

# Préparer le terrain : cadre organisationnel pour répondre à la violence fondée sur le genre

## INTRODUCTION

Les secteurs de l'aide à l'établissement et de la lutte contre la violence ont collaboré pour l'élaboration d'une stratégie nationale de lutte contre la violence fondée sur le genre (VFG) dans les communautés de nouveaux arrivants, d'immigrants et de réfugiés, ainsi que d'autres projets grâce au financement d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

Ce cadre reflète les recommandations en matière de politiques et de protocoles faites aux responsables d'organismes d'aide à l'établissement. Ces recommandations ont été formulées à la suite de notre évaluation initiale des besoins et de consultations soutenues sur l'importance de prendre en compte la sécurité dans le soutien aux nouveaux arrivants, aux immigrants et aux réfugiés survivants de VFG.

## CONTEXTE

Lors de notre évaluation des besoins dans le projet, nous avons constaté que la plupart des politiques et protocoles des organismes se concentraient surtout sur des interactions individuelles avec les survivants de VFG, notamment :

- Reconnaître les signes de la VFG
  - Connaître les différentes formes ou caractéristiques de la VFG
  - Évaluer les risques et planifier les mesures de sécurité
- Cependant, le soutien des dirigeants de l'organisation est nécessaire pour que le personnel de première ligne dans les secteurs de l'aide à l'établissement et de la lutte contre la violence puisse appliquer les actions recommandées. Les politiques et protocoles existants tiennent rarement compte des facteurs organisationnels et systémiques dans la lutte contre la VFG. Ce cadre vise à combler cette lacune en présentant aux responsables d'organismes des recommandations pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques ainsi que des stratégies de collaboration intersectorielle.

## OBJECTIF

L'objectif primordial de ce cadre est de sensibiliser que la sécurité des personnes en cas de violence fondée sur le GENRE doit être prise en compte et incluse dans les politiques et protocoles organisationnels.

Il vise également à fournir aux organismes d'aide à l'établissement et de lutte contre la violence des lignes directrices pour l'élaboration ou l'amélioration des politiques et protocoles existants dans une optique de sécurité, afin de mieux aider les nouveaux arrivants, les immigrants et les réfugiés ayant vécu la violence fondée sur le genre.

Reconnaissant l'importance de répondre aux besoins particuliers et distincts de chaque personne ayant vécu la VFG, les recommandations formulées dans le présent document visent à favoriser une meilleure cohérence dans le secteur de l'établissement et de la lutte contre la violence pour déterminer et répondre aux besoins des nouveaux arrivants, des immigrants et des réfugiés.



## TABLE DES MATIÈRES

1. Espaces physiquement et émotionnellement sûrs
2. Personnel informé et sensibilisé
3. Interactions centrées sur la personne
4. Évaluation des risques et planification de la sécurité
5. Collaboration et orientation
6. Idées de programmation
7. Politiques et protocoles au niveau systémique
8. Références et ressources utiles

## OBJET DU PRÉSENT CADRE



Ce cadre se concentre sur la sensibilisation des responsables d'organismes à la VFG, afin qu'ils puissent soutenir le personnel et travailler avec les nouveaux arrivants, les immigrants et les réfugiés survivants de VFG ou touchés par celle-ci.

L'obligation légale des employeurs de garantir un lieu de travail exempt de harcèlement et de violence est une autre considération que les organismes doivent prendre en compte; cette obligation doit se refléter dans leur réglementation en matière de ressources humaines et se fonder sur les normes du travail et les droits de la personne.

## QUE SONT LES POLITIQUES ET LES PROTOCOLES ?



**Les politiques** sont des principes, des lignes directrices ou des cadres qui sont adoptés ou conçus par une organisation.

**Les protocoles** sont axés sur les solutions. Ils constituent un ensemble de règles, d'instructions et de normes décisionnelles fondées sur des pratiques exemplaires.



## Espaces physiquement et émotionnellement sûrs

### PRÉAMBULE

Une personne ayant vécu la VFG doit avoir la certitude que votre organisme est un lieu physiquement et émotionnellement sûr, où elle pourra communiquer, révéler sa situation et demander de l'aide. Lorsque l'on envisage de créer un espace plus sûr, il est important de prendre en compte les divers facteurs (p. ex., le genre, la culture, l'âge, les capacités et la religion) qui influent sur la perception qu'a une personne de ce qu'est un lieu sûr.

