

ANNEXE A :

Synthèse des recommandations systémiques visant à renforcer la santé et le bien-être de la main-d'œuvre spécialisée dans la lutte contre 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.

Synthèse des recommandations systémiques visant à renforcer la santé et le bien-être de la main-d'œuvre spécialisée dans la lutte contre la VFG au Canada

La violence fondée sur le genre (VFG), un crime omniprésent au Canada, comprend la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes, la traite des êtres humains et d'autres actes violents subis de manière disproportionnée (mais pas exclusivement) par les femmes, les personnes transgenres et les personnes issues de la diversité de genre. La fourniture de services de rétablissement et d'autres services aux survivant-es de VFG, ainsi que les programmes de prévention, les interventions auprès des auteurs de violence et les activités de plaidoyer, de politique et de recherche sont assurés par une main-d'œuvre diversifiée et majoritairement féminine dans tout le pays (Wood et al., 2022).

Le travail dans le domaine de la VFG est exigeant, complexe et souvent dangereux, car le personnel est régulièrement exposé à des traumatismes dans l'exercice de ses fonctions habituelles. Cette exposition systématique aux traumatismes et à la violence s'apparente à celle du secteur des premiers intervenants (par exemple, le personnel de santé d'urgence, la police, les agents pénitentiaires) (Rossiter et al., 2020). Cependant, contrairement au secteur des premiers intervenants, celui de la VFG n'est pas soutenu au niveau du système, quant à l'accès à des salaires adéquats, à des prestations de santé et de retraite, à des charges de travail raisonnables et à d'autres soutiens nécessaires pour réduire les préjudices subis (Rossiter, et al., 2020). Pour le personnel antiviolence dans les communautés rurales, isolées et autochtones, où les facteurs de stress sont encore plus importants, ces soutiens sont souvent encore moins disponibles. L'intersection d'un travail exigeant et dangereux avec un manque de soutien systémique a contribué à la détérioration de la santé et du bien-être du personnel.

Un nombre croissant de rapports de recherche, d'outils de plaidoyer et de recommandations politiques axés sur l'amélioration de la santé et du bien-être du personnel sont produits au sein du secteur de la VFG, ainsi que dans d'autres secteurs étroitement liés.³ Toutefois, ces travaux ont souvent été réalisés en «silos» en raison des pratiques de financement au Canada.⁴ Il en résulte que les organisations travaillent sur des projets indépendants limités dans le temps, ce qui peut entraîner des doubles emplois et un manque de coordination.

Cette synthèse rassemble des recommandations clés pour améliorer le bien-être du secteur de la VFG, extraites de documents canadiens produits au cours des cinq dernières années.

Elle vise à résumer et analyser ces recommandations clés afin de faciliter l'accès aux données sur le travail effectué dans le secteur et de contribuer au développement d'une stratégie collective de plaidoyer et d'action.



³ Nous considérons que les secteurs étroitement liés incluent d'autres effectifs à majorité féminine.

⁴ Les silos se produisent en raison de la prépondérance du financement de projets à court terme par rapport au financement de base à long terme. Les gouvernements organisent des «concours» entre les organisations pour l'obtention de montants limités de financement. Il en résulte que les organisations travaillent sur des projets indépendants limités dans le temps, ce qui peut entraîner des doubles emplois et un manque de coordination.

MÉTHODE

Cadre. Cette synthèse s'intéresse principalement aux recommandations qui peuvent être mises en œuvre au niveau des systèmes, plutôt qu'au niveau d'une organisation ou d'une personne. Les approches plus traditionnelles de l'amélioration du bien-être se sont concentrées sur les recommandations au niveau individuel, sans reconnaître que ce qui se passe au niveau des systèmes crée les conditions de réussite ou d'échec des changements.

Par exemple, on dit souvent au personnel spécialisé dans la VFG de trouver des moyens d'atténuer l'impact des traumatismes subis au travail. Toutefois, l'autosoins nécessite souvent l'accès à des congés de maladie rémunérés ou à des prestations de santé qui couvrent les coûts du counseling ou de la thérapie; des soutiens auxquels bon nombre n'ont pas accès. Dans cet exemple, un financement accru du secteur au niveau des systèmes fournirait aux organisations les ressources dont elles ont besoin pour offrir au personnel des prestations de santé et des congés de maladie payés. Cela permettrait au personnel d'accéder à des aides pour atténuer les effets de l'exposition aux traumatismes.



