



CONTEXTES EN ÉVOLUTION

Une approche de prévention primaire pour
travailler dans des milieux à prédominance
masculine

PRÉSENTATRICE : ELIZABETH DOZOIS,
M.A.

Chaire Brenda Strafford sur la prévention de la violence familiale

Professeure associée, Faculté de travail social

Boursière, École des politiques publiques

Directrice, Shift : Le projet pour mettre fin à la violence domestique

Cofondatrice, Shift2learn



presents:

Innovations dans la lutte contre la violence fondée sur le sexe et les traumatismes et la violence

UNE CONFÉRENCE NATIONALE

1–2 octobre, 2025

QUI NOUS SOMMES



Centre de recherche en prévention primaire axée sur l'action à la Faculté de travail social de l'Université de Calgary (établissement en 2010).

Faire progresser la prévention primaire grâce à la politique et aux systèmes, ainsi qu'à la pratique, afin de promouvoir l'équité de genre et prévenir le harcèlement, la violence et la discrimination.

Collaborer intersectoriellement pour créer un changement durable et à grande échelle qui prévient la violence et favorise l'équité.

Pour en savoir plus : preventdomesticviolence.ca

POURQUOI NOUS AVONS CRÉÉ UNE NOUVELLE APPROCHE DE PRÉVENTION PRIMAIRE EN MILIEU DE TRAVAIL



1. **Écart de comportement** – Données probantes limitées sur la façon de changer efficacement le comportement des hommes.
2. **Angle mort du milieu de travail** – Peu de recherches sur l'exploitation des espaces à prédominance masculine comme les milieux de travail (pour la prévention primaire).
3. **Les approches actuelles ne sont pas efficaces pour favoriser l'engagement** – Peu d'études menées dans le Nord mondial ont montré que les approches transformatrices de genre réduisent la violence.
4. **Attitudes vs comportements** – La plupart des études ont mesuré des changements d'attitude, et non des changements de comportement durables.
5. **Formation inefficace** – Les formations ponctuelles sur les préjugés, le harcèlement et la diversité ne fonctionnent pas.
6. **Obstacle à l'accès** – Les hommes ne participaient pas aux programmes de prévention de la violence.
7. **Contrecoup et résistance** – Les efforts antérieurs visant à mobiliser les hommes en faveur de l'équité de genre et de la prévention de la violence ont suscité des réactions négatives importantes et ont parfois aggravé la situation des femmes.

1) O'Connor et al., 2020; 2) Roche et al., 2016; Stergiou-Kita, 2015; 3) Kato-Wallace et al., 2019; 4) Conner et Norman, 2025; Verplanken et Orbell, 2022; Bohnet, 20; 5) Bohnet, I. (2016). *What works : Gender equality by design*. Belknap Press of Harvard University Press; Dobbin et Kalev, 2017; 6) Casey et al., 2013; 7) Flood et al., 2020; Wells et al., 2024



Dozois et Wells, 2020



[https://preventdomesticviolence.ca/
our-work/men-and-boys/engaging-
men-learning-collaborative/](https://preventdomesticviolence.ca/our-work/men-and-boys/engaging-men-learning-collaborative/)

LE PROBLÈME

Taux élevés de violence familiale, sexuelle et conjugale en raison de :

- Structure paramilitaire et hiérarchies de pouvoir
- Culture organisationnelle
- Déséquilibre des genres
- Sous-déclaration et représailles
- SSPT non traité
- Faibles mécanismes de responsabilisation



HYPOTHÈSE

*Si nous dotons 25 % d'une zone de travail à prédominance masculine, par l'intermédiaire d'influenceurs clés, des compétences nécessaires pour promouvoir des normes prosociales et perturber les normes néfastes par leurs actions et leurs paroles quotidiennes, ces comportements se propageront dans le réseau et influenceront le comportement général du groupe, ce qui rendra ses membres plus susceptibles **d'agir de façon équitable, respectueuse, inclusive et non violente** dans leurs relations au travail, à la maison et dans la communauté.*

QUESTIONS DE RECHERCHE

1. Notre approche **favorise-t-elle le développement de compétences relationnelles saines et non violentes** chez les personnes participant à la recherche dans des milieux à prédominance masculine, et si oui, comment ces compétences sont-elles appliquées pour favoriser des relations saines et non violentes?
2. Notre approche modifie-t-elle la culture organisationnelle dans des milieux à prédominance masculine afin **de promouvoir le respect, l'équité, l'inclusion et la prévention de la violence**, et si oui, comment?



NOTRE APPROCHE

- 
1. Explorer la faisabilité et l'adéquation
 2. Fournir une orientation et établir des relations
 3. Mener des consultations et des entretiens
 4. Identifier les influenceurs clés et le point de bascule dans un contexte spécifique
 5. Concevoir pour un contexte spécifique et structurer les séances d'apprentissage
 6. Animer les séances d'apprentissage - animation axée sur la discussion et les scénarios
 7. Encadrement continu, rappels par courriel
 8. Évaluation



CARACTÉRISTIQUES UNIQUES DE L'APPROCHE

Cette étude a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche des facultés conjointes de l'Université de Calgary (CER20-1020)

