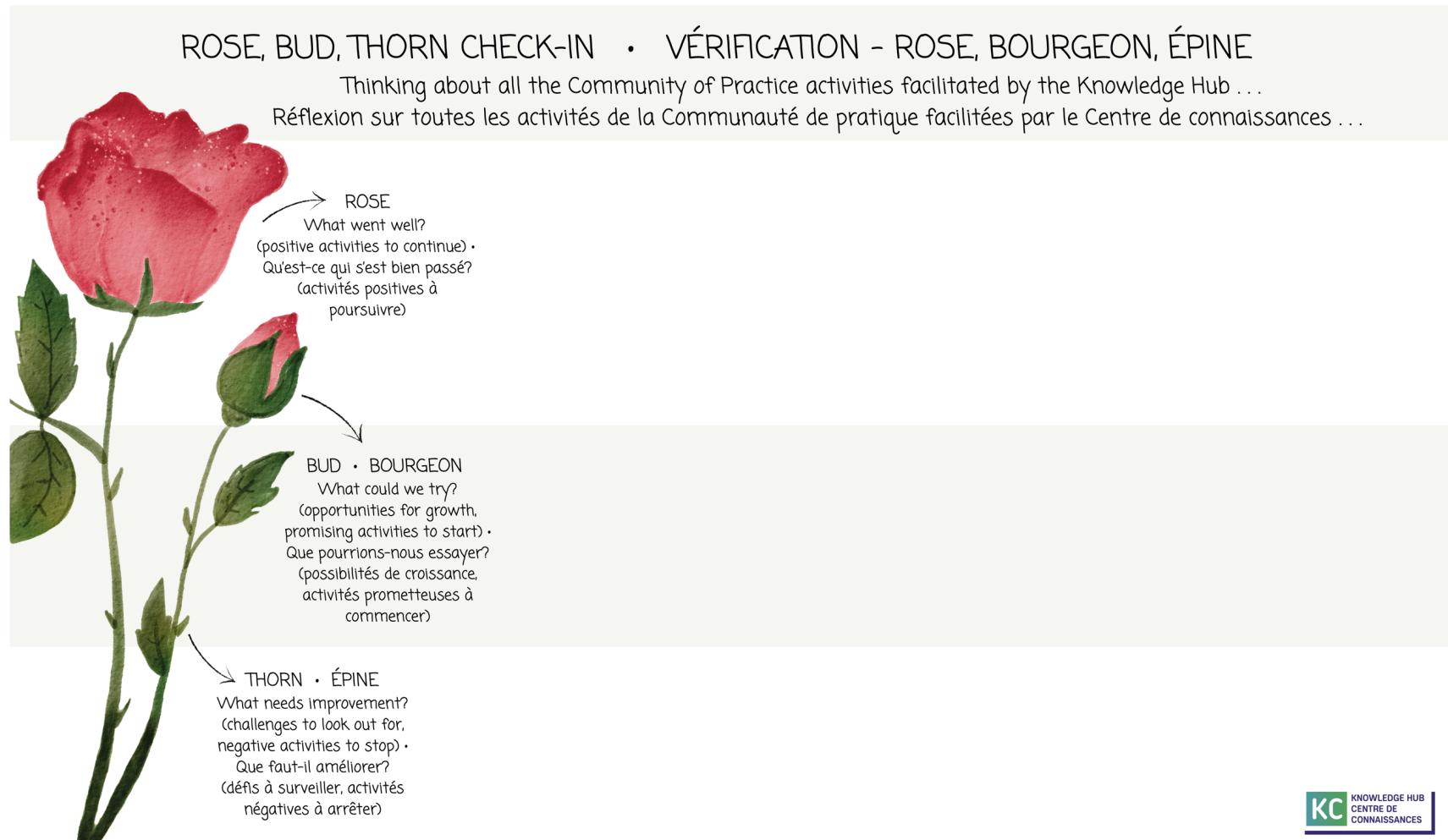


Figure 1. Ce tableau de graffitis a été imprimé en grand format et affiché au mur d'une salle privée lors de la réunion en personne finale de la CdP.

<p>PREMIÈRE PARTIE : IMPACT DU PROJET</p> <p>Quel IMPACT votre projet a-t-il eu et comment?</p> 	<p>DEUXIÈME PARTIE : VALEUR de la CdP</p> <p>Quelle VALEUR la CdP a-t-elle eue pour vous ou votre projet?</p> <p>Quel a été le changement ou le résultat?</p> <ul style="list-style-type: none"> - façon nouvelle ou améliorée d'agir ou de penser; - amélioration ou changement du résultat de votre travail - positif ou négatif - grand ou petit - anticipé ou inattendu - pleinement réalisé ou en cours <p>Qu'avez-vous retiré de la CdP qui a mené au changement?</p> <ul style="list-style-type: none"> - perspective, compétence, relation et confiance nouvelles ou améliorées <p>Qu'est-ce qui a contribué à soutenir le changement?</p> <ul style="list-style-type: none"> - conditions ou activités de la CdP ou externes <p>Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné ou a nui au changement?</p> <ul style="list-style-type: none"> - conditions ou activités de la CdP 
<p>PARTIE TROIS : IMPACT COLLECTIF</p> <p>Quel IMPACT la CdP a-t-elle eu au-delà de ce qu'aurait pu avoir une personne ou un projet individuel?</p>  <p>Qu'est-ce qui a soutenu cet impact?</p>	<p>PARTIE QUATRE : RÊVES D'AVENIR</p> <p>Avec un financement et des ressources illimités, que souhaiteriez-vous RÉALISER ensemble et comment?</p> 

Figure 2. Diapositives de l'activité de groupe de discussion comprenant les quatre questions utilisées pour animer les discussions en petits groupes et la discussion en plénière, ainsi que les réflexions individuelles manuscrites, lors de la dernière réunion en personne de la CdP.

L'équipe de recherche du CC a conçu les quatre méthodes de collecte de données aux fins de cette évaluation finale, en s'appuyant sur la littérature existante au sujet des CdP et de l'impact collectif. Par exemple, en nous inspirant librement de l'analyse de contribution issue de la littérature sur l'impact collectif (Cabaj, 2014), nous avons recueilli des données à partir des présentations des membres de la CdP portant sur l'impact des projets, afin d'analyser et de démontrer la contribution de chaque projet à l'impact global de la CdP. Nous nous sommes également inspirés des récits de création de valeur de Wenger-Traynor et coll. (2023) pour élaborer une section de l'activité de groupe de discussion (partie deux de la [figure 2](#)), dans laquelle nous demandions aux personnes participantes de réfléchir à un moment précis où un apprentissage ou un apport issu de leur participation à la CdP a mené à un changement dans leur façon de travailler ou dans l'impact de leur travail. Conformément aux objectifs d'apprentissage collectif des CdP, les échanges tenus lors du groupe de discussion étaient largement animés par les personnes participantes et visaient à soutenir l'apprentissage de l'ensemble du groupe (et non seulement à répondre aux besoins de l'évaluation finale du CC). Enfin, les questions du sondage en ligne ont été élaborées de manière à saisir les types de valeurs les plus pertinents des CdP, tels que définis dans le cadre d'évaluation de McKellar et de ses collègues (2019; 2020). Les questions de l'activité du groupe de discussion ont été conçues de façon similaire afin de saisir les valeurs des CdP, y compris les impacts sur le domaine au niveau macrosocial. Le tableau de graffitis et le sondage en ligne étaient anonymes et visaient à mieux cerner les défis ainsi que les pistes d'amélioration au sein de la CdP.

Les personnes participantes étaient des membres de la CdP TCTV, animée par le CC de 2022 à 2026. Le tableau de graffitis, les présentations des membres et l'activité de groupe de discussion ont eu lieu le 30 septembre 2025, lors de l'[Échange de connaissances](#), la dernière rencontre annuelle en personne de la CdP.

Une interprétation simultanée a été offerte tout au long de la journée pour tout contenu présenté au grand groupe (présentations des membres, consignes et segments de discussion en plénière de l'activité de groupe de discussion). Ces mêmes segments de la journée ont été enregistrés en audio.

L'équipe du CC a animé l'activité de groupe de discussion, d'une durée d'environ deux heures. Celle-ci comprenait principalement des réflexions individuelles manuscrites et des discussions en petit groupe, après quoi certaines personnes participantes ont partagé, en plénière, les principaux thèmes issus des échanges en petits groupes. Seules les portions en grand groupe ont été enregistrées et analysées, de même que les réflexions individuelles manuscrites. Environ 39 membres de la CdP, représentant 21 projets, ont participé à la réunion en personne. La majorité des membres ont consenti à ce que leur présentation soit utilisée dans le cadre de cette recherche évaluative; la plupart ont participé à différentes composantes de l'activité de groupe de discussion; et certaines ont contribué au tableau de graffitis (pour un total de 16 commentaires manuscrits). Un lien vers le sondage en ligne anonyme (hébergé sur la plateforme Qualtrics de l'Université Western) a été diffusé lors de la réunion en personne, puis envoyé par courriel

à compter du 6 octobre 2025. Le sondage a ensuite été fermé le 31 octobre 2025, après l'envoi de trois rappels par courriel.

Seize membres de la CdP ont participé au sondage (taux de réponse de 52 %¹). Ces membres de la CdP étaient des personnes très engagées (69 % ont indiqué s'être jointes l'année de son lancement et 75 % avoir participé au moins une fois à l'ensemble des principales activités de la CdP). Par conséquent, ces personnes répondantes ne représentent peut-être pas l'ensemble des membres de la CdP. Les personnes ayant participé au sondage étaient majoritairement blanches (75 %), hétérosexuelles (86 %) et des femmes cisgenres (93 %). Un peu plus de la moitié (63 %) était des chercheurs et chercheuses (le reste, des fournisseurs de services), et 56 % travaillaient au sein d'un organisme communautaire (le reste, dans un collège ou une université). La plupart avaient une vaste expérience en matière de violence familiale adoptant des approches TCTV ou en prévention de la VFS, 79 % ayant œuvré dans le domaine pendant 10 ans ou plus, et 50 % pendant 20 ans ou plus.

Analyse des données

La première auteure (une évaluateuse indépendante qui s'est jointe à l'équipe du CC au cours de la dernière année de la CdP) a réalisé l'analyse de données. Elle a intégré les données quantitatives et les données qualitatives provenant de l'ensemble des méthodes de collecte de données afin de répondre aux questions de recherche. Elle a interprété les données à la lumière du cadre conceptuel de McKellar et de ses collègues (2019; 2020), en recourant principalement à une analyse déductive, et nous présentons les résultats en conséquence (voir la [figure 3](#)). Le tableau présenté à la [figure 3](#) peut suggérer, de façon trompeuse, un cloisonnement et une certaine linéarité des catégories; toutefois, comme l'a souligné McKellar (2019), les types de valeurs et les processus qui y sont associés sont en réalité « hautement cycliques et interreliés » (p. 71). En effet, les sections narratives qui suivent révèlent un chevauchement et une perméabilité clairs entre les catégories. Nous avons utilisé ce cadre uniquement à titre de guide et reconnaissions que nos catégorisations demeurent ouvertes à l'interprétation. Lorsque cela était possible, nous avons aussi mis en évidence les perceptions des membres de la CdP concernant les processus, notamment la façon dont certaines valeurs alimentaient les autres, ainsi que les facteurs ayant favorisé ou entravé le bon fonctionnement de la CdP.

¹ Le taux de réponse est une estimation. La CdP comptait généralement environ deux membres par projet, pour les 24 projets, mais il y a eu du roulement du personnel au sein des projets tout au long des quatre années d'existence de la CdP, et certain.e.s membres ont très peu participé aux activités de la CdP. Au moment du sondage, nous estimions à 31 le nombre de membres actifs de la CdP qui étaient activement engagé.e.s.

