

LA VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL :

Enquête sur les répercussions de la perpétration
d'actes de violence conjugale sur les travailleurs
et les milieux de travail



dv@worknet

generating knowledge on the impacts of domestic violence in the workplace



Western

Centre for Research & Education on
Violence Against Women & Children

CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

Les répercussions de la perpétration d'actes de violence conjugale sur les travailleurs et les milieux de travail

Lorsque les travailleurs subissent de la violence conjugale à la maison, les répercussions se font ressentir au travail. L'enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail qui a sondé plus de 8 000 travailleurs a révélé que plus de la moitié (54 %) des personnes ayant été victimes de violence conjugale ont indiqué qu'au moins une forme de violence s'était produite sur leur lieu de travail ou à proximité; 82 % ont déclaré que la violence conjugale avait nui à leur rendement professionnel; et 38 % ont indiqué avoir été en retard ou avoir dû s'absenter en raison de la victimisation découlant de la violence conjugale (Wathen, MacGregor et MacQuarrie, 2014). Ces répercussions sont en concordance avec une étude récente réalisée par le ministère de la Justice du Canada dans laquelle il est estimé que les pertes subies par les employeurs causées par la victimisation découlant de la violence conjugale s'élèvent à 77,9 millions de dollars (Zhang, Ting, Hoddenbagh, McDonald et Scrim, 2012).

Dans le cadre de la présente enquête, nous avons porté notre attention sur une autre intersection entre la violence conjugale et le milieu de travail, soit la perpétration d'actes de violence conjugale. Alors que les employeurs, syndicats et autorités de réglementation commencent à aborder les préoccupations en matière de victimisation découlant de la violence conjugale à l'aide de politiques, de formations et de ressources, il nous semble essentiel que les expériences des travailleurs ayant perpétré un acte de violence soient également prises en compte. Nous voulions comprendre la mesure dans laquelle la perpétration d'un acte de violence passe de la maison au milieu de travail, et documenter les coûts qu'entraîne l'inaction des milieux de travail en regard de la détresse, des distractions, de la colère et des préoccupations que vivent les travailleurs en lien avec leurs problèmes de violence conjugale. Nous voulions également permettre aux personnes qui ont commis des actes de violence de s'exprimer sur leurs expériences de partage de l'information à cet égard dans leur milieu de travail et aussi leur permettre de donner leur avis sur les types de ressources qui devraient être disponibles à l'avenir.

Notre recherche sur la perpétration d'actes de violence conjugale sur les travailleurs et les milieux de travail est guidée par notre position plus large selon laquelle une grande part de nos efforts pour mettre fin à la victimisation découlant de la violence conjugale doit être d'accroître la sensibilisation, d'engager un dialogue et d'offrir des ressources de prévention et d'intervention aux agresseurs et agresseurs potentiels. Considérant que la violence conjugale est un enjeu sexospécifique, on peut envisager cette position de manière plus large comme étant la nécessité d'axer principalement nos efforts sur les hommes (qui perpètrent la majorité des actes de violence conjugale qui sont préjudiciables ou provoquent la crainte, ou dont les actes sont graves ou répétés) pour prévenir et intervenir afin de mettre fin à la violence conjugale.

Historiquement, les modèles ayant comme objectif de faire cesser la violence conjugale avaient surtout mis l'accent sur l'accroissement de la sensibilisation à l'égard des répercussions de la violence conjugale sur les victimes, la création de ressources pour aider les victimes potentielles à identifier les situations qui peuvent les mettre à risque, et l'offre d'aide aux victimes pour qu'elles puissent échapper à des relations violentes. À titre d'exemple, les efforts visant à augmenter la sécurité au travail se sont surtout concentrés sur la nécessité d'accroître la sensibilisation des répercussions généralisées de la victimisation découlant de la violence conjugale et de veiller à ce que les milieux de travail soient des lieux sécuritaires pour les victimes de violence conjugale. De tels efforts ont contribué à galvaniser la formation au travail et à créer des dispositions pour l'attribution de congés payés aux employés victimisés. Nous appuyons l'ensemble de ces excellentes initiatives.