Financial contribution from
Avec le financement de



Public Health
Agency of Canada

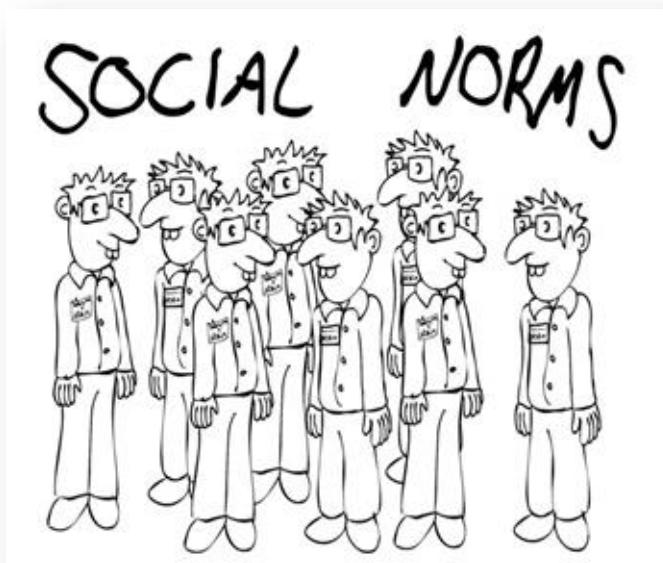
Agence de la santé
publique du Canada

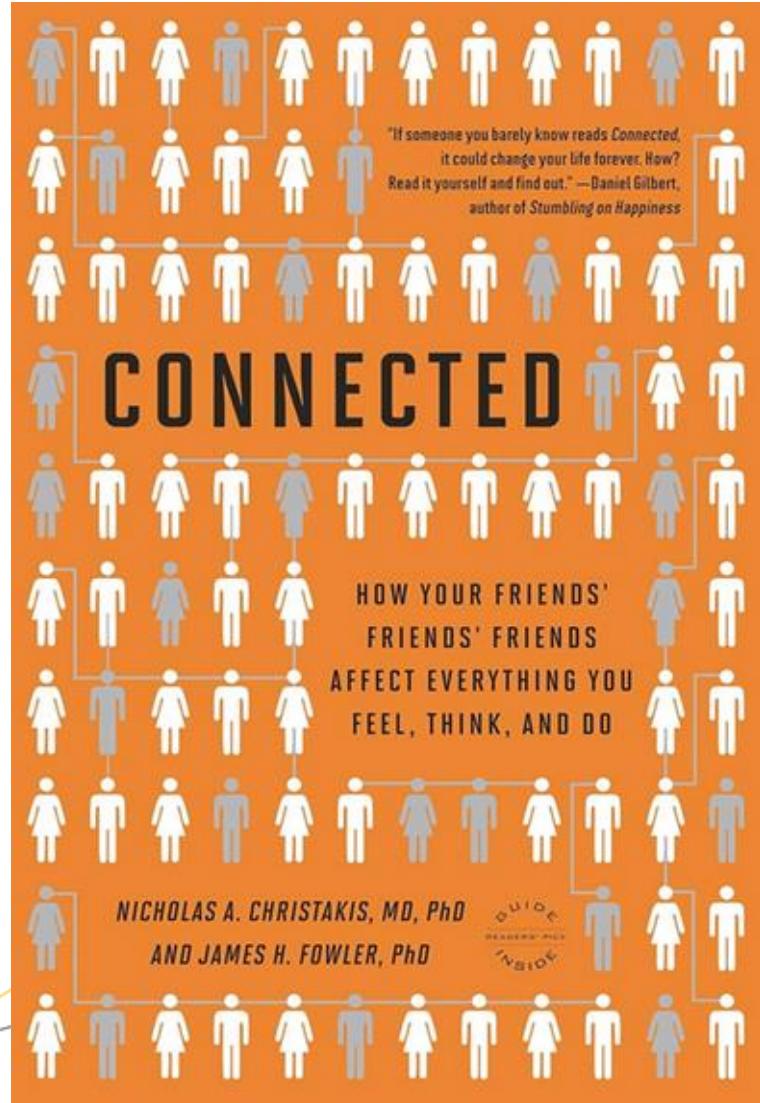


1

NORMES SOCIALES ET APPROCHE DES RÉSEAUX

L'approche est fondée sur l'idée que les comportements sont socialement contagieux, c'est-à-dire qu'ils se propagent par l'entremise des réseaux sociaux.





Christakis et Fowler, 2009

La **règle des « trois degrés d'influence »** dans la théorie des réseaux est issue de la recherche de Nicholas A. Christakis et James H. Fowler

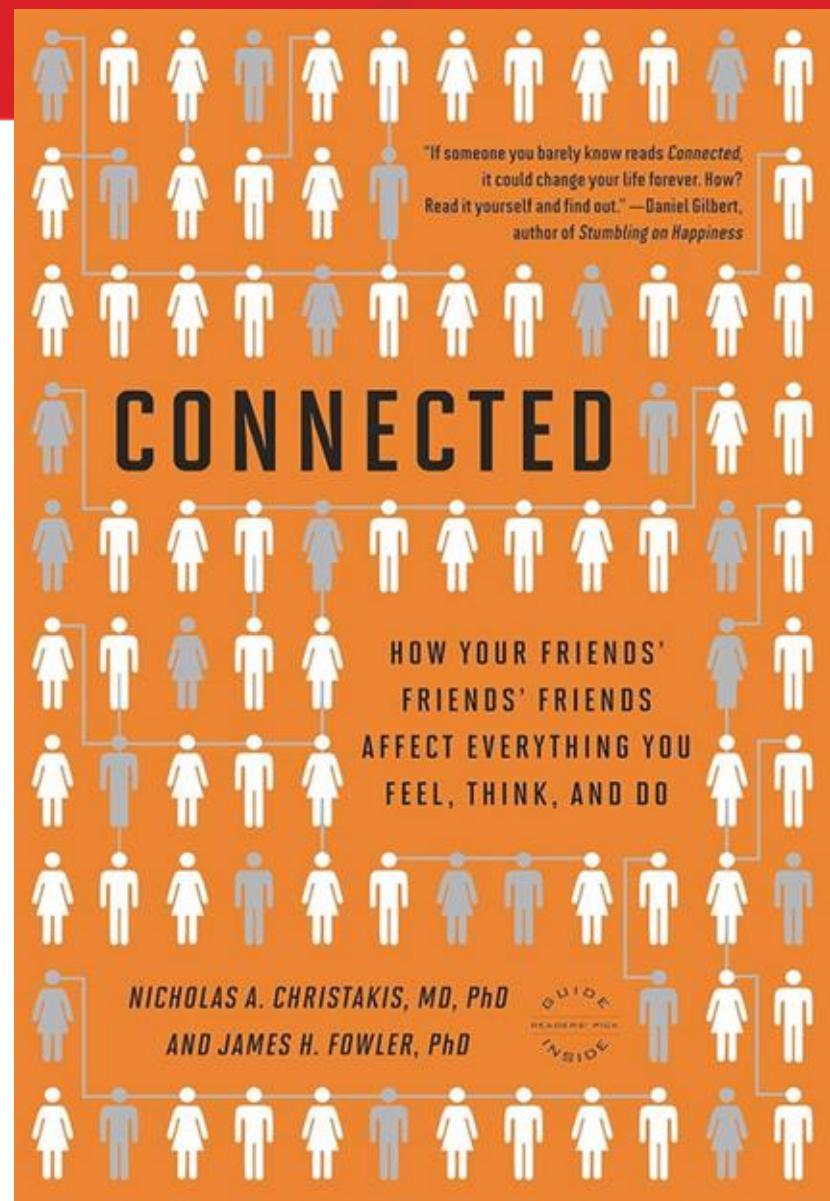
L'idée centrale est la suivante :

Nos comportements et nos émotions peuvent influencer les autres jusqu'à trois degrés de séparation, ce qui signifie que les ami.e.s des ami.e.s de vos ami.e.s peuvent être touché.e.s par vos actions ou votre humeur.