### LISTE DE CONTRÔLE POUR LA SÉCURITÉ À L'EXTÉRIEUR

Voici quelques recommandations pour les cas où vous rencontrez des personnes à l'extérieur de l'organisme :

- Déterminez l'heure approximative de début et de fin de la rencontre et précisez-en le but, afin que la personne sache à quoi s'attendre.
- Si vous partez seul, assurez-vous qu'un collègue sait où vous allez et quand vous devez revenir.
- N'acceptez pas de rencontrer quelqu'un à son domicile ou ailleurs si vous pensez que votre propre sécurité ou celle de la personne peut être compromise.
- Assurez la confidentialité et l'intimité de la personne en la rencontrant dans un espace privé.
- Demandez à la personne s'il est possible d'appeler à son numéro de téléphone en toute sécurité.
- En cas de doute concernant la sécurité de la personne, établissez un plan avec elle afin de déterminer l'itinéraire le plus sûr pour se rendre à la rencontre et en revenir.
- Évitez de discuter de la situation de la personne en présence de son partenaire, de membres de sa famille ou d'amis, ou d'utiliser ces derniers comme interprètes, car l'un ou l'autre de ces proches peut être l'agresseur ou une personne qui lui soutient.

## COMMENT LES RESPONSABLES D'ORGANISATIONS PEUVENT-ILS CRÉER DES ESPACES PLUS SÛRS?

- Évaluer la configuration des lieux physiques de votre organisation et être proactif à les modifier au besoin. Les bureaux partagés peuvent constituer un obstacle si une personne veut se confier, il faut donc prévoir des pièces adéquates et accueillantes pour les consultations nécessitant une certaine intimité.
- Aménager le hall d'entrée ainsi que les zones d'accueil et de consultation en tenant compte du confort des personnes. Il peut être pertinent d'aménager un espace de jeu pour les enfants et de se doter d'un service de garde d'enfants, si possible.
- Utiliser des repères visuels, tels que des affiches et des brochures multilingues sur la VFG, pour que les personnes sachent qu'elles se trouvent dans un lieu sûr pour partager des expériences difficiles. Certaines affiches ou images décrivant la VFG peuvent déclencher des réactions. Afficher des images valorisantes montrant divers modèles de personnes, afin d'inclure les hommes, les garçons, les LGBTQIA2+, etc.
- Créer des espaces physiquement accessibles pour tous les genres et capacités (p. ex., des entrées et des toilettes accessibles en fauteuil roulant et des services inclusifs pour les personnes transgenres et non binaires). Suivre les [directives pour un Canada accessible](#).
- Envisager des solutions de rechange lorsque certains aménagements physiques ne sont pas possibles ou sont limités (p. ex., faire une promenade à l'extérieur avec la personne ou la rencontrer dans un lieu des environs où elle se sent à l'aise).
- Fournir des espaces et des services adaptés à des groupes spécifiques. Par exemple, des groupes de femmes qui garantissent l'intimité, la dignité et l'inclusion, peu importe la religion ou la culture, ou encore des programmes destinés aux nouveaux arrivants qui ne sont peut-être pas à l'aise dans leur communauté ethnique.
- Établir des protocoles pour le travail à l'extérieur de l'organisme, afin d'assurer la sécurité du personnel et de la clientèle dans les centres communautaires et autres lieux.
- Former le personnel sur les espaces physiquement et émotionnellement sûrs en offrant du développement professionnel, de la supervision clinique et des ateliers ou des conférences.
- Intégrer des formations sur le racisme, l'oppression, la violence et la réalité LGBTQIA2+, afin d'accroître la compréhension de l'intersectionnalité.

**Approche respectueuse de la culture – Approches qui reconnaissent et transforment les relations de pouvoir inégales entre les prestataires de services et les personnes survivantes en relations équitables caractérisées par le respect, la responsabilité partagée et l'échange culturel. La culture, les valeurs et les préférences des personnes survivantes doivent être prises en compte dans la prestation des services.**

(Gouvernement du Canada, 2017. Il est temps : la stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le genre)



# Personnel informé et sensibilisé

## PRÉAMBULE

Tous les membres de votre organisation, y compris les bénévoles, doivent avoir une connaissance de base de la VFG et des signes d'alerte à repérer chez les nouveaux arrivants, les immigrants et les réfugiés. L'établissement d'une base commune de connaissances permet d'accroître les aptitudes, d'améliorer les compétences et de faciliter l'adoption de bonnes pratiques pour intervenir en cas de VFG.

