



Western

Centre for Research & Education on  
Violence Against Women & Children

Centre de recherche et d'éducation sur la  
violence contre les femmes et les enfants

# RESPECT

*at Work • au travail*

Funded in part by the Government of  
Canada's Workplace Harassment  
and Violence Prevention Fund

Financé en partie par le gouvernement du Canada  
par le biais du fonds pour la prévention du  
harcèlement et de la violence en milieu de travail

Canada

Canada

# Élaboration de politiques, de formations et de plans d'intervention tenant compte des traumatismes et de la violence pour faire face à la violence entre partenaires intimes au travail

Rika Sawatsky

9 décembre 2025



# Avertissement de contenu

Violence entre partenaires intimes

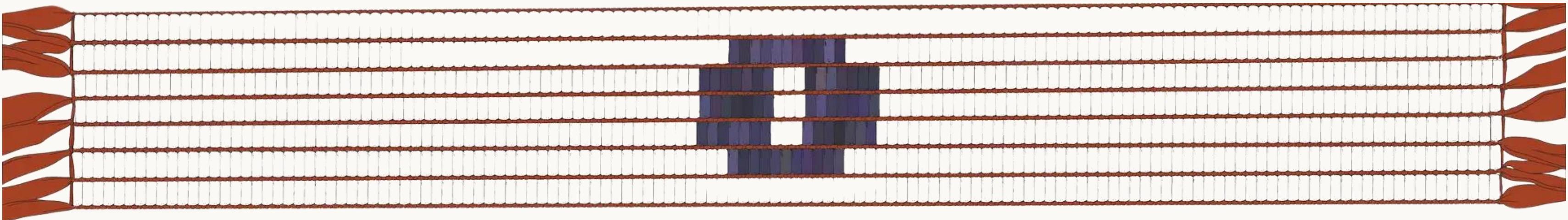
Trouble lié à l'usage de substances psychoactives

Langage stigmatisant dans l'étude de cas

# Réconciliation

Nous sommes tous visés par les traités et avons donc tous la responsabilité d'agir pour favoriser la réconciliation.

– Rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada



# Réconciliation

92.iii. donner aux cadres supérieurs et aux employés de l'information sur l'**histoire des peuples autochtones**, y compris en ce qui touche l'histoire et les séquelles des pensionnats, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, les traités et les droits des autochtones, le droit autochtone et les relations entre l'État et les Autochtones. À cet égard, il faudra, plus particulièrement, offrir une formation axée sur les **compétences pour ce qui est de l'aptitude interculturelle, du règlement de différends, des droits de la personne et de la lutte contre le racisme**.

- Commission de vérité et réconciliation du Canada : appels à l'action

# Ordre du jour

---

Qu'est-ce qu'une approche TCTV?

Étude de cas

Application d'une perspective TCTV à l'étude de cas

Points à retenir

Questions et réponses

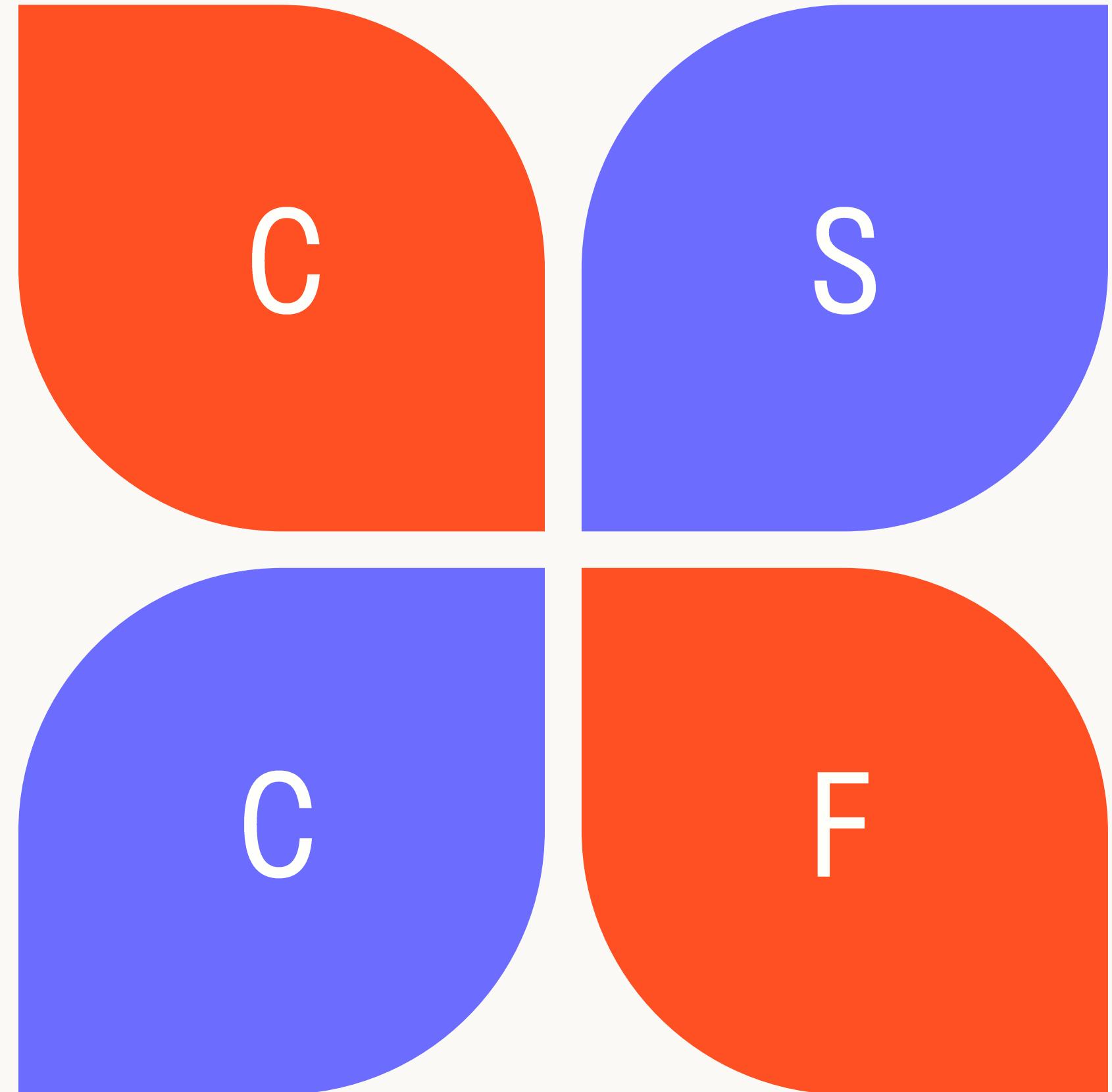
Qu'est-ce qu'une approche  
« tenant compte des traumatismes  
et de la violence » (TCTV)?

## Comprendre les T et la V

Comprendre les traumatismes et la violence, en particulier la violence structurelle, leur prévalence et leur incidence sur la vie et les comportements des gens

## Choix

Favoriser les occasions de choix, de collaboration et de connexion



## Sécurité culturelle

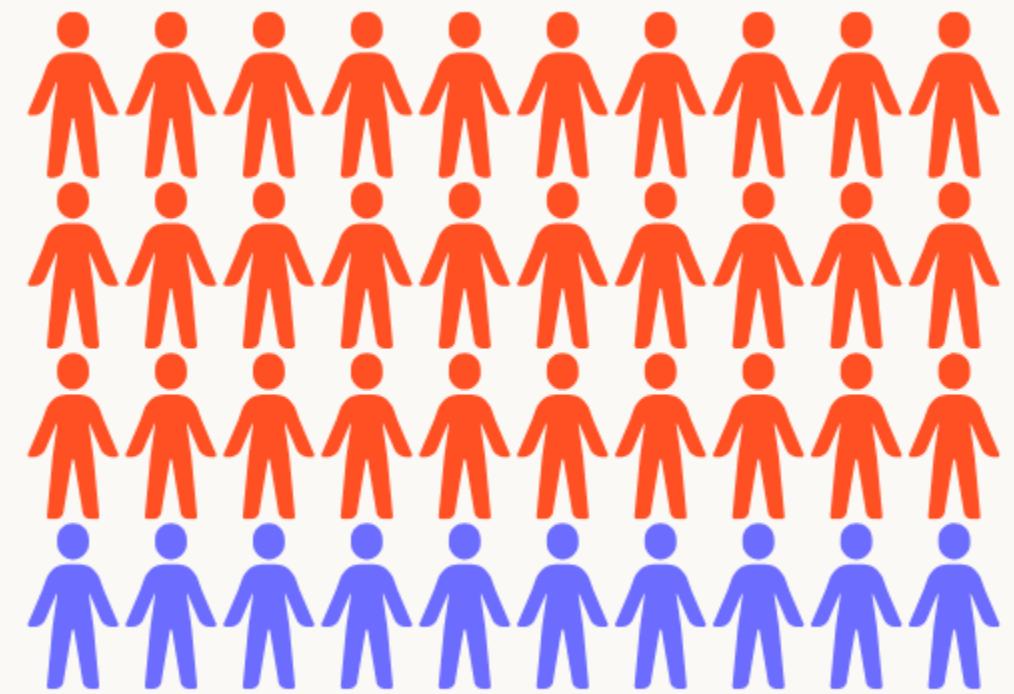
Créer des environnements sécuritaires sur le plan émotionnel, culturel et physique, pour la direction et les employé.e.s

## Axé sur les forces

Fournir des moyens axés sur les forces et visant à renforcer les capacités afin de soutenir les employé.e.s

- EQUIP Health Care

# Approche universelle



**75 %**  
des Canadiens et Canadiennes  
subissent des traumatismes

- EQUIP Health Care

Vous n'avez pas  
besoin d'être  
expert.e

# Pourquoi une approche TCTV?

LA VIOLENCE FAMILIALE, L'AGGRESSION SEXUELLE, LA VIOLENCE DANS LES FRÉQUENTATIONS ET LA TRAQUE (HARCÈLEMENT CRIMINEL) ONT-ELLES FAIT EN SORTE QU'IL EST PLUS DIFFICILE POUR UNE VICTIME/SURVIVANTE DE TRAVAILLER?