Figure 1: Niveaux de recommandations

Recherche dans la littérature grise. Nous avons d'abord effectué une recherche dans la littérature grise⁵ via Google en utilisant des combinaisons de termes de recherche liés à la main-d'œuvre et à la VFG (par exemple, travail sur la VFG⁶, travail sur la violence entre partenaires intimes*, défense des droits en matière de VFG), puis nous avons élargi la recherche pour inclure des documents provenant d'autres secteurs à prédominance féminine au Canada, notamment «économie des soins» (par exemple, les éducatrices de la petite enfance) et le secteur sans but lucratif de manière plus générale. Nous avons limité la recherche aux documents canadiens publiés au cours des cinq dernières années. En outre, nous avons collaboré avec un comité consultatif composé de spécialistes en matière de santé et de bien-être du personnel provenant des secteurs de la lutte contre la violence, des organisations sans but lucratif et du monde universitaire, afin de recueillir leurs recommandations sur les documents à inclure et de nous assurer que nous n'avions pas omis de données importantes.

Critères de sélection. Les documents inclus dans cette synthèse étaient axés sur la main-d'œuvre spécialisée dans la lutte contre la VFG ou sur la main-d'œuvre d'autres secteurs à prédominance féminine, et contenaient au moins une recommandation sur le renforcement du bien-être du personnel, étaient rédigés en anglais et publiés au cours des cinq dernières années, et ils étaient disponibles en ligne.

Abstraction de données. Nous avons extrait de l'échantillon l'année d'élaboration du document, la province (le cas échéant), le type d'organisation/de personnel (le cas échéant), et deux séries de recommandations clés – celles spécifiques au personnel de la VFG, et celles liées aux effectifs à prédominance féminine de manière plus générale. Les données ont été placées dans une feuille d'extraction créée pour ce projet. Au total, n=203 recommandations clés ont été extraites des documents inclus dans l'échantillon final. Sur ces n=203 recommandations, n=108 sont comprises dans l'analyse finale. Les recommandations ont été incluses dans l'analyse finale si elles pouvaient être mises en œuvre au niveau des systèmes et si elles étaient spécifiques à la VFG ou à d'autres catégories de main-d'œuvre majoritairement féminine. Elles ont été exclues si elles n'étaient pas spécifiques à la VFG ou à d'autres groupes à prédominance féminine (par exemple, les recommandations appelant à un salaire minimum plus élevé dans tous les secteurs) ou si elles étaient destinées à être mises en œuvre au niveau organisationnel ou individuel (par exemple, créer un comité de bien-être au sein de votre organisation).

Analyse des données. Nous avons procédé à une analyse thématique de n=108 recommandations. Dans sa forme la plus simple, l'analyse thématique est un moyen de rechercher des modèles ou des thèmes dans un ensemble de données particulier par le biais d'un processus itératif (par exemple, lire et relire les recommandations) (Braun & Clarke, 2005). L'ensemble des données de ce rapport comprend les principales recommandations (n=108) que nous avons recueillies dans les divers documents produits par les secteurs de la VFG et à prédominance féminine en vue de renforcer la santé et le bien-être de leur personnel.

⁵ La littérature grise est constituée de documents produits en dehors des éditeurs traditionnels, tels que des rapports, des bulletins d'information, des outils de sensibilisation, etc.

⁶ L'astérisque (*) à la fin de chaque terme permet d'élargir la recherche en trouvant des mots commençant par les mêmes lettres.

RÉSULTATS

Lors de la première étape de l'analyse thématique, nous avons organisé les recommandations clés en catégories. Ce processus a permis de dégager sept grandes catégories de recommandations [voir Tableau 1]. Ces catégories comprennent des recommandations relatives au financement, à la formation, à la politique, à la défense des intérêts, au soutien organisationnel, à l'équité et à la diversité, ainsi qu'à la recherche.⁷

Catégories	Exemples
Financement	Le financement devrait être adéquat et inclure un financement de base stable pour les services dont l'efficacité a été démontrée pour répondre aux besoins des survivant-es de VFG et qui contribuent à la prévention, y compris les interventions auprès des auteurs de violence.
Formation	Augmentation du financement de la formation afin de fournir au personnel les connaissances et les outils adéquats pour travailler avec des populations ayant de problèmes sévères de santé mentale et de toxicomanie, ainsi qu'un financement spécifique pour les postes liés à la santé mentale et à la toxicomanie dans les maisons d'hébergement.
Politiques	Encourager l'élaboration d'une politique sociale qui reconnaisse toutes les formes de VFG comme des enjeux nécessitant une formation et des pratiques exemplaires dans tous les secteurs, afin que le personnel antiviolence ne soit pas davantage lésé par les réponses inadéquates d'autres secteurs (par exemple, la justice, la santé, le logement) qui s'occupent des victimes d'actes criminels et de traumatismes, y compris de VFG.
Plaidoyer	Plaider pour l'inclusion du personnel antiviolence dans les mesures fédérales et les initiatives provinciales et territoriales visant à traiter le stress post-traumatique et professionnel chez le personnel de la sécurité publique.
Soutien organisationnel	Fournir des avantages au personnel à temps partiel, contractuel, de remplacement ou occasionnel, et pas seulement au personnel à temps plein.
Équité et diversité	Adopter des pratiques de travail décent et de lutte contre le racisme et l'oppression afin d'offrir des emplois respectueux et équitables où une main-d'œuvre diversifiée peut s'épanouir.
Recherche	Financer de nouvelles recherches sur les accidents du travail dans le secteur antiviolence afin de mieux connaître les conséquences à court et à long terme de ce travail, y compris les répercussions sur la santé, et d'élaborer des politiques fondées sur des données probantes pour remédier à ces conséquences.