## ASSURER UNE COMPRÉHENSION DE BASE COMMUNE DE LA VFG



Il existe des outils et des connaissances de base qui favorisent la sensibilisation à la VFG, notamment :

- les formes d'abus, dont la violence conjugale, la violence sexuelle, la violence familiale et la violence financière;
- les signes d'alerte de la VFG;
- les mythes et idées fausses sur la VFG et la violence sexuelle;
- le cycle de la violence;
- la roue du pouvoir et du contrôle (dont une particulière aux femmes immigrées);
- les obstacles pour une personne voulant sortir d'une relation abusive;
- les formes structurelles et causes profondes de la VFG, par exemple l'idée de suprématie de la race blanche, le colonialisme, le patriarcat, les rôles normatifs de genre, la discrimination fondée sur la capacité physique, la pauvreté, l'insécurité alimentaire, le manque de logements abordables, le manque de transports et la précarité de l'emploi.

## COMMENT LES RESPONSABLES D'ORGANISATIONS PEUVENT-ILS ACCROÎTRE LA SENSIBILISATION À LA VFG?

- Offrir des occasions au personnel de se sensibiliser à la violence fondée sur le genre. Cela peut consister à offrir de la formation en collaboration avec des experts de la lutte contre la violence pour mieux reconnaître la VFG, intervenir en conséquence et comprendre les traumatismes associés à l'établissement et à la migration dans un nouveau pays.
  - » Fournir au personnel une formation sur l'humilité, la sensibilisation et la sécurité culturelles.
  - » S'assurer que la formation sur l'évaluation des risques, la planification de la sécurité et la VFG soit adaptée à vos installations, à votre lieu géographique et à vos services. Rechercher des formations préparées par des experts en la matière, basées sur des ressources existantes et adaptées aux différents contextes régionaux existant au Canada (c.-à-d. rural, urbain, éloigné).
  - » Il est important que la formation comprenne des informations sur les traumatismes que peuvent subir les immigrants et les réfugiés au cours de leur parcours migratoire (c'est-à-dire les défis de la réinstallation et de l'intégration, les traumatismes possibles de la guerre ou de la violence sexualisée).
- Fournir des directives claires et accessibles au personnel qui comprennent des informations sur :
  - » les Clients survivants de VFG ayant un statut d'immigration précaire/un accord de parrainage et les ressources à leur disposition;
  - » les aspects juridiques de la VFG, les catégories ou le statut d'immigration et le droit pénal;
  - » la lutte proactive contre la désinformation et la stigmatisation liées à la VFG comme pratique régulière sur le lieu de travail.
- S'efforcer d'obtenir des fonds et des ressources pour soutenir les programmes associés à la VFG et assurer une dotation en personnel adéquate.
- Inclure des informations sur les services d'intervention et de soutien offerts en cas de VFG dans les documents de l'organisme et lors de campagnes de sensibilisation.
  - » Les femmes, les filles et les autres populations marginalisées ont souvent moins accès aux informations et aux services et peuvent recevoir des informations inexactes. Il peut s'agir là d'une volonté délibérée de maintenir les dynamiques de pouvoir existantes ou encore être causé par d'autres obstacles à l'information adéquate.
- Minimiser le risque de traumatisme indirect en mettant en place des politiques de travail saines qui favorisent le bien-être du personnel, par exemple un programme d'aide aux employés. Reconnaître que le personnel peut aussi être une personne ayant vécu la VFG et s'assurer d'être prêt à intervenir de manière appropriée au besoin.
- Veiller à ce que tout le personnel connaisse la terminologie inclusive appropriée la plus récente. Réviser et mettre à jour périodiquement tout matériel d'information utilisé dans l'organisation.
- Offrir une formation spécialisée au personnel d'accueil et aux autres personnes susceptibles de recevoir des révélations sur de la VFG. Il peut s'agir d'une formation sur la planification de la sécurité et la dynamique de la maltraitance (en particulier pour la violence envers les femmes, la violence conjugale et la violence familiale), ainsi que de protocoles visant à garantir la sécurité du personnel lors des interactions avec les survivants ou les auteurs de violence.



# Interactions centrées sur la personne

## PRÉAMBULE

Les idées préconçues sur la VFG et sur certains groupes peuvent conduire à des stéréotypes, à la stigmatisation et à des actions risquant de nuire aux clients. Les politiques et protocoles organisationnels qui favorisent des interactions efficaces avec les personnes visent l'établissement d'une relation de confiance, l'adoption d'approches éclairées en matière de violence et de traumatismes et la formation du personnel pour une communication centrée sur la personne.