Un élément important de notre travail visant à mettre fin à la victimisation causée par la violence conjugale consiste à accroître la sensibilisation, à engager un dialogue, et à offrir des ressources de prévention et d'intervention aux agresseurs et agresseurs potentiels.

Conséquences potentielles imprévues

Parallèlement à ce soutien, nous sommes préoccupés par le fait de documenter les répercussions sur le milieu de travail et de créer des responsabilités relativement au traitement de la victimisation découlant de la violence conjugale sans toutefois porter une attention similaire aux répercussions et aux responsabilités des employeurs quant à la perpétration d'actes de violence conjugale; une telle situation pourrait avoir des conséquences négatives imprévues. La première de ces conséquences est que la violence conjugale pourrait être perçue comme un « problème de femmes » au sein du secteur de l'emploi, par rapport à un problème tout aussi important pour les femmes (principalement en tant que victimes) que pour les hommes (principalement en tant qu'agresseurs). La deuxième est le fait que lorsque l'accent demeure uniquement sur la victimisation, la tendance veut que la discussion se cadre sur des cas extrêmes, potentiellement mortels et très médiatisés. On a tendance, lorsqu'on entend ces histoires extrêmes, à vouloir trouver des façons de déceler les signes de violence conjugale, de relever les indicateurs de la violence potentiellement fatale, et de s'assurer que « ces gens » soient tenus loin du milieu de travail. Les politiques et réponses qui en résultent ne conviennent alors qu'à un très petit sous-groupe de cas graves.

Il est essentiel de comprendre que la violence conjugale est un problème social courant. Selon les plus récentes données de l'Enquête sociale générale, le taux de prévalence sur une période de cinq ans de la victimisation découlant de la violence conjugale chez les Canadiens adultes en couple est de 4 % (Statistique Canada, 2016). En termes de prévalence au cours de la vie, l'enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail indique qu'un tiers (34 %) des répondants ont déclaré avoir été victimes de violence perpétrée par leur partenaire, 35 % ont déclaré connaître au moins un ou une collègue qui semble être ou avoir été victime de violence conjugale, et 12 % ont déclaré connaître au moins une ou un collègue qui semble être ou avoir été capable de violence envers son ou sa partenaire (Wathen, MacGregor et MacQuarrie, 2014). Lorsque l'on comprend cette prévalence, on peut alors comprendre que les personnes qui perpètrent des actes de violence conjugale sont nos collègues, nos superviseurs et les personnes qui travaillent sous notre supervision. Notre plan d'intervention ne peut être limité qu'à identifier et écarter toute personne qui a perpétré un acte de violence conjugale – ce n'est tout simplement pas possible ou raisonnable de retirer un tiers, 12 % ou même 4 % des effectifs. Nous devons mettre au point une gamme de politiques et d'options d'intervention pour tenir les agresseurs responsables de leurs abus.

Également, dans la mesure où l'on adopte l'identification et l'exclusion comme point de départ, la conséquence d'élaborer des lois et des politiques portant sur la violence conjugale pourrait être de marginaliser les discussions sur la violence conjugale par crainte que le fait de révéler à des tiers des expériences de violence conjugale ait de graves conséquences négatives (p. ex., congédiement, suspension ou avertissement, incapacité à se trouver un nouvel emploi). La vérification des dossiers de police devient de plus en plus souvent une composante indispensable des processus d'embauche des employeurs (John Howard Society of Ontario, 2014), ce qui peut potentiellement faire en sorte que les personnes ayant perpétré des actes de violence conjugale, avec ou sans casier judiciaire, restent sans emploi. Cette situation est ironique, puisque le fait d'être sans emploi est l'un des dix principaux facteurs de létalité dans les cas d'homicide au sein de la famille (Comité d'examen des décès dus à la violence familiale de l'Ontario, 2015). Avec le chômage comme conséquence potentielle, les discussions portant sur la violence conjugale, à titre d'enjeu social important, pourraient être encore plus cachées et taboues au travail.