**OUI**

**79 %**

Violence  
familiale

**25 %**

Violence dans les  
fréquentations

**27 %**

Agression sexuelle

**35 %**

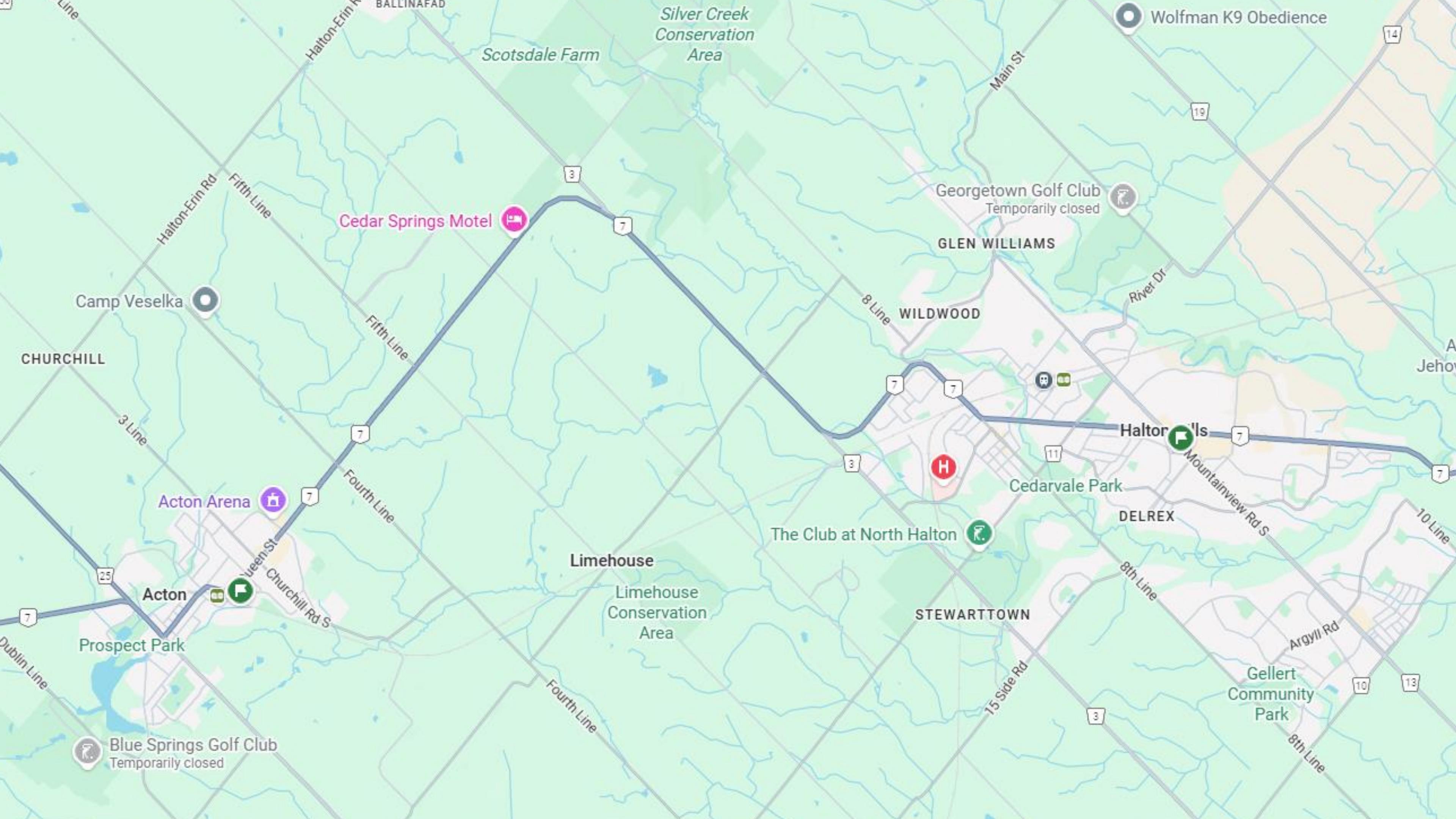
Traque

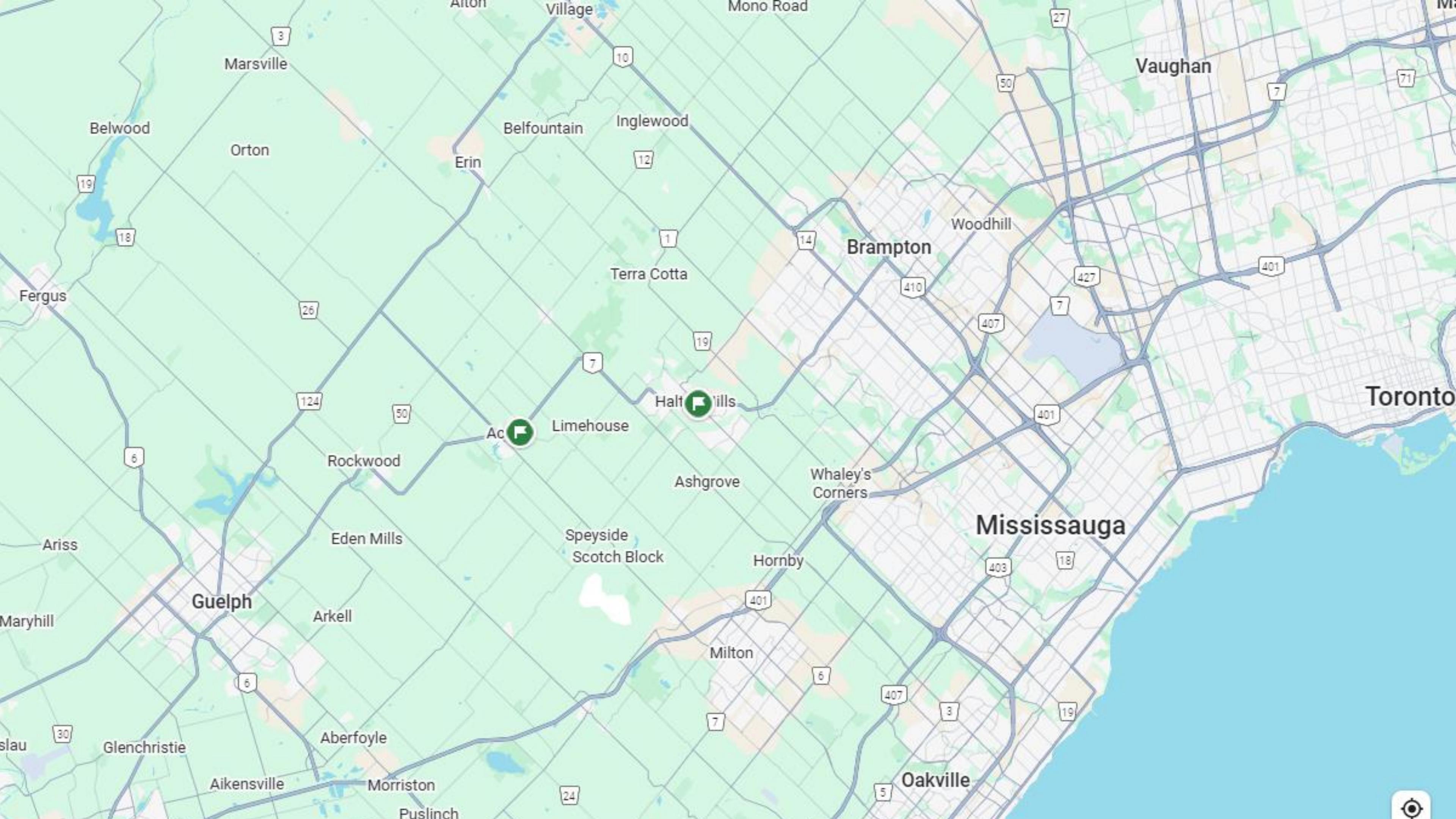
- Futures Without Violence, 2025

# Étude de cas

Magasin d'alcools, 2006 à 2009







# Voici Jane

56 ans

A subi de la violence de la part de son mari pendant 20 ans

Utilise l'alcool comme mécanisme d'adaptation

Embauchée par le magasin d'alcools en septembre 2004

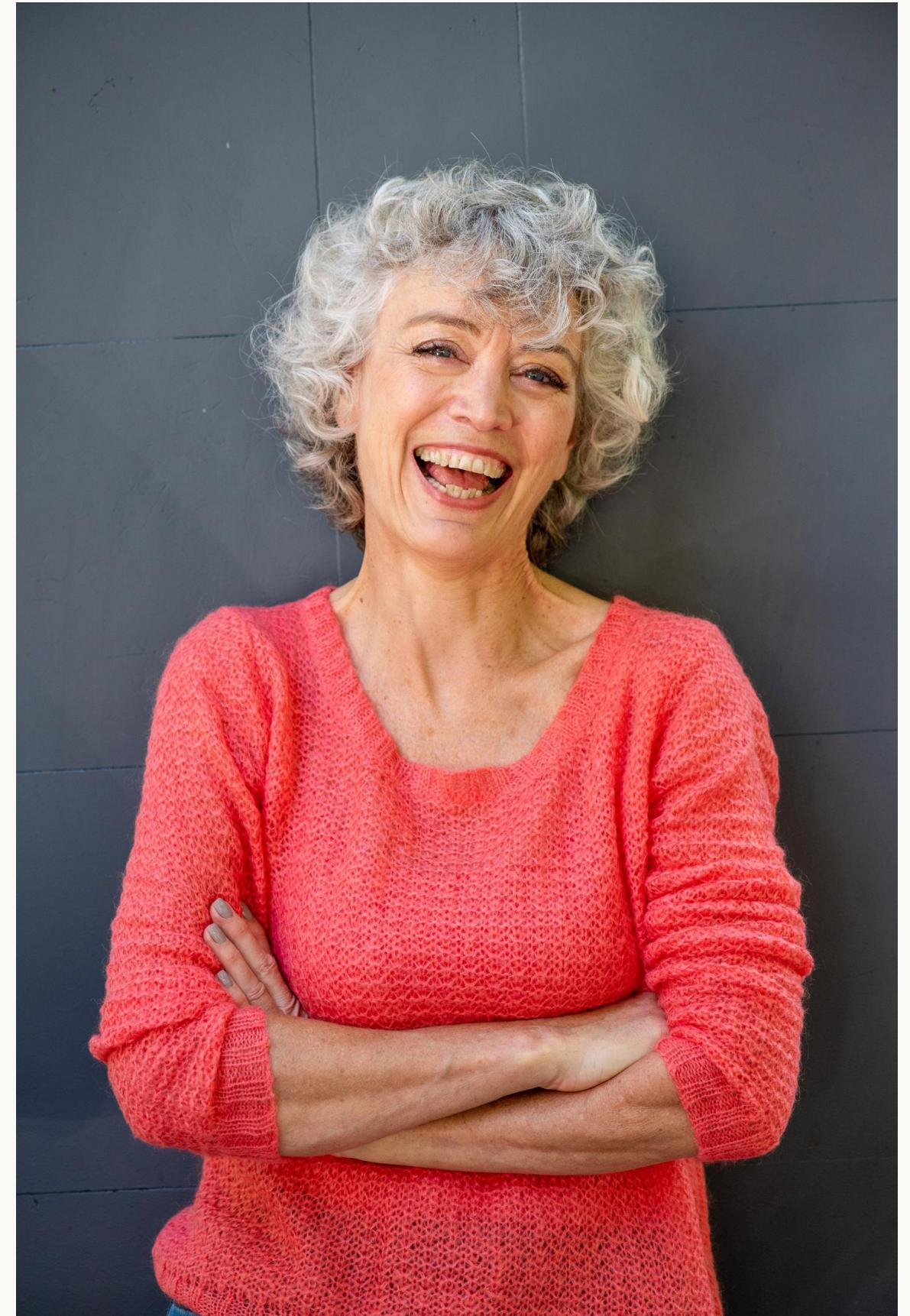
Travaille le soir chez Walmart

Son mari ne l'aide pas à payer les factures

En deuil à la suite du décès de sa mère

N'a pas de voiture

5 animaux de compagnie



# Divulgation de VPI

Septembre 2006

Je me tourne vers l'alcool  
pour m'aider après  
une mauvaise journée,  
mais je n'ai pas  
de problème d'alcool.

