

# Soutenir les survivantes de violence entre partenaires intimes (VPI) en milieu de travail

gbvlearningnetwork.ca

Une collaboration entre



**RESPECT**  
*at Work*

octobre 2025

## Partie 1 : Guide à l'intention des fournisseurs de services et des allié.e.s qui soutiennent les survivantes dans le contexte de l'emploi

L'expérience de la violence entre partenaires intimes (VPI) peut toucher tous les aspects de la vie d'une survivante, y compris son travail. Pour certaines survivantes, le lieu de travail peut être un lieu de risque, de stigmatisation ou de violence. Pour d'autres, il peut offrir la sécurité, l'intimité ou des moments de connexion et de soutien<sup>1</sup>.

Ce document d'information en deux parties aide les fournisseurs de services de lutte contre la violence fondée sur le sexe (VFS) à mieux comprendre la façon dont la VPI peut toucher les survivantes au travail, et à appuyer la sécurité et les droits des survivantes, ainsi que les choix dirigés par les survivantes dans le contexte de l'emploi. Ce document offre des moyens pratiques de reconnaître comment la VPI se manifeste sur le lieu de travail et comment intervenir au moyen de stratégies centrées sur les survivantes et tenant compte des traumatismes et de la violence.

### Comprendre comment la VPI se manifeste au travail :

Les recherches montrent qu'il y a un lien étroit entre la VPI et l'emploi. Voici quelques-unes des façons courantes dont la VPI peut toucher les survivantes au travail :

#### Prévalence et schémas

- Plus de la moitié des survivantes subissent de la VPI dans leur lieu de travail ou à proximité<sup>2</sup>.
- Pour beaucoup d'entre elles, le travail devient un lieu prévisible où les (ex)partenaires peuvent facilement les trouver, surtout dans les emplois en contact avec le public ou ceux ayant des horaires fixes.
- Les survivantes comptent souvent sur le travail pour leur revenu, leur routine et leur stabilité, et c'est précisément pour cette raison que les ex-partenaires le ciblent<sup>1</sup>.

#### Répercussions sur le travail

- La VPI peut avoir une incidence sur l'assiduité, la concentration, la productivité et la sécurité financière<sup>3</sup>. Les survivantes peuvent manquer des quarts de travail ou arriver en retard en raison de blessures liées à la violence, de détresse émotionnelle, du fait d'être empêchées de quitter leur domicile ou de sabotage économique<sup>4-6</sup>.
- Des rendez-vous nécessaires (p. ex., garde d'enfants, juridiques ou médicaux) peuvent également entraîner des absences que les employeurs interprètent parfois



à tort comme des problèmes de rendement<sup>2</sup>.

- Certaines survivantes peuvent craindre de perdre leur emploi en raison des répercussions de la VPI sur leur travail. Selon des recherches, 5 à 8 % des survivantes ont perdu un emploi en raison de la VPI<sup>2, 6</sup>.
- Même après la fin d'une relation, les survivantes peuvent continuer à subir du harcèlement de la part d'un (ex) partenaire ou à subir les conséquences à long terme de la violence sur leur santé<sup>7</sup>.
- Les réponses aux traumatismes peuvent se manifester au travail, et les stratégies qui s'avèrent efficaces à la maison ne fonctionnent pas toujours en milieu de travail<sup>8</sup>.

## Le lieu de travail en tant que lieu de sécurité et de divulgation

- Le lieu de travail peut offrir une intimité non disponible à la maison, permettant aux survivantes de communiquer en toute sécurité avec des maisons d'hébergement, des avocat.e.s ou d'autres soutiens sans que leur partenaire ne les surveille.
- 43 % des survivantes révèlent qu'elles subissent de la VPI à quelqu'un au travail — le plus souvent à un.e collègue, à un.e superviseur.e ou à un.e gestionnaire<sup>2</sup>.

## Dépendance économique

- La violence économique et la dépendance financière sont des obstacles majeurs qui empêchent les survivantes de quitter un partenaire violent<sup>4</sup>.
- Un emploi stable peut être une source vitale d'indépendance, de sécurité et d'options pour les survivantes.