Nous devons documenter les répercussions sur le milieu de travail et créer des responsabilités pour traiter les questions de victimisation causée par la violence conjugale.

Nous devons porter une attention similaire aux répercussions et aux responsabilités des employeurs relativement à la perpétration d'actes de violence conjugale.

**Les personnes
qui perpètrent
des actes
de violence
conjugale
sont nos
collègues, nos
superviseurs et
les personnes
qui travaillent
sous notre
supervision.**

Objectif de l'enquête

Pour éviter ces conséquences imprévues, il est nécessaire d'étendre le dialogue dans les milieux de travail pour discuter de la façon dont ceux-ci peuvent contribuer aux efforts pour mettre fin à la perpétration d'actes de violence conjugale ainsi qu'à la victimisation. Les victimes tout comme les agresseurs subissent des pertes de productivité et de temps au travail, ainsi qu'une diminution de leur rendement; par conséquent, cette situation exige des employeurs qu'ils soient réactifs envers les deux parties. Plus important encore, après l'examen des cas d'homicide au sein de la famille, il s'est avéré que les amis, les membres de la famille et les collègues, y compris les collègues de travail, des victimes d'homicide par violence conjugale, étaient souvent au courant des abus qui étaient commis, mais ne savaient pas comment intervenir (Campbell, Dawson, Jaffe et Straatman, 2016). De telles occasions manquées pour l'intervention et la prévention de la violence conjugale démontrent qu'il est essentiel pour les milieux de travail de répondre adéquatement aux situations de violence conjugale des travailleurs.

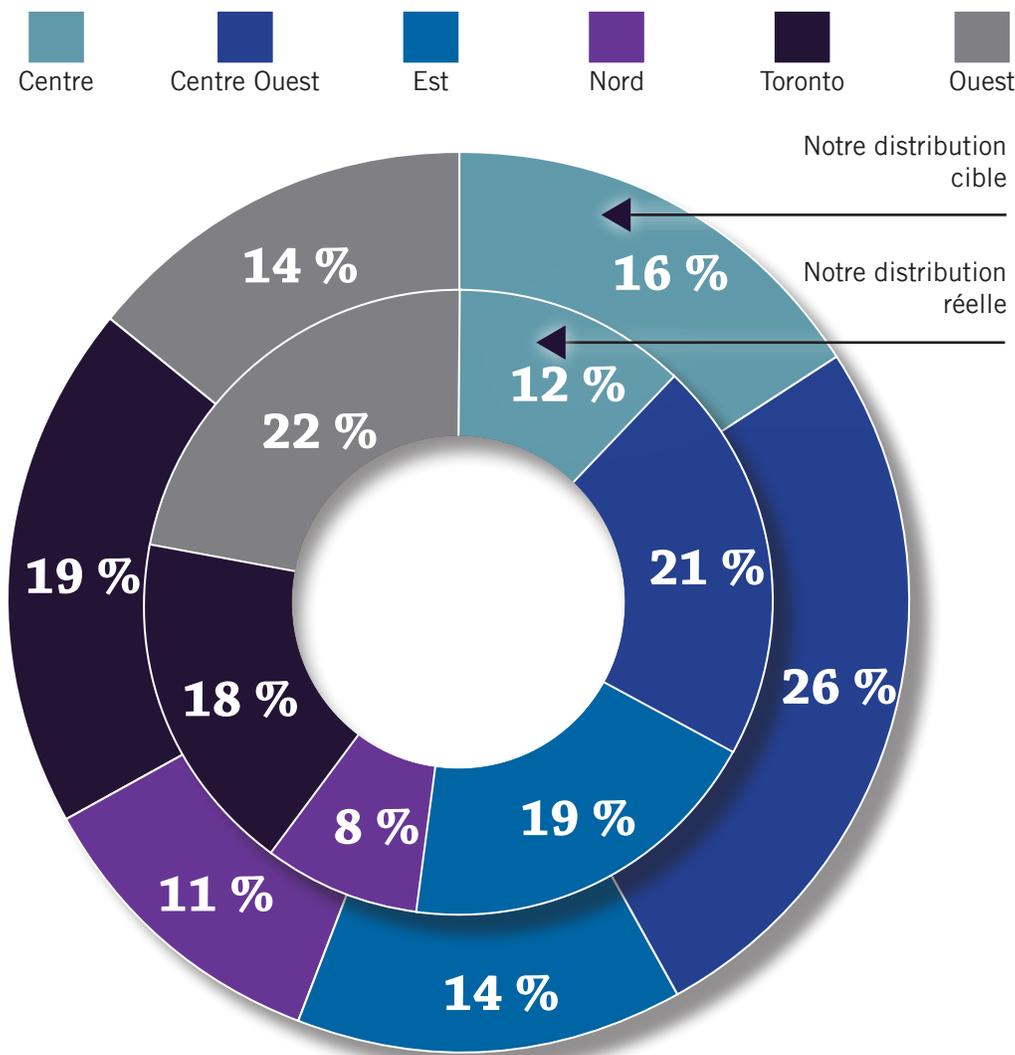
La présente enquête, réalisée par des chercheurs de l'Université de Toronto et de l'Université Western, des programmes d'intervention auprès des partenaires violents (PIPV) de partout en Ontario, et le réseau DV@Work, vise à améliorer la compréhension des répercussions de la perpétration d'actes de violence conjugale sur les travailleurs et les milieux de travail. Notre objectif est d'accroître la sensibilisation à l'intersection de la perpétration d'actes de violence conjugale et de la sécurité et productivité au travail, tout en fournissant des données susceptibles de contribuer aux efforts déployés pour guider le développement continu de politiques, de formations, de mesures de prévention et d'initiatives d'intervention dans les milieux de travail.