## LISTE DE CONTRÔLE EN CAS DE DIVULGATION

- Prendre conscience des mythes sur le viol et la violence conjugale et éviter de les renforcer.
- Éviter les questions d'interrogatoire ou qui jettent le blâme sur la victime (p. ex., « Pourquoi n'êtes-vous pas partie? »).
- Prendre conscience de vos propres préjugés implicites et explicites.
- Croire la le survivant et renforcer son sentiment d'avoir bien fait de parler.
- Utiliser l'écoute active et les compétences d'intervention empathique (p. ex., rappeler à la personne ayant vécu la violence que ce n'est pas sa faute).
- Suivre le rythme du client.
- Poser des questions ou exprimer des inquiétudes concernant la sécurité du client.
- Mettre la personne en contact avec des ressources et l'aider à déterminer le soutien et les options possibles dans son propre entourage.

## COMMENT LES RESPONSABLES D'ORGANISATIONS PEUVENT-ILS FAVORISER DES INTERACTIONS CENTRÉES SUR LA PERSONNE?

- Établir des procédures organisationnelles qui :
  - » réduisent les situations où les personnes ayant vécu la violence sont transférées d'un conseiller à un autre et évitent les longues listes d'attente;
  - » font passer ces clients aussi rapidement que possible de la phase d'aide en situation de crise à un soutien à plus long terme;
  - » permettent d'intervenir de manière coordonnée après la divulgation;
  - » tiennent compte du fait que l'établissement d'une relation prend du temps et donnent au personnel le temps nécessaire pour bâtir le lien et la confiance.
- Comprendre que des employés de tous les échelons peuvent être confrontés à de la VFG dans le cadre de leur travail et qu'il est donc important de :
  - » reconnaître l'expérience et l'expertise du personnel de première ligne et le consulter pour déterminer comment l'organisation peut mieux les soutenir, eux et les survivants de VFG;
  - » mettre à profit l'évaluation des programmes pour promouvoir la sécurité en utilisant des méthodes qui sont culturellement appropriées et basées sur l'expérience de la personne. Les mesures des résultats doivent refléter les recherches sur la VFG;
  - » offrir au personnel la possibilité d'évaluer comment l'organisation intervient en cas de VFG ou d'autres problèmes relatifs à la sécurité des clients.
- Accroître ou améliorer la prévention concernant la VFG pour une diversité de nouveaux arrivants. Par exemple, proposer des ressources sur les relations saines, la résolution des conflits, le soutien parental, la toxicomanie, etc. Encourager la mise en place de réseaux de soutien virtuels pour les clients afin de libérer le stress et de réduire l'isolement social qui permet à la VFG de persister.
- Créer des occasions de sensibiliser les hommes et les garçons à la VFG, à la masculinité positive et aux relations saines. S'engager dans la recherche, la planification et le développement entourant les causes profondes de la VFG (notamment, la masculinité toxique, le patriarcat, la misogynie, la culture du viol).

Chaque fois qu'un client rencontre un nouvel intervenant, cela lui force à raconter de nouveau son histoire, ce qui risque de créer chez lui un sentiment d'insécurité et d'imprévisibilité. Il faut donc tâcher de réduire le nombre de personnes avec lesquelles une personne doit communiquer.

## QU'EST-CE QUE L'ÉVALUATION DES RISQUES ET LA PLANIFICATION DE LA SÉCURITÉ?

L'évaluation des risques est le processus qui consiste à déterminer le niveau de risque dans une situation de VFG.

La planification de la sécurité est le processus qui consiste à définir les mesures qu'une personne peut prendre pour être plus en sécurité (sur les plans physique, émotionnel, et financier) pendant qu'elle vit, quitte ou après avoir quitté une situation de VFG.

Il est important que les responsables et le personnel de l'organisation connaissent les **signes d'alerte de risque élevé pour la sécurité** et que des protocoles soient mis en place pour intervenir dans ces situations.

# Évaluation des risques et planification de la sécurité

## PRÉAMBULE

Les organismes ne disposent pas tous de services spécialisés en violence fondée sur le genre. Il n'en demeure pas moins que les membres du personnel pourraient un jour recevoir des confidences en ce sens ou constater des signes de VFG; c'est pourquoi ils doivent savoir comment agir. Vous trouverez ci-dessous des moyens d'intégrer l'évaluation des risques et la planification de la sécurité dans vos politiques et protocoles organisationnels, afin de favoriser la sécurité des personnes.

## COMMENT LES RESPONSABLES D'ORGANISATIONS PEUVENT-ILS PRÉPARER LEUR PERSONNEL À L'ÉVALUATION DES RISQUES ET À LA PLANIFICATION DE LA SÉCURITÉ?