Leurs travaux ont porté sur la façon dont des facteurs comme l'obésité, le tabagisme, le bonheur, la violence et la solitude peuvent se propager dans les réseaux sociaux.

POURQUOI EST-CE IMPORTANT POUR NOTRE APPROCHE?

- Les comportements sont **socialement contagieux**
- De petites interventions peuvent créer des « **effets d'entraînement** »
- La modification des compétences et des comportements des personnes clés (influenceurs) dans un réseau peut faire évoluer les **normes sociales, et cela peut changer les comportements des autres**



Christakis et Fowler, 2009

CONFORMITÉ SOCIALE - JEUX CÉRÉBRAUX



<https://www.youtube.com/watch?v=X6kWygqR0L8&t=48s>

QUE CHERCHE À FAIRE NOTRE APPROCHE?

- ▶ Nous travaillons à **promouvoir des comportements prosociaux** en donnant aux influenceurs clés les moyens de donner l'exemple et d'influencer positivement le comportement des autres.
- ▶ En même temps, nous travaillons à **perturber les comportements nuisibles** considérés comme normaux ou acceptables.
- ▶ Ces deux efforts envoient un puissant « **signal** » : ils disent, « Voici comment nous nous comportons comme groupe et voici comment nous changeons les normes et la culture pour le mieux. »



QUEL ÉTAIT/EST LE COMPORTEMENT NORMATIF DANS LES SERVICES DE POLICE?

*****La culture du concours de masculinité** décrit une forme de masculinité centrée sur la compétition, la dominance et le fait de prouver sa valeur par la dureté, le contrôle et le statut.

Cette mentalité décourage souvent la vulnérabilité, la collaboration ou les relations équitables, privilégiant plutôt les normes de genre rigides et les comportements agressifs. Dans de tels environnements, les individus peuvent se sentir contraints d'affirmer leur dominance ou de se conformer, ce qui favorise des cultures toxiques et contribue aux conflits ou à la violence.

NOTRE CONTEXTE DE TRAVAIL PRÉCÉDENT

- Fanfaronnade, incapacité à demander de l'aide
- Aggression, intimidation (brimades) et intimidation physique
- Harcèlement sexuel
- Discrimination fondée sur le sexe
- Humiliation sociale (p. ex., si une personne commet une erreur)
- Culture du « nous dévorons les nôtres »
- Se servir les uns des autres pour avancer
- Incapacité à gérer les conflits de façon efficace
- Peur des représailles (p. ex., pour avoir signalé un harcèlement sexuel)

UN EXEMPLE DE 20 FAÇONS DONT LES SERGENTS PEUVENT SIGNALER LA SÉCURITÉ ET L'APPARTENANCE

1. **Soyez à l'écoute de vos membres.** L'écoute active est une compétence que nous pouvons toutes et tous continuer à développer. Elle comprend : donner toute votre attention à la personne qui parle; éviter d'utiliser votre téléphone/montre intelligente pendant la conversation dans la mesure du possible; poser des questions de clarification; être conscient.e de votre ton et de votre langage corporel; être conscient.e de l'impact que votre pouvoir/autorité peut avoir sur l'interaction; vérifier auprès de l'autre personne que vous l'avez bien comprise (p. ex., vous pourriez résumer ce que vous avez entendu).

2. **Faites preuve d'humilité.** Admettez que vous ne le savez pas au lieu de prétendre que vous avez toujours les réponses. Demandez de l'aide quand vous en avez besoin. Faites quelque chose auquel ils ne s'attendent pas de votre part (p. ex., laver la vaisselle, nettoyer la salle de rapports, aider à décharger les véhicules des membres à la fin du quart de travail).

UN EXEMPLE DE 20 FAÇONS DONT LES SERGENTS PEUVENT SIGNALER LA SÉCURITÉ ET L'APPARTENANCE

3. Soutenez la santé mentale. Faites régulièrement un débriefage des appels; demandez-leur comment ils se sentent après les appels difficiles; lancez des comptes rendus sur le mieux-être en communiquant avec l'équipe de soutien par les pairs; encouragez les membres à accéder aux services psychologiques. Faites en sorte qu'il soit acceptable de parler de la santé mentale en le faisant soi-même.

4. Ne faites pas de commérages. Maintenez la confidentialité et essayez de ne pas parler négativement des autres. Faites taire doucement les commérages au sein de votre équipe et prenez les devants en partageant des informations factuelles lorsque c'est possible.

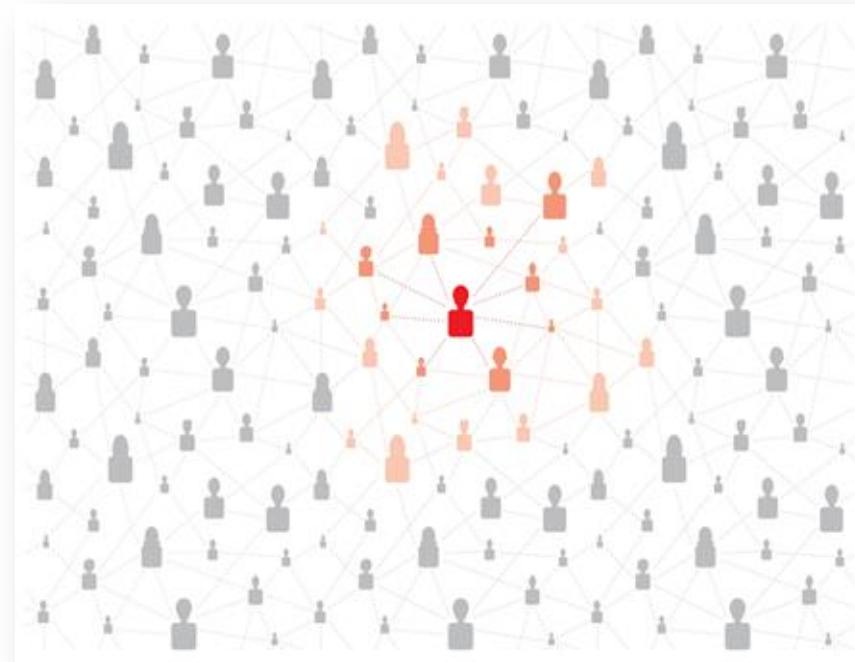
5. Traitez les erreurs comme des occasions d'apprentissage. Utilisez des approches d'appel vers soi et d'encadrement plutôt que de ridiculiser ou de blâmer la personne. Soutez les membres pour qu'ils et elles apprennent de leur erreur et passent à autre chose (c'est-à-dire, évitez de faire référence à de vieilles erreurs).