## Obstacles à la divulgation de la VPI au travail

Les survivantes peuvent hésiter à divulguer la VPI au travail pour de nombreuses raisons. Ces obstacles sont façonnés par des facteurs personnels, organisationnels et systémiques :

### Préoccupations personnelles

- Les survivantes peuvent croire que la VPI est une affaire « privée » ou un problème personnel et qu'il ne convient pas d'en parler au travail<sup>9</sup>.
- Les sentiments intériorisés de honte, de culpabilité ou de stigmatisation peuvent rendre la divulgation difficile<sup>1, 9</sup>.
- Les survivantes peuvent craindre d'être perçues comme instables, peu fiables ou inaptes à assumer leurs responsabilités professionnelles<sup>8</sup>.
- Les survivantes peuvent craindre de perdre leur emploi ou de subir un traitement négatif si elles divulguent leurs expériences.
- Certaines craignent que la divulgation puisse déclencher des mesures de la part des employeurs bien intentionnés qui nuisent, sans le vouloir, à l'autonomie des survivantes.



### Facteurs organisationnels

- Des politiques de l'employeur en matière de VPI qui sont floues ou mal communiquées peuvent amener les survivantes à se demander quels soutiens sont disponibles, ou même s'il y en a.
- La divulgation peut sembler trop risquée dans des emplois précaires ou peu sécurisés, ou dans des lieux de travail qui ont une compréhension limitée de la VPI et offrent peu d'accommodements.
- La culture organisationnelle est importante : elle peut soit accroître l'isolement, soit servir de facteur de protection.

## Oppression systémique et préjugés

- Les expériences de racisme, de capacitisme, d'homophobie ou d'autres formes d'oppression peuvent rendre la divulgation moins probable, surtout si les survivantes anticipent des stéréotypes ou un rejet<sup>8</sup>.
- Les survivantes qui ont été criminalisées peuvent craindre qu'on les juge, qu'on ne les croie pas ou qu'on les considère comme un risque au travail. Bien que la criminalisation puisse toucher de nombreuses survivantes, elle a des répercussions distinctes et disproportionnées sur les survivantes racisées, notamment un accès réduit à l'emploi et aux soutiens en milieu de travail<sup>8</sup>.
- Certaines survivantes racisées craignent particulièrement que la divulgation de la VPI ne renforce les stéréotypes nuisibles au sujet de leur communauté<sup>8</sup>.

## Façons pratiques permettant aux fournisseurs de services de lutte contre la VFS de soutenir les survivantes :

Les fournisseurs de services de lutte contre la VFS peuvent jouer un rôle essentiel pour aider les survivantes à gérer les intersections entre la VPI et le travail. Les stratégies suivantes montrent comment les fournisseurs de services de lutte contre la VFS peuvent améliorer la planification de la sécurité, préciser les droits des survivantes et élargir la gamme d'options qui s'offrent aux survivantes dans leur milieu de travail.

### Examiner les droits, les politiques et les processus

- Assurez-vous d'inclure des facteurs propres au lieu de travail dans les évaluations des risques et les plans de sécurité (trajet domicile-travail, rôles en contact avec le public, horaires prévisibles).
- Revoyez ensemble les politiques du lieu de travail, y compris les options de signalement, la confidentialité et les délais<sup>8</sup>.
- Aidez à préciser ce qu'un employeur est tenu de faire à la suite d'une divulgation.

### Soutenir les choix éclairés en matière de partage

- Aidez les survivantes à prendre des décisions éclairées en discutant de la différence entre la divulgation (partage) et le signalement (action formelle)<sup>10</sup>.
- Centrez l'autonomie des survivantes afin qu'elles puissent décider si, quand et comment partager l'information.

### Centrer les choix des survivantes

- Aidez les survivantes à réfléchir à leurs objectifs, à déterminer en qui elles ont confiance et à explorer comment (ou si) elles veulent partager leur expérience (par écrit, verbalement, avec du soutien ou de façon anonyme si possible).
- Si elles décident d'impliquer d'autres personnes (p. ex., ressources humaines, superviseur.e.s, syndicats, services de sécurité), veillez à ce que les démarches suivent un plan coordonné qui accorde la priorité à la sécurité et aux besoins des survivantes.

