

## ANNEXE D :

# Résultats du questionnaire national d'EVA Canada sur le personnel du secteur de la VFG au Canada

MARS 2024



BÂTIR DES SOUTIENS POUR LE  
PERSONNEL DU DOMAINE DE LA  
VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE



L'ASSOCIATION CANADIENNE POUR

mettre fin  
à la violence

Canada



Femmes et Égalité  
des genres Canada

Women and Gender  
Equality Canada

Ce projet est financé par Femmes  
et Égalités des genres Canada

**Citation suggérée :**

Fernandes, Samantha, Lanthier, Stephanie, Whitmore, Erin. (2023). Résultats du sondage national sur les organisations et services de lutte contre la violence sexuelle. Ottawa, ON: Association canadienne pour mettre fin à la violence.

# Résultats du questionnaire national de l'Association canadienne pour mettre fin à la violence sur la main-d'œuvre du secteur de la violence fondée sur le genre au Canada

## Introduction

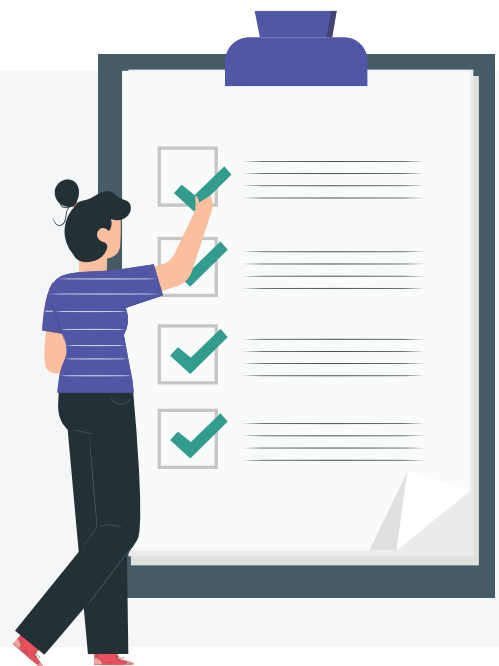
La violence fondée sur le genre (VFG) a été déclarée épidémique dans plusieurs juridictions, y compris dans de nombreuses régions du Canada. ONU Femmes définit la VFG comme des actes préjudiciables à l'encontre d'un individu ou d'un groupe d'individus en raison de leur genre, suggérant que ces actes sont enracinés dans l'inégalité des genres, l'abus de pouvoir et les normes préjudiciables. La VFG englobe toute une série d'actes violents, y compris la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes ou conjugale, la violence familiale, la traite des êtres humains ou la violence à l'encontre des populations 2ELGBTQIA+.

**Malgré son rôle de première ligne dans la lutte contre cette épidémie, le personnel du secteur de la VFG est en grande partie invisible, méconnu et insuffisamment étudié au Canada.**

Bien qu'il n'existe actuellement aucun consensus au sujet de la définition des effectifs luttant contre la VFG, pour les besoins du présent rapport, nous définissons le personnel comme comprenant de manière générale les personnes qui fournissent ou soutiennent: des services de rétablissement ou d'autres services à court et à long terme pour les personnes touchées par la VFG; des programmes de prévention; des interventions pour les auteurs de violence; et l'éducation, la défense des droits, les politiques et la recherche en matière de VFG. Les effectifs du secteur sont parfois appelés «personnel antiviolence». Il peut s'agir, entre autres, d'intervenant·es, de militant·es, de personnel administratif et de gestion, de bénévoles des lignes d'urgence, d'équipes de recherche, de professionnels de la santé, et d'autres personnes. Une composante importante, mais souvent négligée, du travail sur la VFG est l'exposition systématique aux survivant·es ou aux auteurs de diverses formes de VFG, à leurs récits ou aux traumatismes liés à la VFG.

**Ce bref rapport présente une vue d'ensemble des six principales conclusions tirées d'un questionnaire administré à plus de 400 membres du personnel du secteur de la VFG au Canada, ainsi que de leurs conditions de travail.**

Compte tenu du manque de données sur le sujet, ces résultats peuvent être considérés comme une première étape dans la compréhension de ce secteur important, mais sous-étudié.