2

NOUS TRAVAILLONS AVEC 18-25 % D'UN RÉSEAU



Centola, 2021



LE POINT DE BASCULE

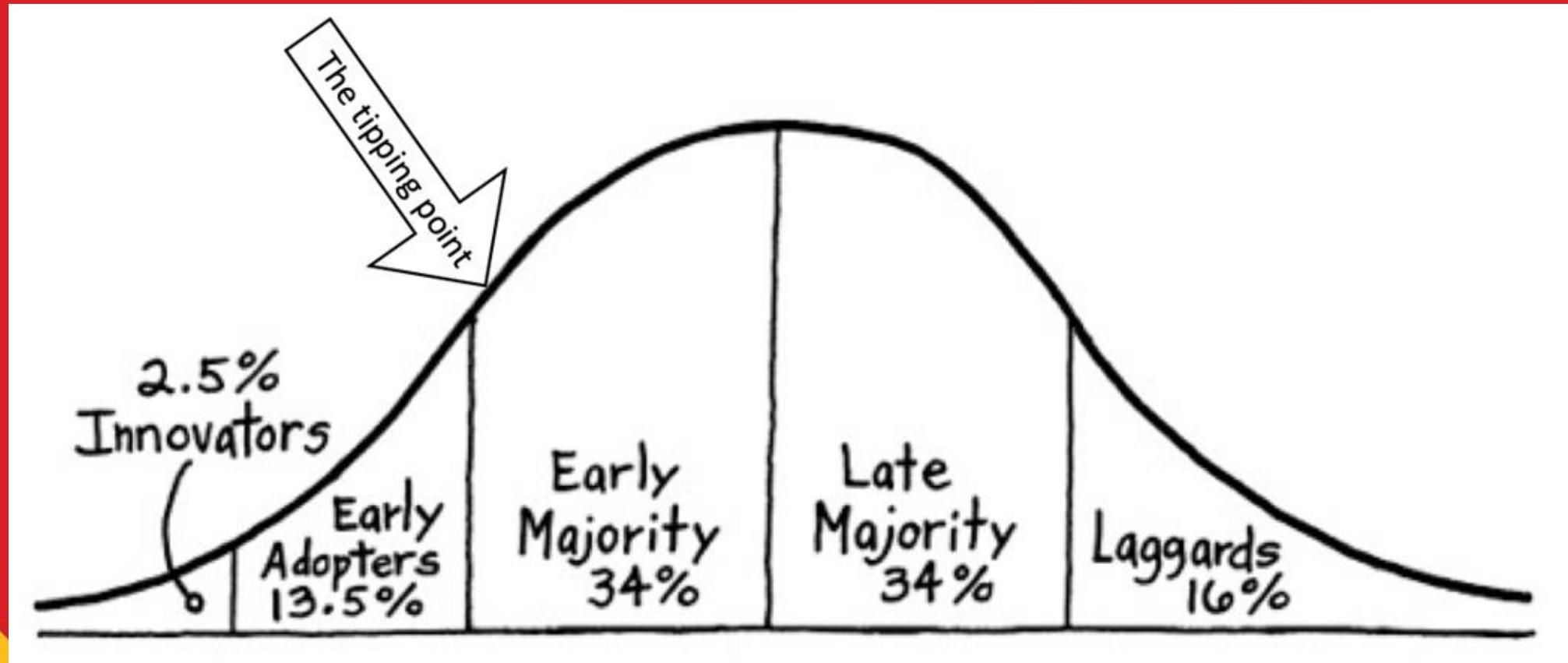


Image : <https://the-media-leader.com/attention-revolution-crossing-the-audience-measurement-chasm/>