Tableau 1

Bien que certaines recommandations puissent être classées dans deux catégories ou plus, l'équipe a choisi à sa discrétion la catégorie qui lui semblait la mieux adaptée à la recommandation.

Dans la deuxième étape de l'analyse thématique, nous avons défini et nommé ce que nous avons appelé des «domaines d'action». Cette analyse a permis de dégager quatre domaines d'action [voir tableau 2]. Pour chacun de ces domaines d'action, nous avons formulé des recommandations dans toutes les catégories associées à l'obtention de résultats positifs. Par exemple, pour réussir dans un domaine d'action particulier, il faut mettre en œuvre des recommandations en matière de financement, de politique et de recherche. Le nombre de recommandations relevant de chacun des domaines d'action a été enregistré par l'équipe de recherche.⁸ La liste complète des recommandations par domaine d'action figure ci-dessous.

⁷ Bien que certaines recommandations puissent être classées dans deux catégories ou plus, l'équipe de recherche a choisi à sa discrétion la catégorie qui lui semblait la mieux adaptée à la recommandation.

⁸ Là encore, si certaines recommandations pouvaient être classées dans plus d'un domaine d'action, l'équipe de recherche a fait preuve de discernement pour classer chaque recommandation dans le domaine qui lui convenait le mieux.

SOMMAIRE ET CONCLUSIONS

La violence fondée sur le genre est un crime qui a des effets dévastateurs sur les individus, les familles et les communautés. Les services vitaux de rétablissement pour les survivant·es, ainsi que les programmes de prévention de la violence et les interventions auprès des auteurs, sont fournis par un personnel diversifié composé majoritairement de femmes (Wood et al., 2022). Le travail sur la VFG est exigeant, complexe et souvent dangereux, ce qui entraîne un stress professionnel et une érosion du bien-être du personnel. Simultanément, le secteur de la VFG est depuis longtemps confronté à un manque important de ressources par rapport à d'autres intervenants de première ligne.

Cette synthèse rassemble des recommandations au niveau des systèmes pour améliorer le bien-être du personnel dans le domaine de la VFG au Canada. Il est important de noter que ces recommandations proviennent de documents créés par et pour le secteur de la VFG et d'autres secteurs à prédominance féminine. À partir de ces documents, nous avons compilé un échantillon final de 108 recommandations qui ont d'abord été placées dans des catégories liées à la fonction (financement, formation, etc.). Les recommandations ont ensuite été classées par catégories en quatre grands domaines d'action.

Domaines d'action	
Le secteur de la VFG bénéficie d'un financement annualisé conforme à celui des autres services publics, ainsi que de la parité en matière de salaires, d'avantages sociaux et de pensions avec le personnel effectuant un travail similaire dans le secteur public	N=10
Les organisations du secteur de la VFG disposent d'un financement permanent et stable à des niveaux suffisants pour garantir une main-d'œuvre saine et résiliente.	N=35
Une stratégie globale est élaborée pour la main-d'œuvre du secteur de la VFG, qui porte sur le recrutement et la fidélisation du personnel, les salaires équitables, le développement professionnel et du leadership, l'équité et les initiatives en matière de diversité, etc.	N=47
Les problèmes de santé et de sécurité au travail pour le personnel de la VFG, y compris l'exposition aux traumatismes et le manque de soutien approprié en matière de santé mentale, sont reconnus, étudiés et pris en compte par tous les niveaux de gouvernement.	N=16

Tableau 2

Le thème central qui a émergé de notre analyse est la nécessité d'améliorer la sécurité économique et la prospérité du personnel antiviolence comme moyen d'améliorer leur santé, leur sécurité et leur bien-être, plutôt que de s'appuyer sur des outils plus traditionnels de santé et de sécurité au travail (par exemple, les recommandations individuelles telles que l'autosoins). Cela corrobore des travaux antérieurs qui ont montré que la sécurité économique est un déterminant essentiel du bien-être du personnel et un facteur de protection contre le stress professionnel (Schrag et al., 2022). Deux des quatre domaines d'action étaient directement liés à l'amélioration et à la pérennisation du financement à long terme du secteur, tandis que ce financement constituait un élément important des deux autres. Dans chacun des quatre domaines d'action, les recommandations en faveur d'un financement adéquat, stable et permanent sont inextricablement liées à la capacité d'offrir des opportunités de travail décent aux personnes travaillant dans le domaine de la VFG