Résultats

Valeur et impact de la CdP

« Il est important de renforcer les liens qui unissent les professionnels et professionnelles œuvrant dans des domaines similaires afin de favoriser des occasions de codéveloppement et de partage de connaissances, qui permettent d'améliorer et d'élargir les compétences et les stratégies au cœur de la pratique. »

Dans l'ensemble, les membres de la CdP se sont montrés très positifs à l'égard de leur expérience au sein de la CdP ainsi que des valeurs qu'ils et elles estimaient en retirer. Nous présentons ci-dessous la valeur motivationnelle et de participation, la valeur relationnelle, la valeur liée aux connaissances, la valeur liée à l'apprentissage et à l'identité, la valeur intangible, la valeur tangible, la valeur appliquée, la valeur réalisée, ainsi que la valeur de recadrage et valeur transformatrice. La [figure 3](#) synthétise ces valeurs à différents niveaux (c.-à-d., retombées et effets allant du niveau individuel jusqu'au niveau du domaine).

	Membres individuels de la CdP	La CdP dans son ensemble	Organismes membres de la CdP	Parties prenantes externes	Domaine de la VFS
NIVEAU DE LA VALEUR DE L'IMPACT 					
Valeur motivationnelle et de participation (objectifs, motivations, sentiments positifs liés à la participation)	Motivation à accroître le réseau, les connaissances, les capacités et la portée	Entreprise conjointe, « interface commune d'exploration », environnement TCTV	Motivation et enthousiasme de l'équipe découlant de l'engagement du CC dans les projets	Engagement à l'égard des extrants de la CdP et satisfaction à l'égard des activités de mobilisation des connaissances	
Valeur relationnelle (capital social)	Réseautage et relations solides fondées sur la confiance et l'équité	Lien renforcé entre la CdP et le bailleur de fonds	Liens renforcés entre des projets (similaires)	Relations renforcées entre les communautés et les membres de la CdP; réseau élargi pour les professionnel.le.s de la VFS	Réseau panafrican renforcé
Valeur liée aux connaissances (connaissances de contenu et compétences)	Connaissances approfondies (p. ex., sur la VFS, la TCTV et la diversité des perspectives)	Apprentissage collectif (p. ex., sur des sujets d'intérêt au sein des groupes de travail)	Connaissances approfondies mises à profit par les projets	Nouvelles connaissances acquises par les professionnel.le.s de la VFS, les communautés et les bailleurs de fonds	Potentiel d'acquisition de connaissances sur l'écosystème de la VFS
Valeur liée à l'apprentissage et à l'identité (apprendre à apprendre ou à collaborer, transformations identitaires)	Temps et espace pour une réflexion approfondie	Modèle de fonctionnement des CdP ou des comités	Apprentissages sur la façon dont les équipes peuvent échanger des connaissances et sur la force de l'action collective	Évolutions possibles dans la façon d'envisager le financement	Évolutions possibles dans la façon d'envisager le travail
Valeur intangible (non matérielle et non prise en compte ailleurs; p. ex., statut, voix)	Sentiment de solidarité et de validation; voix et inspiration accrues, ainsi qu'une responsabilité renforcée	Crédibilité accrue auprès du bailleur de fonds	Visibilité accrue et évitement du dédoublement des efforts	Voix accrue dans le domaine	Visibilité accrue du travail de TCTV en matière de VFS et évitement du dédoublement des efforts
Valeur tangible (ressources matérielles, répertoire partagé)	Ressources TCTV et en VFS, banque de ressources du site web regroupant de l'information sur les projets et des outils	Banque de ressources du site web regroupant de l'information sur les projets et des outils	Ressources TCTV, soutien à la mobilisation des connaissances et recherche de solutions	Ressources TCTV et en VFS	Potentiel de développement d'une ressource de plaidoyer politique

TYPE DE VALEUR OU D'IMPACT



	Membres individuels de la CdP	La CdP dans son ensemble	Organismes membres de la CdP	Parties prenantes externes	Domaine de la VFS	
	NIVEAU DE LA VALEUR DE L'IMPACT					
Valeur appliquée (changements dans les pratiques, mise en application des autres valeurs)	TYPE DE VALEUR OU D'IMPACT ↓	Adaptations TCTV apportées à leur travail	Évolution de l'orientation des travaux de la CdP (p. ex., vers la durabilité)	Adaptations TCTV au sein des projets, meilleure planification de projet et efforts de durabilité renforcés	Évolutions possibles de la répartition du financement	Évolutions possibles vers l'action collective, ainsi que des initiatives visant à combler les lacunes du domaine et à réduire la duplication
Valeur réalisée (résultats de la CdP et de la valeur appliquée)		Compétences accrues en recherche et en pratique, utilisation des approches TCTV et partage de connaissances	Renforcement du partage des connaissances collectives et élargissement de la portée	Recherche et pratiques renforcées, utilisation de la TCTV et partage de connaissances	Adaptations des bailleurs de fonds; retombées des projets sur les individus, les relations et les communautés	Changements potentiels découlant de nouvelles connaissances et des retombées du projet sur le domaine
Valeur de recadrage et valeur transformatrice (changements fondamentaux)		Vision du monde transformée				

Figure 3. Valeurs clés issues de la CdP TCTV, fondées principalement sur les perceptions des membres de la CdP. Figure adaptée de McKellar et coll. (2020). Les parties prenantes externes comprennent des individus, des organismes ou la population cible.

(1) Valeur motivationnelle et de participation

Cette catégorie reflète les objectifs, les aspirations et les sources de motivation à participer à la CdP (McKellar, 2019; McKellar et coll., 2020). Elle comprend aussi les facteurs qui ont facilité ou freiné la participation générale, la motivation et la réussite de la CdP.

La majorité des personnes ayant répondu au sondage (81 %) étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'elles étaient motivées et faisaient l'effort de dégager du temps pour participer à la CdP (50 % tout à fait d'accord, 31 % d'accord, 6 % ni d'accord ni en désaccord, 13 % en désaccord). L'ensemble des personnes ayant répondu au sondage ont indiqué être motivées à poursuivre leur participation à la CdP pour des raisons autres que les exigences liées au financement de leurs projets, notamment :

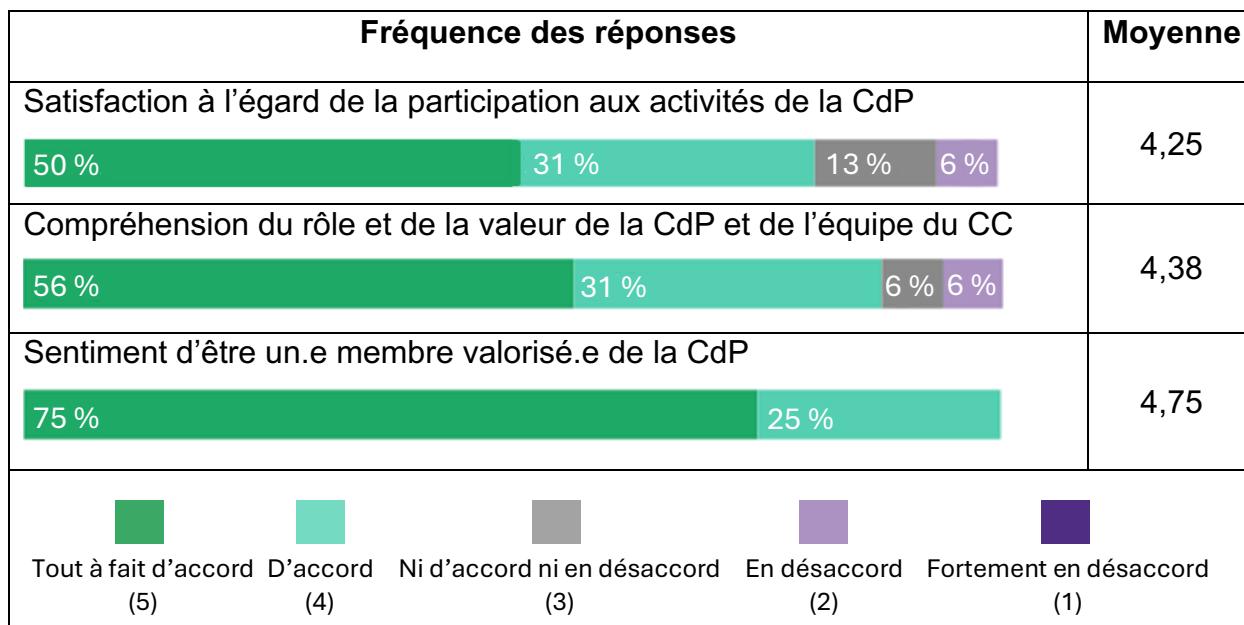
- Élargir leur réseau professionnel et/ou renforcer leurs relations (dans les deux langues officielles) – **94 %**
- Acquérir des connaissances et une meilleure compréhension des ressources, initiatives et innovations à l'échelle du Canada (dans les deux langues officielles) – **88 %**
- Approfondir la compréhension et l'appréciation des besoins des populations diversifiées partout au Canada (ainsi que des approches TCTV pour travailler avec elles) – **94 %**
- Renforcer les compétences et la capacité en matière de recherche, de programmes ou de prestation de services – **87 %**
- Améliorer les connaissances et l'utilisation d'une approche TCTV – **93 %**
- Renforcer et élargir la portée du partage de connaissances – **100 %**

Comme indiqué, 75 % des personnes ayant répondu au sondage ont déclaré avoir pris part au moins une fois à chacun des cinq types d'activités de la CdP abordés (réunions virtuelles de la CdP, activités en personne, réunions de groupes de travail sur des sujets particuliers, rôle de présentateur ou présentatrice ou de panéliste lors d'un webinaire, participation à un webinaire à titre de membre de l'auditoire). **La majorité des personnes répondantes (81 %) étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'elles étaient satisfaites de leur participation globale aux activités de la CdP.**

La cohésion, l'alignement entre la perception qu'ont les membres du rôle et de la valeur de la CdP et sa version formalisée, ainsi que la création d'une entreprise commune, peuvent constituer des facteurs importants favorisant le développement et le succès d'une CdP (Hamzeh et coll., 2019; McKellar, 2019; Moffat et coll., 2025). **La plupart des personnes ayant répondu au sondage étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'elles comprenaient le rôle et la valeur de la CdP (87 %) et qu'elles**