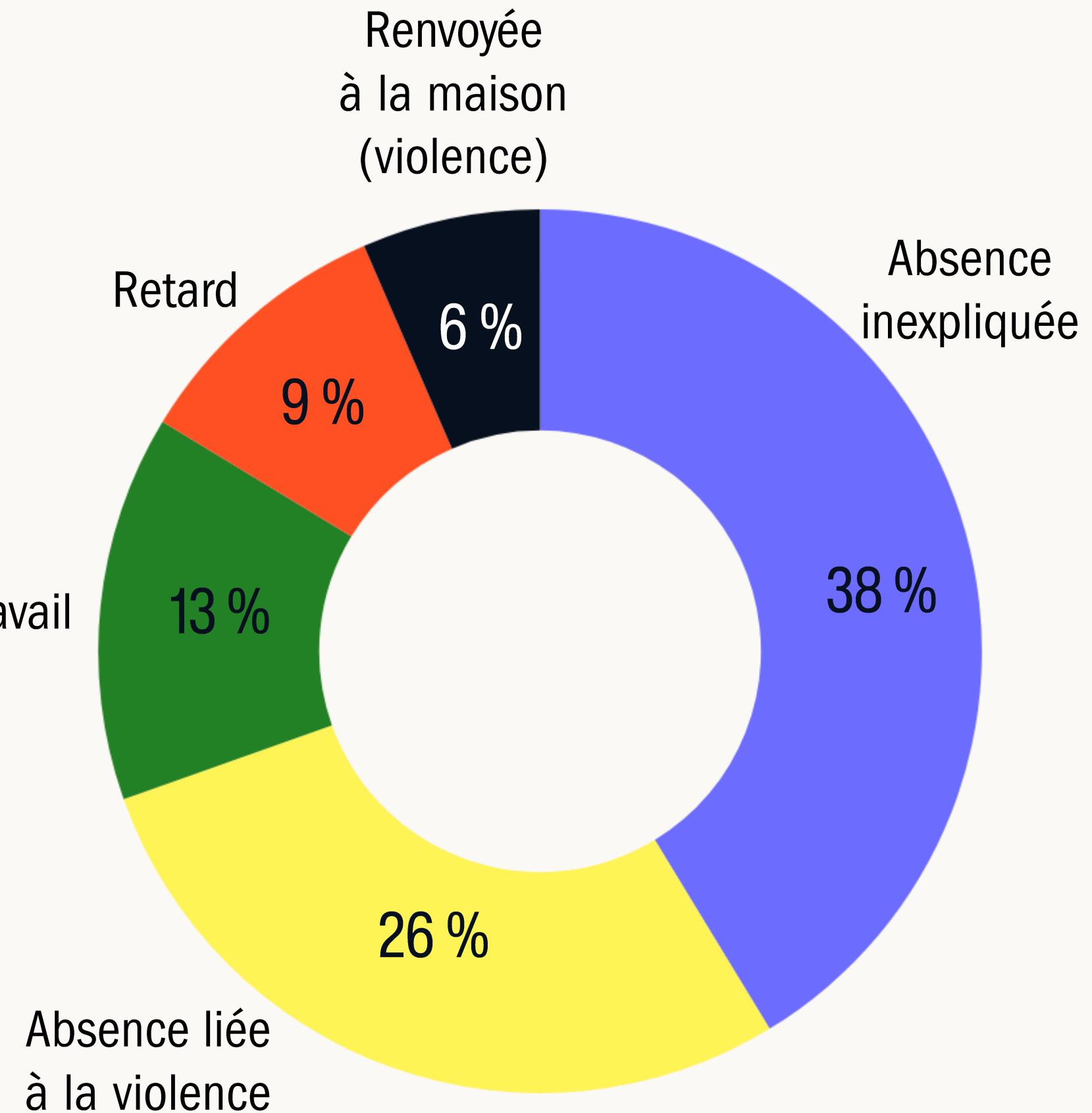
# Congé autorisé

Octobre 2006 - avril 2008

Je n'ai pas bu au travail  
ni pris un verre au cours  
de la dernière année,  
et je suis prête à quitter  
mon mari.

# Incidents

---



**47 incidents** au cours  
de l'année précédent  
le congédiement  
en septembre 2009

# Schéma

Élément déclencheur

Absence ou alcool

---

Réponse du magasin

**Si** vous **admettez** avoir un problème et que vous **demandez** de l'aide,  
nous vous fournirons des mesures d'adaptation.

---

Réponse de Jane

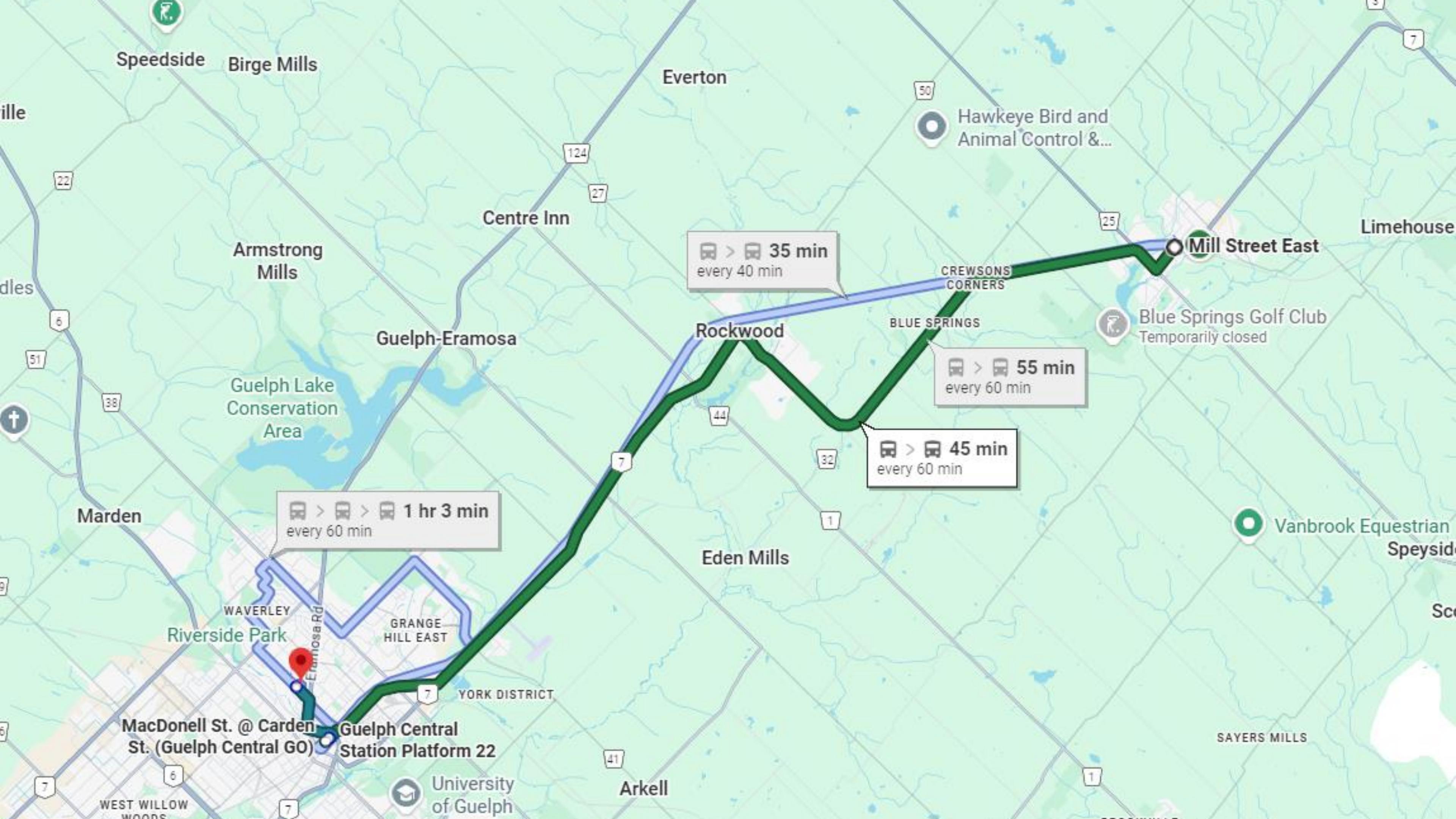
Non → mesure disciplinaire

---

# Exemple 1

Absence due à des coups/contusions

J'ai lâché les séances  
de groupe à Guelph  
parce que je ne peux pas  
m'y rendre et que je travaille  
de nuit chez Walmart.  
Et ma mère est décédée.



## Exemple 2

Agression physique au travail

Nous sommes prêts  
à vous muter dans un autre  
magasin et à élaborer un plan  
d'intervention si votre mari  
se présente au magasin.

## Exemple 3

Renvoyée à la maison avec un œil au beurre noir

Je suis encore couverte de bleus. Je ne suis pas présentable. Je suis trop faible pour travailler. Je ne mange pas.