Il est urgent de procéder à un changement systémique pour renforcer le bien-être du personnel en améliorant les conditions de travail. Tout le monde a besoin d'un travail décent. Comme le soulignent Wendt et al. (2020): «Le personnel [dans le secteur de la VFG] doit être reconnu et défendu comme une priorité, et non comme une simple note de bas de page dans la prestation de services ou les résultats obtenus par la clientèle.» Il est impératif que le personnel spécialisé dans la VFG soit résilient pour créer les conditions favorables au rétablissement et à l'épanouissement des survivant·es, et où l'important travail d'intervention et de prévention peut être réalisé dans le but ultime de mettre fin à la VFG.

Domaine d'intervention

Le secteur de la VFG bénéficie d'un financement annualisé conforme à celui des autres services publics, ainsi que de la parité en matière de salaires, d'avantages sociaux et de pensions avec le personnel qui effectue un travail similaire dans le secteur public.
(N=10)

Recommandations

- Les services de lutte contre la VPI sont des programmes de base et devraient bénéficier d'un financement annualisé comme les autres services publics.
- Garantir des salaires, des avantages et des pensions comparables à ceux du secteur des services publics pour un travail similaire.
- Traiter le secteur sans but lucratif comme un partenaire précieux, au même titre que d'autres secteurs d'activité de taille similaire.
- Redéfinir les accords de financement en appliquant le principe «à travail égal, salaire égal», de sorte que le financement des services à but non lucratif soit équivalent à celui des municipalités, des conseils scolaires et des hôpitaux, et qu'il y ait un plancher salarial fixe.
- Introduire progressivement la parité salariale par tranches annuelles pour des groupes similaires de personnel de première ligne dans les municipalités, les hôpitaux, écoles et structures communautaires afin de parvenir à un salaire égal pour un travail égal en quatre ans.
- Convoquer les ministères concernés (ministre de la Justice et procureur général, ministre du Travail, ministre de la Santé, ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social, ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, ministre des Femmes et l'Égalité des genres) pour leur demander de communiquer avec leurs homologues provinciaux afin d'envisager des modifications du code du travail visant à prendre en compte le bien-être du personnel antiviolence et l'inclusion de mesures de soutien aux victimes de SSPT parallèles à celles fournies aux premiers intervenants du système, y compris la classification des blessures de stress post-traumatique du personnel antiviolence en tant qu'accident du travail pouvant bénéficier d'une couverture présomptive.
- Produire des rapports et des analyses sur les salaires pour l'ensemble du secteur et des postes, ainsi que sur les équivalences avec d'autres secteurs.
- Créer une place au sein du gouvernement pour le secteur à but non lucratif, afin qu'il ne soit pas laissé pour compte.
- Mettre en évidence les divergences entre les stratégies de prévention et les mesures de soutien sur le lieu de travail pour les premiers intervenants du système et le personnel antiviolence.
- Plaider pour l'inclusion du personnel antiviolence dans les mesures fédérales et les initiatives provinciales et territoriales visant à traiter le stress post-traumatique et professionnel parmi le personnel de la sécurité publique.

Les organisations du secteur de la VFG disposent d'un financement permanent stable à des niveaux suffisants pour garantir une main-d'œuvre saine et résiliente.
(N=35)

- La priorité devrait être accordée à la fourniture d'un financement de base adéquat et stable aux organisations du secteur de la défense des intérêts et de l'aide contre la VFG.
- Tous les paliers de gouvernement travaillent ensemble pour assurer un financement continu (et non à court terme ou basé sur des projets) des porte-parole des survivant-es ayant reçu une formation spécialisée en matière de VFF/VFG, y compris la VC et la VPI, afin de représenter et de faire valoir les intérêts des survivant-es dans les systèmes juridiques, y compris les tribunaux pénaux, familiaux, de l'immigration, du travail et administratifs.
- Financement dédié pour aider les porte-parole et le personnel à partager leur expertise, notamment dans le cadre des processus d'examen des cas, de l'élaboration de politiques, de la formation des forces de l'ordre et du système judiciaire, ainsi que d'autres formes de consultation.
- Réorienter l'approche du financement public accordé aux prestataires de services de lutte contre la VPI en vue de supprimer les obligations de déclaration inutiles et de mettre l'accent sur les services.
- S'inspirer des meilleures pratiques au Canada et à l'étranger, et adopter et mettre en œuvre un financement amélioré, adéquat, stable et récurrent.
- Les prestataires de services fournissent un rapport annuel à tous les bailleurs de fonds du gouvernement pour rendre compte des fonds reçus, articuler les résultats et mettre en évidence les défis, apprentissages et réalisations clés.