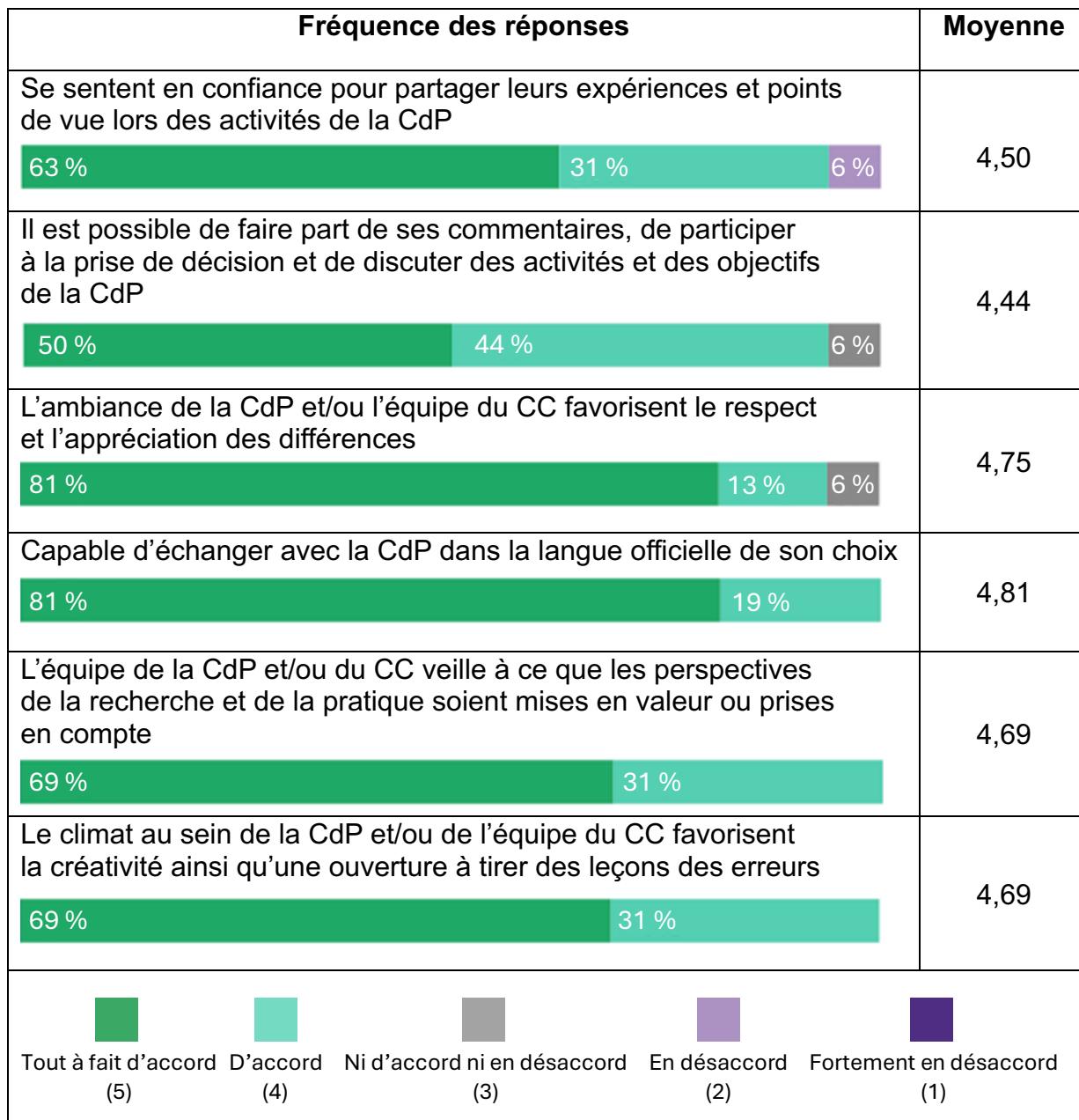
avaient le sentiment d'être des membres valorisées de la CdP (100 %).

L'alignement n'était pas un thème fréquemment abordé dans les données qualitatives; toutefois, une personne participante a souligné que les activités de la CdP avaient contribué à mieux comprendre les similarités entre les projets et à créer « une interface commune d'exploration » (une valeur pour la CdP dans son ensemble).



Conformément à la mission de la CdP et aux valeurs communes de ses membres, l'équipe du CC souhaitait contribuer à l'instauration d'un environnement axé sur les approches TCTV au sein de la CdP. Les membres ayant participé à la recherche ont continué de souligner le caractère sécuritaire et inclusif de l'espace cultivé au sein de la CdP (comme lors de l'évaluation à mi-parcours; Lopez et coll., 2025). D'après les scores moyens obtenus pour les éléments suivants, **toutes les personnes ayant répondu au sondage (100 %) étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que l'environnement était perçu comme sécuritaire, équitable et/ou ouvert (principes clés TCTV)**². Sur une échelle de 1 (fortement en désaccord) à 5 (tout à fait d'accord), la note moyenne était de 4,65.

² Les scores moyens (composites) obtenus pour l'ensemble des éléments de l'échelle ont été interprétés comme suit : Fortement en désaccord pour des valeurs de 1,00 à 1,80; En désaccord, de 1,81 à 2,60; Ni en accord ni en désaccord, de 2,61 à 3,40; D'accord, de 3,41 à 4,20; et Tout à fait d'accord, de 4,21 à 5,00.



Dans les données qualitatives, certaines personnes participantes ont exprimé des préoccupations concernant des pratiques précises qu'elles jugeaient non conformes aux approches TCTV (p. ex., dépasser la durée prévue des réunions, demander des renseignements personnels lors d'activités brise-glace). Toutefois, de façon générale, elles ont décrit la CdP comme un espace sûr, ouvert et inclusif, à l'écoute des besoins de membres diversifié.e.s, qui fait place aux voix de personnes aux profils variés (p. ex., membres autochtones, membres francophones) et qui valorise les contributions de l'ensemble des membres. Quelques personnes participantes ont décrit la CdP comme étant « centrée sur la personne » (les membres ne se sentant pas qu'on les traitait comme une « marchandise ») et non compétitive, ce qui a permis

des échanges et la génération d'idées « entre pairs ». Dans certains cas, les membres ont explicitement souligné que l'équipe du CC se montrait ouverte, bienveillante et accueillante, qu'elle valorisait chaque membre et chaque projet au sein de la CdP, et qu'elle contribuait efficacement à instaurer un environnement conforme aux principes TCTV. L'équité et le sentiment d'avoir une voix constituent des caractéristiques essentielles du fonctionnement d'équipe et de la collaboration (Cosley et coll., 2014; Moffat et coll., 2025).

Les personnes participantes ont également souligné l'importance du soutien de l'équipe du CC, qui a facilité leur participation et appuyé le fonctionnement général de la CdP :

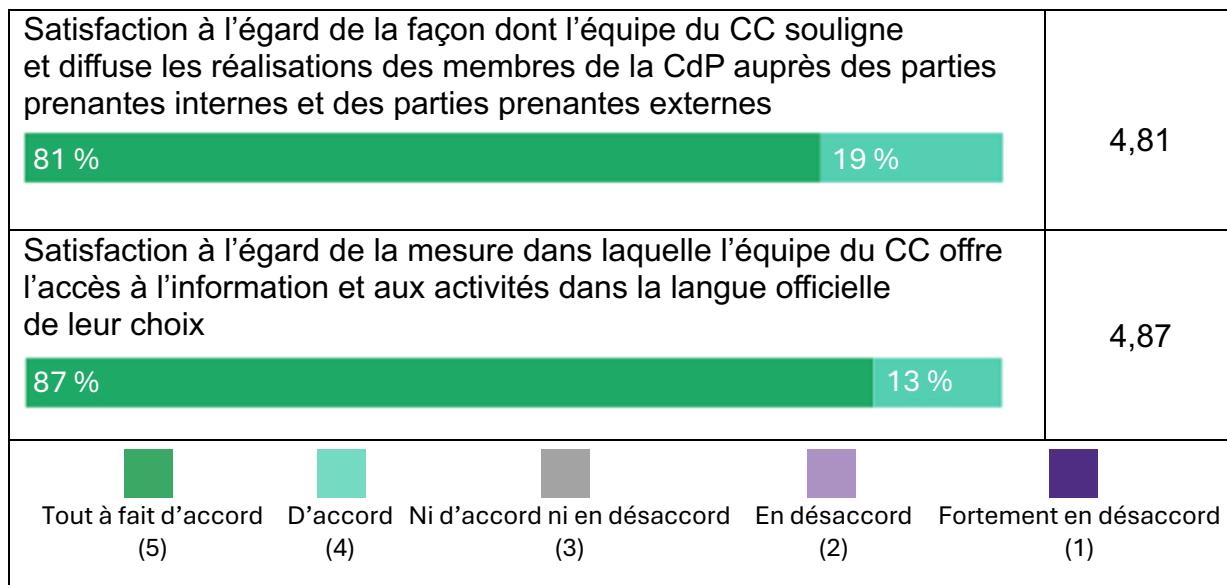
« Le fait d'avoir une équipe pour nous rappeler de travailler ensemble a été vraiment marquant. »

« C'est la communauté de pratique la mieux organisée à laquelle j'ai participé. »

Elles ont apprécié la communication claire, cohérente, rapide et utile de l'équipe du CC. Par exemple, les rappels fréquents ainsi que le fait de « prendre contact et de proposer des idées » (p. ex., pour des présentations lors de webinaires) ont contribué à stimuler l'engagement des membres de la CdP et le partage de connaissances : « Nous sommes ravis du leadership de l'équipe et des initiatives que le Centre de connaissances nous a proposées afin de promouvoir notre pratique. » Les visites sur place de l'équipe du CC ont favorisé la motivation et l'enthousiasme des équipes de projet à participer, ce qui a également renforcé le développement de relations (valeur relationnelle).

Les personnes membres sont demeurées très satisfaites de l'animation de la CdP par l'équipe du CC (comme lors de l'évaluation à mi-parcours; Lopez et coll., 2025). Selon les scores moyens obtenus pour les éléments suivants, **94 % des personnes ayant répondu au sondage étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'elles étaient satisfaites de l'animation assurée par l'équipe du CC** (la note moyenne était de 4,58 sur 5).

Fréquence des réponses	Moyenne
Satisfaction à l'égard du leadership et de l'animation de l'équipe du CC dans l'ensemble <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> 56 % 25 % 13 % 6 % </div>	4,31
Satisfaction à l'égard de la contribution de l'équipe du CC au renforcement et au maintien de l'espoir et de la motivation de la CdP pour l'atteinte de ses objectifs <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> 56 % 31 % 13 % </div>	4,44



Des membres de la CdP ont fait état de pistes d'amélioration concernant l'animation de la CdP par l'équipe du CC, ainsi que d'obstacles généraux au bon fonctionnement de la CdP et de ses membres. Ces éléments concernaient, entre autres, des aspects **se rapportant au contenu**, faisant ressortir un besoin de :

- mettre l'accent plus tôt sur la durabilité
- recourir à une expertise thématique externe (p. ex., par des conférencières et conférenciers invités) en dehors du champ de compétences actuel de la CdP

Les membres ont également cerné des pistes d'amélioration **se rapportant aux processus**, notamment la nécessité :