# Mesures disciplinaires progressives

---

1 avertissement verbal

4 avertissements écrits

6 suspensions (17 jours)

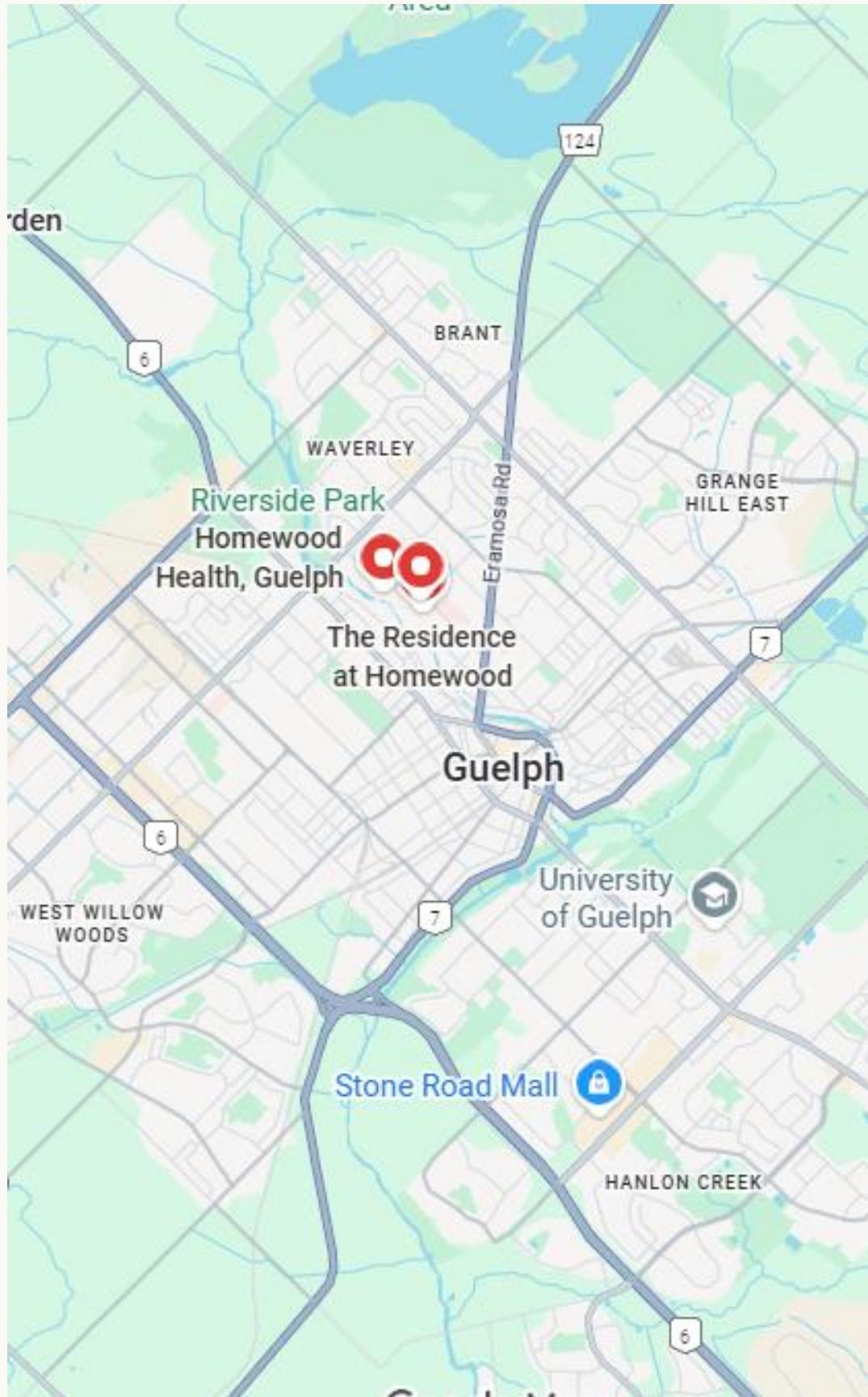
# Dernière chance

8 août 2011

D'ici le 31 août 2011, fournir :

- 1.confirmation des arrangements pour l'inscription à un programme de traitement de la dépendance à l'alcool approprié
- 2.durée, dates et heures de participation

Je pense que j'ai commencé à avoir un problème de consommation d'alcool.  
Je suis prête à participer à un traitement.



# Recommandation du magasin

---

Centre de santé Homewood, Guelph

Programme de soins en établissement d'un mois

Temps d'attente : jusqu'à plusieurs semaines

# Tentative de contact

14 juillet 2011

Je ne peux plus attendre.  
Je pars.

# Tentative de contact

16 septembre 2011

J'ai besoin de parler  
au directeur de district.  
Puis-je au moins  
vous laisser un message  
pour lui?

# Congédiement Grief Arbitrage

Raisons du non-respect de la date limite  
du 31 août

Je n'ai pas demandé  
une option de traitement  
externe. Je n'ai pas demandé  
de prolongation. Je ne sais  
pas pourquoi je ne me suis  
pas présentée à la réunion.

# Position de l'employeur

## Aucune preuve médicale

Trouble lié à l'usage de substances psychoactives  
TSPT/commotion cérébrale  
Lien avec l'inconduite

## N'a pas éliminé la source des problèmes

Les incidents violents ultérieurs prouvent qu'elle n'a pas quitté son mari

## Ne s'est pas réadaptée

N'a pas utilisé le PAE  
N'a pas cherché de soutien clinique  
A choisi uniquement un groupe de soutien à l'église

Pour des raisons qui ne sont pas entièrement claires, la plaignante a constamment nié qu'elle avait un problème. Ces dénis ont effectivement limité la capacité de l'employeur à répondre à la situation.

– Arbitre

La plaignante n'a **jamais répondu** aux offres de l'employeur en demandant une mutation ou d'autres mesures d'adaptation...

La plaignante n'a **pas** pris les mesures nécessaires pour résoudre le problème.

– Arbitre

Je suis vraiment désolée et j'ai honte.  
Mon esprit ne fonctionnait pas à ce moment-là.  
J'étais une personne différente.

- Jane

# Qu'en pensez-vous?



Était-il réaliste pour Jane de « coopérer » lors du processus de mesures d'adaptation?

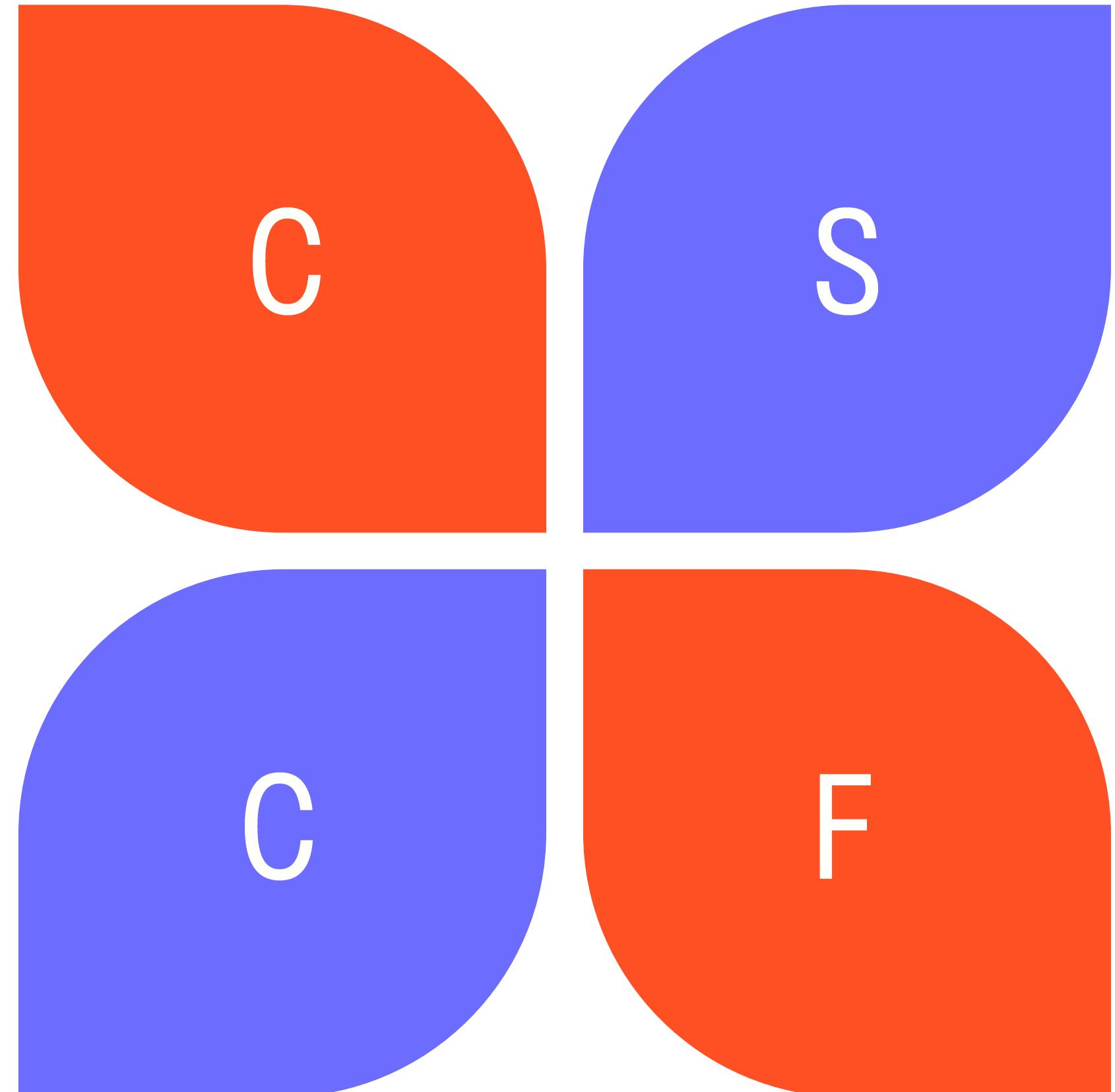
Comment une approche TCTV aurait-elle pu changer le résultat?