3

NOUS TRAVAILLONS AVEC
DES INFLUENCEUR.E.S,
PAS DES ALLIÉ.E.S



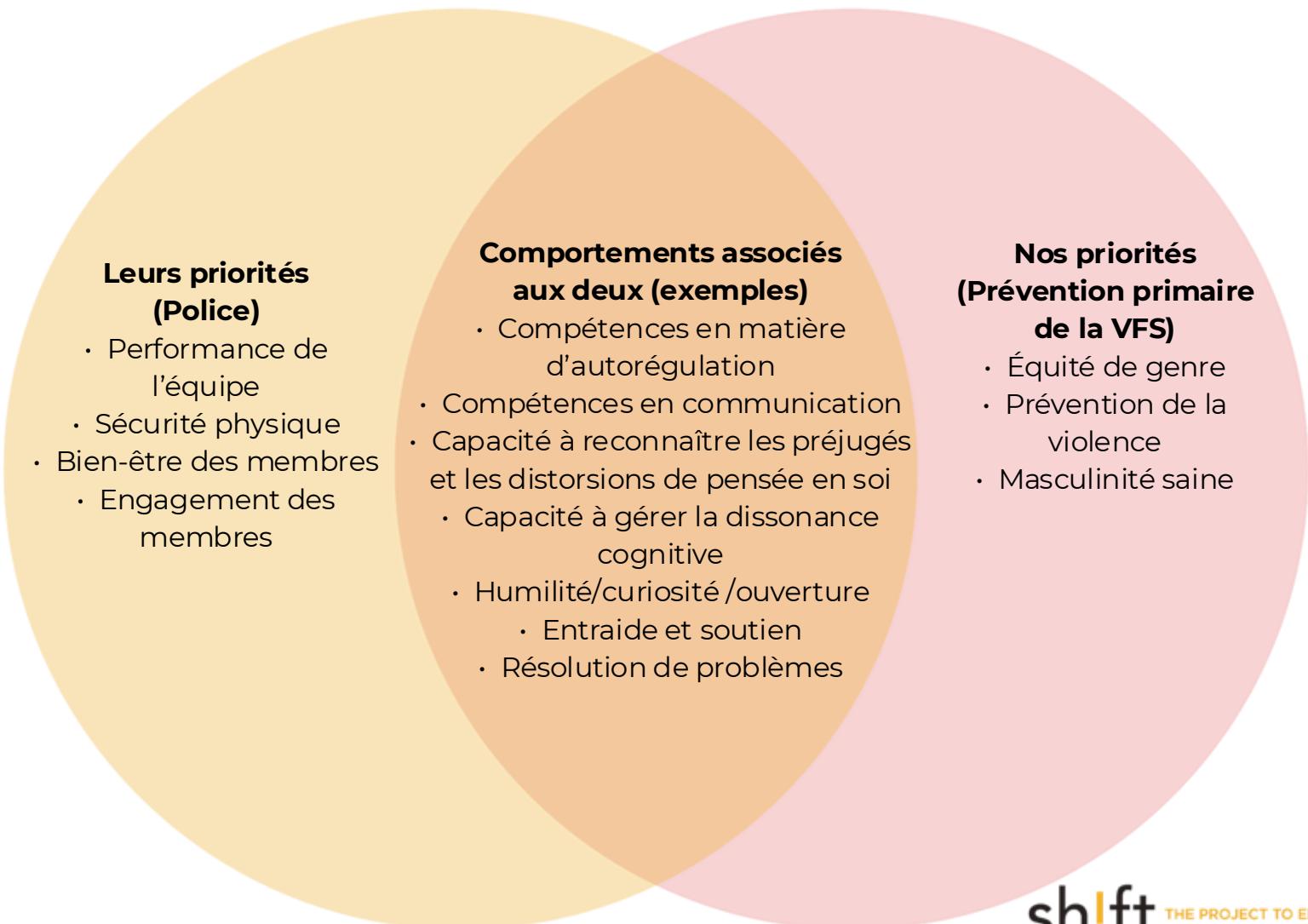
4

NOUS COMMENÇONS PAR EXAMINER LEURS PRIORITÉS, PAS LES NÔTRES

(Pour réduire la résistance, les réactions négatives,
le manque d'engagement)



TROUVER LE POINT D'ÉQUILIBRE OÙ LES PRIORITÉS SE RECOUPENT



5

CETTE APPROCHE EST PERSONNALISÉE, PAS STANDARDISÉE

Nous adaptons notre contenu en fonction des besoins et de la culture identifiés dans chaque zone de travail.



6

NOUS UTILISONS DES DISPOSITIFS DE CADRAGE QUI SONT PLUS SUSCEPTIBLES DE STIMULER L'ENGAGEMENT

Nous structurons notre travail autour de la sécurité psychologique et de l'appartenance ou en des termes qui comptent pour elles et eux!



7

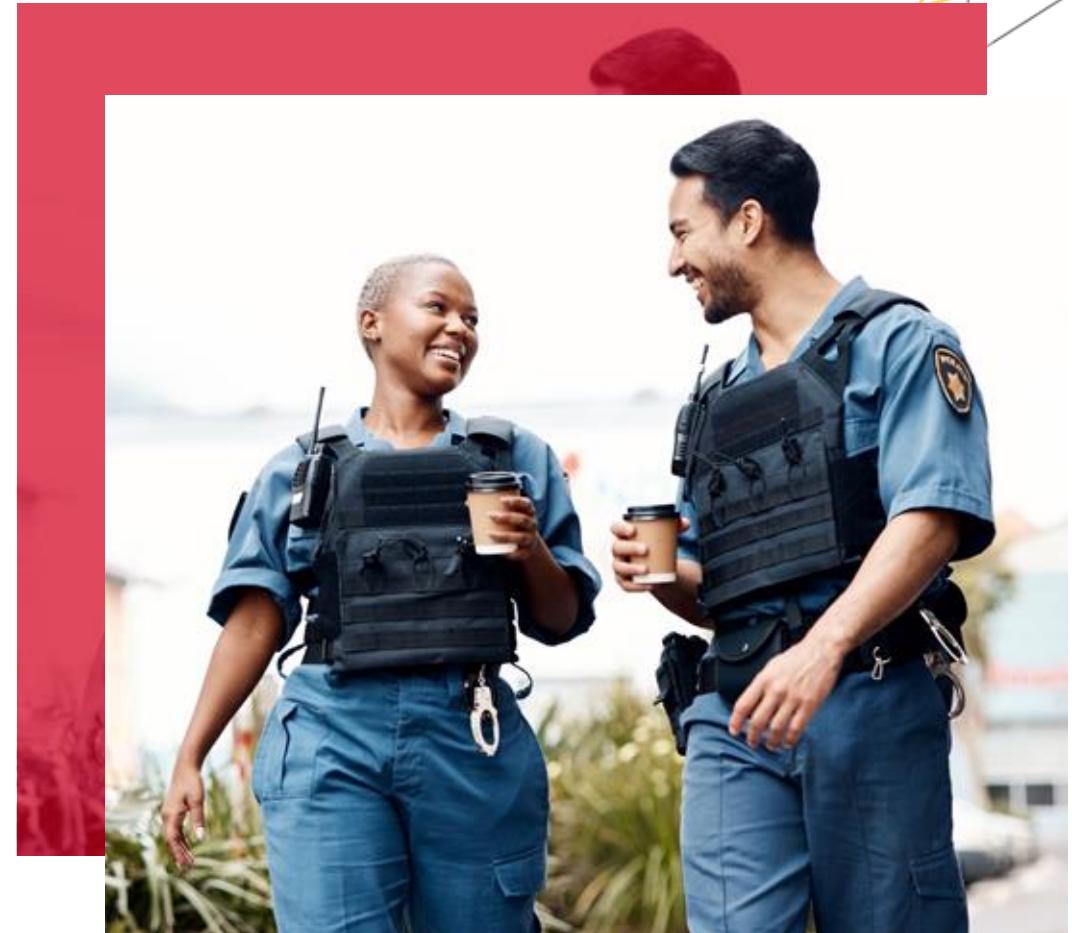
NOUS TRAVAILLONS À CHANGER LES COMPORTEMENTS PLUTÔT QUE LES ATTITUDES

Il nous est important de prévenir les comportements qui causent des préjudices.