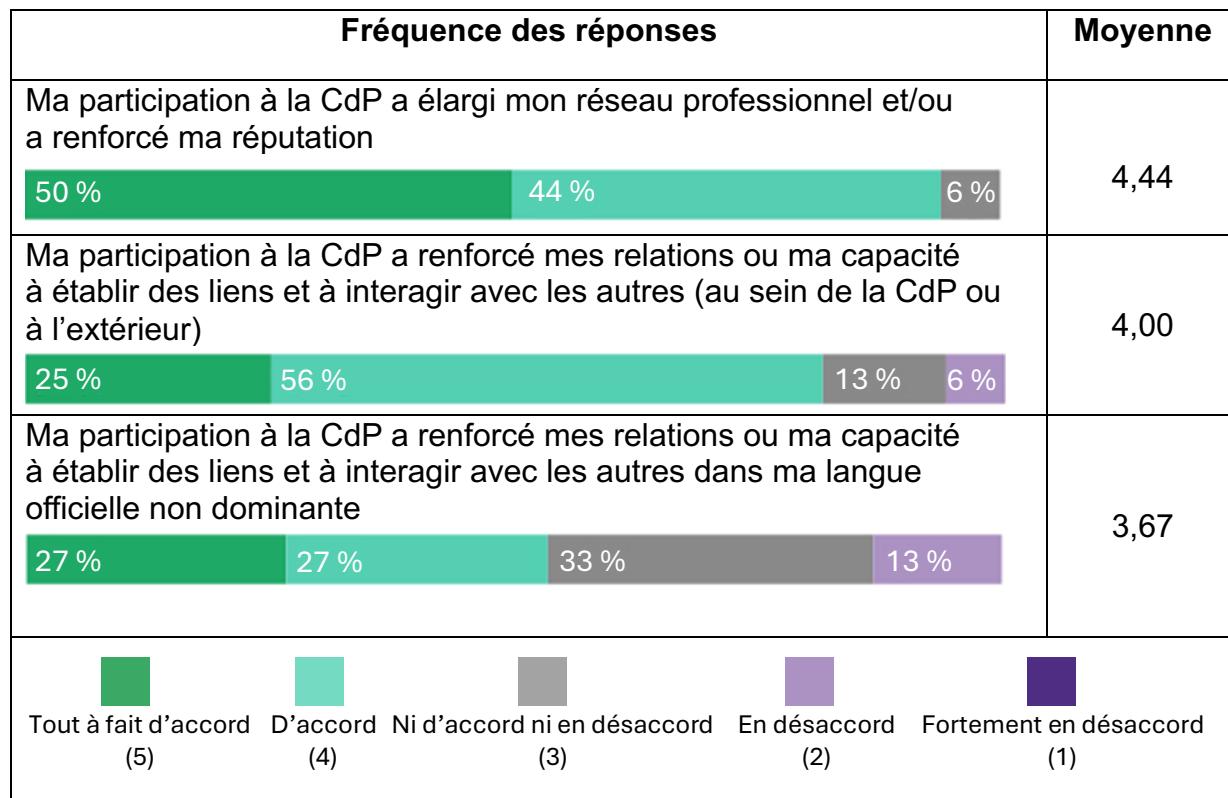
- de définir clairement, dès le départ, les rôles, objectifs et attentes de la CdP (p. ex., définir clairement la différence entre le bailleur de fonds et la CdP3, les soutiens disponibles, ainsi que les façons dont les commentaires des membres de la CdP sont recueillis et pris en compte)
- d'offrir davantage d'occasions d'apprentissage actif (afin de ponctuer les longues périodes de présentations et de permettre la mise en pratique ou l'application de nouvelles connaissances)
- d'offrir un plus grand nombre d'occasions d'échanges individuels ou d'interactions plus stratégiques au sein de la CdP (décrisées plus en détail dans la section sur la valeur relationnelle ci-dessous)

³ Dans sa propre évaluation, le bailleur de fonds (l'ASPC) a également constaté une confusion chez certains bénéficiaires, qui croyaient que la CdP était un processus piloté par l'ASPC (ASPC, 2025).

(2) Valeur relationnelle

« La valeur de la CdP, qui permet à nos projets de se mettre en réseau et d'apprendre les uns des autres, est inestimable. »

La valeur relationnelle renvoie à la valeur associée aux relations sociales ou qui découle de ces relations, notamment par la création de nouveaux liens et l'amélioration de la qualité des relations (McKellar, 2019; McKellar et coll., 2020). À l'instar des constats de l'évaluation à mi-parcours (Lopez et coll., 2025), les membres de la CdP ont continué de souligner la valeur de la CdP pour le développement des relations et le sentiment d'appartenance à une communauté. D'après les scores moyens obtenus pour les éléments suivants, **75 % des personnes ayant répondu au sondage étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'elles tiraient une valeur relationnelle de leur participation à la CdP** (la note moyenne était de 4,05 sur 5).



De nombreuses personnes participantes ont exprimé une appréciation positive à l'égard des possibilités de réseautage et des relations solides établies avec des personnes et des initiatives « partageant des intérêts ou des préoccupations similaires » au sein de la CdP. Il s'agissait de liens qui n'auraient peut-être pas été possibles autrement, qui ont réuni des perspectives et des expertises diverses et complémentaires (p. ex., selon les profils démographiques, les régions, les secteurs, les disciplines, les niveaux de carrière, ainsi que les milieux de la recherche et de la pratique), qui se sont inscrits dans la durée et continuent d'évoluer, et qui reposaient sur la confiance, l'équité et l'inclusion. Une personne membre de la CdP a expliqué qu'il s'agissait de relations

« qu'on ne peut pas oublier », car elles auraient un impact durable, que les interactions directes entre les membres de la CdP se poursuivent ou non. Les relations solides et le sentiment général de communauté — ou de « faire partie d'une famille » — décrits par les membres de la CdP ont alimenté d'autres formes de valeur. Par exemple, ces éléments ont favorisé un apprentissage plus approfondi à partir de perspectives diverses (valeur liée aux connaissances), une capacité accrue de partage de connaissances (valeur réalisée), un sentiment de soutien et de solidarité (valeur intangible), ainsi qu'une meilleure capacité à identifier de futurs collaborateurs et collaboratrices.

Des interactions régulières étaient essentielles pour faciliter la création de liens et ont permis aux membres de la CdP d'établir des liens, d'apprendre et de sentir soutenu.e.s à chaque étape de leur projet. Les membres de la CdP ont souligné que les réunions en personne étaient particulièrement importantes (voire *essentielles*) pour bâtir des relations, stimuler le plaisir et l'enthousiasme à collaborer (valeur motivationnelle et de participation) et, de façon générale, assurer le bon fonctionnement de la CdP.

La valeur relationnelle s'est étendue à l'ensemble de la CdP : un lien plus solide s'est établi entre la CdP et le bailleur de fonds — ce lien a été facilité par la présence et l'engagement du bailleur de fonds aux réunions de la CdP —, ce qui a favorisé un partage de connaissances plus approfondi dans les deux sens. La valeur relationnelle s'est également étendue aux organismes membres de la CdP, des liens renforcés s'étant établis entre des projets ayant des missions ou des méthodes similaires. Elle s'est aussi étendue aux parties prenantes externes, puisque des relations de confiance ont été établies et maintenues entre les organismes membres de la CdP et les communautés avec lesquelles ils travaillent (p. ex., une personne participante a souligné la confiance développée avec des partenaires autochtones dans le domaine). Enfin, la valeur relationnelle s'est étendue à l'ensemble du domaine, grâce à la mise en place d'un réseau pancanadien plus solide de chercheurs et chercheuses, de projets et de communautés — un réseau ayant permis une « approche communautaire globale » en rassemblant des projets œuvrant à différents niveaux (p. ex., individus, familles, milieux de travail, organismes; le fait d'aborder la santé mentale et le bien-être physique, le comportement et la culture) et auprès de communautés diversifiées (p. ex., personnes aînées, jeunes, personnes nouvellement arrivées, femmes et hommes). Cette dynamique a le potentiel d'entraîner des changements plus larges dans la façon dont le domaine fonctionne (une valeur réalisée potentielle à l'échelle du domaine).

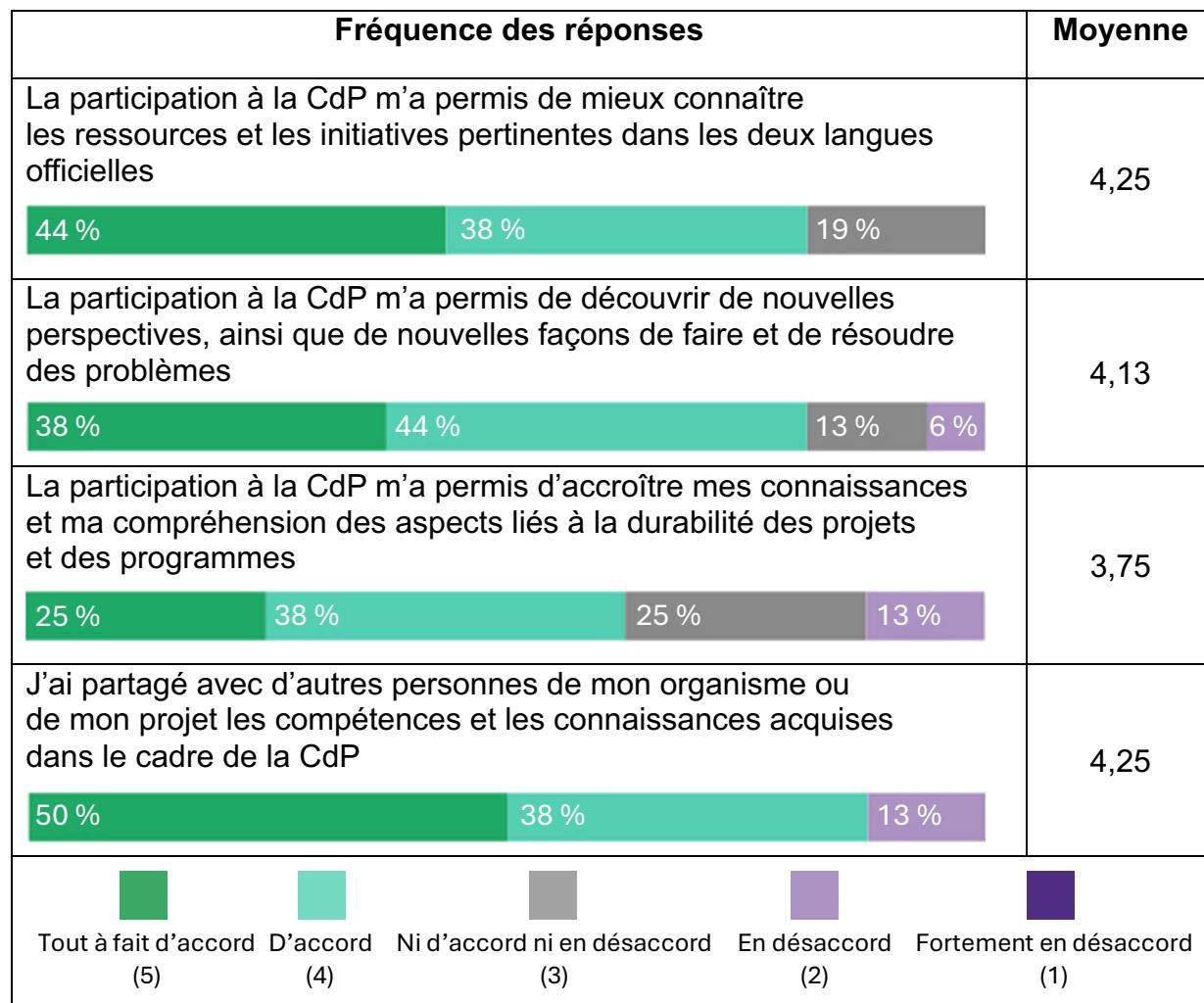
Les personnes participantes ont également proposé plusieurs pistes d'amélioration pour renforcer les liens au sein de la CdP. Malgré le recours plus fréquent aux activités en petits groupes depuis l'évaluation à mi-parcours (Lopez et coll., 2025), les membres ont continué d'exprimer le souhait d'avoir davantage d'occasions d'en apprendre sur les autres projets, ainsi que de multiplier les interactions individuelles entre les projets, ainsi qu'entre les projets et l'équipe du CC (p. ex., par des suivis réguliers). Lors du groupe de discussion portant sur les aspirations futures, les personnes participantes ont aussi dit souhaiter rapprocher ou fusionner des projets autour

de contenus, de modes de prestation, de plateformes ou de populations communes, afin de favoriser un engagement en profondeur (valeur relationnelle) et une action politique collective. Des liens individuels continus et stratégiques entre les projets — y compris des échanges sur les intérêts et les objectifs communs — ainsi qu'entre l'équipe du CC et les projets, pourraient ainsi contribuer à renforcer la confiance au sein de la CdP et susciter des changements concrets dans le domaine.

(3) Valeur liée aux connaissances

« La possibilité d'échanger des connaissances et des idées, plutôt que de travailler chacun de son côté sur des enjeux similaires. »

La valeur liée aux connaissances comprend les acquis d'informations et de compétences liés au domaine et à la pratique (McKellar, 2019; McKellar et coll., 2020). D'après les scores moyens obtenus pour les éléments suivants, **81 % des personnes ayant répondu au sondage étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'elles ont tiré une valeur liée aux connaissances de leur participation à la CdP** (la note moyenne était de 4,09 sur 5).



