



Mobiliser les hommes noirs comme leaders
dans la prévention de la violence familiale
Centre de connaissances :
Conférence Transformons la pratique ensemble
1^{er} octobre 2025

Atelier | Dre Patrina Duhaney et Sheryl Thompson



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

Personnel en animation et contexte

Dre Patrina Duhaney

- Professeure associée, Université de Calgary
- Chercheuse principale du projet Fostering Violence Prevention and Well-Being for Black Women, Families and Communities (Favoriser la prévention de la violence et le bien-être des femmes, des familles et des communautés noires)
- Plus de 20 ans d'expérience en matière de racisme anti-Noir, de criminalisation et de prévention de la violence

Sheryl Thompson

- Professeure, leader communautaire et l'une des deux personnes en animation dans le programme de formation pour hommes
- Éducatrice paire et mentore expérimentée
- Ancrée dans le travail relationnel avec les hommes noirs et les familles noires

Ensemble, nous apportons à ce travail des perspectives à la fois universitaires et communautaires.

Aperçu de la séance

Présentation d'un modèle communautaire visant à mobiliser les hommes noirs dans la prévention de la violence familiale

Ancré dans des principes afrocentriques, l'Ubuntu, ainsi que la pratique tenant compte des traumatismes et la pratique antiraciste

Mise en avant du contexte systémique, du modèle du programme et des stratégies pratiques

Objectifs de l'atelier

- Identifier des cadres tenant compte des traumatismes et afrocentriques pour mobiliser les hommes noirs dans la prévention de la VF
- Explorer des stratégies pour la formation et la mobilisation des hommes noirs en tant que mentors pairs et leaders communautaires
- Appliquer des approches axées sur la guérison et la responsabilité relationnelle pour favoriser la responsabilisation et la transformation



Comment les hommes noirs sont-ils représentés dans votre travail?

Réfléchissez

- Pensez aux façons dont les hommes noirs se présentent, ou sont amenés à se présenter dans vos politiques, programmes ou recherches.

Écrivez

- Un récit dominant (explicite ou implicite) concernant les hommes noirs et que vous avez observé dans votre travail
- Une façon dont ce récit a façonné la pratique ou la politique dans votre contexte
- Une occasion manquée pour le leadership, la responsabilisation ou la guérison que vous avez observée

Questions de retour d'activité

- Qui est présenté comme personne violente? Comme personne résiliente? Comme personne rachetable?
- Où les hommes noirs sont-ils rendus visibles, et où sont-ils effacés?
- Comment ces récits influencent-ils le travail de prévention de la VF?





Pourquoi ce travail est important

- Les récits dominants dépeignent les hommes noirs comme absents, violents ou désengagés
- Peu d'interventions les positionnent en tant que leaders dans la prévention et la guérison
- Nous devons recadrer ce récit et mobiliser le leadership au sein des communautés

Contexte systémique

Racisme anti-Noirs dans les systèmes judiciaire, éducatif, de santé et de protection de l'enfance

Héritage des normes patriarcales et de la violence structurelle

Traumatismes intergénérationnels et exclusions au niveau communautaire



Cadres directeurs

- Ubuntu : « Je suis parce que nous sommes »
- Principes afrocentriques : communauté, guérison, héritage
- Approches tenant compte des traumatismes et de la violence
- Théorie critique de la race et analyse systémique

Aperçu du projet

- Initiative en plusieurs phases financée par l'ASPC sur 4 ans
- Modèle de formation des formateurs pour mobiliser les hommes noirs en Alberta et en Ontario
- Enraciné dans la communauté, éclairé par la recherche, tenant compte des traumatismes

Objectif du programme

01

Mobiliser les hommes noirs en tant que mentors pairs, leaders et défenseurs

02

Soutenir la guérison intergénérationnelle, le dialogue et la responsabilisation

03

Contester les systèmes tout en renforçant les capacités de la communauté

Conception du programme



Modèle de formation en
8 séances axé sur le
mentorat par les pairs



Animé par des hommes
noirs formés utilisant des
méthodes participatives et
réflexives