NOUS INVESTISONS DANS LES INFLUENCEUR.E.S CLÉS EN :

- leur fournissant des scripts, des comportements et des activités propres à leur grade
- les guidant dans des scénarios réalistes
- les aidant à s'exercer à perturber la violence et la discrimination
- les aidant à s'exercer à adopter des comportements prosociaux afin de servir de modèle à d'autres (signaux)



LES ANIMATEUR.S TRICES TRAVAILLENT AVEC LES PARTICIPANT.E.S POUR :

- S'exercer à fournir des réponses efficaces aux situations de la vie quotidienne
- Renforcer la confiance dans la modélisation des comportements prosociaux
- Créer des environnements plus sûrs et respectueux dans leurs sphères d'influence
- Enseigner comment perturber la violence (cela demande du courage moral)



PERTURBATION DES COMPORTEMENTS PROBLÉMATIQUES

- Perturber les blagues, commentaires et insinuations sexistes, racistes et homophobes avec les pairs et les subordonné.e.s direct.e.s
- Perturber les rumeurs malveillantes et/ou les commérages chez les pairs et les subordonné.e.s direct.e.s
- Intervenir lorsqu'on est témoin d'intimidation, de harcèlement, d'incivilité



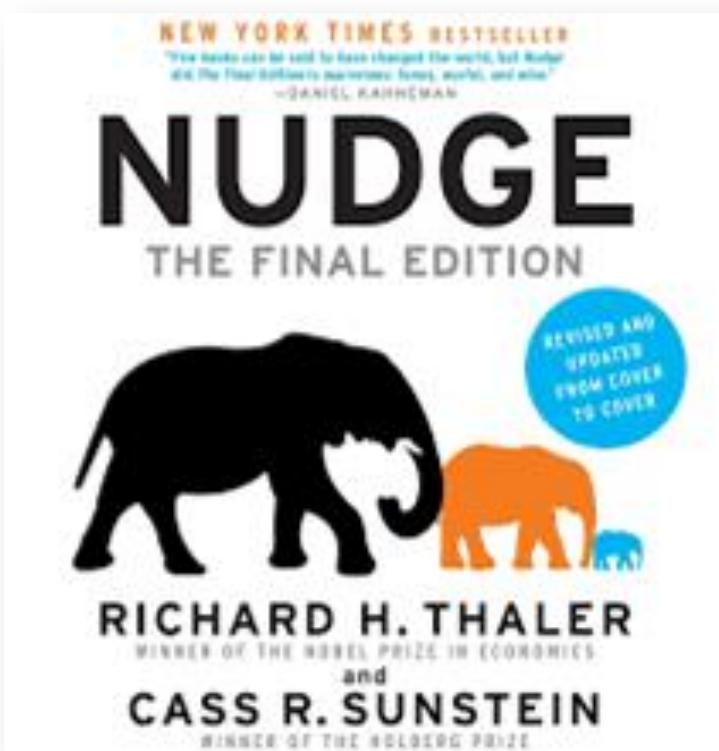
LA MODÉLISATION DU COMPORTEMENT PROSOCIAL COMPREND DES ÉLÉMENTS COMME :

- Signaler la sécurité et l'appartenance (20 façons)
- Gérer les conflits de manière à signaler la sécurité et l'appartenance
- Traiter les erreurs de manière à favoriser l'apprentissage, sans honte ni blâme, en appelant vers soi
- Donner une rétroaction de manière à réduire l'attitude défensive, à soutenir l'apprentissage, et à signaler la sécurité et l'appartenance
- Fixer des attentes avec les pairs et les subordonné.e.s direct.e.s



NOUS UTILISONS DES INCITATIFS COMME MOYEN DE PROMOUVOIR LE CHANGEMENT

Nous croyons que de petites interventions peuvent avoir des impacts démesurés.



Thaler et Sunstein, 2021

QU'EST-CE QU'UN INCITATIF?

Un incitatif est un **petit changement de contexte** qui a le potentiel de changer le comportement sans changer les choix disponibles.

Les incitatifs sont suggestifs, pas coercitifs. Ils orientent vers un choix particulier en modifiant la façon dont l'environnement est structuré ou le choix est encadré.

“Choice Architecture”



Source: https://cdn-images-1.medium.com/max/1600/1*OLD7ac0m0JHsB5vbC2WS7Q.png

LA CONCEPTION DES INCITATIFS EST BASÉE SUR LA CONCEPTION HUMAINE

Les incitatifs sont fondés sur **notre façon de fonctionner en** tant qu'êtres humains (c'est-à-dire, selon nos préjugés, nos instincts naturels, etc.)

Ils rendent le comportement souhaité

- plus facile
- plus attrayant, et/ou
- plus acceptable

Opt In vs. Opt Out

Where the default is set and its influence on our decisions

Rate of Organ Donation by Country

Individual Must Opt In

NETHERLANDS	27.5%	
UNITED KINGDOM	17.2%	
GERMANY	12.0%	
DENMARK	4.3%	

Individual Must Opt Out

AUSTRIA	99.9%	
FRANCE	99.9%	
HUNGARY	99.9%	
PORTUGAL	99.6%	
POLAND	99.5%	
BELGIUM	98.0%	
SWEDEN	89.5%	

Adapted from Johnson and Goldstein, Science, 2003.



AVANTAGE N° 1

Les incitatifs sont **moins susceptibles de déclencher le biais du statu quo** et donc moins susceptibles de déclencher une résistance.



AVANTAGE N° 2

Les incitatifs sont généralement **faciles** à mettre en œuvre.



Fonds pour le café

Café ou thé (avec ou sans lait/crème) : 1 \$

Lait/crème uniquement (dans votre café ou thé) : 0,50 \$

Veuillez mettre votre argent dans la boîte rouge.

AVANTAGE N° 3

Les incitatifs peuvent avoir un **impact immédiat et spectaculaire** sur le comportement.



INCITATIF LANGAGIER

► Résultat souhaité

Augmenter le pourcentage d'agentes féminines assermentées au sein du Service de police de Calgary

► Incitatif

Utiliser un langage codé féminin dans les messages de recrutement



Images : <https://join.calgarypolice.ca/process/>

INCITATIF LANGAGIER

SEE YOURSELF IN US. COME SERVE OUR COMMUNITY WITH US.

We are looking for caring, passionate, service-oriented people (f/m/x) who reflect the diversity of our community. Join our team. Calgary needs you.

LEARN MORE

Mot codé féminin

VOYEZ-VOUS EN NOUS. VENEZ SERVIR NOTRE COMMUNAUTÉ AVEC NOUS.