Méthodes de l'enquête

Les participants à cette enquête ont été recrutés au sein des PIPV de l'Ontario entre juin 2015 et février 2017. Les PIPV s'inscrivent dans le cadre des mesures en matière de justice pénale de l'Ontario à l'encontre de la violence conjugale. Les personnes assistent à ces programmes à la suite d'une arrestation pour une infraction de violence conjugale dans le cadre de conditions de déjudiciarisation (p. ex., programme d'intervention précoce), d'une probation ou d'un engagement de ne pas troubler l'ordre public. Les agresseurs peuvent participer volontairement à certains programmes de la province ou être amenés à y participer à la suite d'une recommandation faite par des intervenants de secteurs autres que du domaine de la justice. Les PIPV existent dans toutes les régions de la province et environ 11 000 agresseurs y participent chaque année.

Pour les fins de notre collecte de données, nous souhaitons obtenir un échantillon représentatif des six régions de service offrant un PIPV qui sont recensées par le Ministère : régions Centre, Centre Ouest, Est, Nord, Toronto et Ouest. Vingt-deux PIPV de l'Ontario ont participé à la réalisation de cette recherche (tableau 1), et nous avons relativement bien réussi à obtenir un nombre approximativement proportionnel de répondants de chaque région (figure 1), avec une représentation des régions à l'intérieur de notre proportion cible de 5 %, exception faite de la région de service de l'Ouest, qui était à l'intérieur d'une proportion de 8 %.

FIGURE 1 : Distribution par région des PIPV



Inspirée de l'enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail (Wathen, MacGregor et MacQuarrie, 2014) et de l'enquête sur la perpétration d'actes de violence au Vermont (Schmidt et Barnett, 2011), notre enquête sur la violence conjugale au travail comprenait 49 questions. Les questions de l'enquête portaient sur la perte de productivité et de temps au travail en raison de la violence conjugale, examinaient la mesure dans laquelle la perpétration d'actes de violence conjugale se produisait sur les lieux du travail, exploraient la réponse du milieu de travail envers la perpétration d'actes de violence conjugale, et donnaient un aperçu global des répercussions de la perpétration d'actes de violence conjugale sur le milieu de travail. Pour être admissibles à participer à cette enquête, les participants devaient être capables de lire et d'écrire en anglais et être présentement sans emploi, ou l'avoir été récemment. Cette enquête a été examinée et approuvée par le comité d'éthique de la recherche de l'Université de Toronto.