## Comprendre les T et la V

Comprendre les traumatismes et la violence, en particulier la violence structurelle, leur prévalence et leur incidence sur la vie et les comportements des gens

## Choix

Favoriser les occasions de choix, de collaboration et de connexion



## Sécurité culturelle

Créer des environnements sécuritaires sur le plan émotionnel, culturel et physique, pour la direction et les employé.e.s

## Axé sur les forces

Fournir des moyens axés sur les forces et visant à renforcer les capacités afin de soutenir les employé.e.s

- EQUIP Health Care

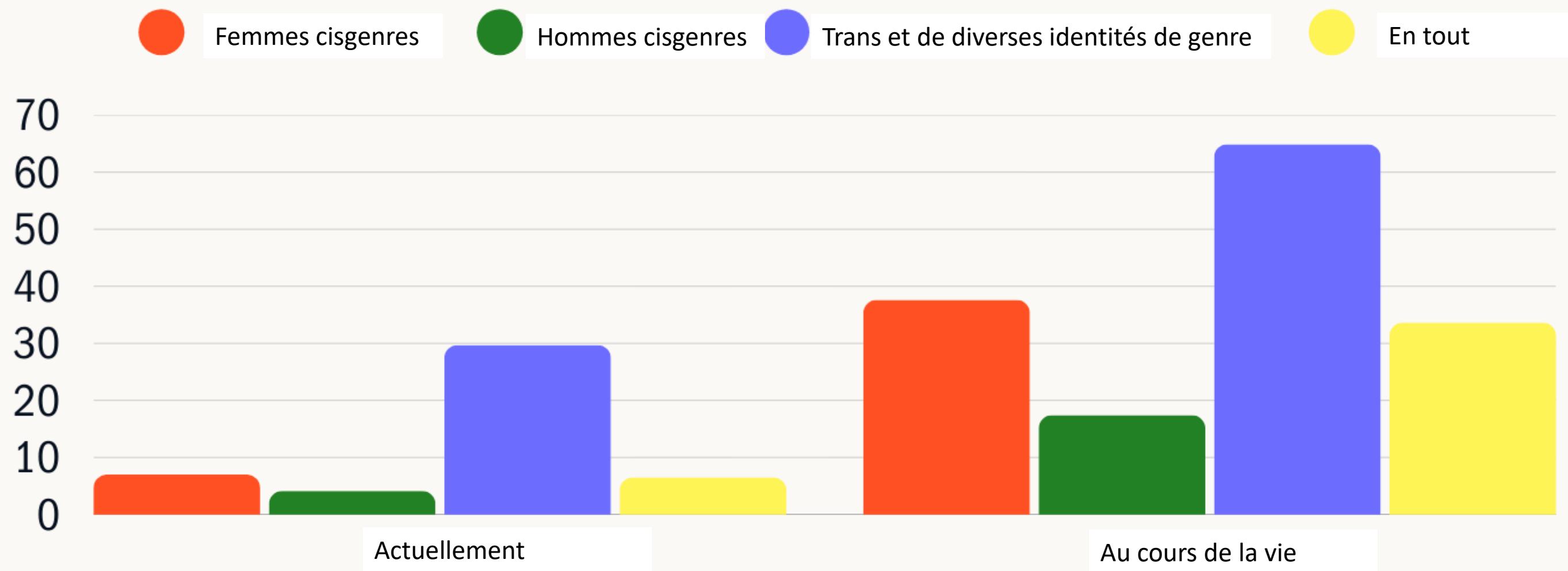
Comprendre les T et la V

Comprendre les traumatismes et la violence, en particulier la violence structurelle, leur prévalence et leur incidence sur la vie et les comportements des gens



Vos politiques montrent-elles  
que vous comprenez?

# Prévalence de la VPI



- CREVAWC, 2014

# Définition de la VPI

Violence physique

Violence psychologique, y compris le contrôle coercitif

Dommages à la propriété, y compris aux animaux de compagnie

Isolement forcé

Privation des besoins essentiels

Traque (harcèlement criminel)