Domaine d'intervention

Les organisations du secteur de la VFG disposent d'un financement permanent stable à des niveaux suffisants pour garantir une main-d'œuvre saine et résiliente.

(N=35)

Recommandations

- Améliorer le financement des prestataires de services liés à la VPI, notamment les maisons d'hébergement, les centres d'aide aux victimes d'agressions sexuelles, les services aux victimes et les services de counseling, en tenant compte des réalités urbaines et rurales.
- Les financements fédéraux, provinciaux et territoriaux destinés à mettre fin à la VFG doivent être proportionnels à l'ampleur du problème.
- Le financement devrait être adéquat et inclure un financement de base stable pour les services dont l'efficacité a été démontrée et qui contribuent à la prévention, y compris les interventions auprès des auteurs de violence.
- Les services doivent être financés à long terme et ne doivent pas être interrompus tant qu'il n'a pas été démontré qu'ils ne sont plus nécessaires ou qu'une alternative aussi efficace n'a pas été mise en place.
- La priorité devrait être accordée à la fourniture d'un financement de base adéquat et stable aux organisations du secteur de la défense des intérêts et de l'aide contre la VFG.
- Financement de ressources et de services communautaires, en particulier dans les communautés où vivent les femmes marginalisées.
- Un financement de base stable qui reflète la complexité et l'étendue des services et de la demande.
- Augmenter les ressources des maisons d'hébergement, des lignes d'écoute téléphonique et des aides globales (y compris la fourniture de services de garde d'enfants, de subventions pour les déplacements, d'aides à la santé mentale, d'aides à l'emploi et de nourriture) afin de répondre à la demande.
- Fournir un financement de base, durable et flexible pour renforcer les soins et le soutien communautaires aux survivant-es de la VFG.
- Réaliser des investissements audacieux dans les infrastructures sociales essentielles.
- Les organisations nationales et régionales de femmes autochtones et de personnes 2ELGBTQIA+ doivent bénéficier d'un financement de base et durable, par opposition au financement par projet.
- Reconnaître le rôle de santé publique des centres d'aide aux victimes d'agressions sexuelles et stabiliser leur financement à des niveaux correspondant à la demande croissante, tout en préservant l'autonomie et la gouvernance de la communauté.
- Augmenter le financement de la formation à la lutte contre le racisme et l'oppression.
- Fournir un financement de base aux organisations de services aux femmes et aux groupes en quête d'équité afin de soutenir les progrès continus en matière d'équité entre les genres au Canada.
- Financement durable, à long-terme, adéquat, opérationnel, renouvelable, avec un processus administratif simplifié et uniformisé.
- Davantage de possibilités de financement de base et sans restriction.
- Les bailleurs de fonds doivent couvrir tous les coûts de fonctionnement de base associés au financement par projet.
- Réduire la charge de travail liée à la production de rapports dans le cadre des subventions.
- Offrir des possibilités de financement à plus long terme et remédier aux lacunes dans les processus de renouvellement des financements.
- Permettre une plus grande flexibilité dans le transfert de fonds entre les postes de dépenses.
- Dans le Plan d'action national sur la VFF et la VFG, inclure un calendrier, des transferts financiers aux provinces et aux territoires, ainsi que des ressources financières et des normes suffisantes pour garantir des niveaux nationaux de service et de protection pour toutes les femmes et des emplois décents pour la main-d'œuvre.

Domaine d'intervention

Les organisations du secteur de la VFG disposent d'un financement permanent stable à des niveaux suffisants pour garantir une main-d'œuvre saine et résiliente.
(N=35)