Intègre la guérison,
l'apprentissage et le
développement du
leadership

Exemples de sujets abordés lors des séances

Masculinité noire et stéréotypes systémiques

Traumatismes intergénérationnels et responsabilisation

Intelligence émotionnelle et relations saines

Leadership par les pairs et création d'un héritage

Transformation communautaire par l'action

Stratégies de base utilisées



RÉCITS ET
RÉFLEXION



APPRENTISSAGE
FONDÉ SUR DES
SCÉNARIOS ET
JEUX DE RÔLE



ACTIVITÉS
D'ANCRAGE ET
CARTOGRAPHIE
DE L'EMPATHIE



PRATIQUE DE
LEADERSHIP
FONDÉE SUR LA
BIENVEILLANCE,
LA RÉPARATION
ET LA
RESPONSABILITÉ



Leadership réimaginé

- Le leadership n'est pas une question de dominance ou de statut
- Il est relationnel, réactif et enraciné dans des valeurs partagées
- Il vise à transformer les préjugés, et non à reproduire la punition

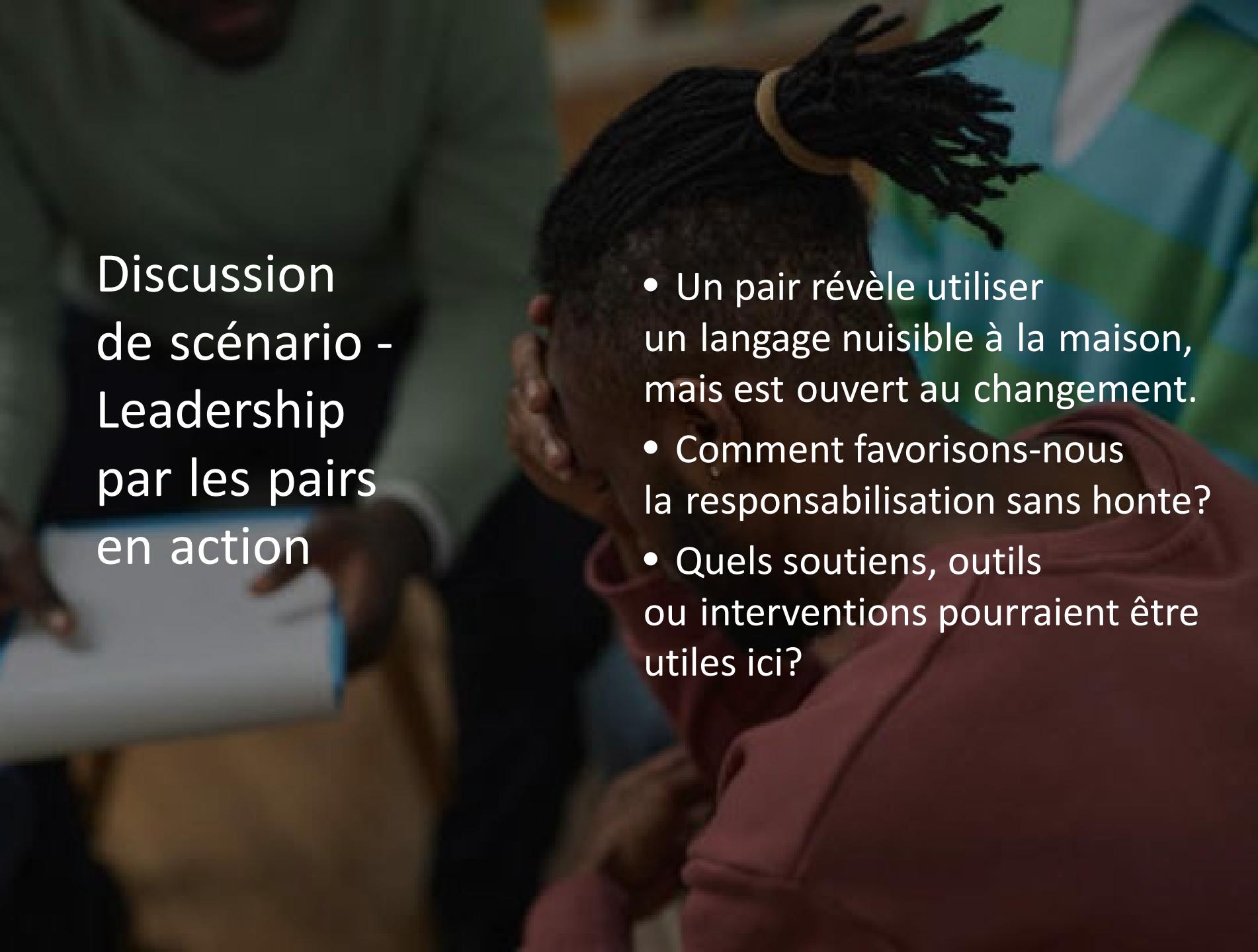
Du récit à la pratique : Qu'est-ce qui doit changer?