- Maintenir et partager avec tout le personnel des listes à jour de lignes d'aide en situation de crise, de l'information et des brochures en plusieurs langues, afin que ces ressources puissent être transmises aux personnes qui en ont besoin.
- S'assurer qu'il existe une liste claire de protocoles, basés sur les politiques de votre organisme et les lois provinciales, qu'il faut suivre si une divulgation est faite et que la vie d'une personne est en danger (c.-à-d. police, services de protection de la jeunesse, refuge, etc.).
- Établir des stratégies de sécurité pratiques que le personnel doit connaître (par exemple, faire entrer et sortir la personne ayant vécu la violence par une deuxième porte du bâtiment si elle ne souhaite pas être vue).
- Examiner les modèles et procédures pour l'évaluation des risques et la planification de la sécurité et en discuter avec le personnel de première ligne pour obtenir sa contribution. Les responsables de l'organisation doivent s'assurer que les formulaires et processus sont expliqués, disponibles et à jour.

Si vous n'êtes pas un membre désigné du personnel d'intervention en cas de VFG, si vous n'avez pas de formation spécifique ou qu'aucune politique organisationnelle n'est en place, veuillez consulter les organismes de lutte contre la violence ou les experts de votre communauté (p. ex., les centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle, les maisons de transition ou de services aux victimes, les lignes d'écoute téléphonique, etc.).

## SOUTENIR LE PERSONNEL DE PREMIÈRE LIGNE POUR QU'IL EN VIENNE À CE QUI SUIT :

- Comprendre que l'évaluation des risques et la planification pour la sécurité constituent des processus en continu; il ne s'agit pas d'une conversation ponctuelle. Les options et les ressources doivent être discutées avec la personne en cours de route, car ses besoins et sa situation peuvent changer.
- Savoir que des protocoles et des procédures précis doivent être suivis pour l'évaluation des risques et la planification de la sécurité.
- Déterminer des méthodes de communication sûres avec la personne survivante suivant les protocoles établis (p. ex., lui appeler à son domicile compromet-il sa sécurité? Possède-t-elle un appareil privé lui permettant d'accéder à des ressources en ligne?). Si des ressources en ligne sont utilisées, il faut veiller à ce que le personnel informe les clients des problèmes éventuels de sécurité associés à la navigation (comptes partagés, historique du navigateur).
- Disposer de connaissances précises provenant de services d'aide aux victimes ou d'autres experts de la lutte contre la violence sur les processus et les implications du signalement, afin que les clients puissent prendre une décision éclairée par elles-mêmes (p. ex., une femme pourrait choisir de ne pas faire de déclaration; et le personnel ne doit pas appeler la police à moins que la personne ne demande à être accompagnée pour le faire ou qu'un crime soit en cours). L'intervention doit se concentrer sur l'offre d'options au client.
- Faire des références chaleureuses, en proposant d'appeler des ressources choisies avec le client lorsque cela est possible. Pour accroître la sécurité culturelle, il faut non seulement expliquer à la personne comment se passera la suite des choses, mais aussi fournir à la ressource contactée des informations sur les besoins du client (p. ex., ce qui entoure la nourriture, les vêtements, la prière, les lieux calmes, etc.). Il est important d'adopter des approches antiracistes et anti-oppressives et d'en faire la démonstration.



# Collaboration et orientation

## PRÉAMBULE

La collaboration intersectorielle nécessite un investissement de la part des organisations pour élaborer des politiques et des protocoles en matière de communication, de clarté des rôles et de logistique, afin de créer des réseaux solides et solidaires entre les organisations.

## FAIRE CONNAÎTRE LE PROGRAMME

La collaboration et l'orientation constituent des moyens stratégiques d'améliorer les programmes, de répondre aux besoins émergents et de bâtir des communautés plus sûres.

**Il est essentiel que des contacts soient faits** pour bâtir des relations avec les organisations locales de lutte contre la violence et assurer une orientation rapide et efficace.