Nous sommes à la recherche de personnes bienveillantes, passionnées et axées sur le service qui reflètent la diversité de notre collectivité. Joignez-vous à notre équipe. Calgary a besoin de vous.

[EN SAVOIR PLUS]

Image : <https://join.calgarypolice.ca/>

sh!ft THE PROJECT TO END
DOMESTIC VIOLENCE



UNIVERSITY OF CALGARY
FACULTY OF SOCIAL WORK



LANGAGE CODÉ FÉMININ



Image : https://www.newcops.govt.nz/sites/all/themes/newcops/images/NewCops-FB_share.jpg;
<https://www.cityofmadison.com/police/jointteam/>



Vidéo disponible à : <https://www.youtube.com/watch?v=f9psILoYmCc>

LE RÉSULTAT

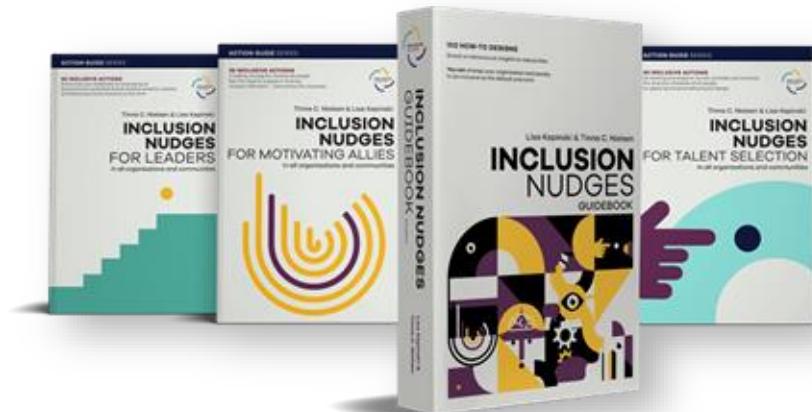
Agentes - ↑ 34 %

Agent.e.s autochtones - ↑ 23 %

Agent.e.s d'origine asiatique - ↑ 87 %



RESSOURCES RECOMMANDÉES



inclusion-nudges.org



biasinterrupters.org



9

IL S'AGIT D'UNE APPROCHE ASCENDANTE PLUTÔT QUE DESCENDANTE DU CHANGEMENT DE CULTURE

Nous travaillons avec des dirigeant.e.s à tous les niveaux pour leur permettre de soutenir le changement de culture; cependant, ce sont les membres de première ligne qui mènent le changement.



Image : <https://join.calgarypolice.ca/process/>

RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION (2020 - 2025)

MÉTHODES DE COLLECTE DE DONNÉES

Une approche d'évaluation développementale a été appliquée, en utilisant des méthodes mixtes pour saisir à la fois des données quantitatives et qualitatives tout au long du projet, y compris :

1. la tenue de journaux
2. les examens et débreffages structurés post-action
3. les observations des participant.e.s
4. les formulaires de rétroaction anonymes
5. les entrevues et sondages qualitatifs 6 mois après l'intervention

RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES : COHORTES

- **14 cohortes** dans six milieux de travail (point de bascule atteint dans 4 des 6 milieux)
- **157 influenceur.euse.s clés** ont reçu une formation / un renforcement des capacités au moyen de séances d'apprentissage personnalisées
- **135 participant.e.s à la recherche** ont consenti à nous donner leur avis sur l'approche



RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES : QUESTIONNAIRE POST-PARTICIPATION

- **90 %** ont déclaré mieux comprendre l'importance de la sécurité psychologique et du sentiment d'appartenance en milieu de travail
- **88 %** ont signalé une capacité accrue à reconnaître et à atténuer leurs propres préjugés
- **90 %** ont signalé être plus au courant de la dynamique en milieu de travail liée à l'inclusion
- **92 %** ont signalé une capacité accrue à s'autoréguler
- **86 %** ont déclaré avoir une confiance et des compétences accrues pour modéliser des comportements prosociaux
- **89 %** ont signalé une confiance et des compétences accrues pour perturber les comportements problématiques

RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES : ENTRETIENS ET SONDAGES APRÈS 6 MOIS

- **69 %** modélisent des comportements prosociaux sur le lieu de travail
- **52 %** perturbent les comportements problématiques
- **71 %** déclarent avoir amélioré leur sécurité psychologique et leur sentiment d'appartenance sur le lieu de travail

LES PARTICIPANT.E.S ONT DÉCLARÉ :

« Il y a eu un changement dans [notre district] qui est presque palpable.

Non seulement nos employé.e.s ont apprécié la formation, mais ils.elles utilisent réellement les outils. »

« J'ai plus de confiance pour aborder l'intimidation et le harcèlement et pour les arrêter dès le début. »

« La séance m'a aidé à comprendre ce que je peux faire de mieux pour créer un sentiment de sécurité et d'appartenance. »

« Selon la situation, j'utiliserais ces stratégies pour interpeller quelqu'un immédiatement ou [intervenir] individuellement. »

« J'ai réfléchi aux incidents que je n'ai pas bien gérés et j'ai élaboré de nouvelles stratégies pour l'avenir. »

LEÇONS APPRISES

1. Le cadrage est important pour l'engagement des hommes :

Positionner l'intervention autour de priorités communes comme la sécurité psychologique, la cohésion de l'équipe ou l'excellence opérationnelle a renforcé l'adhésion, même de la part des personnes qui, au départ, n'auraient pas accordé la priorité à l'équité de genre ou à la prévention de la violence.

2. Les normes sociales sont le moteur d'un changement durable :

Le changement de comportement est plus susceptible de perdurer lorsqu'il est renforcé et récompensé au sein du réseau d'une personne, ce qui fait en sorte qu'une approche fondée sur les normes sociales et les réseaux est un élément clé pour favoriser des comportements non violents et équitables.

LEÇONS APPRISES

- 
3. **Intégrer les micro-actions dans la vie quotidienne :** Les stratégies de changement de comportement sont plus efficaces lorsqu'elles reflètent le contexte et les interactions quotidiennes et les routines opérationnelles, plutôt que d'être mises en œuvre sous la forme d'activités isolées et ponctuelles.
 4. **Aller lentement pour aller vite :** Passer du temps (p. ex., assister à des défilés, faire des patrouilles, participer à des formations pour les agent.e.s, des barbecues de district, des réunions) nous a aidés à :
1) établir la confiance et la crédibilité, 2) cadrer et personnaliser le contenu pour qu'il résonne, 3) comprendre le système afin de pouvoir formuler des recommandations significatives favorisant des changements de politique et de pratique.