À l'instar des constats issus de l'évaluation à mi-parcours (Lopez et coll., 2025), les membres ont décrit la CdP, de façon générale, comme étant un espace de coapprentissage et de renforcement des capacités intersectoriel leur ayant permis d'élargir leurs connaissances et d'approfondir leur vision de leur projet ainsi que du domaine. La CdP proposait des occasions d'apprentissage ciblées pour « observer » et comprendre « comment d'autres projets menaient leurs travaux » (italiques ajoutés), de même que les résultats de ces travaux. Elle permettait aussi aux gens d'être exposés à une diversité de points de vue auxquels les membres n'auraient autrement pas eu accès. Les membres ont acquis de nouvelles perspectives et connaissances sur les réalités de divers groupes, notamment les peuples autochtones et les personnes nouvellement arrivées. (Même si la diversité du groupe a généralement été perçue de façon positive, une personne participante a toutefois souligné que la diversité des objectifs et des méthodes des projets rendait « parfois difficile de tirer des apprentissages pratiques de la CdP ».)

Parmi les autres apprentissages précis que les membres ont déclaré avoir tirés de leur participation à la CdP, on compte :

- Le besoin de souplesse (p. ex., adapter les méthodes)
- La nécessité de porter une attention soutenue à la durabilité des projets et aux pistes possibles pour y parvenir
- La sensibilisation, les connaissances et les « méthodes pratiques de mise en œuvre » d'approches TCTV axées sur les forces, les arts et le mouvement pour intervenir auprès de la clientèle ou mener des recherches (en respectant les exigences du comité d'éthique)
- De nouvelles stratégies de recrutement de participants et participantes (ou de nouvelles façons d'envisager le recrutement)
- L'importance de diversifier les partenariats
- De nouveaux enjeux liés à la VFS (p. ex., lésions cérébrales, usage de substances psychoactives)
- L'ampleur de la VFS et le paysage du domaine de la VFS au Canada (p. ex., les programmes existants, les avancées récentes)
- Le paysage du financement et des stratégies pour obtenir du financement
- De nouvelles stratégies pour diffuser les résultats des projets ou les traduire en « connaissances utilisables »

Les personnes participantes ont indiqué avoir tiré ces apprentissages des conférencières et conférenciers invités, de l'équipe du CC (que plusieurs ont décrite

comme « très compétente »), d'activités d'apprentissage actif, du « mentorat offert par d'autres projets », ainsi que d'échanges avec « d'autres projets confrontés à des enjeux similaires et en quête de pistes d'avancement », notamment grâce à des discussions interprojets axées sur la résolution de problèmes.

« Faire partie de cette communauté de pratique (CdP) a été extrêmement précieux, autant pour moi que pour [nom du projet]... en réunissant des projets de partout au pays afin de trouver des solutions communes à des enjeux partagés, comme la rétention des participants et participantes, la collecte de données, le roulement du personnel, la sensibilité culturelle et l'établissement de voies d'aiguillage durables à long terme. »

Les membres ont également souligné que la « réactivité de l'équipe du CC aux besoins de la CdP » leur avait permis d'approfondir leurs connaissances sur des enjeux actuels et pertinents. En effet, l'équipe du CC a tenu compte des commentaires formulés avant et lors des réunions en personne, ainsi que dans le cadre de l'évaluation à mi-parcours, concernant le besoin de créer des occasions d'explorer des thèmes comme l'éthique de la recherche, les défis liés au recrutement et la planification de la durabilité (Centre de connaissances, 2023; Lopez et coll., 2025). La création de groupes de travail (ou sous-comités) a permis d'approfondir les apprentissages sur ces sujets et sur d'autres thèmes d'intérêt.

Les membres de la CdP ont clairement apporté de nouvelles connaissances à leurs projets et, dans certains cas, à d'autres initiatives au sein de leur organisme. Une personne participante a décrit l'effet d'entraînement, souvent invisible, des « petites leçons apprises à partir de l'expérience de différents projets, qui influencent à leur tour [d'autres projets] ». Selon quelques personnes participantes, la mise en commun des expertises a également permis d'approfondir l'apprentissage *collectif*, dans la mesure où de nouvelles connaissances ont été co-construites au sein de la CdP dans son ensemble :

« La création de sous-comités, notamment sur l'évaluation tenant compte des traumatismes et de la violence ainsi que sur la durabilité, nous a permis de mettre en commun notre expertise et d'approfondir notre apprentissage collectif ».

Leçons apprises : développer la sagesse organisationnelle au sein de la CdP

Lors de l'activité de groupe de discussion, le groupe a réfléchi aux leçons apprises communes et transversales tirées des projets, ce qui a favorisé un apprentissage collectif et le développement de nouvelles connaissances ou d'une sagesse organisationnelle au sein de la CdP.

- Importance de la **flexibilité et de l'adaptation** (p. ex., nécessité de s'adapter à des défis imprévus, au contexte, à l'évolution des besoins de la communauté et à l'évolution des technologies)
- Importance de la **sécurité culturelle** et de l'adaptation
- Importance **du temps et du fait de prendre le temps** : il faut du temps et des efforts pour planifier, comprendre la communauté, établir la confiance et des relations (au sein de la CdP, avec les partenaires communautaires et avec la population desservie), rejoindre et mobiliser les parties prenantes (à toutes les phases d'un projet) et examiner les retombées
- Importance de la **collaboration** et du travail intersectoriel
- Importance du soutien structurel et organisationnel (p. ex., financement continu, appui aux programmes de la part du leadership de l'organisme, politiques organisationnelles alignées sur les principes du programme)

La valeur liée aux connaissances a surtout été décrite au niveau de l'individu, au niveau de la CdP et au niveau organisationnel (comme dans l'évaluation à mi-parcours; Lopez et coll., 2025). Toutefois, certaines personnes participantes ont indiqué qu'elles partageaient désormais davantage les connaissances acquises par l'entremise de la CdP avec les communautés auprès desquelles elles œuvraient. D'autres ont souligné que la CdP offrait un espace pour joindre le bailleur de fonds, ce qui, à leur avis, a permis à celui-ci d'approfondir sa compréhension de la prévention fondée sur des données probantes et des défis propres au domaine. (D'ailleurs, dans l'évaluation de son récent programme d'investissement, le bailleur de fonds a fait état de plusieurs défis rencontrés par les bénéficiaires, notamment la durabilité du projet une fois le financement terminé et l'impossibilité de reporter des fonds non dépensés à des exercices financiers ultérieurs; ASPC, 2025.) Une personne participante a également souligné le potentiel futur de certaines de ces connaissances à rejoindre le domaine et ainsi contribuer à renforcer la capacité de celui-ci.

(4) Valeur liée à l'apprentissage et à l'identité

La valeur liée à l'apprentissage et à l'identité est davantage axée sur les processus que la valeur liée aux connaissances. En outre, elle est davantage de nature métaéducative que celle-ci; elle comprend notamment des transformations identitaires ainsi que

l'apprentissage de la façon d'apprendre et de collaborer (McKellar, 2019; McKellar et coll., 2020). Les personnes participantes n'ont pas décrit ces retombées en détail, mais certaines ont évoqué différentes façons dont la CdP favorisait la réflexion. Par exemple, la CdP offrait le temps et l'espace nécessaires pour permettre aux membres de prendre du recul et « réfléchir plus en profondeur à la façon de renforcer [leur] approche » et leur orientation. En appui à ce processus réflexif, la CdP offrait également des occasions d'observer et d'apprendre de « la façon dont d'autres expérimentent des idées et des approches novatrices... [et] génèrent le changement ». Une personne participante a mentionné avoir été inspirée par les visites sur place de l'équipe du CC, qui visaient à « documenter chaque réussite et chaque occasion d'apprentissage ».

Quelques personnes participantes ont également indiqué avoir appris comment les équipes peuvent partager et diffuser les connaissances, soulignant que la CdP TCTV constituait un modèle, voire un « exemple phare », de la façon dont les CdP, le travail en comité ainsi que la mobilisation en général peuvent et devraient fonctionner :

« Toutes les activités interactives intentionnelles, les réunions virtuelles, ainsi que le partage de rapports et d'information ont offert d'excellents exemples de la façon de mobiliser un grand nombre de personnes. Je siège à d'autres comités, et ils sont loin d'être aussi mobilisants que le Centre de connaissances. Plusieurs membres y sont désengagés, désorientés et disposent de peu de repères pour comprendre comment leur travail s'inscrit dans l'ensemble. La CdP a été un modèle utile à reproduire dans d'autres volets de mon travail et de mon organisme. »

De la même manière, certaines personnes ont constaté, grâce à leur participation à la CdP, « le pouvoir de la [voix collective et] des alliances nationales pour orienter d'éventuels changements de politique... [ou] tenter d'influencer un changement systémique ». Comme pour d'autres valeurs, cette évolution dans la manière d'envisager l'action collective pourrait entraîner des transformations plus larges dans la façon dont le financement et le travail sont pensés et répartis.

(5) Valeur intangible

La valeur intangible renvoie aux valeurs non matérielles, souvent invisibles, qui ne sont pas prises en compte ailleurs. Parmi les retombées les plus fréquemment mentionnées de la participation à une CdP, les personnes participantes ont souligné un « fort sentiment de solidarité » ainsi qu'un sentiment de validation. Les échanges autour d'enjeux et de défis communs ont contribué à atténuer les sentiments d'isolement, de stress et de culpabilité, à normaliser ou valider certaines réalités, et à mettre en lumière le fait que les difficultés sont souvent « en fait systémiques » plutôt qu'individuelles :

« Je suis assistante de recherche depuis plus de 12 ans. La CdP est la seule initiative à laquelle j'ai participé qui m'a réellement donné le sentiment de ne pas être seule à faire face à certaines difficultés

dans mes projets de recherche. Elle m'a beaucoup aidée à arrêter de me sentir coupable et de me demander ce que j'aurais dû faire autrement ou ce que j'aurais pu faire de plus. Entendre des collègues de partout au pays, aux expertises variées, faisant face à des défis tellement semblables à ceux de mon équipe... quel soulagement! »

« Le fait d'entendre les autres partager leurs expériences a été à la fois rassurant et valorisant; cela a vraiment aidé à réduire le stress. Savoir que l'on traversait ces défis ensemble a rendu le parcours moins isolant et beaucoup plus mobilisateur. »

Un sentiment de solidarité, de réconfort et de confiance s'est également développé lorsque des membres reprenaient et appuyaient les idées ou les approches d'autres membres de la CdP dans leur travail auprès de la clientèle. Certaines personnes ont trouvé l'inspiration et l'assurance nécessaires pour faire évoluer leurs pratiques lorsque des conseils étaient partagés et renforcés au sein de la CdP. Ce sentiment de solidarité et de lien avec les autres membres du groupe a aussi favorisé un plus grand sentiment d'appartenance et de connexion à un mouvement pancanadien de plus grande envergure.

Certaines personnes ont indiqué avoir trouvé, grâce à la CdP, la force, l'inspiration et la persévérance nécessaires pour continuer d'avancer. Cette force et cette inspiration provenaient notamment du simple fait de savoir que « d'autres travaillaient sur cet enjeu important de santé publique » et que ce travail avait un impact positif (les réunions en personne ont été particulièrement importantes pour rendre visibles, aux yeux des membres de la CdP, les impacts des projets et l'impact collectif). Cette force et cette inspiration découlaient également du sentiment de solidarité et de validation acquis, qui « a aidé les équipes de projet à persévéarer » malgré les défis constants.