## COMMENT LES RESPONSABLES D'ORGANISATIONS PEUVENT-ILS FAVORISER LA COLLABORATION ET L'ORIENTATION INTERSECTORIELLE?

- Contribuer au partage d'informations et au renforcement des compétences dans les secteurs de l'aide à l'établissement et de la lutte contre la violence, afin de créer une base commune de connaissances sur la VFG, la migration et les enjeux liés à l'établissement dans un nouveau pays, et travailler de concert à la création d'espaces culturellement sûrs.
- Reconnaître que l'intentionnalité et la responsabilité organisationnelles sont essentielles pour favoriser la collaboration entre les secteurs de la lutte contre la violence et de l'aide à l'établissement.
- Faire preuve de leadership en coordonnant votre organisation avec d'autres. Qui fait quoi? Qu'est-ce qui distingue les différentes organisations? Comment pouvons-nous collaborer? Envisager d'effectuer des exercices de cartographie sociale qui portent sur :
  - » une compréhension, une terminologie et des concepts communs;
  - » la création et l'affirmation de valeurs et de pratiques qui favorisent la collaboration;
  - » des lignes directrices pour les démarches au nom des clients.
- Se reporter aux priorités de notre stratégie pour le secteur de l'établissement contre la VFG et développer des stratégies de lutte contre la VFG au niveau intersectoriel. Diffuser ces priorités et faire appel au personnel pour s'en faire le défenseur.
- Maintenir la collaboration avec les organisations partenaires et locales ainsi que les dirigeants communautaires afin de s'attaquer au problème plus vaste de la VFG au Canada. Rechercher des coalitions locales, provinciales et territoriales contre la VFG, en commençant par vos organisations du secteur de l'établissement ou de lutte contre la violence.
- Accroître la sensibilisation et la collaboration avec les prestataires de services précis et spécialisés (p. ex., l'immigration et l'aide juridique).
- Soutenir la collaboration interne (p. ex., communication positive entre les membres du personnel, réunions) pour faire connaître les mesures de soutien et les services organisationnels en matière de VFG, ainsi que pour orienter et informer le personnel sur les ressources externes.
- Établir et modéliser des relations entre les organismes de lutte contre la violence et d'aide à l'établissement afin d'orienter les personnes rapidement et efficacement.



# Idées de programmation

## PRÉAMBULE

Les services d'aide à l'établissement de votre organisation peuvent inclure un large éventail de séances d'information et d'orientation, d'activités récréatives, d'événements spéciaux, d'ateliers et de cours de langue. S'il est important de veiller à inclure des services sur la violence fondée sur le genre, il ne faut jamais oublier que toutes les autres activités doivent aussi être un espace sûr pour la discussion et l'éducation sur la VFG.



**Une  
programmation  
efficace peut  
changer le  
discours sur  
la VFG**

## COMMENT LES RESPONSABLES D'ORGANISATIONS PEUVENT-ILS INTÉGRER LA SENSIBILISATION SUR LA VFG DANS LEURS ACTIVITÉS?

- Planifier des rencontres individuelles et de groupe ou organiser un événement pour partager des informations sur la VFG pour les utilisateurs des services de l'organisme. En règle générale, les enfants ne doivent pas être présents lors de présentations sur la VFG, alors veiller à proposer d'autres activités pour eux.
- Envisager diverses manières de partager les informations sur la VFG : en ligne, en personne, campagnes dans les médias sociaux, etc. Veiller à ce que ces informations soient accessibles et disponibles en plusieurs langues.
- Intégrer une programmation d'activités artistiques. Les programmes de théâtre, d'art et de musique sont d'excellents moyens de faire participer les jeunes et les adultes à des conversations sur la VFG et offrent un moyen d'expression aux personnes qui subissent ou ont subi de la VFG.
- Travailler avec les enfants et les adolescents sur ce sujet; établir des partenariats avec des écoles, organiser des clubs parascolaires qui présentent des ateliers sur la sécurité dans les rencontres amoureuses et font la promotion de relations saines, ou encore des ateliers pour les adolescents sur l'intervention de témoins.
- Chercher des points d'entrée pour sensibiliser les personnes à la VFG en adoptant une approche positive fondée sur les compétences, par exemple des ateliers sur l'art d'être parent ou les familles saines.
- Appliquer l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) pour voir qui est absent, laissé pour compte ou concerné dans votre programmation. Pour en apprendre plus, consulter [l'analyse comparative entre les sexes Plus](#) et [suivre le cours](#).
- Bien que les femmes soient touchées de manière disproportionnée par la VFG, il faut également des programmes qui reconnaissent les expériences de VFG des personnes homosexuelles, non binaires et transgenres, tout comme des survivants masculins.
- Il est nécessaire de mettre en place des programmes spécialisés pour les agresseurs, car la VFG peut être enracinée dans le traumatisme.
- Il faut savoir qu'une divulgation pourrait avoir lieu en cours d'exécution du programme et, alors, il est important que le personnel soit en mesure d'apporter son soutien en cas de crise et de bien orienter les personnes.
- Créer des programmes et des activités axés sur la reconstruction après la VFG ainsi que sur le développement de l'estime de soi et de la confiance des survivants.
- Réfléchir à des moyens créatifs d'impliquer les hommes et les garçons dans la sensibilisation à la VFG. Créer des programmes axés sur l'éducation et le concept d'allié, qui abordent la masculinité toxique et sont fondés sur une analyse féministe.
- Rechercher les possibilités de créer des programmes en partenariat avec d'autres organisations. Si vous avez une idée de programmation sur un sujet qui vous est moins familier, contactez des experts dans ce domaine pour collaborer avec eux.