Pour les besoins de l'étude, la violence conjugale était définie comme toute forme de violence physique, sexuelle, affective ou psychologique, ce qui comprend le contrôle financier, le harcèlement et l'intimidation. Cela se produit entre partenaires intimes de sexe opposé ou de même sexe, mariés ou non, conjoints de fait ou vivant ensemble. Elle peut également continuer après une séparation.

Les questions de l'enquête portaient sur la perte de productivité et de temps au travail en raison de la violence conjugale, examinaient la mesure dans laquelle la perpétration d'actes de violence conjugale se produisait sur les lieux du travail, exploraient la réponse du milieu de travail envers la perpétration d'actes de violence conjugale, et donnaient un aperçu global des répercussions de la perpétration d'actes de violence conjugale sur le milieu de travail.

TABLEAU 1 : PIPV participants

RÉGION	ZONE	AGENCE
Centre	Barrie	Catholic Family Services of Simcoe County
	Peterborough	John Howard Society of Peterborough
Centre Ouest	Brantford	Nova Vita Women's Shelter Incorporated
	Peel	Catholic Family Services Peel-Dufferin
	St. Catharines	Family Counselling Centre Niagara
	Guelph	Family Counselling and Support Services for Guelph-Wellington
Est	Belleville	Conflict Resolution Counselling Services of Belleville
	Ottawa	Catholic Family Service Ottawa
Nord	Sault Ste. Marie	Algoma Family Services
	Thunder Bay	Catholic Family Development Centre of Thunder Bay
	Elliot Lake	Counselling Centre for East Algoma
Toronto	Toronto	Family Service Toronto
		Counterpoint Counselling and Educational Cooperative
		Elizabeth Fry Toronto
Ouest	Chatham	Changing Ways Chatham
	Clinton	Huron-Perth Centre for Children and Youth
	London	Changing Ways London
	Counties of Grey and Bruce	Canadian Mental Health Association Grey Bruce Branch – Men's Program
	Sarnia	Social Service Bureau of Sarnia-Lambton o/a Family Counselling Centre
	Strathroy	Changing Ways Strathroy
	St. Thomas	Changing Ways St. Thomas
	Woodstock	Children's Aid Society of Oxford County – Family Violence Counselling Program

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE : NOS PARTICIPANTS

Au total, 501 participants de PIPV ont pris part à la présente enquête. La grande majorité d'entre eux (88 %) étaient des hommes hétérosexuels qui respectaient le critère de l'étude d'être sans emploi, ou de l'avoir été récemment. Parmi les participants qui ont répondu à l'enquête, 6 % d'entre eux ne respectaient pas le critère de l'étude (p. ex., ils ont déclaré être retraités) ou n'ont pas fourni suffisamment d'information (p. ex., ils n'ont rempli que les deux premières pages) pour être inclus dans les analyses. Les autres participants (6 %) étaient des femmes ayant perpétré des actes de violence conjugale et (ou) n'ont pas déclaré être dans une relation hétérosexuelle. Les résultats pour ces sous-groupes seront examinés séparément.

Parmi les 443 hommes hétérosexuels qui ont répondu à l'enquête et qui respectaient les critères de celle-ci, la plupart étaient âgés de 25 à 44 ans (61 %), 16 % étaient âgés de 15 à 24 ans, 16 % étaient âgés de 45 à 54 ans, et 7 % étaient âgés de 55 ans et plus. La majorité des répondants (84 %) ont déclaré être nés au Canada. À peine plus d'un dixième (11 %) des répondants se sont identifiés comme étant autochtones (69 % comme membres des Premières Nations, 4 % comme Inuits, 15 % comme Métis), et 13 % se sont identifiés comme minorités visibles. Treize pour cent des répondants ont déclaré avoir un handicap, 2 % se sont identifiés comme minorités sexuelles, tout en déclarant être dans une relation hétérosexuelle, et 1 % se sont identifiés comme faisant partie d'autres minorités (non précisées).