Recommandations

- Tous les gouvernements devraient fournir un financement adéquat, stable, équitable et continu pour des services de santé et de bien-être communautaires et centrés sur les autochtones accessibles et culturellement adaptés, et qui répondent aux besoins de santé et de bien-être des femmes, des filles et des personnes 2ELGBTQIA+ autochtones.
- Financement des organisations autochtones et communautaires qui fournissent des services aux victimes et des aides à la guérison.
- Le gouvernement fédéral devrait assurer un financement durable, équitable et à long terme des groupes de femmes, de jeunes et de personnes 2ELGBTQIA+ inuits. Le financement doit répondre aux besoins de capacité et respecter l'autodétermination des Inuits, et ne doit pas être lié aux priorités et à l'agenda des gouvernements fédéral, provinciaux ou territoriaux.
- La priorité du financement doit être donnée aux organisations de défense des droits qui promeuvent l'égalité des genres et qui fournissent des services culturellement adaptés, tenant compte des traumatismes, accessibles et inclusifs.
- Améliorer l'accès au financement pour la formation du personnel de première ligne
- Accès à un financement stable avec des augmentations qui reflètent l'inflation et le coût de la vie.
- Financement accru de la formation pour fournir au personnel les connaissances et les outils nécessaires pour travailler avec des populations ayant de graves problèmes de santé mentale et de toxicomanie, ainsi qu'un financement de postes liés à la santé mentale et à la toxicomanie.
- À long terme, les organisations doivent avoir accès à un financement stable, avec des augmentations qui reflètent l'inflation et le coût de la vie.

Une stratégie globale pour le personnel qui lutte contre la VFG est élaborée et englobe le recrutement et la fidélisation, les salaires équitables, le développement professionnel et le leadership, l'équité, les initiatives en matière de diversité, etc.
(N=47)

- Créer une stratégie globale en matière de main-d'œuvre qui abordera et soutiendra des salaires et avantages équitables en concevant et en mettant en œuvre des grilles salariales provinciales/territoriales.
- Soutenir le secteur dans l'élaboration d'une stratégie globale en matière de main-d'œuvre (à l'instar de ce qui existe pour les métiers spécialisés) qui tienne compte de tous les aspects des soins, afin de disposer d'une main-d'œuvre résiliente dans le secteur non lucratif. La stratégie devrait inclure des voies d'accès au secteur, la promotion du travail dans le domaine et l'accès à la formation.
- Dans le cadre des stratégies de main-d'œuvre, mettre en place des programmes d'incitation à la carrière pour le personnel de première ligne, y compris des subventions importantes pour les frais de scolarité et le remplacement des salaires. Ces programmes doivent être de haute qualité, abordables, et offrir des possibilités rémunérées d'apprentissage par l'expérience.
- Concevoir et mettre en œuvre des possibilités de développement professionnel qui offrent au personnel de première ligne un parcours clair menant à l'avancement professionnel et à des rôles de leadership.
- Adopter des pratiques de travail décent et de lutte contre le racisme et l'oppression afin de garantir des emplois respectueux et équitables dans lesquels notre main-d'œuvre diversifiée peut s'épanouir.
- Élaborer une stratégie de main-d'œuvre pour le personnel de la VFG qui garantisse une rémunération adéquate et des conditions de travail dignes.
- Les salaires du personnel correspondent à leur formation, à leur expérience et au taux du marché.
- Échelles et grilles de salaires transparentes.
- Reconnaître le rôle à long terme du secteur élargi des services de lutte contre la VFG dans la réponse et la prévention grâce à un financement stable et permanent qui soutient le travail décent dans le secteur.
- Transparence des salaires à tous les niveaux de l'organisation.
- Transparence dans les offres d'emploi en ce qui concerne les salaires et les avantages.

Domaine d'intervention

Une stratégie globale pour le personnel qui lutte contre la VFG est élaborée et englobe le recrutement et la fidélisation, les salaires équitables, le développement professionnel et le leadership, l'équité, les initiatives en matière de diversité, etc.
(N=47)