## À propos du questionnaire

Le questionnaire web bilingue était l'une des composantes d'un projet de l'Association canadienne pour mettre fin à la violence (EVA Canada) intitulé *Bâtir des soutiens pour le personnel du domaine de la violence fondée sur le genre*. **Il a été rempli par 420 travailleur-es s'identifiant comme faisant partie du secteur de la VFG au Canada.**

Le questionnaire était disponible sur le site web d'EVA Canada entre juillet 2023 et octobre 2023. Le questionnaire a été promu par courriel, ainsi que sur les réseaux et sur le site d'EVA Canada.

### Travaillez-vous dans le domaine de la violence conjugale/sexuelle ou fondée sur le genre?

Aidez-nous à améliorer le bien-être du personnel en nous donnant votre avis.

Répondez à notre questionnaire de 5 minutes



Les personnes interrogées devaient répondre à huit questions portant sur leur situation géographique (province/ territoire), leur genre et leur appartenance à un groupe en quête d'équité, des informations sur leur lieu de travail, notamment le type d'organisation pour laquelle elles travaillaient, le type de poste, ainsi que des questions relatives aux conditions de travail, au bien-être au travail et à la sécurité d'emploi. Il était possible de formuler des commentaires à la fin du sondage.

Nous avons utilisé un échantillonnage de commodité pour le recrutement, un type d'échantillonnage non probabiliste. En d'autres termes, plutôt que d'essayer d'assurer une chance égale à chaque membre du personnel d'être sélectionné pour faire partie de l'échantillon, nous avons simplement sollicité des personnes qui travaillaient dans le domaine de la VFG et leur avons demandé d'opter pour répondre. Il est important de noter qu'en raison de la méthode d'échantillonnage utilisée, nous ne pouvons pas tirer de conclusions sur l'ensemble du personnel travaillant dans le domaine de la VFG. Cependant, l'analyse des données de ces 420 réponses nous offre un instantané du personnel et des conditions de travail du secteur.

Bien que toutes les provinces et tous les territoires soient représentés (à l'exception des Territoires du Nord-Ouest), certaines régions ont répondu en plus grand nombre. Par exemple, **37%** ou 153 des 420 personnes interrogées étaient originaires de l'Alberta, tandis que **13,1%** (55) étaient originaires de l'Ontario. De même, le nombre provenant du Manitoba était de **(11,2% ou 43)**, de la Colombie-Britannique de **(12,5% ou 49)** et du Québec de **(8,8% ou 32)**. Le personnel antiviolence s'étant identifié comme autochtone représentait **10,4%** (43) de l'échantillon, avec au moins une réponse dans dix des treize provinces/territoires.



Des personnes représentant un large éventail d'organisations de lutte contre la VFG, notamment des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel, des organisations multiservices, des maisons d'hébergement, des services d'aide aux victimes, des services pour les auteurs de violence, des centres hospitaliers de traitement des agressions sexuelles et de la violence conjugale, etc., ont répondu au questionnaire.

En raison de la manière dont la question a été posée, il a été difficile d'identifier la fonction principale de nombreuses organisations, car de nombreuses personnes interrogées ont choisi plus d'une manière de décrire leur organisation. Nous pouvons toutefois affirmer que **29,3%** se sont définies comme un centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel, **11%** une maison d'hébergement, **5%** une organisation de défense des droits et de recherche et politiques, **4,3%** des services de lutte contre les agressions sexuelles sur les campus universitaires, **4%** une organisation multiservice, **3,6%** des services aux victimes, **2,9%** ont coché «autre» et **1,4%** des services pour les auteurs de violence. La catégorie «autre» comprenait, entre autres, la police, des organisations provinciales/territoriales, des services pour les populations autochtones et une clinique de santé sexuelle.

# Principaux résultats

1 Les organisations et le personnel de lutte contre la VFG jouent des rôles multiples, notamment en comblant les lacunes dans les communautés et en intervenant là où il n'y a pas de services.