### Préciser les droits et protections en milieu de travail

- Explorez ensemble les protections en milieu de travail, comme le congé en cas de violence entre partenaires intimes, les options de travail flexibles et les obligations des employeurs, en vertu des lois sur la santé et la sécurité au travail (comme la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) de l'Ontario et le Code canadien du travail).
- Aidez les survivantes à déterminer si leur lieu de travail est sous réglementation provinciale, territoriale ou fédérale, car cela détermine quelles



lois s'appliquent et quelles options sont disponibles.

- Reconnaissez que dans certains emplois (p. ex., travail de soins informels ou travail du sexe), ces protections peuvent être limitées ou inexistantes. Explorez d'autres soutiens qui pourraient aider à répondre aux besoins des survivantes.

### Identifier les soutiens pratiques en milieu de travail

- Explorez les options qui peuvent accroître la sécurité et le soutien, comme les horaires adaptés, le télétravail ou l'accompagnement sécuritaire.
- Parlez des programmes d'aide aux employés (PAE) disponibles, lesquels peuvent offrir des services de counseling confidentiels, des renvois ou des soutiens au mieux-être.
- Lorsque des protections juridiques existent (p. ex., ordonnances de non-communication), les lieux de travail peuvent faire partie de la planification de la sécurité — avec le consentement de la survivante — en faisant appel au personnel de sécurité ou au personnel désigné.

### Soutenir les stratégies d'adaptation au travail

- Reconnaissez que des symptômes de traumatismes peuvent se manifester au travail et aidez les survivantes à explorer des stratégies d'adaptation qui leur semblent possibles et sûres en milieu de travail<sup>8</sup>.

### Lorsqu'elles envisagent un nouvel emploi ou un emploi plus sûr

- Si elles envisagent un nouvel emploi ou un emploi plus sûr, offrez-leur un soutien selon ce qu'elles veulent : aide à la rédaction de CV, recherche d'emploi ou accès sécurisé à l'ordinateur, en gardant à l'esprit les obstacles uniques auxquels elles pourraient être confrontées<sup>8</sup>.
- Explorez comment les traumatismes peuvent se manifester lors d'une recherche d'emploi et aidez-les à trouver des stratégies d'adaptation à utiliser en milieu de travail et en entrevue<sup>4</sup>.
- Privilégiez des approches axées sur l'autonomisation, qui renforcent les compétences financières, les connaissances et le sentiment d'efficacité personnelle des survivantes<sup>4</sup>.
- Adoptez une approche holistique en déterminant les besoins qui ont une incidence sur l'emploi, comme le logement, la garde d'enfants, l'immigration ou l'accès à la nourriture<sup>4</sup>.

### Établir des liens avec la communauté et le soutien par les pairs

- Les groupes de pairs peuvent aider à réduire l'isolement, à développer des compétences et à affirmer et valider les expériences des survivantes.
- Les travailleuses et travailleurs dans le domaine de la VFS peuvent créer des espaces pour pairs axés sur la VPI au travail, ou mettre les survivantes en contact avec ces espaces, si elles ont l'impression que ces espaces pourraient les soutenir<sup>8</sup>.

### Établir des partenariats intersectoriels

- Collaborez avec les employeurs, les syndicats, les cliniques juridiques et les services d'emploi.
- Ces relations peuvent établir des réseaux plus solides et coordonnés avant que les crises ne surviennent.

### Toujours centré sur les survivantes

- Mettre en place des partenariats et des soutiens qui offrent aux survivantes de véritables choix et leur permettent de décider de ce qui leur convient, à leur propre rythme.
- Souligner que même les employeurs bien intentionnés peuvent, sans le vouloir, porter atteinte à l'autonomie des survivantes en prenant le contrôle à la suite d'une divulgation. Les survivantes doivent être tenues informées et avoir leur mot à dire à chaque étape du processus<sup>11</sup>.
- Reconnaitre que les survivantes sont les expertes de leur propre vie, et qu'elles doivent orienter les décisions concernant leur sécurité, leur soutien et les prochaines étapes. Leur savoir et leur expertise doivent guider le processus<sup>4</sup>.