La très grande majorité des répondants (94 %) ont été amenés à participer à un PIPV à la suite d'une recommandation dans le cadre du système de justice pénale (c.-à-d., ordonnance de probation, programme d'intervention précoce, engagement de ne pas troubler l'ordre public), avec seulement 6 % y ayant été recommandés par des services réglementaires (p. ex., tribunal de la famille, aide à l'enfance), et 7 % y participant de manière volontaire (certains hommes ont également indiqué deux sources de recommandation; par conséquent, la somme est supérieure à 100 %). Moins de 1 % ont déclaré participer à un PIPV à la suite d'une recommandation émanant de leur milieu de travail. Il est toutefois important de souligner que les recommandations par le milieu de travail ne sont possibles que dans un nombre limité de sites en Ontario.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE : LEURS MILIEUX DE TRAVAIL

Renseignements sur l'emploi

On a demandé aux participants de fournir des renseignements sur l'emploi qu'ils occupaient au moment de l'incident de violence conjugale qui les a menés à participer au PIPV. Pour un peu plus de la moitié de l'échantillon (51 %), il s'agissait de l'emploi qu'ils occupent présentement. Les autres répondants ont indiqué un poste qu'ils occupaient préalablement à leur incident de violence conjugale (21 %), un poste qu'ils occupaient récemment (13 %), un poste qu'ils occupaient peu de temps avant ou après leur incident de violence conjugale puisqu'ils étaient sans emploi au moment de l'incident (11 %), ou n'ont pas précisé ces détails (3 %).

501
participants
de PIPV ont
pris part à
la présente
enquête.
443 de ces
participants
étaient des
hommes
hétérosexuels
qui respectaient
les critères de
celle-ci.

Plusieurs des hommes occupaient des emplois dans le domaine de la construction ou de la mécanique, ou travaillaient comme chauffeurs.

En comparaison aux moyennes nationales, les hommes étaient moins susceptibles d'occuper des postes permanents et à temps plein et plus enclins à occuper des postes temporaires, occasionnels ou saisonniers.

Secteur d'emploi

Globalement, au moment de leur incident de violence conjugale, la plupart des répondants occupaient des postes permanents, à temps plein et non syndiqués dans de petits milieux de travail, où ils n'étaient pas responsables de la supervision ou de la gestion d'autres personnes. En utilisant les dix grandes catégories professionnelles de la Classification nationale des professions (CNP) de 2016 (Emploi et Développement social Canada et Statistique Canada), il a été constaté que les titres de postes occupés par la moitié des répondants qui ont fourni de l'information pouvant être codifiée (50 %) étaient classés dans la catégorie Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés. La plupart des répondants travaillant dans ce secteur occupaient des emplois dans des métiers de la construction ou de la mécanique, ou travaillaient comme chauffeurs. De plus, parmi les 4 % des répondants qui travaillaient en gestion, la majorité d'entre eux étaient gestionnaires de construction, d'entrepôt ou de services d'entretien. Les autres professions communes parmi les répondants étaient celles de la vente et des services (20 %), et de la fabrication et des services d'utilité publique (9 %, tableau 2).