La multiplicité des rôles joués par les organisations rend difficile de saisir pleinement l'étendue et la complexité du travail accompli. On peut raisonnablement déduire des réponses que les organisations sont souvent impliquées dans plusieurs aspects de la VFG et du travail qui s'y rapporte. À la question de savoir quel type d'organisation décrivait le mieux leur lieu de travail, de nombreuses personnes interrogées ont sélectionné plus d'une catégorie. Par exemple, alors que **5%** des personnes interrogées ont indiqué que leur organisation était mieux décrite en tant qu'organisme de défense des droits et de recherche et politiques, **19%** ont ajouté d'autres descriptions (par exemple, centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel, maison d'hébergement).

De même, le travail entrepris par les organisations de lutte contre la VFG de notre échantillon comprend une variété de fonctions. Une part importante du travail concerne le personnel de première ligne qui fournit des services directement aux survivant·es ou à leurs proches, ou, dans de plus rares cas, des interventions auprès des auteurs.

Un peu plus de la moitié (**52,2%**) ont indiqué que leur travail comprenait la fourniture de services de première ligne ou directs. Bien que nous n'ayons pas demandé quelle était la proportion de prestataires de services de première ligne ou directs aux survivant·es par rapport aux auteurs, **5%** des personnes interrogées ont indiqué travailler pour une organisation qui fournit des services aux auteurs. Outre la prestation de services directs, le personnel travaille en coulisse pour assurer la sécurité des communautés par l'éducation, la prévention et le plaidoyer. Près du quart ont indiqué occuper des fonctions de gestion ou de supervision (**21%**), **15%** des fonctions d'éducation, de formation ou de prévention et **4%** des fonctions administratives. Le travail de recherche et politiques représente **2%** de notre échantillon. En outre, des personnes interrogées faisaient partie de conseils d'administration d'organisations de lutte contre la VFG, étaient responsables de la collecte de fonds et s'occupaient de l'entretien.



indiqué que leur travail comprenait la fourniture de services de première ligne ou directs

Les résultats qualitatifs montrent que les effectifs antiviolence accomplissent souvent des tâches qui ne relèvent pas de leur domaine d'expertise ou de leur formation en raison de contraintes de ressources.



## Par exemple, une membre du personnel note :

«Dans le cadre de mon travail, on m'a confié de nombreuses tâches qui devraient appartenir à un autre poste. Comme nous n'avons pas les moyens de financer ces postes, elles restent sur ma liste de tâches jusqu'à ce que [nous soyons] en mesure de recevoir un financement pour les combler. Nous comprenons que les fonds sont limités et nous essayons de travailler avec ce que nous recevons et des levées de fonds.»

Les résultats suggèrent en outre que les besoins de la clientèle sont de plus en plus complexes, à un moment où les politiques gouvernementales et un financement inadéquat ont entraîné un affaiblissement du système de soins de santé et de services sociaux au Canada. Cela signifie que le personnel du secteur est invité à «comblar les lacunes» en travaillant bien au-delà du counseling et des services de soutien.



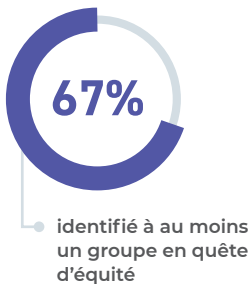
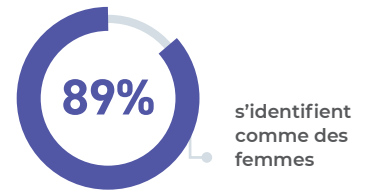
## Une personne travaillant dans le secteur écrit :

«Les cas sont de plus en plus complexes. L'économie, le manque de logements abordables, le manque de personnel, les longues listes d'attentes pour le counseling ont certainement des répercussions dans le secteur. Depuis la pandémie, le monde a bien changé et le point de bascule pour de nombreuses clientes est proche. Le manque de ressources et de logements pour personnes à faibles revenus, de même que l'augmentation des dépenses alimentaires, rendent notre travail encore plus difficile parce que, les besoins fondamentaux n'étant pas satisfaits, il est encore plus difficile de gérer d'autres facteurs de stress dans leur vie.»