## Partie 2 : Comprendre les droits en milieu de travail - Congé en cas de violence entre partenaires intimes au Canada

**La violence entre partenaires intimes n'est pas seulement un problème personnel. C'est un problème en milieu de travail. C'est un problème de santé et de sécurité.**

Les survivantes peuvent avoir besoin de s'absenter du travail pour obtenir du soutien, se rendre à des rendez-vous ou se mettre en sécurité. Le congé en cas de violence entre partenaires intimes (VPI) est l'une des principales façons dont les lois sur la santé et la sécurité au travail peuvent protéger et soutenir les survivantes, et il s'agit d'un facteur important dans la planification de la sécurité. Cette section donne aux fournisseurs de services en matière de VFS et aux allié.e.s un point de départ clair pour comprendre comment fonctionne le congé en cas de VPI au Canada.



### Qu'est-ce qu'un congé en cas de violence entre partenaires intimes?

Le congé en cas de violence entre partenaires intimes (VPI) est l'une des principales façons dont les lois sur la santé et la sécurité au travail peuvent protéger et soutenir les survivantes, et il s'agit d'un facteur important dans la planification de la sécurité. À l'échelle du pays, ce type de congé porte différents noms, comme « congé pour violence conjugale », « congé pour violence familiale », « congé pour violence interpersonnelle » ou « congé pour violence familiale et sexuelle ». Dans cette ressource, nous l'appelons « congé en cas de VPI » par souci de clarté et d'uniformité.

Les dispositions relatives au congé en cas de VPI varient selon les provinces, les territoires et les administrations fédérales. Dans la plupart des endroits, les employé.e.s ont droit à un maximum de 10 jours de congé, ce qui peut généralement comprendre une combinaison de jours payés et non payés. En général, ce congé peut être pris de façon continue ou intermittente. De plus, certaines provinces et certains territoires offrent un congé non payé prolongé, souvent de plusieurs semaines, qui doit généralement être pris en bloc continu.

Les employé.e.s peuvent prendre un congé en cas de VPI pour une variété de raisons, y compris pour obtenir des soins médicaux, accéder à du counseling, déménager, demander de l'aide juridique ou policière, ou obtenir des services auprès d'un organisme de services aux victimes.

Dans certaines provinces et certains territoires, on demande aux employé.e.s d'essayer de fixer leurs rendez-vous en dehors des heures de travail. Les employeurs peuvent demander une documentation raisonnable pour justifier le congé, mais les survivantes ne sont pas tenues de divulguer des renseignements personnels sur leurs expériences.

**Il est important de noter que la loi protège les travailleuses et travailleurs : aucun employeur n'a le droit de congédier une personne parce qu'elle a demandé ou pris un congé en cas de violence entre partenaires intimes.**



## Aperçu : Congé en cas de violence entre partenaires intimes (VPI) au Canada

Le tableau et la carte ci-dessous fournissent un aperçu de la façon dont un congé en cas de VPI est structuré dans les provinces, les territoires et les lieux de travail sous réglementation fédérale. Ils indiquent le nombre de jours payés et non payés, les options de congé prolongé et les critères d'admissibilité de base pour les employé.e.s qui veulent prendre un congé en cas de VPI au Canada.