Recommandations

- Reconnaître les connaissances spécialisées et l'expertise des prestataires de services en matière de VPI impliqués dans l'intervention auprès des auteurs de violences et soutenir le développement des capacités de la main-d'œuvre au sein du secteur en développant des possibilités de formation axées sur les compétences.
- Des prestations de santé complètes pour tout le personnel.
- Formation pour s'assurer que tout le personnel possède les qualifications nécessaires. Les organisations doivent également être en mesure de proposer des formations dans les domaines émergents, comme les problèmes de santé mentale et de toxicomanie.
- Investir dans des campagnes de sensibilisation visant à lutter contre la stigmatisation et les idées fausses associées au personnel de la VFG et encourager le recrutement.
- Impliquer le secteur des femmes dans la prise de décision, en incluant toujours les organisations qui les desservent et en particulier les groupes en quête d'équité, dans la prise de décision au niveau gouvernemental. Cela devrait inclure les rôles des groupes consultatifs et la rémunération des organisations qui reconnaissent l'expertise du secteur.
- Introduire des [campagnes] qui éduquent les gens sur les stéréotypes et les normes de genre concernant le travail de lutte contre la VFG.
- Plaider en faveur d'une législation sur l'équité et la transparence salariales qui soit applicable au secteur.
- Améliorer la collecte et l'analyse des données sur les défis du secteur des femmes, sous la direction et avec l'aide du secteur, en partenariat avec Femmes et Égalité des genres Canada, afin de mieux comprendre les défis et d'élaborer des solutions fondées sur les réalités de ces organisations. Ces données et analyses contribueraient à combler les lacunes en matière de financement et de programmation.
- Encourager l'élaboration d'une politique sociale qui reconnaisse toutes les formes de VFG comme des enjeux nécessitant une formation et des pratiques exemplaires dans tous les secteurs, afin que le personnel antiviolence ne soit pas davantage lésé par les réponses inadéquates d'autres secteurs (par exemple, la justice, la santé, le logement) qui s'occupent des victimes d'actes criminels et de traumatismes, y compris de VFG.
- Veiller à ce que la collecte de données sur le secteur à but non lucratif et caritatif comporte une analyse fondée sur le genre qui aide à quantifier les lacunes structurelles en matière de financement et de soutien des organisations du secteur des femmes.
- Sensibiliser les bailleurs de fonds à l'importance des lignes budgétaires consacrées à l'administration et au développement professionnel, ainsi qu'à l'augmentation du coût de la vie et à l'augmentation des salaires.
- Pour remédier au problème de rétention, le gouvernement devrait fournir des fonds supplémentaires afin de réduire le recours aux contrats à court terme, d'augmenter les salaires et d'accroître le nombre de postes à temps plein assortis d'avantages sociaux.
- Accès à une formation générale et multisectorielle continue pour le personnel.
- Financement permettant l'embauche et la rétention de personnel qualifié et expérimenté afin que les [organisations] ne soient pas obligées de compter sur des bénévoles pour fournir des services aux survivant-es.
- Les bailleurs de fonds prévoient un nombre suffisant de postes, y compris pour le personnel administratif et de gestion, des salaires décents pour l'ensemble du personnel, y compris des congés de maladie rémunérés et l'accès à des avantages sociaux étendus.
- Reconnaître le rôle à long terme du secteur élargi des services de lutte contre la VFG dans la réponse et la prévention grâce à un financement stable et permanent qui soutient le travail décent dans le secteur.
- Financement gouvernemental qui permette un travail décent pour la main-d'œuvre du secteur à but non lucratif et des conditions de financement qui ne renforcent pas les stéréotypes négatifs liés au genre et à la race concernant le secteur.

Domaine d'intervention

Une stratégie globale pour le personnel qui lutte contre la VFG est élaborée et englobe le recrutement et la fidélisation, les salaires équitables, le développement professionnel et le leadership, l'équité, les initiatives en matière de diversité, etc.
(N=47)

Recommandations

- Les avantages accordés au personnel sont intégrés dans les demandes de subvention et les propositions.
 - Les bailleurs de fonds permettent aux organisations d'utiliser le financement par projet pour les avantages sociaux du personnel (c'est-à-dire les compléments au congé parental, les cotisations de retraite et les prestations de santé), le développement professionnel et, au minimum, un salaire de subsistance.
 - Concevoir et mettre en œuvre un modèle de financement opérationnel axé sur l'offre qui permettra d'augmenter les salaires et de s'assurer qu'ils sont équitables.
 - Adoption de pratiques de travail décent et de lutte contre le racisme et l'oppression afin de favoriser des emplois respectueux et équitables permettant à une main-d'œuvre diversifiée de s'épanouir.
 - Éliminer les écarts de rémunération entre les genres.
 - Mettre en œuvre des pratiques de lutte contre le racisme et l'oppression par le biais de la transparence en matière de salaires.
 - Rémunération équitable et salaires compétitifs. Au minimum, un salaire de subsistance pour tout le personnel et des augmentations en fonction du coût de la vie.
 - Avantages sociaux (compléments au congé parental, cotisations au régime de retraite, prestations de santé, etc.), des congés de maladie et des vacances payés pour tout le personnel.
 - Emplois permanents plutôt que contractuels (dans la mesure du possible).
 - Possibilités de développement professionnel
 - Doter [le personnel] de compétences, d'outils et de ressources sur ce qu'est une rémunération équitable et sur la manière de la négocier.
 - Augmentation annuelle des salaires et engagement à suivre l'inflation.
 - Les prestations comprennent l'accès à des services de counseling et de psychothérapie.
 - Vacances et congés de maladie rémunérés.
 - Épargne-retraite par le biais d'une pension ou d'un programme de jumelage de REER (certaines provinces ont des plans pour le secteur à but non lucratif).
 - Possibilités de développement professionnel, y compris une voie claire vers l'avancement de carrière.
 - Avantages pour le personnel à temps partiel, contractuel, de remplacement ou occasionnel, et pas seulement pour le personnel à temps plein.
 - Journées de santé mentale ou de bien-être pour l'ensemble du personnel.
- Revenir à des méthodes plus traditionnelles pour un recrutement plus souple en ce qui concerne les qualifications lors de l'embauche (par exemple, ne plus exiger de diplômes particuliers, accepter l'expérience au lieu de l'éducation ou des certifications, cibler des groupes non traditionnels pour l'embauche d'anciennes clientes, de stagiaires)