# Principaux résultats

2 Le secteur de la VFG est confronté à des défis similaires à ceux d'autres main-d'œuvre diversifiées à majorité féminine, notamment la dévalorisation du travail et la précarité financière.

La grande majorité des personnes luttant contre la VFG dans notre échantillon s'identifient comme des femmes (89%), 6,7% comme des personnes non binaires et 3,1% comme des hommes. Ceci correspond avec des études antérieures menées aux États-Unis, qui indiquent que le personnel chargé de la lutte contre la VFG a toujours été et continue d'être majoritairement composé de femmes (Wood et al., 2020; Voth Schrag et al., 2022).



Une grande partie (66,9%) du personnel s'est identifié à au moins un groupe en quête d'équité. Bien que 29,9% de notre échantillon ait indiqué n'appartenir à aucun groupe en quête d'équité, 26,6% se sont identifiés comme 2ELGBTQIA+ et près d'un quart comme PANDC (22,2%). De plus, 18,4% de notre échantillon a déclaré faire partie d'une communauté rurale, éloignée ou nordique et 15,7% des personnes interrogées avaient de faibles revenus. Une minorité significative du personnel antiviolence ayant répondu au questionnaire a indiqué s'identifier à plus d'un groupe en quête d'équité. Par exemple, sur les 26,6% de personnes s'étant identifiées comme 2ELGBTIA+, 8,9% ont déclaré appartenir à au moins un autre groupe marginalisé, 3,6% à deux autres groupes et 1,9% à trois groupes ou plus.

Ces résultats suggèrent que le personnel antiviolence est diversifié et apporte la variété d'expériences et de compétences essentielles pour fournir un soutien spécialisé qui réponde aux besoins de communautés distinctes.

**Toutefois, les commentaires qualitatifs suggèrent que le fait d'être un secteur diversifié et à majorité féminine est associé à une dévalorisation du secteur.**

Toutefois, les commentaires qualitatifs suggèrent que le fait d'être un secteur diversifié et à majorité féminine est associé à une dévalorisation du secteur. La dévalorisation du travail non seulement renforce, mais perpétue les réalités de la précarité financière qui a caractérisé la main-d'œuvre à prédominance féminine (par exemple, l'«économie des soins» telle que les infirmières, le personnel de services de garde).

## Une personne interrogée qui travaille en tant que responsable a écrit :

«Il est difficile de diriger une équipe de femmes passionnées qui travaillent dur et qui continuent d'être exploitées par notre gouvernement qui profite de leur passion. L'équité salariale serait un bon point de départ. C'est le sentiment d'abandon et de manque de respect qui est le plus difficile.»



# Principaux résultats

## 3 Le travail sur la VFG expose aux traumatismes et comporte des risques importants pour la santé et la sécurité au travail.

Les effectifs du secteur de la VFG sont une main-d'œuvre qualifiée, engagée dans son travail et passionnée par ce qu'elle fait. Ce travail comporte toutefois des risques importants pour la santé et la sécurité au travail, qui continuent d'être au mieux minimisés, au pire négligés, alors que d'autres secteurs jouissent d'une plus grande reconnaissance (par exemple, les premiers intervenants). Les résultats du questionnaire sont conformes aux recherches antérieures qui ont montré que le personnel antiviolence fait constamment face à: l'épuisement, l'usure de compassion, le traumatisme vicariant ou le stress traumatique secondaire et la détresse morale. L'ensemble de ces conditions constitue ce que l'on appelle dans la littérature sur la santé et la sécurité au travail lésions professionnelles dues au stress.<sup>1</sup>

Interrogées sur le rythme de travail, **60%** des personnes de notre échantillon sont tout à fait d'accord ou d'accord pour dire qu'elles travaillent à un rythme rapide tout au long de la journée, tandis que **16,2%** sont tout à fait en désaccord ou en désaccord. Le personnel de première ligne et les cadres représentent **75,3%** du personnel qui reconnaît travailler à un rythme rapide. Un rythme de travail rapide est souvent synonyme de charges de travail élevées, de pauses limitées et d'un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée, autant de facteurs associés à l'épuisement professionnel. Les commentaires qualitatifs suggèrent que le rythme de travail rapide a un impact négatif sur la santé mentale du personnel antiviolence.