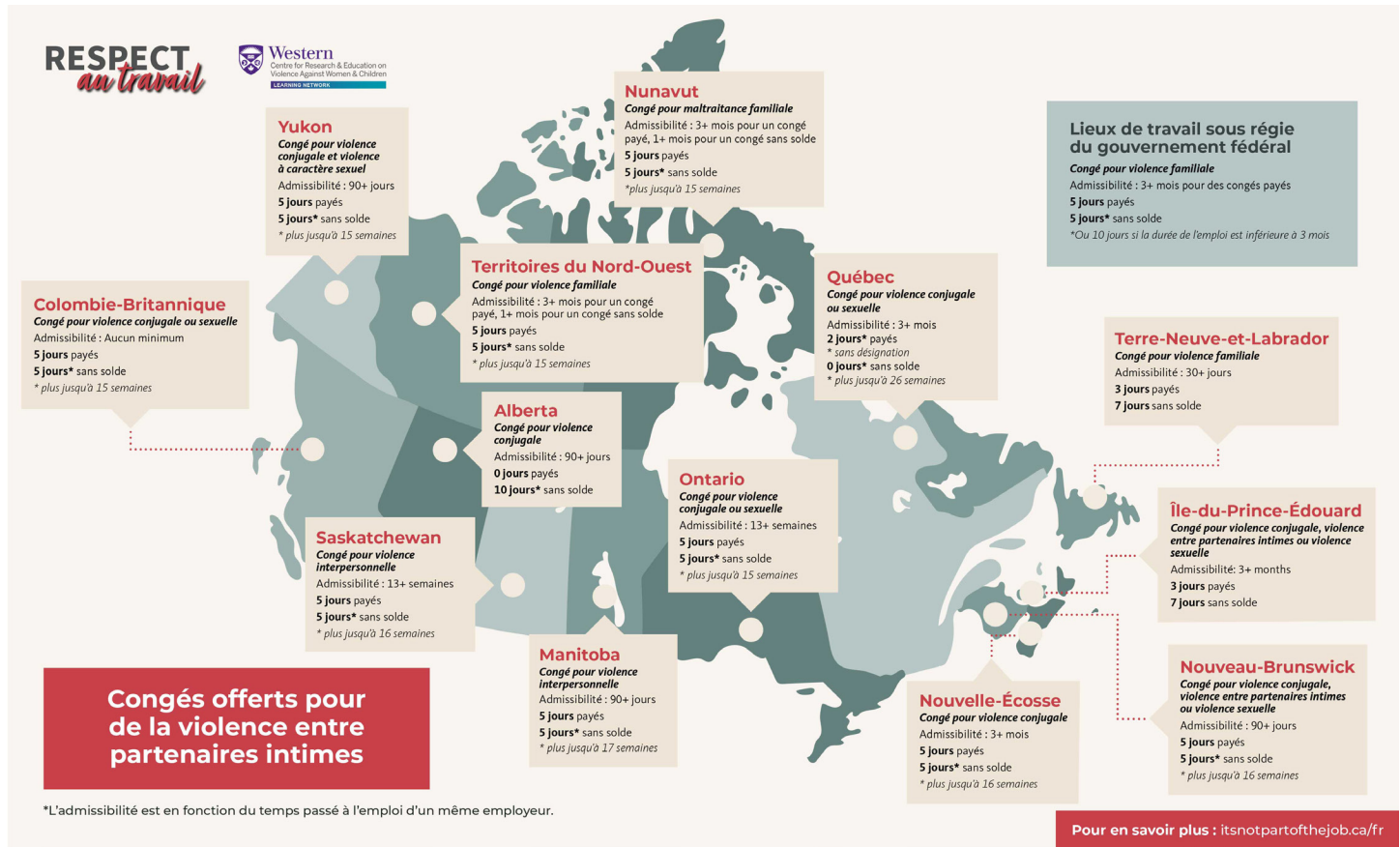
Province/territoire ou fédéral	Nombre de jours payés	Nombre de jours non payés	Semaines supplémentaires non payées (blocs continus)	Admissibilité – durée d'emploi auprès de l'employeur
Alberta		10		90 jours
Colombie-Britannique	5	5	15 semaines	Aucune durée minimale d'emploi requise
Manitoba	5	5	17 semaines	90 jours
Nouveau-Brunswick	5	5	16 semaines	90 jours
Terre-Neuve-et-Labrador	3	7		30 jours
Territoires du Nord-Ouest	5	5	15 semaines	3 mois (1 mois pour un congé non payé)
Nouvelle-Écosse	5	5	16 semaines	3 mois
Nunavut	5	5	15 semaines	3 mois (1 mois pour un congé non payé)
Île-du-Prince-Édouard	3	7		3 mois
Ontario	5	5	15 semaines	13 semaines
Québec	2		26 semaines	3 mois
Saskatchewan	5	5	16 semaines	13 semaines
Yukon	5	5	15 semaines	90 jours
Lieux de travail sous réglementation fédérale	5	5		3 mois

Veuillez consulter votre gouvernement provincial, territorial ou fédéral pour obtenir les informations les plus récentes.



## Explorer la carte : Congé en cas de violence entre partenaires intimes (VPI) au Canada

Cet aperçu visuel montre comment le congé en cas de VPI est structuré dans les provinces, les territoires et les lieux de travail sous réglementation fédérale. Il permet de consulter rapidement le nombre de jours payés et non payés, les options de congé prolongé, le nom du congé et les critères d'admissibilité de base pour les employé.e.s voulant prendre un congé lié à la VPI.