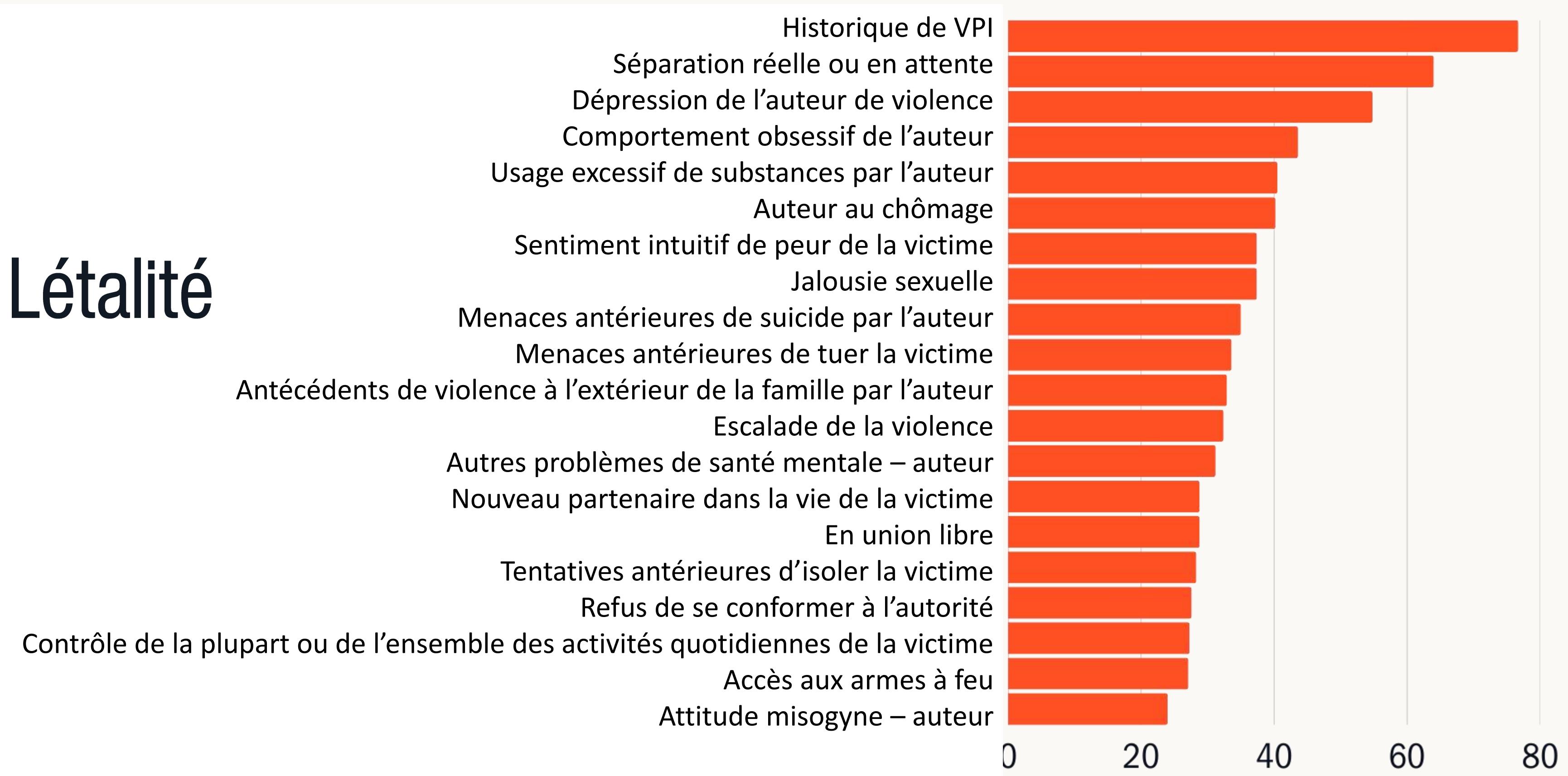
Violence financière

Traite de personnes

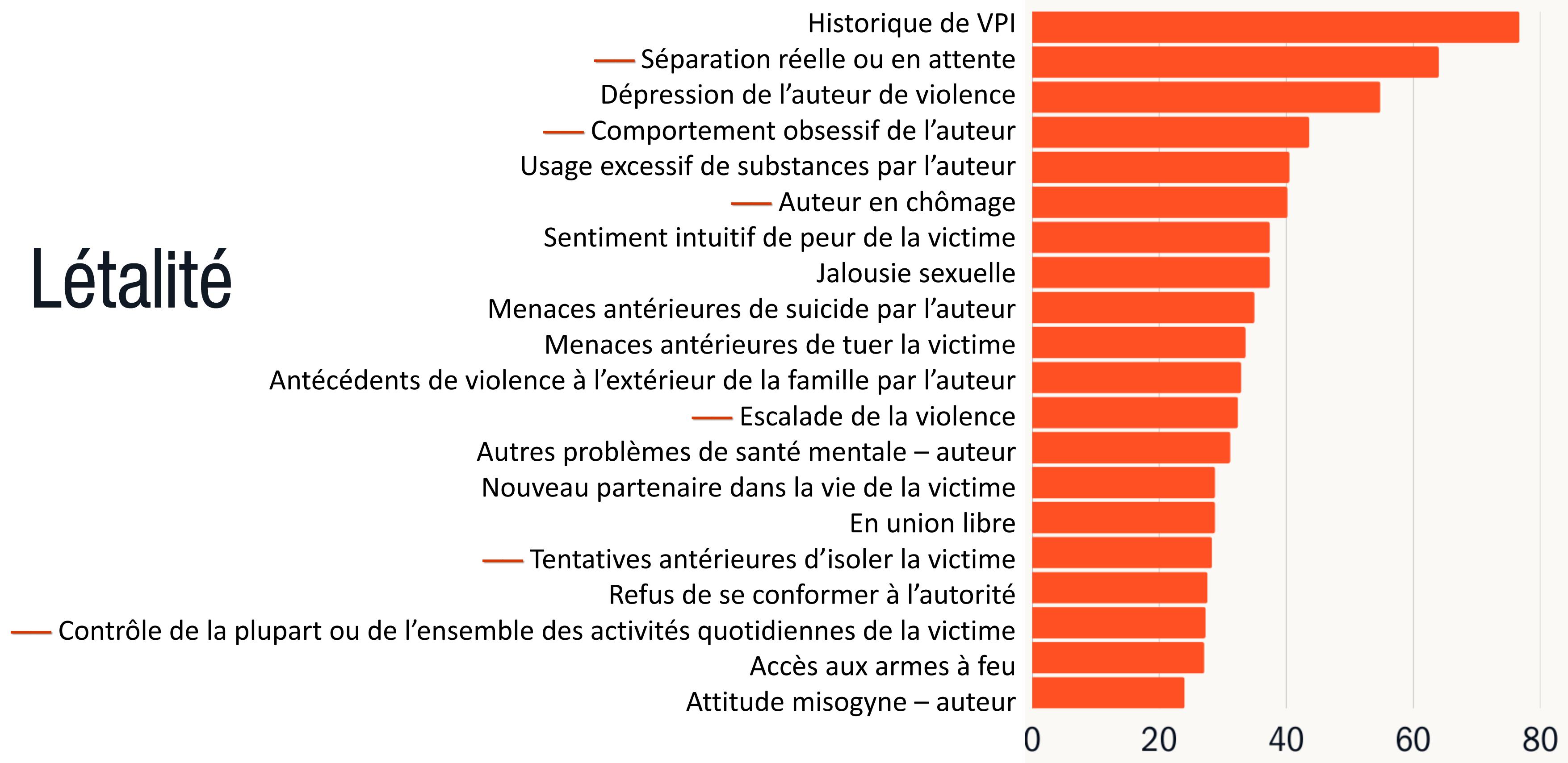
**Cycle de la violence**

**La violence est constante**

# Létalité

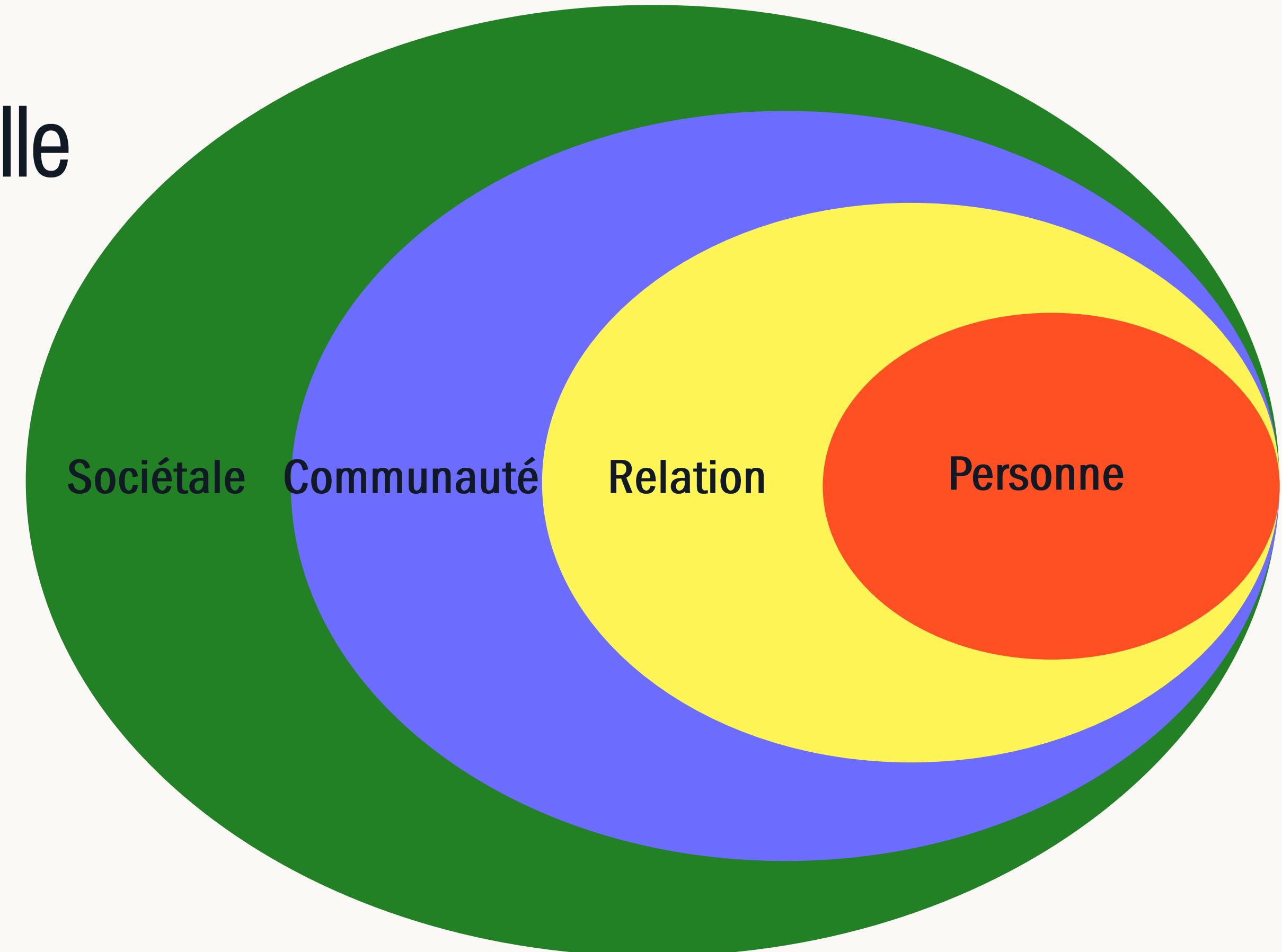


# Létalité



# Violence structurelle

Cadre (socio)écologique



# Violence structurelle

Femmes âgées  
et en milieu rural

75 %  
taux de VPI plus  
élevé qu'en  
milieu rural



rôles de genre  
traditionnels

45 %  
taux de VPI  
chez les personnes âgées  
plus élevé qu'en milieu  
rural



manque d'accès  
aux ressources



autoculpabilisation  
et secret



pénurie  
de maisons  
d'hébergement



isolement



emploi limité

# Quitter la relation

En moyenne, il faut 7 tentatives  
pour quitter une relation

7X

# Répercussions sur la santé

Blessures à la tête  
et commotion cérébrale

Strangulation

Douleur chronique

Trouble du sommeil

TSPT

Dépression

Honte/ culpabilité

Trouble lié à l'usage  
de substances psychoactives

– Statistique Canada

# Répercussions sur la santé

Mon esprit ne fonctionnait pas à ce moment-là. J'étais une personne différente.

Blessures à la tête et commotion cérébrale

Strangulation

Douleur chronique

Trouble du sommeil

TSPT

Dépression

Honte/ culpabilité

Trouble lié à l'usage de substances psychoactives

– Statistique Canada



## Sécurité

Créer des environnements sécuritaires  
sur le plan émotionnel, culturel  
et physique, pour la direction  
et les employé.e.s

Une personne peut-elle dévoiler  
une situation de VPI sur votre lieu  
de travail en toute sécurité?

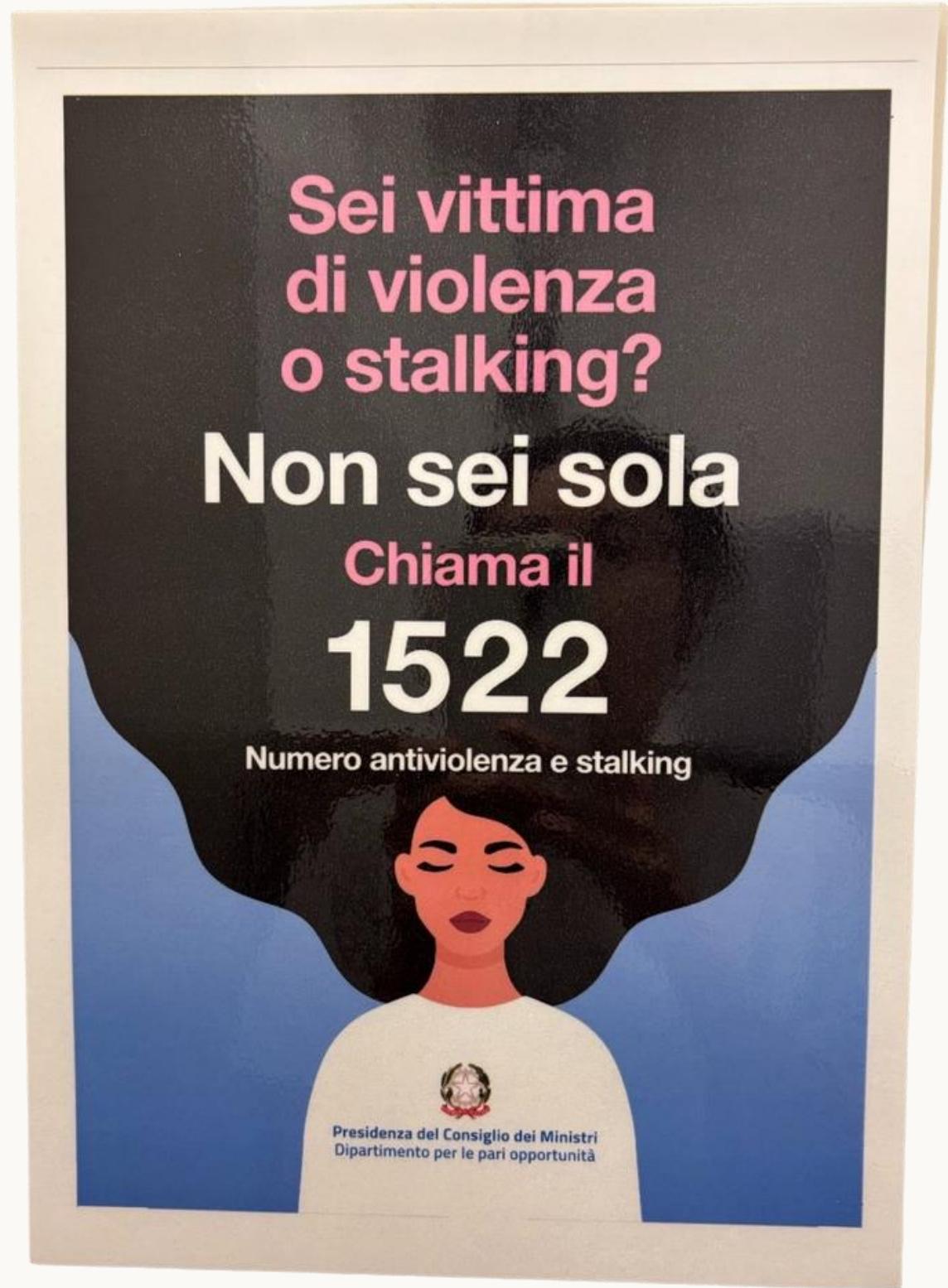
# Peur des représailles

Action de l'employeur	Blanc	Noir	Latino	Total/ Toutes
L'employeur n'a pas réagi négativement	35 %	30 %	35 %	34 %
Création d'un milieu de travail non sécuritaire	26 %	21 %	26 %	26 %
Refus de promotion ou d'occasion d'avancement	7 %	14 %	23 %	17 %
Congédiement dû à une menace de la personne violente	7 %	13 %	12 %	8 %
Congédiement pour avoir assisté à des démarches légales	6 %	6 %	9 %	6 %
Congédiement pour avoir pris du temps pour se rétablir	10 %	9 %	14 %	10 %
Moins d'heures ou de responsabilités attribuées	18 %	14 %	16 %	16 %
Harcèlement ou discrimination	24 %	30 %	27 %	25 %
Aucun de ce qui précède	18 %	20 %	21 %	19 %