des personnes de notre échantillon sont tout à fait d'accord ou d'accord pour dire qu'elles travaillent à un rythme rapide tout au long de la journée

### Comme l'a écrit une répondante dans les commentaires :

«Il est de la plus haute importance de m'ancrer chaque matin avant de commencer à travailler. Certains jours, j'ai l'impression de ne pas m'arrêter. Je suis constamment occupée. Je n'ai pas de temps mort. Il y a du travail pour une personne à temps plein et une personne à temps partiel dans ce bureau, mais il n'y a qu'un poste à temps plein.»

Outre l'épuisement professionnel, nos résultats montrent que plus de la moitié des personnes interrogées (**56,2%**) sont tout à fait d'accord ou d'accord pour dire qu'elles se sentent émotionnellement épuisées ou usées à cause du travail (**26,7%** sont tout à fait en désaccord ou en désaccord). En outre, **39%** des membres du personnel sont tout à fait d'accord ou d'accord pour dire que l'exposition aux traumatismes d'autrui a eu un impact négatif sur leur santé mentale et **35,2%** sont tout à fait d'accord ou d'accord pour dire que leur travail draine tellement d'énergie qu'il a un effet négatif sur leur vie privée. Ces proportions sont plus élevées pour les membres du personnel qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap, **50%** d'entre elles reconnaissant que le traumatisme vicariant a eu un impact négatif sur leur santé mentale, et **51,7%** indiquant que leur travail a eu un effet négatif sur leur vie privée. Plusieurs ont noté l'ampleur de l'usure de compassion et du traumatisme vicariant chez le personnel en termes qualitatifs.

### Une membre du personnel a déclaré :

«J'ai été témoin de l'impact négatif de ce travail sur de nombreux collègues. La fatigue de compassion et le traumatisme vicariant sont monnaie courante pour le personnel de première ligne.»

Si le personnel de première ligne est probablement plus touché, les personnes qui jouent un rôle de soutien ont également indiqué qu'elles étaient exposées au traumatisme vicariant.

Un thème commun est apparu dans les données qualitatives: c'est «le système, et non les survivant-es» qui a des répercussions négatives sur la santé mentale. Le personnel de la VFG a indiqué que c'est le manque de ressources disponibles pour les survivant-es qui est à l'origine du stress professionnel.

### Par exemple, une membre du personnel a fait le commentaire suivant :

«Le manque de ressources et les lacunes du système qui créent davantage de difficultés pour les victimes sont les principaux facteurs qui ont des répercussions sur ma santé mentale»

### tandis qu'une autre a suggéré que

«le stress systémique contribue énormément aux effets négatifs sur le lieu de travail. Je trouve cela plus troublant que d'entendre des histoires de traumatismes ou de travailler dans un environnement lié à des traumatismes. Il est très difficile de négocier avec des systèmes qui ne fonctionnent pas bien, qui ne reconnaissent pas ou ne respectent pas les besoins des survivant-es.»

<sup>1</sup> Antony et al (2020) décrivent les traumatismes liés au stress professionnel comme englobant: «un large éventail d'affections psychologiques et autres résultant des tâches effectuées dans le cadre du travail et qui interfèrent avec la vie professionnelle et personnelle, y compris l'anxiété, la dépression et le syndrome de stress post-traumatique.»

# Principaux résultats

4 Le travail de lutte contre la VFG est précaire et insuffisamment rémunéré par rapport aux risques de santé et de sécurité au travail, à la nature spécialisée des compétences requises, et à la complexité croissante des besoins de la clientèle.

Le personnel ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi ni d'un salaire adéquat, compte tenu de l'exposition aux traumatismes dans l'environnement de travail, du haut niveau de qualification requis et de la complexité croissante du travail dans le secteur.