ORIENTATION FUTURE

1. Mise à l'essai du système de signalisation *The Signal System™* dans le secteur de l'accueil et du tourisme d'une destination touristique canadienne afin de déterminer comment il peut être adapté à d'autres milieux de travail.
2. Commercialisation de l'approche et du contenu pour la durabilité.

POUR EN SAVOIR PLUS



<https://preventdomesticviolence.ca/our-work/workplace-culture/>

RÉFÉRENCES

- Bastarache, M. (2020, 19 novembre). *Rêves brisés, vies brisées : Les effets dévastateurs du harcèlement sexuel sur les femmes au sein de la GRC* [Rapport final sur la mise en œuvre de l'entente de règlement de Merle Davidson] [PDF]. Gendarmerie royale du Canada. <https://www.rcmp-grc.gc.ca/wam/media/4775/original/daa54a3fe1ae287fce45022c086b493e.pdf>
- Berdahl, J. L., Cooper, M., Glick, P., Livingston, R., et Williams, J. (2018). *Work as a masculinity contest*. *Journal of Social Issues*, 74(3), 387-407. <https://doi.org/10.1111/josi.12289>
- Bohnet, I. (2016). *What works: Gender equality by design*. Belknap Press of Harvard University Press.
- Service de police de Calgary. (2024, 20 novembre). *Demande d'information : Statistiques sur les membres du SPC* [Document interne non publié].
- Casey, E. A., Carlson, J., Fraguela-Rios, C., Kimball, E., Neugut, T. B., Tolman, R. M., et Edleson, J. L. (2013). Context, Challenges, and Tensions in Global Efforts to Engage Men in the Prevention of Violence against Women: An Ecological Analysis. *Men and masculinities*, 16(2), 228– 251. <https://doi.org/10.1177/1097184X12472336>
- Centola, D. (2021). *Change: How to Make Big Things Happen*. Little, Brown Spark.
- Conner, M. et Norman, P. (2025). Attitudes, Intentions, and Behavior Change. *Annual review of psychology*, 10(77). <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-013125-042110>
- Christakis, N. A., et Fowler, J. H. (2009). *Connected: The surprising power of our social networks and how they shape our lives*. Little, Brown Spark.
- Deschamps, M. (2015). *Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes*. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/inconduite-sexuelle/examen-externe-sexuelle-hd-2015.html>
- Dobbin, F. et Kaley, A. (2017, 15 novembre). *Training programs and reporting systems won't end sexual harassment. Promoting more women will*. *Harvard Business Review*. Extrait de <https://hbr.org/2017/11/training-programs-and-reporting-systems-wont-end-sexual-harassment-promoting-more-women-will>
- Dozois, E., et Wells, L. (2020). *Changing contexts: A framework for engaging male-oriented settings in gender equality and violence prevention – Practitioners' guide*. Calgary, AB : Université de Calgary, Shift : The Project to End Domestic Violence. <https://preventdomesticviolence.ca/changing-contexts-a-framework-for-engaging-male-oriented-settings-in-gender-equality-and-violence-prevention-practitioners-guide/>
- Flood, M., Dragiewicz, M. et Pease, B. (2020). *Resistance and backlash to gender equality* (manuscrit accepté). Australian Journal of Social Issues. Publication anticipée en ligne. <https://doi.org/10.1002/ajs4.137>
- Kato-Wallace, J., Barker, G., Garg, A., Feliz, N., Levack, A., Ports, K., et Miller, E. (2019). Adapting a Global Gender-Transformative Violence Prevention Program for the U.S. Community-Based Setting for Work with Young Men. *Global social welfare: Research, policy & practice*, 6(2), 121– 130. <https://doi.org/10.1007/s40609-018-00135-y>
- Klaas, B. (2021, 4 novembre). *Focus on Who Police Are, Not What They Do*. Atlantic. <https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2021/11/how-new-zealand-used-humor-reform-police/620598/>
- McKay, R.B. (2014). "Confronting Workplace Bullying : Agency and Structure in the Royal Canadian Mounted Police", *Administration & Society*, 46(5), 548-572. <https://doi.org/10.1177/0095399713509245>
- O'Connor, A., Morris, H., Panayiotidis, A., Cooke, V., et Skouteris, H. (2020). Rapid Review of Men's Behavior Change Programs. *Trauma, Violence, & Abuse*, 22(5), 1068-1085. <https://doi.org/10.1177/1524838020906527>
- Rawski, S.L., et Workman-Stork, A.L. (2018). Masculinity Contest Cultures in Policing Organizations and Recommendations for Training Interventions, *Journal of Social Issues*, 74(3), 607-627. <https://doi.org/10.1111/josi.12286>
- Roche, A. M., Pidd, K., Fischer, J. A., Lee, N., Scarfe, A. et Kostadinov, V. (2016). Men, Work, and Mental Health: A Systematic Review of Depression in Male-dominated Industries and Occupations. *Safety and health at work*, 7(4), 268– 283. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.04.005>
- Stergiou-Kita, M., Mansfield, E., Bezo, R., Colantonio, A., Garritano, E., Lafrance, M., Lewko, J., Mantis, S., Moody, J., Power, N., Theberge, N., Westwood, E., et Travers, K. (2015). Danger zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high risk occupations. *Safety science*, 80, 213– 220. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.07.029>
- Thaler, R. H., et Sunstein, C. R. (2021). *Nudge: The final edition*. Yale University Press.
- Verplanken, B., et Orbell, S. (2022). Attitudes, habits, and behavior change. *Annual Review of Psychology*, 73, 327– 352. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020821-011744>
- Wells, L., Fotheringham, S., et Pascoe, L. (2024). Insights on Engaging Men and Boys in Creating a More Gender Equal Future in Canada. *Violence against women*, 30(1), 297– 322. <https://doi.org/10.1177/10778012231203621>
- Xie, L. et Zheng, Y. (2022). A moderated mediation model of masculinity contest culture and psychological well-being: The role of sexual harassment, bullying, organizational tolerance, and position in the organization. *Sex Roles*, 88, 86– 100. <https://doi.org/10.1007/s11199-022-01342-w>



Questions ou commentaires

LANA WELLS · lmwells@ucalgary.ca