Au Canada, les employé.e.s ont généralement droit à un maximum de 10 jours de congé (une combinaison de jours payés et non payés), qui peuvent généralement être pris en un seul bloc ou en plus petits blocs. Certaines administrations offrent également un congé prolongé non payé, souvent de plusieurs semaines, qui doit généralement être pris de façon continue. Les employeurs ne peuvent pas licencier un employé ou une employée parce qu'il ou elle a demandé ou pris ce congé.

## Ressources supplémentaires connexes

Pour soutenir les survivantes de la VPI dans le contexte du travail, il ne suffit pas de reconnaître les signes, il faut également comprendre les systèmes qui façonnent leurs expériences, être conscient des mesures de protection offertes en milieu de travail et fournir des interventions centrées sur les survivantes.

Voici des ressources supplémentaires qui offrent plus de renseignements ainsi que des outils et des détails sur les politiques en vue d'approfondir la pratique, de soutenir la défense des intérêts des survivantes et de renforcer les interventions intersectorielles.



Sites Web fournissant de l'information, des ressources et des formations sur la VPI au travail :

- [Respect au Travail](#)
- [DV@Work](#)
- [Make It Our Business](#)

### Ressources pour la planification de la sécurité :

- [Make It Our Business Individualize Workplace Domestic Violence Safety Plan \[Plan de sécurité personnalisé au travail en cas de violence familiale\]](#)
- [Make It Our Business Safety Planning at Work \[Planification de la sécurité au travail\]](#)

### Outils d'évaluation des risques :

- [DV at Work - Outil de dépistage des risques](#)
- [Make It Our Business – Guidelines for Assessing Threats and Managing Risks in the Workplace \[Lignes directrices pour évaluer les menaces et gérer les risques en milieu de travail\]](#)

### Congé en cas de violence entre partenaires intimes à l'échelle provinciale, territoriale et fédérale :

- [Alberta](#)
- [Colombie-Britannique \[en anglais\]](#)
- [Manitoba](#)
- [Nouveau-Brunswick](#)
- [Terre-Neuve-et-Labrador \[en anglais\]](#)
- [Ontario](#)
- [Québec](#)
- [Saskatchewan](#)
- [Yukon](#)
- [Fédéral](#)

### Ressources supplémentaires

- [Liste des industries et lieux de travail sous réglementation fédérale](#)