Des retombées en lien avec le statut, la réputation, la crédibilité et la prise de parole ont également été fréquemment rapportées. Par exemple, des personnes participantes ont souligné que la CdP offrait « un espace permettant de s'exprimer et de se faire comprendre » et de voir leur expertise reconnue (niveau individuel); qu'elle renforçait la crédibilité de son travail auprès des bailleurs de fonds grâce aux activités continues de documentation et de partage des retombées (niveau de la CdP); qu'elle permettait de donner ou de redonner une voix aux communautés autochtones et à d'autres communautés du domaine en mettant en valeur leurs savoirs et leurs pratiques (niveau des parties prenantes externes); et qu'elle contribuait à accroître le rayonnement et la visibilité des projets des membres de la CdP (niveau organisationnel) ainsi que des approches TCTV en VFS à l'échelle du Canada (niveau du domaine). Ces gains ont été perçus comme résultant principalement du site web du CC, des rencontres, des vidéos, des webinaires, de la conférence nationale et de la participation du bailleur de fonds aux travaux de la CdP.

Enfin, un dernier bénéfice intangible de la CdP fréquemment mentionné concerne la responsabilisation et la constance : la CdP a mis en place des points de contact réguliers — en particulier par l'entremise de rencontres en ligne et de réunions

en personne — qui ont incité les membres à « faire le travail » de façon soutenue afin de mener leurs projets à terme.

(6) Valeur tangible

La valeur tangible est « semblable au répertoire partagé de la CdP » et comprend des retombées concrètes et pratiques, comme des documents, des outils, des procédures et du soutien direct (McKellar, 2019; McKellar et coll., 2020, p. 169). D'après les scores moyens obtenus pour les éléments suivants, **69 % des personnes ayant répondu au sondage étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'elles tireraient une valeur tangible de leur participation à leur CdP** (la note moyenne était de 3,90 sur 5).

Fréquence des réponses	Moyenne
La participation à la CdP a renforcé ma capacité à rester au courant des innovations récentes dans les domaines pertinents pour mon organisme ou mon projet	4,00
38 % 31 % 25 % 6 %	
Les conseils et le soutien reçus de la CdP ont contribué à cerner des solutions aux défis en cours	3,81
31 % 25 % 38 % 6 %	
 Tout à fait d'accord D'accord Ni d'accord ni en désaccord En désaccord Fortement en désaccord (5) (4) (3) (2) (1)	

Bien que ces retombées aient été mentionnées moins fréquemment que les valeurs présentées ci-dessus, les personnes participantes ont indiqué avoir obtenu des « résultats tangibles comme des trousseaux d'outils [et] des fiches de ressources » pour renforcer l'intégration des approches TCTV et axées sur les forces dans leur travail et au sein de leur organisme, ainsi que pour mettre en œuvre des stratégies liées à la durabilité. Elles ont fréquemment souligné le soutien direct en matière de mobilisation des connaissances, notamment : (a) l'espace dédié offert par la CdP pour le partage de connaissances, de résultats de recherche et de ressources avec d'autres membres de la CdP partout au Canada; et (b) le leadership et l'accompagnement de l'équipe du CC, qui encourageait et facilitait les occasions de mobilisation des connaissances (p. ex., le partage des ressources ainsi que des mises à jour des membres de la CdP au sein de son réseau « étendu » de diffusion et de médias sociaux, la facilitation d'occasions de présenter lors de webinaires destinés à de larges publics, ainsi que la mise en relation de projets connexes en vue de coprésentations. L'équipe du CC a renforcé ses efforts de soutien

à la mobilisation des connaissances à la lumière des commentaires recueillis lors de l'évaluation à mi-parcours (Lopez et coll., 2025). Même si les personnes participantes ont beaucoup plus souvent fait état du réconfort intangible et du sentiment de solidarité découlant du partage des défis vécus par d'autres, elles ont aussi, à l'occasion, mentionné le soutien concret obtenu ainsi que l'identification de solutions grâce à des échanges axés sur la résolution de problèmes.

Certaines personnes ont également décrit la valeur de la synthèse des connaissances générales. Elles ont noté que les apprentissages de la CdP sont synthétisés par l'ASPC et, plus particulièrement, par l'équipe du CC, de diverses façons (p. ex., au moyen d'activités, de rapports et d'autres documents). La banque de ressources du site web partagé, qui regroupe de l'information sur les projets et des outils cocréés, constitue une autre valeur tangible, autant pour les membres individuels de la CdP que pour la CdP dans son ensemble. Quelques membres ont par ailleurs mentionné apprécier la possibilité de télécharger et de partager des documents avec des organismes partenaires et d'autres publics (une valeur tangible potentielle pour les parties prenantes externes).

Lors de l'activité de groupe de discussion, les membres de la CdP ont exprimé un vif intérêt à accroître la valeur tangible de la CdP en cocréant collectivement un document, une note d'information, une lettre ou un plan d'action pancanadien à l'intention des responsables des politiques, afin de démontrer l'impact de la CdP, l'importance des approches TCTV et/ou les conditions nécessaires (p. ex., le financement à long terme) pour faire progresser le domaine. L'équipe du CC prévoit organiser de futures rencontres de la CdP axées sur l'atteinte de cet objectif. Une définition plus claire, dès le départ, du rôle et des objectifs de la CdP, ainsi que leur priorisation, auraient pu soutenir un engagement plus hâtif et plus intentionnel vers ces résultats tangibles. Des interactions individuelles supplémentaires entre les projets, ainsi qu'entre l'équipe du CC et les projets, auraient également pu aider à cerner des thèmes clés, des messages ou des leçons apprises que l'on peut synthétiser et diffuser sous forme de produits concrets de mobilisation des connaissances.

(7) Valeur appliquée

La valeur appliquée renvoie à la mise en pratique d'autres valeurs au moyen d'actions concrètes ou de changements de pratiques ou de comportements; autrement dit, à une transformation de la façon dont le travail est réalisé (McKellar, 2019; McKellar et coll., 2020; Wenger-Trayner et coll., 2023). Les personnes participantes ont décrit des adaptations TCTV et axées sur les forces, tant en recherche qu'en pratique; faites principalement après avoir observé des exemples provenant d'autres membres de la CdP. Ces adaptations comprenaient notamment des ajustements visant à accroître la sensibilité culturelle et l'inclusion (p. ex., l'adaptation des questionnaires afin de refléter adéquatement les communautés avec lesquelles elles travaillaient), le renforcement des liens avec les survivantes et les personnes ayant une expérience vécue, la résistance à des révisions allant à l'encontre des approches TCTV proposées par le comité d'éthique de la recherche de leur établissement, un meilleur soutien au personnel en animation et au personnel de projet, ainsi que la possibilité

pour les personnes participantes du groupe témoin d'un essai clinique randomisé (ECR) de recevoir l'intervention ultérieurement⁴. Nous ajoutons que la capacité de l'équipe du CC à répondre aux besoins émergents de la CdP et de ses membres (décris ci-dessus) a entraîné des réorientations dans les travaux de la CdP, par exemple vers des discussions et la co-création d'outils portant sur la durabilité. Ces changements dans le travail témoignent d'une valeur appliquée à l'échelle de la CdP dans son ensemble.

La valeur liée aux connaissances et la valeur relationnelle ont également soutenu des changements dans la planification et la mise en œuvre des projets. Plusieurs personnes participantes ont fait état d'efforts accrus en matière de durabilité (p. ex., l'élaboration de plans de durabilité et la rédaction de demandes de financement plus solides), en partie grâce à l'expertise de l'équipe du CC et à celle des membres, partagée au sein de la CdP. L'une des personnes membres a expliqué que l'acquisition de nouvelles connaissances concernant le paysage du domaine (valeur liée aux connaissances), combinée à la collaboration avec des « représentantes et représentants » de différentes provinces (valeur relationnelle), aidait son équipe « à orienter [nom du projet] et [son] organisme quant aux domaines dans lesquels [ils] veulent investir pour générer du changement, en particulier pour la population cible ». Une autre a indiqué que le fait d'apprendre des autres projets (valeur liée aux connaissances) « a aidé à créer un échéancier pour [son] projet qui était réaliste et beaucoup plus gérable ». Une autre encore a décrit avoir revitalisé l'offre de ses cours universitaires liés à la VFS, notamment grâce à l'utilisation de produits de connaissances et à la confiance accrue acquise au sein de la CdP. Certaines personnes participantes ont souligné que les connaissances acquises concernant le paysage du domaine pourraient aider le groupe à repérer les lacunes, à adapter le travail en conséquence et à éviter le dédoublement des efforts. Bien qu'il ne soit pas clair si des changements ont déjà été apportés aux pratiques, de telles adaptations pourraient profiter aux organismes membres ainsi qu'à l'ensemble du domaine.

(8) Valeur réalisée

La valeur réalisée correspond aux résultats ou retombées de la CdP, et plus précisément à ceux qui découlent de la valeur appliquée; elle renvoie généralement à l'impact des changements dans les pratiques (McKellar, 2019; McKellar et coll., 2020; Wenger-Trayner et coll., 2023). Les résultats montrent qu'un délai considérable est nécessaire pour que les valeurs mentionnées ci-dessus soient pleinement appliquées et se traduisent par des résultats réalisés. Malgré le nombre relativement limité d'exemples précis de valeur appliquée, **plus de la moitié des personnes ayant répondu au sondage ont tout de même indiqué être d'accord ou tout à fait d'accord avec l'énoncé selon lequel un aspect de leur performance ou de leur pratique s'était amélioré grâce à la CdP** (valeur réalisée aux niveaux individuel et/ou organisationnel) :

⁴ Certains de ces exemples précis ont été présentés lors des présentations des membres, sans toutefois avoir nécessairement été directement attribués par les présentateurs ou présentatrices à des apprentissages issus de la CdP.

- **57 %** ont signalé une amélioration des compétences en recherche ou de la capacité du projet
- **63 %** ont signalé une amélioration des compétences en prestation de services ou de programmes, ou de la capacité du projet
- **73 %** ont signalé une amélioration des connaissances et de l'utilisation d'une approche TCTV

La valeur réalisée en matière de partage de connaissances s'est révélée encore plus marquée. **La majorité des personnes ayant répondu au sondage ont fait état de gains à la fois en stratégies de mobilisation des connaissances et en portée :**

- **75 %** ont indiqué une amélioration des stratégies de partage de connaissances
- **100 %** ont indiqué une amélioration de la portée du partage de connaissances

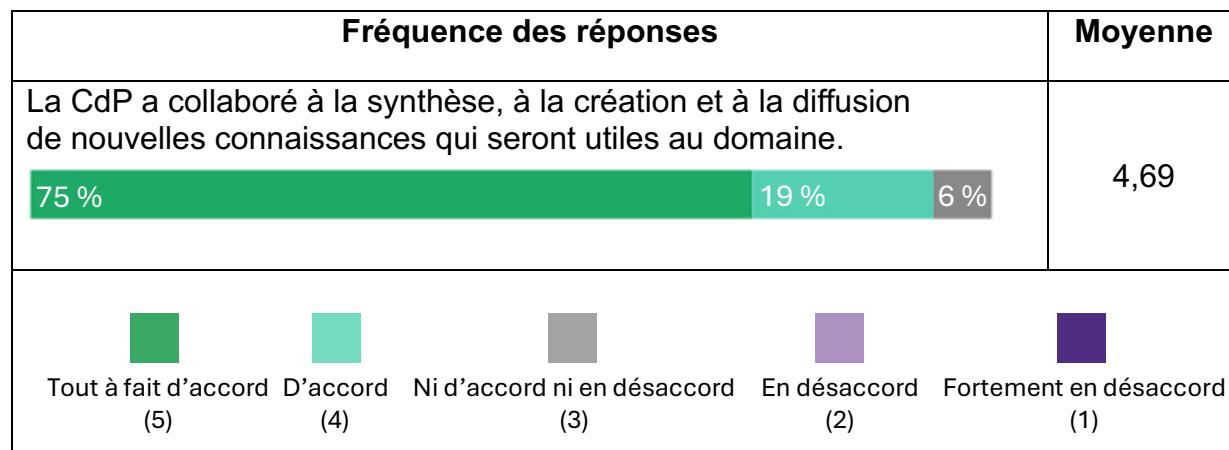
Fréquence des réponses	Moyenne
Grâce à la CdP, mes compétences en recherche se sont améliorées ou la capacité de recherche de mon organisme/projet s'est améliorée 	3,57
Grâce à la CdP, mes propres compétences en matière de prestation de programmes ou de services se sont améliorées, ou la capacité de mon organisme/projet d'assurer la prestation de programmes ou de services s'est améliorée 	3,75
Grâce à la CdP, mes connaissances et mon utilisation d'une approche tenant compte des traumatismes et de la violence se sont améliorées 	3,93
Grâce à la CdP, les stratégies de partage de connaissances de mon organisme ou de mon projet sont plus solides 	4,00
Grâce à la CdP, la portée du partage de connaissances de mon organisme ou de mon projet s'est accrue 	4,75