## Comme l'a déclaré une membre du personnel de la VFG :

«Je travaille dans le domaine de la violence sexuelle depuis 17 ans et j'ai connu un niveau croissant d'insécurité d'emploi et une diminution de mes revenus au cours des cinq dernières années, même si j'ai de plus en plus d'expérience. Cette situation, aggravée par la complexité des défis auxquels les survivant-es doivent faire face (finances, relations, santé mentale, tribunal familial/criminel), le manque de soutiens communautaires adéquats avec lesquels s'associer ou auxquels s'adresser, et un gouvernement provincial qui ne donne pas la priorité aux droits des femmes ou des survivant-es, m'ont amenée à chercher d'autres possibilités d'emploi.»

Une minorité significative de personnes travaillant dans le domaine de la VFG ont indiqué être confrontées à la précarité de l'emploi. Un quart de l'échantillon (**24,7%**) est tout à fait d'accord ou d'accord pour dire craindre de perdre leur emploi; pour les PANDC, la proportion est plus élevée (**37,4%**). En outre, moins de la moitié (**41,4%**) du personnel de notre échantillon est tout à fait d'accord ou d'accord pour dire que la rémunération est équitable pour leur travail (**37,2%** sont tout à fait en désaccord ou en désaccord).



Les réponses varient toutefois en fonction de la province ou le territoire. Par exemple, en Alberta, **56,3%** des personnes interrogées sont d'accord pour dire que la rémunération est équitable pour leur travail (**25,1%** ne sont pas d'accord), tandis qu'en Ontario, **16,7%** sont d'accord (**64,8%** ne sont pas d'accord). Si l'on exclut l'Alberta de l'analyse, **33,3%** des membres du personnel de la VFG des autres provinces et territoires ont indiqué recevoir une rémunération équitable pour leur travail (**43,6%** n'avaient pas cette impression).

Dans les commentaires qualitatifs, le personnel de la VFG a indiqué avoir du mal à faire face à l'augmentation du coût de la vie dans la période postpandémique



## Comme l'a écrit une membre du personnel de la VFG :

«J'aime vraiment mon travail, j'aime mes collègues et mon organisation. Le travail est difficile, mais je me sens soutenue. Mais le coût de la vie est très élevé en ce moment, et je ne pense pas que les gens soient suffisamment bien payés dans ce domaine.»

Les personnes travaillant dans le domaine de la VFG ont également indiqué qu'elles devaient occuper plusieurs emplois ou qu'elles se sentaient forcées de quitter le secteur parce qu'elles n'étaient pas en mesure de subvenir à leurs besoins.



## Une autre membre du personnel a déclaré

«Je pense qu'il est important de reconnaître que la plupart des personnes qui travaillent dans ce domaine occupent plusieurs emplois dans le secteur. Principalement parce que nous ne pouvons pas vivre avec un seul revenu. Si vous avez de la chance comme moi, vous pourrez travailler sur les politiques et occasionnellement en première ligne. Cependant, il est fréquent de devoir cumuler plusieurs emplois, d'une organisation de crise à l'autre, et la combinaison de l'insécurité des revenus et d'un environnement de travail très stressant a un impact réel sur le bien-être personnel.»

# Principaux résultats

## 5 Le secteur de la VFG a besoin d'un financement de base, stable et adéquat de la part des gouvernements pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel.

Le secteur de la VFG a toujours été confronté à un financement gouvernemental inadéquat et instable. Des niveaux de financement inadéquats ont été associés à l'incapacité de recruter et de retenir le personnel, à l'insécurité de l'emploi, aux faibles salaires par rapport à un travail similaire (par exemple, les premiers intervenants) et à l'absence ou à la rareté des prestations de santé pour aider à faire face aux impacts d'un travail exposé à des traumatismes (Rossiter et al, Wendt et al, 2020; Voth Schrag et al., 2022).