# Communications



**Bell**  
Let's Talk



# À quoi s'attendre

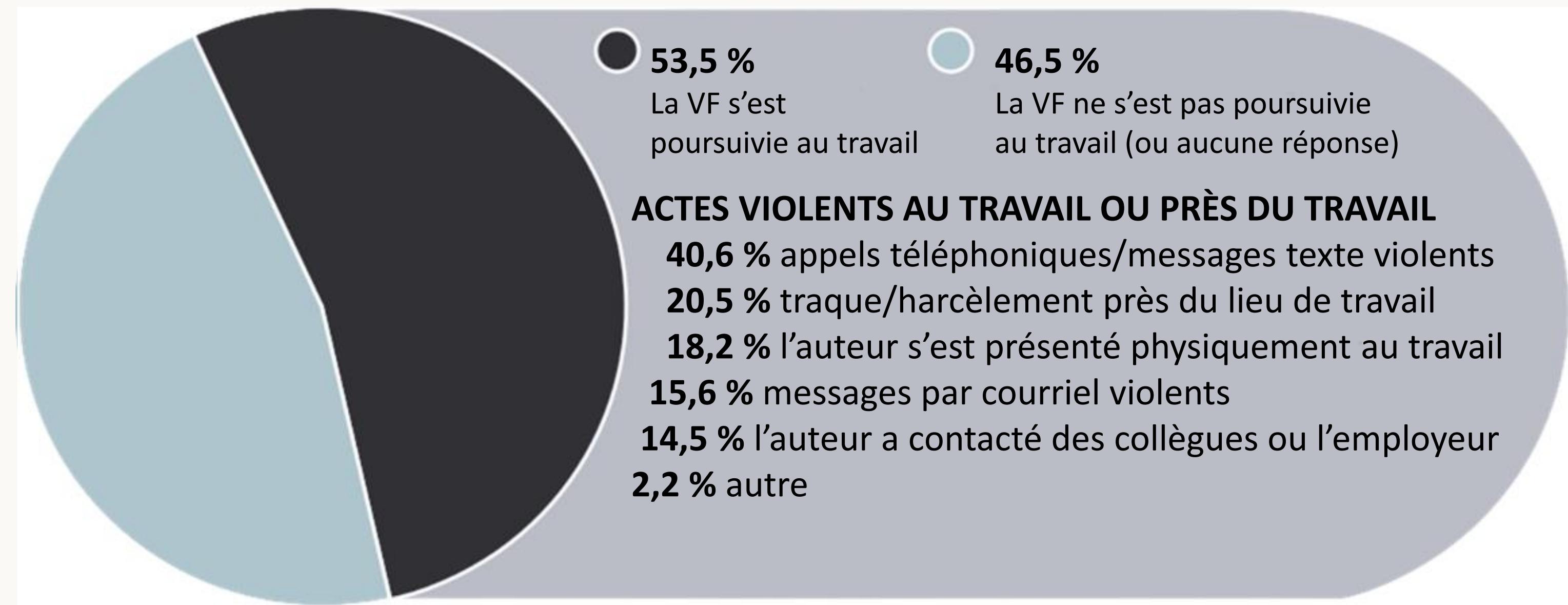
Confidentialité

Pas de jugement

Centré sur la survivante

Est-ce que les collègues peuvent prendre  
de ses nouvelles en toute sécurité?

# Reconnaître la VPI



- CREVAWC, 2014

# Vérifier plutôt que signaler

Cadre de conversation SNCit (ReNoVé)  
(*See it - Name it - Check it*)

- 
- 1. Le REMARQUER** signes avant-coureurs
  - 2. Le NOMMER** votre souci signes avant-coureurs
  - 3. Le VÉRIFIER** vérifiez les suppositions posez des questions

Est-ce que les gérants peuvent faire  
leur travail en toute sécurité?

# L'approche TCTV en équipe

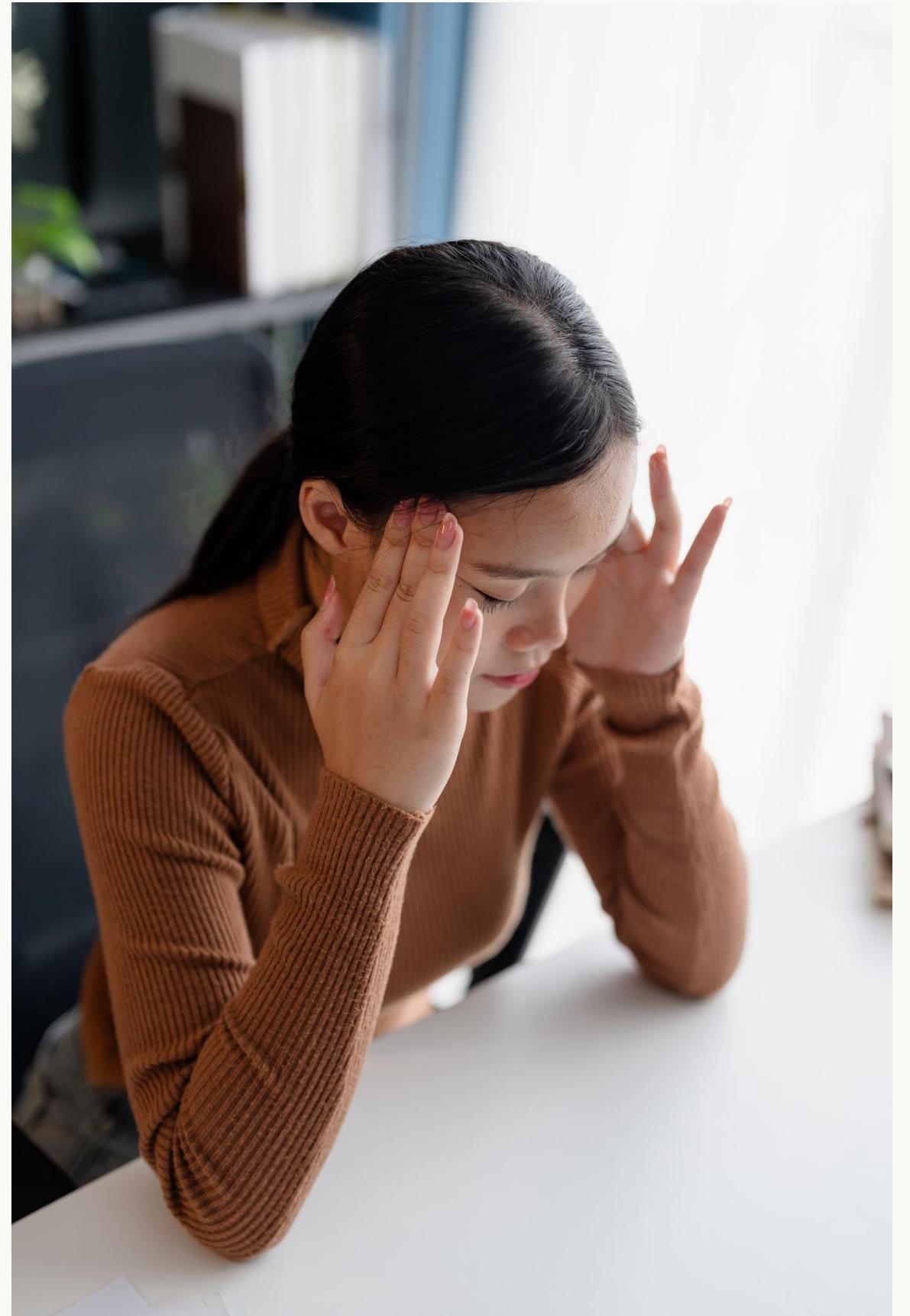
Débrefrage en équipe

« Revue des traumatismes »

Système de jumelage

Retrait (« tap out »)

Soutiens



Renforcez-vous la sécurité  
dans votre processus?

# Formation des gérants

## Pratique réflexive

Qu'est-ce qui se passe avec moi?

Comment puis-je interagir avec tout le monde?

Que puis-je faire à propos du contexte  
dans lequel je travaille pour améliorer  
la sécurité culturelle pour tous?

~~Qu'est-ce qui ne va pas  
avec cette personne?~~

Qu'est-ce qui s'est passé,  
et est-ce que cela  
se produit encore?

# Intersection des mesures d'adaptation

Le fait de ne pas s'attaquer  
aux problèmes de violence  
familiale compromet  
l'efficacité du traitement  
et contribue aux rechutes.

– Protocoles d'amélioration du traitement, 1997

# Mesures d'adaptation vs mesures disciplinaires

La travailleuse a démontré hors de tout doute que la violence familiale est liée au sexe et au genre, et, comme le harcèlement sexuel, est une forme de **discrimination fondée sur le sexe.**

– La travailleuse c. Translink Security Management Ltd, 2025 BCHRT  
122 au paragraphe 81

# Mesures d'adaptation vs mesures disciplinaires

Il existe un lien logique entre la violence familiale et l'**état matrimonial**. Par sa nature même, ce type de violence se produit dans le contexte d'une relation intime...

## Gestion des absences

Les femmes souhaitaient que les employeurs offrent un congé payé ou un congé de maladie supplémentaire pour les aider à faire face à la violence entre partenaires intimes, y compris le temps pour déménager ou accéder à des services de counseling.

- WomanACT, 2022

## Choix

Favoriser les occasions  
de choix,  
de collaboration  
et de connexion



## Vrai choix

Une option qui me vient à l'esprit est x. Si ça vous convient, examinons chaque étape pour repérer les défis éventuels.

# Connaissez vos ressources communautaires

Maisons d'hébergement : tolérance zéro **vs** réduction des méfaits

Programmes de soins en établissement : individuel **vs** multidisciplinaire



F

## Axé sur les forces

Fournir des moyens axés sur les forces et visant à renforcer les capacités afin de soutenir les employé.e.s

## Faites preuve de curiosité

Quelle est l'histoire derrière le comportement?

« Pas coopérative » = le cerveau fonctionne de façon à assurer la conservation de soi

Ce qu'elle a accompli par elle-même malgré ses difficultés  
= beaucoup de points positifs sur lesquels s'appuyer

**Blâmer une personne pour sa réaction ne fait qu'ajouter à la stigmatisation qu'elle a déjà subie.**

**Elle intérieurise simplement davantage la stigmatisation et part sans obtenir d'aide.**

Appliquons ces principes  
TCTV à Jane →

# Combien d'occasions manquées avez-vous remarquées?



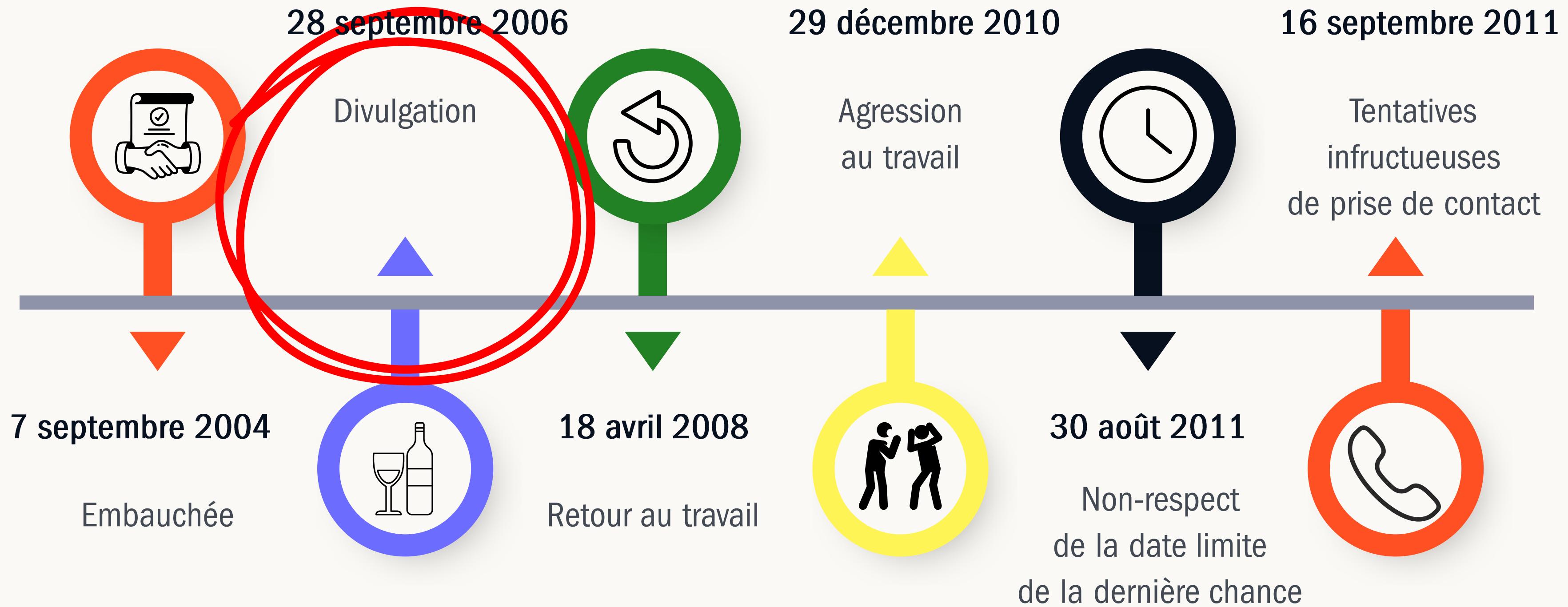
# Combien d'occasions manquées avez-vous remarquées?