Tout à fait d'accord (5) D'accord (4) Ni d'accord ni en désaccord (3) En désaccord (2) Fortement en désaccord (1)

Faisant écho au constat quantitatif selon lequel l'ensemble des personnes ayant répondu au sondage ont déclaré une portée accrue du partage de connaissances pour leur projet, de nombreuses personnes ont indiqué avoir rejoint des publics plus vastes, plus diversifiés (intersectoriels) et plus éloignés (à l'échelle pancanadienne) qu'elles n'auraient pu le faire sans la CdP. La collaboration intersectorielle au sein de la CdP et, surtout, le réseau du CC ainsi que son renforcement des capacités en mobilisation des connaissances (p. ex., l'organisation d'une conférence nationale, des webinaires et une banque de ressources du site web regroupant l'information sur les projets) ont contribué à ces résultats. Par exemple, une personne participante a souligné que le principal bénéfice tiré de la CdP était la « portée – le fait de pouvoir tirer parti du vaste réseau de la CdP nous a permis de mobiliser un groupe plus large de personnes pour en apprendre davantage sur notre projet et participer à nos activités de mobilisation des connaissances ». Une autre a déclaré que :

« Nous avons pu rejoindre des réseaux plus vastes grâce au travail intersectoriel, mais aussi grâce au soutien du Centre de connaissances, parce qu'il dispose de nombreux contacts et qu'il intervient dans de nombreux secteurs. »

De plus, **94 % des personnes répondantes étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que la CdP avait collaboré à la synthèse, à la création et à la diffusion de nouvelles connaissances qui seront utiles au domaine** (c'est-à-dire une valeur réalisée par la CdP ayant le potentiel d'influencer les parties prenantes externes et le domaine). Quelques personnes participantes ont souligné la construction collective d'une base de données probantes couvrant un éventail d'enjeux et d'interventions, ainsi que le fait d'avoir accru la sensibilisation à certaines thématiques, approches ou perspectives au sein de la CdP et auprès de vastes auditoires lors de webinaires.



Indicateurs de mobilisation des connaissances : données probantes sur la portée et la valeur externe

Les indicateurs de mobilisation des connaissances du CC fournissent des données probantes supplémentaires de la portée de la CdP et de sa valeur pour les parties prenantes externes.

Le CC a organisé **13** webinaires bilingues de la série Présentations du Centre de connaissances, au cours desquels des membres de la CdP ont présenté leurs travaux à un total cumulatif de **2 722** personnes participantes en direct (dont près de 200 étaient francophones lors de la deuxième année, lorsque nous avons commencé à recueillir ces données), ainsi qu'à **2 472** personnes qui ont consulté les enregistrements par la suite (en date de novembre 2025). La majorité (**96 %**) des 406 personnes ayant répondu aux sondages d'évaluation des webinaires ont indiqué que le webinar auquel elles avaient assisté était plutôt ou très utile (indicateur de la valeur motivationnelle et de participation); **86 %** ont déclaré qu'il avait contribué de façon plutôt ou très significative à leurs connaissances ou à leur compréhension des pratiques TCTV et/ou en matière de VFS (valeur liée aux connaissances); et **85 %** ont affirmé qu'il avait plutôt ou très fortement renforcé et/ou consolidé leurs connaissances et/ou leurs compétences pour soutenir les personnes à risque de subir de la VFS ou qui en vivent actuellement (valeur liée aux connaissances).

Le CC a tenu une conférence nationale de deux jours en octobre 2025 afin de diffuser les résultats des projets de la CdP. L'événement, qui a dépassé les attentes, a rassemblé **387** personnes inscrites et environ **350** personnes participantes provenant de divers secteurs (p. ex., éducation, justice, santé mentale et soins de santé). Parmi les 105 personnes ayant répondu au sondage d'évaluation de la conférence, la grande majorité (**90 %**) ont jugé leur expérience globale bonne ou excellente (valeur motivationnelle et de participation) ; **97 %** étaient plutôt ou tout à fait d'accord pour dire que la conférence était pertinente pour leur travail ou leurs intérêts professionnels ; **91 %** ont estimé que les présentations et les activités répondraient à leurs attentes ; **87 %** ont indiqué que la conférence répondait à leurs besoins en matière d'accessibilité (un indicateur du succès de l'équipe du CC à créer un environnement TCTV) ; **88 %** ont jugé que la conférence offrait suffisamment d'occasions de réseautage (valeur relationnelle) ; **92 %** ont affirmé que la conférence avait renforcé leur connaissance des pratiques et/ou de la recherche TCTV (valeur liée aux connaissances) ; et **88 %** ont déclaré que la conférence avait amélioré leurs connaissances et leurs compétences pour travailler auprès de personnes vivant des situations de VFS (valeur liée aux connaissances).

La page LinkedIn du CC comptait (en date de novembre 2025) **1 042** personnes abonnées provenant de partout au Canada (et d'ailleurs dans le monde), issues de divers domaines et secteurs. L'équipe a enregistré une hausse de **233 %** (110 nouveaux abonnés organiques) au cours des 95 jours précédent et incluant la conférence nationale organisée pour diffuser les résultats des projets de la CdP. Pendant cette période, l'équipe du CC a déployé des efforts soutenus pour mobiliser

sa communauté en publant des portraits de membres des CdP. La page LinkedIn a ainsi affiché une augmentation de 91 % des impressions (13 326 au total), de 171 % des réactions (561 au total), de 150 % des repartages (30 au total) et de 886 % des commentaires (69 au total).

Un autre exemple de mobilisation des connaissances auprès de parties prenantes externes : plusieurs personnes participantes ont souligné que la CdP a démontré au bailleur de fonds (au moyen de messages répétés lors de réunions en ligne et de réunions en personne) : (a) l'importance de l'investissement, de la collaboration au sein de la CdP, de la recherche et de la pratique TCTV en matière de VFS, ainsi que l'importance de la prévention fondée sur des données probantes; et (b) les besoins et les défis dans le domaine (notamment en matière de financement). Elles ont expliqué que ces valeurs appliquées (les acquis de connaissances pour le bailleur de fonds) ont mené à certaines adaptations de la part de celui-ci et ont le potentiel d'influencer positivement les politiques et le financement en matière de VFS au Canada (résultats potentiels qui pourraient se concrétiser à l'avenir). (Dans l'évaluation de son récent programme d'investissement, le bailleur de fonds a recommandé de préciser et de communiquer son rôle, à l'avenir, le cas échéant, en matière de durabilité du projet; ASPC, 2025.)

La CdP n'en était probablement pas encore au stade où elle générerait des valeurs réalisées distales et à plus long terme, notamment des retombées sur d'autres parties prenantes externes (p. ex., les personnes utilisatrices de services) et sur le domaine dans son ensemble, et ce, malgré un potentiel d'impact clairement identifié. Les valeurs réalisées au niveau macrosocial sont « moins dans la sphère de contrôle ou d'influence directe [de la CdP] » (McKellar et coll., 2020, p. 153) et, dans ce cas-ci, elles étaient difficiles à conceptualiser, à mesurer et à atteindre, étant donné que la CdP TCTV ne travaillait pas collectivement vers un objectif commun concret, hormis l'objectif, défini de façon plus nébuleuse, de faire progresser les pratiques TCTV en matière de VFS à l'échelle du Canada. Néanmoins, les membres de la CdP ont fait état de nombreux impacts positifs découlant de leurs projets, qu'il n'est pas nécessairement possible de dissocier des valeurs qu'ils et elles ont tirées de la CdP et qui, selon nous, font tous partie de *l'impact collectif ou partagé* de la CdP. La figure 4 présente les impacts des projets, au niveau macrosocial, sur les parties prenantes externes et différentes sources de données afin de saisir plus pleinement les valeurs aux niveaux mésosocial et macrosocial de cette CdP et d'autres CdP.

Secteur et politiques publiques

- Renforcement de la sensibilisation à l'échelle nationale et de la base de données probantes multilingue sur la VFS (p. ex. articles, vidéos, présentations, manuels, bases de données)
- Capacité accrue de répondre à la VFS grâce à l'élargissement des partenariats et de l'offre de programmes
- Évolutions positives des politiques de protection de l'enfance

Organisationnel et communautaire

- Réduction des obstacles à l'accès aux services (p. ex., la prestation en ligne a réduit les obstacles géographiques dans les communautés rurales, atténué les préoccupations liées à la confidentialité et à la stigmatisation, et comblé des lacunes de services)
- Amélioration du leadership et de la sensibilisation au sein de la communauté
- Changement de culture au sein des organismes recevant l'intervention (p. ex., évolution des normes sociales, application des politiques et des processus TCTV)
- Renforcement de la formation et des capacités au sein des organismes recevant l'intervention

Interpersonnel

- Réduction des conflits relationnels, amélioration de la gestion des conflits et de l'établissement de limites saines
- Réduction du stress familial et de l'anxiété parentale, renforcement des liens affectifs au sein de la famille
- Réduction du conflit décisionnel lié au départ d'un partenaire violent, diminution de la gravité de la VFS

Individuel

Connaissances et compétences accrues

- Connaissances (p. ex., VFS, ressources disponibles, relations saines, droits de la personne)
- Reconnaissance (p. ex., de la VFS, de ses propres préjugés, de l'importance de la sécurité en milieu de travail)
- Confiance et compétences (p. ex., atténuer ses propres préjugés, interrompre les comportements problématiques, repérer les fraudes en ligne, enseigner des relations saines, prestation de programmes et de services TCTV)

Bien-être amélioré

- Réduction du sentiment d'impuissance, de l'auto-culpabilisation et des symptômes dépressifs
- Amélioration de l'humeur, de l'estime de soi, de l'espoir et de la confiance
- Renforcement du sentiment de soutien social, d'appartenance et de sécurité psychologique

Changements positifs de comportement

- Adoption de comportements prosociaux et interruption des comportements problématiques
- Utilisation de stratégies d'adaptation, de stratégies de sécurité et des ressources disponibles
- Participation à des discussions sur la VFS et les relations saines

Figure 4. Impacts du projet au niveau macrosocial (tels que perçus et rapportés par les membres de la CdP) sur les parties prenantes externes et le domaine. On parle d'impacts au niveau macrosocial, puisqu'ils vont au-delà des personnes et des organismes faisant partie de la CdP. Cette liste a été établie principalement à partir des présentations des membres et n'est pas exhaustive.