### Comme l'a écrit une répondante :

«L'élément qui nous a le plus épuisées au cours des 15 dernières années de travail dans ce domaine est le manque de personnel, ce qui nous oblige quotidiennement à refuser des femmes et des enfants qui sont prêts à faire ce qu'il faut. C'est là que l'épuisement survient et que la compassion s'épuise. Se sentir impuissante face à tant de besoins! Le fait d'avoir plusieurs tâches en plus de votre travail régulier signifie également de longues journées qui ne sont pas toujours rémunérées, qui sont utilisées pour rechercher des fonds pour maintenir mon poste, sans parler de la rédaction des rapports. Il s'agit d'un problème massif dans tout le Canada qui devrait être entièrement financé par le gouvernement afin que le secteur sans but lucratif n'ait pas à faire son travail en plus de celui du gouvernement.»

**L'impact de l'instabilité du financement et son lien avec le stress professionnel ont été fréquemment mentionnés, suggérant que la faiblesse des salaires, l'insécurité d'emploi et le manque de soutien à la santé mentale du personnel ont un impact négatif sur la santé et le bien-être au travail.**



### Une membre du personnel a commenté :

«Les salaires n'ont pas augmenté depuis au moins dix ans. Cela ajoute du stress pour pouvoir payer les factures et vivre. La continuité du financement des postes est une préoccupation constante et, avec l'augmentation du coût de la vie, le personnel des organisations caritatives comme la mienne ressent la pression créée par des emplois, souvent à temps partiel et dont les salaires sont relativement bas par rapport aux compétences requises pour accomplir les tâches quotidiennes. Il y a peu de soutien formel en place pour faire face à l'écoute de traumatismes intenses jour après jour.»



### Un financement inadéquat, instable ou à court terme est également lié à des problèmes de recrutement et de fidélisation. Le personnel de la VFG a indiqué se sentir forcé de quitter le secteur en raison de l'absence de salaires adéquats et de prestations de santé :

«Je regrette de devoir quitter un secteur auquel j'ai consacré ma carrière, afin de préserver mes prestations de santé et celles de mes enfants, et je m'inquiète pour le secteur dans son ensemble, si des professionnelles expérimentées et qualifiées se sentent contraintes de quitter leur emploi pour des raisons de santé mentale, financières ou autres.»



**Les données qualitatives ont fait ressortir une tension: alors que les effectifs antiviolence ont fait état de leur dévouement et des effets positifs de leur travail dans le secteur, l'absence d'un financement adéquat, essentiel et stable a créé des conditions d'emploi de moins en moins soutenables.**



**Comme l'a écrit une répondante :**

«Mon travail m'affecte positivement, car j'ai l'impression de contribuer à la société et d'aider à faire un changement. Je dirais qu'il a un effet positif sur ma santé mentale. Toutefois mon poste est relié à un financement par projet, et ces financements sont toujours de courtes durées, ce qui est inquiétant pour ma stabilité d'emploi.»

Un fait saillant des données qualitatives a montré que le travail essentiel d'intervention auprès des auteurs de violence — un élément fondamental pour mettre fin à la VFG — est trop méconnu, insuffisamment soutenu et souvent invisible pour les bailleurs de fonds gouvernementaux.

Lorsque le travail de soutien aux survivant·es n'est pas en mesure de répondre à la demande en raison du sous-financement par les gouvernements, le financement du travail d'intervention auprès des auteurs devient encore plus marginal qu'il ne l'est déjà. Le fait de se sentir responsable de la sécurité des survivant·es et le manque de ressources ont un impact particulier sur la santé et le bien-être au travail de cette tranche du personnel de la VFG.



**Une membre du personnel a souligné :**

«Travailler avec des auteurs de VPI/VFG/VC [violence entre partenaires intimes/violence fondée sur le genre/violence conjugale] est un travail solitaire. Il n'y a pas beaucoup de ressources ou de soutiens auxquels les auteurs peuvent avoir recours. L'inquiétude au sujet de la sécurité des survivant·es s'ajoute au risque de récurrence des auteurs, ce qui peut devenir insupportable. Nous avons le sentiment que la société, les responsables politiques, les bailleurs de fonds et les décideurs ne comprennent pas l'impact du travail sur le personnel de première ligne, leurs superviseurs et gestionnaires, et que les attentes sont parfois irréalistes. Tout cela peut conduire au découragement et à un certain désespoir.»