Selon notre discussion précédente...

Vous avez nommé les récits dominants et les occasions manquées qu'ils entraînent. Allons maintenant plus loin.

- **À quoi ressemblerait le recadrage intentionnel des rôles des hommes noirs dans vos politiques, programmes ou recherches?**
- **Où y a-t-il de la place pour créer ou développer des occasions de leadership pour les hommes noirs dans la prévention de la VF?**
- **Quels sont les risques de ne rien faire, de ne pas remettre en question ces récits?**



Discussion de scénario - Leadership par les pairs en action

- Un pair révèle utiliser un langage nuisible à la maison, mais est ouvert au changement.
- Comment favorisons-nous la responsabilisation sans honte?
- Quels soutiens, outils ou interventions pourraient être utiles ici?

ACTIVITÉ EN PETITS GROUPES



Exercer le leadership par le biais de l'Ubuntu et de la responsabilisation

- **Un homme noir de votre groupe de pairs indique qu'il a utilisé un langage dur ou dénigrant envers sa partenaire.**

Il ne cherche pas d'excuses et dit : « Je sais que ce n'est pas bien. Je n'ai simplement pas grandi en voyant une autre façon de faire. Je veux changer. »

Abordez la question sous l'angle suivant :

- **Ubuntu - « Je suis parce que nous sommes »**
- **Leadership afrocentrique - enraciné dans la guérison intergénérationnelle, la responsabilité collective et la réparation relationnelle**
- **TCR - reconnaît le contexte systémique dans lequel la masculinité noire, la famille et la violence sont criminalisées ou pathologisées**
- **Principes TCTV - centrés sur la sécurité émotionnelle, évitant la honte et favorisant la responsabilisation**

Exercice en petits groupes

1. Comment l'Ubuntu pourrait-il façonner la manière dont vous répondez à votre pair? (Qu'est-ce que cela signifie d'être en relation avec quelqu'un qui a causé du tort, mais qui cherche à grandir?)
2. Comment pouvez-vous maintenir un espace de responsabilité tout en honorant ses efforts pour désapprendre les schémas nuisibles? (Comment perturbons-nous sans rejeter?)
3. Quels outils ou stratégies de notre formation en leadership pourraient l'aider à apporter un véritable changement?

Des exemples peuvent inclure :

- La narration de récits ou le journal de réflexion
- La cartographie de l'empathie
- Les exercices de création d'un héritage
- Les cercles de mentorat par les pairs
- Les changements de langage et d'affirmation



Impacts observés

30 hommes noirs formés en Alberta et en Ontario

Création de cercles de soutien et d'action dirigés par des pairs

Amélioration de la littératie émotionnelle, de la responsabilité communautaire et des liens

Mise en pratique



- Comment votre équipe peut-elle soutenir le leadership des hommes noirs dans la prévention de la VF?
- Quels sont les obstacles et les ouvertures dans votre contexte?
- Qui sont vos allié.e.s dans ce travail?



Du programme à la politique

- Intégrer le mentorat par les pairs dans l'infrastructure de prévention de la VF
- Soutenir le développement du leadership en dehors des cadres punitifs
- Ressourcer les approches affirmant l'identité et ancrées dans les relations



Réflexions finales

- Les hommes noirs ne sont pas le problème, ils sont essentiels à la solution
- La guérison nécessite une responsabilité collective et un changement systémique
- Construisons des systèmes qui reflètent la sagesse et le leadership de nos communautés

QUESTIONS
ou commentaires?