(9) Valeur de recadrage et valeur transformatrice

La valeur de recadrage et valeur transformatrice se rapporte à la valeur liée aux connaissances, mais elle implique un changement plus fondamental, soit un recadrage des critères de réussite et des impératifs d'apprentissage (McKellar, 2019; McKellar et coll., 2020). Bien que d'autres aient déclaré avoir acquis une nouvelle perspective grâce à leur participation à la CdP, deux personnes participantes ont décrit des transformations plus « profondes » de leur vision du monde. L'une a évoqué un changement, ou un renforcement marqué, de sa conviction quant à l'importance de la recherche menée par et pour la population cible. L'autre a décrit une transformation découlant du partage de perspectives et de l'histoire autochtones :

« Je n'ai pas d'histoire précise à raconter... mais plutôt une expérience qui m'a profondément transformée. Une expérience à laquelle je n'aurais jamais été exposée autrement. Une expérience qui m'a ouvert les yeux sur les réalités, passées et présentes, de nos Premières Nations.

Entendre Alice prendre la parole à Montréal m'a bouleversée. J'ai pleuré pendant toute sa présentation, puis j'en ai parlé avec ma famille, mes amis et mes collègues... Je me suis sentie immensément privilégiée qu'elle partage — avec ses sœurs — son histoire, ses traditions, ses rêves... J'avais toujours "su" ce que les colonisateurs avaient fait à nos Premières Nations (et les répercussions de ces actes), mais grâce à Alice, je l'ai vraiment "reçu" pour la première fois. Mes yeux avaient toujours été ouverts... mais Alice a ouvert mon cœur et transformé mon âme. Je ne suis plus jamais redevenue la même depuis... et je l'en remercie. »

Conclusion

Les résultats de cette évaluation finale démontrent la valeur de la CdP TCTV à plusieurs égards. Elle a favorisé un fort sentiment de communauté et de solidarité parmi ses membres, en offrant un espace sécuritaire, équitable et ouvert où les membres ont pu apprendre les un.e.s des autres et se développer sur le plan professionnel. D'ailleurs, plus de la moitié des personnes ayant répondu au sondage ont indiqué qu'un aspect de leur rendement ou de leurs pratiques s'est amélioré grâce à leur participation à la CdP. Ces retombées se sont étendues — et devraient continuer de s'étendre — aux parties prenantes externes ainsi qu'à l'ensemble du domaine de la VFS / TCTV. La majorité des personnes ayant répondu au sondage estiment que la CdP a collaboré à la création et à la diffusion de nouveaux savoirs qui seront utiles au domaine, et certaines ont déjà commencé à partager ces connaissances avec leurs communautés.

À l'avenir, des occasions continues d'échanges stratégiques individuels entre les projets et l'équipe du CC, ainsi qu'entre des projets aux champs d'action connexes, pourraient contribuer à renforcer les liens au sein de la CdP et mener à des changements concrets dans le domaine. Une définition claire (dès le départ) des rôles et des objectifs de la CdP pourrait également soutenir un engagement stratégique et une action collective orientée vers des objectifs communs, notamment l'avancement des approches TCTV partout au Canada. Ces ajustements témoignent d'une meilleure harmonisation avec la conceptualisation des initiatives d'impact collectif proposée par Kania et Kramer (2011), qui repose sur l'existence d'un programme commun et d'une collaboration structurée. Pour le reste de la période de financement, l'équipe du CC continuera de s'appuyer sur les valeurs de la CdP TCTV et de bonifier les occasions de mobilisation afin de favoriser l'atteinte de résultats à plus long terme, notamment sur le plan des politiques publiques.

Les résultats de cette évaluation ne reflètent peut-être pas l'expérience et les perceptions de l'ensemble des membres de la CdP, notamment en raison du taux de participation relativement faible au tableau de graffitis et au sondage en ligne (qui avaient été conçus pour être privés et pour mieux recueillir d'éventuelles expériences négatives). Néanmoins, les personnes qui y ont participé semblaient être des personnes membres très engagées de la CdP et ont rapporté, de façon générale, des expériences très positives.

Références

- Abedini, A., Abedin, B., et Zowghi, D. (2021). Adult learning in online communities of practice: A systematic review. *British Journal of Educational Technology*, 52(4), 1663–1694.
<https://doi.org/10.1111/bjet.13120>
- Agence de la santé publique du Canada / Public Health Agency of Canada. (2025). *Évaluation du programme « Prévenir et contrer la violence familiale : la perspective du milieu de la santé » (de 2019-2020 à 2023-2024)*. (ISBN : 978-0-660-77463-3).
- Aljuwaiber, A. (2016). Communities of practice as an initiative for knowledge sharing in business organisations: A literature review. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 731–748.
<https://doi.org/10.1108/JKM-12-2015-0494>
- Andrade, H. B., De Los Reyes López, E., et Martín, T. B. (2009). Dimensions of scientific collaboration and its contribution to the academic research groups' scientific quality. *Research Evaluation*, 18(4), 301–311. <https://doi.org/10.3152/095820209X451041>
- Barbour, L., Armstrong, R., Condron, P., et Palermo, C. (2018). Communities of practice to improve public health outcomes: A systematic review. *Journal of Knowledge Management*, 22(2), 326–343. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2017-0111>
- Black, N. A., Newton, D. W., et Nahrgang, J. D. (2025). From an uncoordinated cacophony to a coordinated harmony: An integrative theory of collective voice. *Academy of Management Review*, 1–22. <https://doi.org/10.5465/amr.2021.0081> (Advance online publication)
- Cabaj, M. (2014). Evaluating collective impact: Five simple rules. *The Philanthropist*, 26(1), 109–124.
- Centre de connaissances. (2023). *Approches tenant compte des traumatismes et de la violence : de la mise en œuvre à l'évaluation. Rapport de l'échange de connaissances de la communauté de pratique tenant compte des traumatismes et de la violence, tenu les 6 et 7 juin 2023, à London (Ontario)* (ISBN : 978-1-988412-69-6). Centre de

recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western.

Cheuy, S. (2022). *Learnings from 10 years of collective impact*. Institut Tamarack.

<https://www.tamarackcommunity.ca/case-studies/learnings-from-10-years-of-collective-impact>

Cosley, B. J., McCoy, S. K., et Gardner, S. K. (2014). Collaborative voice: Examining the role of voice in interdisciplinary collaboration. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 17(2), 139–162. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-17-02-2014-B001>

Elbrink, S. H., Elmer, S. L., Hawkins, M. H., et Osborne, R. H. (2024). Outcomes of co-designed communities of practice that support members to address public health issues. *Health Promotion International*, 39(4), daae080. <https://doi.org/10.1093/heapro/daae080>

Greville, H., House, W., Tarrant, S., et Thompson, S. C. (2023). Addressing complex social problems using the lens of family violence: Valuable learning from the first year of an interdisciplinary community of practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3501. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043501>

Hamzeh, J., Johnson-Lafleur, J., Ouellet, C., Granikov, V., Pluye, P., et Nadeau, L. (2019). The Community of Practice evaluation questionnaire (CoPeval): Origin and development. *McGill Family Medicine Studies Online*, 14, e01.

Hazel, S. J., Heberle, N., McEwen, M.-M., et Adams, K. (2013). Team-based learning increases active engagement and enhances development of teamwork and communication skills in a first-year course for veterinary and animal science undergraduates. *Journal of Veterinary Medical Education*, 40(4), 333–341. <https://doi.org/10.3138/jvme.0213-034R1>

Hemmasi, M., et Csanda, C. M. (2009). The effectiveness of communities of practice: An empirical study. *Journal of Managerial Issues*, 21(2), 262–281.

James-McAlpine, J., Larkins, S., et Nagle, C. (2023). Exploring the evidence base for Communities of Practice in health research and translation: A scoping review. *Health*

Research Policy and Systems, 21(55), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12961-023-01000-x>

Kania, J., et Kramer, M. (2011). Collective impact. *Stanford Social Innovation Review*.

https://ssir.org/articles/entry/collective_impact

Lopez, J., Straatman, A.-L., et Scott, K. (2025). *Évaluation à mi-parcours de la Communauté de pratique tenant compte des traumatismes et de la violence*. Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western. <https://www.kh-cdc.ca/en/resources/reports/Midterm-Evaluation-of-the-Community-of-Practice-FR.pdf>

McKellar, K. A. (2019). *Evaluating extra-organizational communities of practice* [Thèse de doctorat]. <http://hdl.handle.net/1807/95912>

McKellar, K. A., Berta, W., Cockerill, R., Cole, D. C., et Saint-Charles, J. (2020). Application of an evaluation framework for extra-organizational communities of practice: Assessment and refinement. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 35(2), 149–169. <https://doi.org/10.3138/cjpe.69796>

McKellar, K. A., Pitzul, K. B., Yi, J. Y., et Cole, D. C. (2014). Evaluating communities of practice and knowledge networks: A systematic scoping review of evaluation frameworks. *EcoHealth*, 11(3), 383–399. <https://doi.org/10.1007/s10393-014-0958-3>

McLoughlin, C., Patel, K. D., O'Callaghan, T., et Reeves, S. (2018). The use of virtual communities of practice to improve interprofessional collaboration and education: Findings from an integrated review. *Journal of Interprofessional Care*, 32(2), 136–142. <https://doi.org/10.1080/13561820.2017.1377692>

Moffat, A. D., Matz, R. L., Fowler, R. R., et Jeffrey, M. (2025). Facets of team equity: A scoping review. *Small Group Research*, 56(1), 32–70. <https://doi.org/10.1177/10464964241281057>

- Noar, A. P., Jeffery, H. E., Subbiah Ponniah, H., et Jaffer, U. (2023). The aims and effectiveness of communities of practice in healthcare: A systematic review. *PLOS ONE*, 18(10), 1–23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0292343>
- Phillips, L. D., et Phillips, M. C. (1993). Facilitated work groups: Theory and practice. *Journal of the Operational Research Society*, 44(6), 533–549. <https://doi.org/10.1038/sj.jors/0440601>
- Proctor, R. W., et Vu, K.-P. L. (2019). How psychologists help solve real-world problems in multidisciplinary research teams: Introduction to the special issue. *American Psychologist*, 74(3), 271–277. <https://doi.org/10.1037/amp0000458>
- Read, M., Peters, S., Bennett, N., Francis, J. J., Fetherstonhaugh, D., Lim, W. K., et Tropea, J. (2023). Communities of practice in residential aged care: A rapid review. *International Journal of Older People Nursing*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.1111/opn.12563>
- Schenkel, A., et Teigland, R. (2008). Improved organizational performance through communities of practice. *Journal of Knowledge Management*, 12(1), 106–118. <https://doi.org/10.1108/13673270810852421>
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., et Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: A systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9), e028280. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Springer, L., Stanne, M. E., et Donovan, S. S. (1999). Effects of small-group learning on undergraduates in science, mathematics, engineering, and technology: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, 69(1), 21–51. <https://doi.org/10.2307/1170643>
- Wenger, E., McDermott, R. A., et Snyder, W. (2002). *Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge*. Harvard Business School Press.
- Wenger-Trayner, E., Wenger-Trayner, B., Reid, P., et Bruderlein, C. (2023). *Communities of practice within and across organizations: A guidebook*. Social Learning Lab.

- Wilson, A., Wilson, C., et Witthaus, G. (2020). Using a community of practice in higher education: Understanding the demographics of participation and impact on teaching. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 32(1), 39–48.
- Wynn, E., Delbridge, R., Palermo, C., et Wilson, A. (2023). The role of Communities of Practice in improving practice in Indigenous health and education settings: A systematic review. *Focus on Health Professional Education: A Multi-Professional Journal*, 24(2), 1–26.
<https://doi.org/10.11157/fohpe.v24i2.589>