# Principaux résultats

## 6 Le personnel de la VFG reconnaît l'impact et la contribution de son travail et s'épanouit dans un environnement favorable.

Bien que le travail sur la VFG soit exigeant, complexe et manque de ressources, les effectifs reconnaissent leur impact tangible et significatif sur les survivant-es, les familles, les communautés et la société. Les commentaires qualitatifs indiquent que le personnel voit les effets bénéfiques de son travail.

### Comme l'a écrit une membre du personnel :

«Bien qu'il soit parfois difficile d'être régulièrement exposées à des traumatismes, il est également extraordinaire de voir la guérison au quotidien.»

### Une autre personne a déclaré :

«Je crois que notre travail est incroyablement important pour la petite ville dans laquelle nous vivons.»

Le personnel de la VFG a fait part d'un sentiment positif quant à la possibilité d'agir pour le changement, tant au niveau individuel qu'au niveau sociétal.

Les personnes interrogées ont également fait état du sentiment d'avoir un but et d'un sens d'accomplissement découlant de leur rôle.

### Une intervenante a suggéré :

«Si le travail peut effectivement être fatigant sur le plan émotionnel, les sentiments positifs associés au soutien des survivant-es et à la contribution à un impact positif sur la société valent la peine d'être mentionnés.»

### Comme on l'a fait remarquer :

«Le travail est parfois très lourd et difficile, mais il est très gratifiant d'aider les personnes dans les pires moments de leur vie.»

Plusieurs commentaires soulignent que les lieux de travail conviviaux contribuent à atténuer les effets négatifs du stress professionnel, ce qui permet au personnel de la VFG de s'épanouir.

### Une personne œuvrant dans le secteur a déclaré :

«Le travail en tant que tel est gratifiant. La fatigue et les expériences difficiles sont beaucoup plus faciles à surmonter avec une équipe solidaire.»

D'autres ont parlé spécifiquement de la façon dont les soins collectifs<sup>2</sup> sur le lieu de travail ont un effet positif sur leur santé et leur bien-être au travail.

### Comme l'a écrit une membre du personnel de la VFG :

«Le fait de contribuer à un changement significatif au sein d'une culture d'entraide a eu un impact positif sur ma santé et mon bien-être.»



<sup>2</sup> Mehreen et al. (2018) suggèrent que «la prise en charge collective consiste à considérer le bien-être des membres — en particulier leur santé émotionnelle — comme une responsabilité partagée du groupe plutôt que comme la tâche solitaire d'un individu».

# Conclusion

Ce rapport concis présente **six conclusions** clés tirées d'un bref questionnaire auquel ont répondu **plus de quatre cents personnes** qui se sont identifiées comme faisant partie du personnel de la VFG au Canada.



Leurs réponses donnent un aperçu d'un secteur diversifié, à majorité féminine, ainsi que des conditions dans lesquelles elles exercent leur activité au Canada. Il est clair que le personnel de la VFG ayant répondu au sondage se consacre à son domaine par passion et applique ses compétences spécialisées au soutien des survivant-es, à l'intervention auprès des auteurs de violence et à la prévention dans le but d'éventuellement mettre un terme à la VFG.

Le fait que le gouvernement ne prenne pas au sérieux la contribution vitale du personnel de la VFG et les lacunes que celui-ci doit combler au sein du secteur a créé une crise pour le personnel. Le secteur a besoin d'un financement de base, stable et adéquat de la part des gouvernements pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel, afin de l'habiliter à rendre nos communautés plus sûres.

## **Les principales conclusions du questionnaire sont claires :**

en l'absence d'organisations et de personnel résilients, l'épidémie de VFG se poursuivra, les survivant-es ne recevront pas un précieux soutien, les auteurs ne seront pas réhabilités et les communautés ne bénéficieront pas des importantes initiatives de prévention, d'éducation et de sensibilisation que ces organisations mettent en œuvre.