## Références

- <sup>1</sup> Docherty, L. (2022). The impact of intimate partner violence on employment. Toronto, ON: WomanACT: Woman Abuse Council of Toronto. <https://womanact.ca/the-impact-of-intimate-partner-violence-on-employment/>
- <sup>2</sup> Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D., MacQuarrie, B. J. with the Canadian Labour Congress. (2014). Can Work be Safe, When Home Isn't? Initial Findings of a Pan-Canadian Survey on Domestic Violence and the Workplace. London, ON: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children. [https://canadianlabour.ca/wp-content/uploads/2019/04/dvwork\\_survey\\_report\\_2014\\_enr.pdf](https://canadianlabour.ca/wp-content/uploads/2019/04/dvwork_survey_report_2014_enr.pdf)
- <sup>3</sup> Respect at Work: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children. (n.d.) Impacts and Costs of DV. London, ON: Respect at Work: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children. [https://www.itsnotpartofthejob.ca/\\_files/ugd/0deb55\\_77217226323d402aaeae37ecb0236933.pdf](https://www.itsnotpartofthejob.ca/_files/ugd/0deb55_77217226323d402aaeae37ecb0236933.pdf)
- <sup>4</sup> Tarshis, S., Alaggia, R., and Logie, C. H. (2021). Intersectional and Trauma-Informed Approaches to Employment Services: Insights from Intimate Partner Violence (IPV) Service Providers. Violence Against Women. <https://doi-org.proxy1.lib.uwo.ca/10.1177/1077801220988344>
- <sup>5</sup> Learning Network, WomanACT, & Canadian Center for Women's Empowerment. (2021). Economic Abuse: Coercive Control tactics in Intimate Relationships. <https://www.gbvllearningnetwork.ca/our-work/infographics/index.html>
- <sup>6</sup> Pillinger, J., Bowlus, A., MacQuarrie, B., & Stancanelli, E. (2019). Survey Held in 6 Companies: "How Does Domestic Violence Impact the Workplace?" One In Three Women Companies United to End Violence Against Women. [https://www.fondationface.org/wp-content/uploads/2019/11/FACE\\_-\\_ProjetOneInThreeWomen.210x297\\_UK.pdf](https://www.fondationface.org/wp-content/uploads/2019/11/FACE_-_ProjetOneInThreeWomen.210x297_UK.pdf)
- <sup>7</sup> Bowlus, A.J., & MacQuarrie, B. (2022). Pilot Survey of Prevalence and Costs of Intimate Partner Violence in the Workplace. Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. <https://www.learningtoendabuse.ca/research/docs/pdfs/Report-IPV-PilotSurvey-2022-web.pdf>
- <sup>8</sup> Chellapermal, P. (2022) Intersections Between Employment and Safety Among Racialized Women. Toronto, ON: WomanACT: Woman Abuse Council of Toronto. <https://womanact.ca/wp-content/uploads/2022/11/WomanACT-Intersections-between-employment-and-safety-among-racialized-women.pdf>
- <sup>9</sup> Swanberg, J.E., Logan, TK., & Macke, C. (2005). Intimate Partner Violence, Employment, and the Workplace: Consequences and Future Directions. Trauma, Violence, & Abuse, 6(4), 286-312. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1524838005280506>
- <sup>10</sup> Respect at Work (2025) Module 2: Reporting Sexual Harassment and Violence under the Canada Labour Code. London, ON: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children. <https://www.itsnotpartofthejob.ca/fr/sexualharassmentlegislation>
- <sup>11</sup> Respect at Work: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children. (n.d.) What does a survivor-centered approach look like? London, ON: Respect at Work: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children. [https://www.itsnotpartofthejob.ca/\\_files/ugd/0deb55\\_61a83bf665454b8c82a2b519f062cf79.pdf](https://www.itsnotpartofthejob.ca/_files/ugd/0deb55_61a83bf665454b8c82a2b519f062cf79.pdf)

# Remerciements

Cette ressource a été élaborée grâce à une collaboration entre le **Learning Network** et **Respect au travail**, deux projets du Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants (CREVAWC), à l'Université Western.

## The Learning Network

Dre Margarita Pintin-Perez, responsable des partenariats communautaires, Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western

Jenna Lopez, spécialiste de la recherche et de la mobilisation des connaissances, Learning Network, Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western

Laura Murray, assistante de recherche, Learning Network, Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western

## Respect au travail : Le harcèlement et la violence dans les lieux de travail canadiens

Dre Adriana Berlingieri, professeure adjointe, partenaire de recherche, Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western

Dre Alexa Clerke, spécialiste de la recherche et de la mobilisation des connaissances, Respect au travail, Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western

Jessica Mannone, assistante de recherche, Respect au travail, Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western



## Conception graphique

Ravinder Hans, adjointe aux communications numériques, Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western

## Citation suggérée



The Learning Network et Respect au travail. (2025). Soutenir les survivantes de violence entre partenaires intimes (VPI) en milieu de travail. *Document d'information du Learning Network*. London (Ontario) : Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants. ISBN 978-1-998746-10-1

## Retrouvez le Learning Network!

-  **Courriel** : [gbvln@uwo.ca](mailto:gbvln@uwo.ca)
-  **Site web** : [www.gbvlearningnetwork.ca](http://www.gbvlearningnetwork.ca)
-  **Facebook** : [@LNandKH](https://www.facebook.com/LNandKH)
-  **X** : [@LNandKH](https://twitter.com/LNandKH)
-  **LinkedIn** : [@LNandKH](https://www.linkedin.com/company/LNandKH)
-  **Instagram** : [@gbvlearningnetwork](https://www.instagram.com/gbvlearningnetwork)

[Cliquez ici pour vous inscrire à notre liste de diffusion et recevoir la prochaine ressource, d'autres publications, ainsi que des informations sur les prochains webinaires et événements!](#)

## Retrouvez l'initiative Respect au travail!

-  **Courriel** : [respectatwork@uwo.ca](mailto:respectatwork@uwo.ca)
-  **Site web** : [www.itsnotpartofthejob.ca/fr](http://www.itsnotpartofthejob.ca/fr)

**RESPECT**  
*at Work • au travail*