# Politiques et protocoles au niveau systémique

## PRÉAMBULE

Les organisations d'aide à l'établissement et de lutte contre la violence n'existent pas indépendamment des événements ou des influences extérieures. Leur capacité à mettre en œuvre les meilleures pratiques dépend en partie de facteurs systémiques, tels que la législation, les politiques gouvernementales, le financement, les médias et l'opinion publique. Pour lutter contre la VFG, les deux secteurs doivent travailler de concert pour bien cerner les défis systémiques.

En reconnaissant que leur organisation fait partie d'un système plus vaste et interconnecté, les responsables d'organisations peuvent collaborer pour relever ces défis. La collaboration intersectorielle entre les organismes d'aide à l'établissement et de lutte contre la violence a le potentiel de faciliter le changement au niveau systémique, en augmentant la compétence culturelle et en établissant une base commune de connaissances sur la VFG.

## COMMENT LES RESPONSABLES D'ORGANISATIONS PEUVENT-ILS FAVORISER LE CHANGEMENT SYSTÉMIQUE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION CONTRE LA VFG?

Promouvoir une sensibilisation à la VFG qui reconnaît la complexité de l'histoire canadienne et les inégalités actuelles tout en favorisant l'établissement et l'intégration. Les organismes d'aide à l'établissement sont particulièrement bien placés pour sensibiliser à la VFG dans ce contexte, remettre en question les attitudes et les croyances qui condamnent les personnes ayant vécu la violence et porter un regard critique sur la violence structurelle et systémique.

- Apprendre à connaître les communautés de nouveaux arrivants, d'immigrants, et de réfugiés de votre région, y compris leur histoires de migration, de colonisation, de religion, de langue et de culture. Reconnaître les défis qu'ils peuvent rencontrer dans le processus d'établissement ainsi que leurs espoirs, leurs rêves et leurs sources de force et de résilience.
- Inclure les voix et les expériences des groupes marginalisés dans la programmation, la formation du personnel et les ressources humaines. Évaluer la mesure dans laquelle votre organisation consulte les diverses communautés d'immigrants et de réfugiés pour la conception de ses programmes et dans ses pratiques d'embauche.
- Accroître la sensibilisation du personnel et des nouveaux arrivants, des immigrants et des réfugiés à l'histoire coloniale du Canada et aux séquelles du génocide culturel et de la discrimination systémique vécue par les peuples autochtones au Canada. Encourager les nouveaux arrivants à reconnaître que nous sommes des colons sur cette terre et travailler à construire une solidarité entre les groupes immigrants et autochtones.
- S'assurer que le personnel, les nouveaux arrivants, les immigrants et les réfugiés connaissent l'existence du racisme anti-noir au Canada et ses répercussions. Offrir des informations sur les conséquences intersectionnelles de l'inégalité entre les GENRES et de l'origine ethnique pour les femmes et les filles, et chercher à inciter les nouveaux arrivants, immigrants et réfugiés à lutter contre le racisme envers les noirs dans leurs familles, communautés, écoles et lieux de travail.



# RÉFÉRENCES ET RESSOURCES UTILES

Ce guide de politique est un outil préparé dans le cadre du projet de stratégie du secteur de l'établissement pour la lutte contre la VFG et constitue une ressource liée à l'initiative élargie. Le site Web du projet présente les priorités de la stratégie, les résultats de notre évaluation des besoins ainsi qu'un cours offert aux prestataires de services dans le cadre de ce projet. Vous pouvez accéder au site Web du projet à l'adresse suivante : <https://fr.ngbv.ca/>

## CRÉER DES ESPACES SÛRS

L'**AMSSA** propose un webinaire sur l'aide aux personnes handicapées, l'accessibilité et l'inclusion, le tout dans le contexte canadien.

Le **soin aux enfants néo-canadiens** a créé un répertoire national pour aider les professionnels de la santé à se familiariser avec les services destinés aux jeunes immigrants et réfugiés dans leur province, territoire ou région.