Et si les politiques montraient à Jane  
que le magasin « comprend » sa situation?

Et si ses collègues savaient comment prendre de ses nouvelles?

# Combien d'occasions manquées avez-vous remarquées?



Et si le magasin lui avait demandé : « Seriez-vous à l'aise de partager comment votre consommation d'alcool est liée à la violence que vous subissez? »

Et si le magasin lui avait demandé :  
« Pouvez-vous me faire part de ce que vous faites pour rester en sécurité à la maison ? Si vous vous en sentez capable, partons de là et établissons un plan de sécurité à utiliser sur le lieu de travail et pendant votre congé. »

# Combien d'occasions manquées avez-vous remarquées?



Et si le magasin lui avait demandé : « Y a-t-il quelque chose qui pourrait vous empêcher de participer à ces séances? »

Et si le magasin avait demandé à Jane  
si les séances de counseling et le plan de sécurité  
lui convenaient toujours?

# Combien d'occasions manquées avez-vous remarquées?



Et si le magasin lui avait dit : « Nous voyons que vous avez travaillé dur et que notre idée initiale a rencontré des obstacles externes auxquels nous n'avions pas pensé. Vous sentiriez-vous prête à discuter de ce qui pourrait mieux vous convenir? »

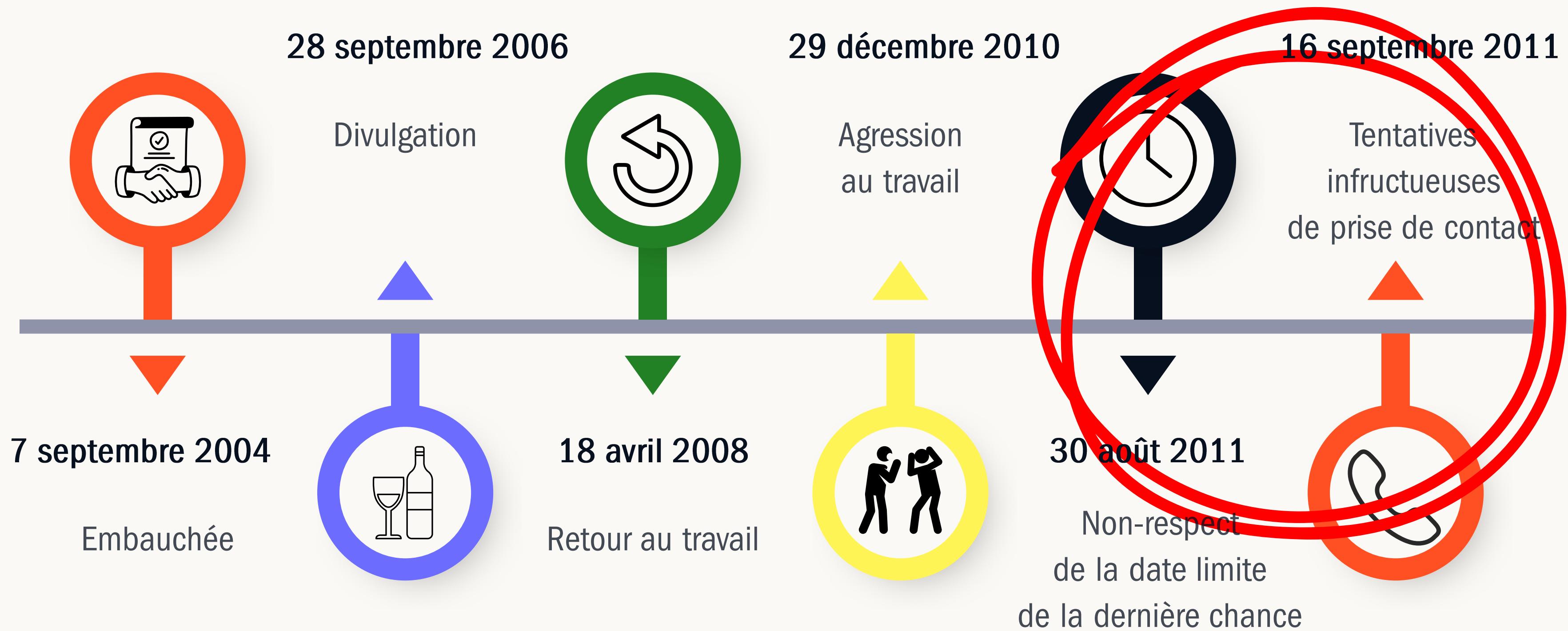
Et si le magasin lui avait répondu : « Nous avons une obligation légale de créer un plan de sécurité, et voici ce que cela impliquera. Et si vous changez d'idée, nous aimerions beaucoup avoir vos commentaires. »

# Combien d'occasions manquées avez-vous remarquées?



Et si le magasin avait reconnu qu'elle était absente pour des raisons légitimes et qu'elle faisait face à un danger qui s'aggravait?

# Combien d'occasions manquées avez-vous remarquées?



Et si le gérant avait mis fin à l'appel, ou du moins avait reconnu la présence de Jane?

Et si le directeur de district avait un protocole de retrait?

Pensez-vous que le résultat aurait été différent?

# Récapitulation

# Politiques

Définissez-vous la VPI?

Nommez-vous les facteurs de risque?

Reconnaissez-vous la violence structurelle?

Éliminez-vous la peur de la stigmatisation / du jugement?

Expliquez-vous ce à quoi s'attendre?

# Formation

Enseignez-vous à tout le monde comment suivre la méthode SNCit (ReNoVé)?

Fournissez-vous à l'équipe une formation continue sur l'approche TCTV?

Les RH savent-elles comment administrer des mesures d'adaptation  
à l'intersection de l'usage de substances psychoactives et de la VPI?

Savez-vous quand il est plus approprié d'utiliser une mesure disciplinaire  
ou une mesure d'adaptation?

 [dvatwork.ca/fr](http://dvatwork.ca/fr)  
 [equiphealthcare.ca](http://equiphealthcare.ca)

# Plans d'intervention

Vous concentrez-vous sur les forces de la survivante?

Explorez-vous de véritables options?

Êtes-vous branché.e sur votre communauté locale?

Explorez-vous les obstacles malgré le manque d'engagement?

Réalisez-vous des évaluations des risques et créez-vous des plans de sécurité malgré le manque d'engagement?

 [dvatwork.ca/fr](http://dvatwork.ca/fr)  
 [equiphealthcare.ca](http://equiphealthcare.ca)

# Vue d'ensemble

Adhésion de la haute direction

Établissement d'une équipe interdisciplinaire  
à l'échelle de l'organisation

**Politique sur la violence en milieu de travail**

Communications

**Formation**

Signalement de la maltraitance des enfants

Responsabilisation de la personne qui cause du tort

**Évaluations des risques et planification de la sécurité**

**Mesures d'adaptation des RH**

**Sensibilisation aux vulnérabilités uniques**

Signalement de la violence numérique/facilitée par  
la technologie

Contournement de la violence financière

Engagement communautaire

# Questions et réponses

# Contactez-moi

**Appelez-moi**

416.987.9591

**Courriel**

hello@clausework.ca

**LinkedIn**

@rikasawatsky

OPSEU (Anagnostopoulos) c Ontario (LCBO),  
2017 CanLII 25442 (ONGSB, Watters) <https://canlii.ca/t/h3jqd>

[dvatwork.ca/fr](http://dvatwork.ca/fr)

[equiphealthcare.ca](http://equiphealthcare.ca)

CREVAWC et coll., « Can Work Be Safe When Home Isn't? » (2014)  
<https://www.uwo.ca/projects/heritage/heritage3/img/survey-report.pdf>

Ontario, « Guide de politique et d'interprétation de la Loi  
de 2000 sur les normes d'emploi : Congé en cas de violence familiale  
ou sexuelle » <https://www.ontario.ca/fr/document/guide-de-politique-et-interpretation-de-la-loi-sur-les-normes-demploi/partie-xiv-conges#section-13>

## Page de ressources

---

# Page de ressources

---

<https://www.theduluthmodel.org/>

Futures Without Violence et coll., « The Intersection of Work and Abuse » (2025) [https://www.thehotline.org/wp-content/uploads/media/2025/11/2509-Hotline-WorkplaceSurvey\\_R05.pdf](https://www.thehotline.org/wp-content/uploads/media/2025/11/2509-Hotline-WorkplaceSurvey_R05.pdf)

Center for Substance Abuse Treatment, « Treatment Improvement Protocol Series: Substance Abuse Treatment and Domestic Violence » (1997) <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK64437/>

[workplacesrespond.org](http://workplacesrespond.org)

WomanACT, « Intersections Between Employment and Safety Among Racialized Women » (2022) [https://womanact.ca/wp-content/uploads/2022/11/WomanACT\\_Intersections-between-employment-and-safety-among-racialized-women.pdf](https://womanact.ca/wp-content/uploads/2022/11/WomanACT_Intersections-between-employment-and-safety-among-racialized-women.pdf)

Learning Network, GBV in Rural, Remote, & Northern Communities (2021) [https://www.gbvlearningnetwork.ca/our-work/issuebased\\_newsletters/issue-35/Issue-35.pdf](https://www.gbvlearningnetwork.ca/our-work/issuebased_newsletters/issue-35/Issue-35.pdf)