Les préoccupations de santé et de sécurité au travail pour le personnel de la VFG, y compris l'exposition aux traumatismes et le manque de soutien approprié en matière de santé mentale, sont reconnues, étudiées et prises en compte par tous les niveaux de gouvernement.
(N=16)

- Communiquer aux ministères fédéraux concernés et à leur leadership (ministre de la Justice et procureur général, ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, ministre du Travail, ministre des Femmes et de l'Égalité des sexes) les conséquences importantes de l'exposition aux traumatismes pour le personnel du secteur de la VFG.
- Faire valoir auprès de la ministre des Femmes et de l'Égalité des genres la nécessité impérieuse de reconnaître l'absence de stratégies de prévention des traumatismes liés au stress professionnel pour le personnel antiviolence comme un enjeu urgent d'égalité entre les genres.
- Encourager le gouvernement fédéral à soutenir le développement et la mise en œuvre de formations pour le personnel antiviolence, y compris une formation de base dès l'entrée en poste pour les aider à mieux comprendre les traumatismes vicariants, le stress traumatique secondaire et les lésions de stress post-traumatique, et à proposer des stratégies pour remédier aux conséquences négatives du travail avec des victimes de traumatismes.

Domaine d'intervention

Les préoccupations de santé et de sécurité au travail pour le personnel de la VFG, y compris l'exposition aux traumatismes et le manque de soutien approprié en matière de santé mentale, sont reconnues, étudiées et prises en compte par tous les niveaux de gouvernement.
(N=16)

Recommandations

- Recommander que les ministres du Travail et de la Santé soutiennent la recherche et les initiatives visant à traiter les impacts de l'exposition aux traumatismes sur le personnel antiviolence en tant que problème de santé au travail.
- Financer de nouvelles recherches sur les accidents du travail dans le secteur antiviolence afin de mieux connaître les conséquences à court et à long terme de ce travail, y compris les répercussions sur la santé, et d'élaborer des politiques fondées sur des données probantes pour remédier à ces conséquences.
- Examiner les différences entre les stratégies de prévention et les mesures de soutien sur le lieu de travail pour les premiers intervenants et pour le personnel antiviolence, et plaider pour l'inclusion du personnel antiviolence dans les mesures fédérales et les initiatives provinciales et territoriales visant à traiter les lésions post-traumatiques et de stress professionnel chez le personnel de la sécurité publique.
- Financement pour garantir un soutien en matière de santé mentale aux prestataires de services de lutte contre la VPI, ainsi qu'un accès rapide à des services de soutien aux victimes de traumatismes immédiatement après un événement.
- Recommander que les ministres du Travail et de la Santé soutiennent la recherche et les initiatives visant à traiter les impacts de l'exposition aux traumatismes sur le personnel antiviolence en tant que problème de santé au travail.
- Les bailleurs de fonds reconnaissent l'impact de la fourniture de soins sur le personnel antiviolence (par exemple, épuisement professionnel, traumatismes indirects).
- Élargir immédiatement l'accès aux services de santé mentale et de toxicomanie pour les membres du personnel qui sont actuellement en difficulté.
- Renforcer les capacités organisationnelles en matière de santé psychologique et de sécurité sur le lieu de travail en créant un centre de ressources et en finançant des plans d'action proactifs en matière de santé mentale.
- Accès à un financement flexible pour soutenir la santé mentale de la main-d'œuvre en tant qu'élément des stratégies de bien-être.
- Augmenter le financement des services communautaires de santé mentale et des aides au personnel de première ligne, y compris les programmes et stratégies de promotion de la santé et de prévention des maladies mentales, le soutien par les pairs, l'acquisition autonome de compétences en matière de santé mentale, les premiers secours en matière de santé mentale, l'apprentissage social et émotionnel.
- Financer la recherche sur les meilleures pratiques liées à la supervision clinique et au débriefage des incidents au niveau de l'organisation.
- Accès à des services de santé mentale et à un nombre suffisant de journées consacrées à la santé et au bien-être.
- Créer un comité fédéral-provincial-territorial chargé d'examiner la possibilité d'améliorer le soutien et le financement des organisations antiviolence afin de prévenir les traumatismes vicariants, le stress traumatique secondaire et les lésions de stress post-traumatique chez le personnel antiviolence, notamment en tenant compte des différences provinciales/territoriales en matière de salaires, d'avantages sociaux, de pensions et d'ETP.