L'**Elmwood Resource Centre** est un organisme de développement communautaire de Winnipeg qui propose des boîtes à outils et de l'information sur les meilleures pratiques en matière de VFG.

La **Positive Spaces Initiative (PSI)** d'OCASI vise à aider le secteur de l'aide à l'établissement à servir plus efficacement les nouveaux arrivants LGBTQIA2+.

**Rainbow Railroad** est une organisation mondiale à but non lucratif qui aide les personnes LGBTQIA2+ qui vivent de la persécution en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre et de leurs caractéristiques sexuelles.

## SENSIBILISATION À LA VFG

L'**Anti-Violence Project (AVP)** a créé un glossaire pour présenter certains des termes utilisés pour parler de la violence sexualisée.

Le **Centre canadien pour l'autonomisation des femmes** a créé une liste nationale de ressources pour les femmes ayant vécu la violence conjugale, organisée par région.

**Immigrant and Refugee Communities – Neighbours, Friends and Families (IRC/NFF)** est une campagne d'éducation qui vise à sensibiliser le public aux signes de la violence fondée sur le genre et à promouvoir l'intervention des témoins.

L'**Initiative to End Gender-Based Violence** d'OCASI fournit des ressources, de l'éducation et de l'orientation au secteur des services aux immigrants, aux réfugiés et à la communauté en général sur la prévention de la VFG et le soutien aux survivants.

Le **Violence, Evidence, Guidance, Action (VEGA) Project** a créé des ressources d'orientation et d'éducation pancanadiennes fondées sur des données probantes pour aider les prestataires de soins de santé et de services sociaux à reconnaître la violence familiale (maltraitance des enfants et violence conjugale) et à y réagir en toute sécurité.

## APPROCHE CENTRÉE SUR LES CLIENTS

Le **Projet de stratégie pour le secteur de l'établissement contre la violence fondée sur le genre** a publié une série de webinaires contenant des stratégies pour la sensibilisation à la VFG en période de COVID-19, l'alliance efficace et la mobilisation des hommes et des garçons.

Le projet **Gender-Based Violence Prevention Project (GBVP)** du YMCA du Grand Halifax/Dartmouth, par l'entremise des programmes du Centre de services aux immigrants du YMCA, se concentre sur le travail auprès des enfants, des jeunes et des familles des nouveaux arrivants afin de les sensibiliser à la VFG et de les aider à accéder aux ressources disponibles dans leur communauté.

Le **Projet sur la santé mentale des immigrants et des réfugiés** du Centre for Addiction and Mental Health (CAMH) offre une formation en ligne, des outils et des ressources aux professionnels de l'établissement, des services sociaux et de la santé qui travaillent auprès des immigrants et des réfugiés.

Le projet **Mental Health Promotion in Immigrant- and Refugee – Serving Organizations Project** d'OCASI vise à aider les centres de services aux nouveaux arrivants et aux réfugiés à promouvoir davantage la santé mentale et le bien-être des nouveaux arrivants et à mieux répondre encore aux problèmes de santé mentale au sein de leur organisation.

L'**Agence de la santé publique du Canada** présente une introduction aux approches qui tiennent compte des traumatismes et de la violence dans les politiques et les pratiques.

**Resettlement Assistance Programs (RAP)** en Ontario est une initiative qui vise à détecter et à intervenir dans les situations de violence conjugale dans le cadre de la prestation de services.

## ÉVALUATION DES RISQUES ET PLANIFICATION DE LA SÉCURITÉ

Le **Trousse d'outils AIDE** fournit des conseils pratiques aux conseillers juridiques sur l'identification de la violence familiale et l'intervention dans ces situations.

**Plan de sécurité :** [myplanapp.ca](http://myplanapp.ca)

**Hébergement :** [hebergementfemmes.ca](http://hebergementfemmes.ca)

**Services en cas de violence sexuelle :** [endingviolencecanada.org](http://endingviolencecanada.org)

## COLLABORATION ET ORIENTATION

**Le rapport pour la mise en œuvre du Plan d'action national sur la violence faite aux femmes et la violence fondée sur le genre** fournit des recommandations et une feuille de route pour un plan d'action national sur la violence à l'égard des femmes et la VFG.

Le **Centre de connaissances virtuel pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles** fournit un guide étape par étape pour mobiliser la coordination à l'échelle des organisations et des communautés.

Pour accéder à la version en ligne de ce cadre de travail, à d'autres ressources ou aux remerciements pour le projet, veuillez vous rendre sur le site [ngbv.ca](http://ngbv.ca)