TABLEAU 2 : *Secteur d'emploi

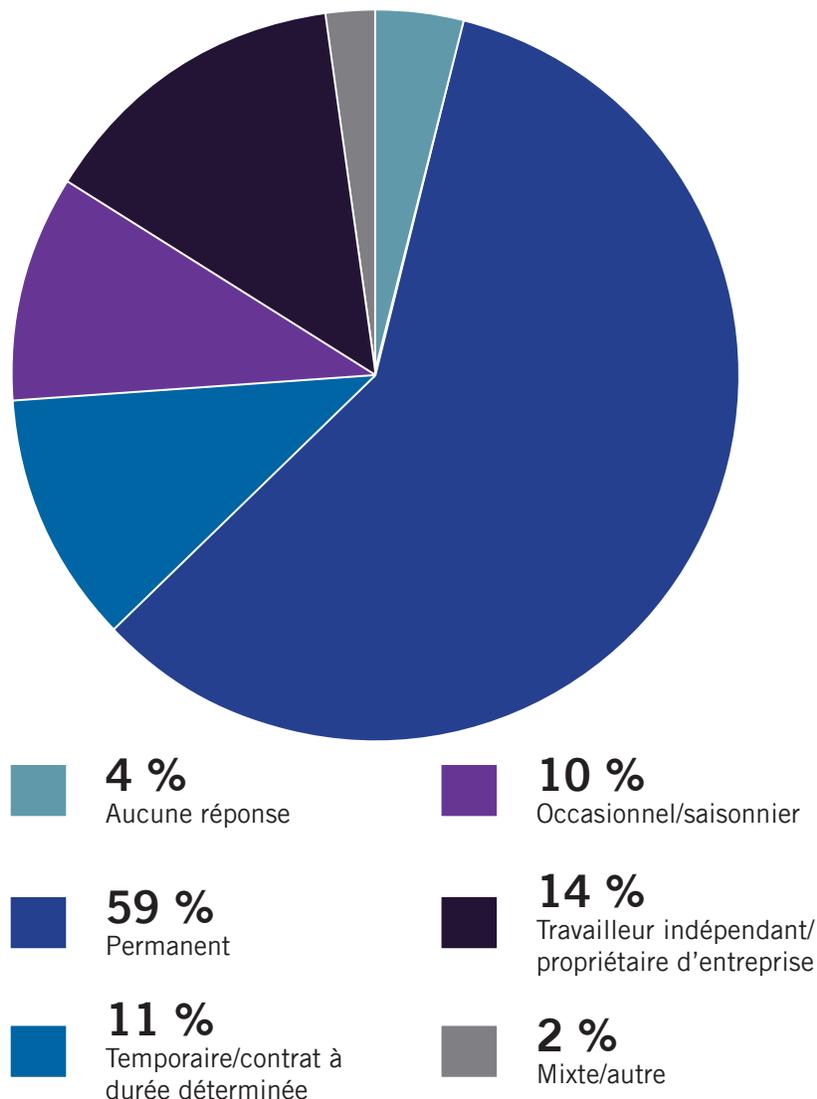
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	50 %
Vente et services	20 %
Fabrication et services d'utilité publique	9 %
Affaires, finance et administration	5 %
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	4 %
Gestion	4 %
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	3 %
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	3 %
Secteur de la santé	2 %
Arts, culture, sports et loisirs	0 %

*Parmi les 73 % d'hommes ayant répondu à cette question, la très grande majorité d'entre eux (90 %) ont fourni de l'information pouvant être codifiée. Les autres réponses (10 %) ne contenaient pas suffisamment de détails pour pouvoir codifier le secteur d'emploi; les réponses de ces répondants ont par conséquent été exclues de la présente analyse.

Situation d'emploi

Plus de la moitié des répondants (59 %) ont déclaré travailler comme employés permanents. La situation d'emploi des autres répondants était répartie entre l'emploi temporaire (11 %), l'emploi occasionnel ou saisonnier (10 %), et l'emploi indépendant (14 %), et 2 % des répondants avaient une situation d'emploi combinée (p. ex., emploi mixte) ou étaient dans un autre type de situation d'emploi (p. ex., apprentis, figure 2). En comparant notre échantillon d'hommes âgés de plus de 15 ans par rapport aux statistiques nationales sur les hommes occupant un emploi, nous avons découvert que les hommes dans notre étude étaient nettement plus susceptibles d'être des travailleurs occasionnels ou saisonniers, alors que la répartition nationale correspondante n'était que de 3 % en 2016. Ils étaient également considérablement moins susceptibles d'être des travailleurs permanents, alors que la répartition nationale correspondante était de 87 % en 2016 (Statistique Canada, 2017).

FIGURE 2 : Situation d'emploi



Partenaires travaillant ensemble

9 % des répondants ont déclaré travailler au même endroit que leur partenaire. Dans plusieurs cas, les hommes étaient des travailleurs indépendants et étaient propriétaires ou exploitaient leur entreprise avec leur partenaire. Ces hommes ont indiqué que les problèmes liés à la communication, à la confiance et au partenariat d'affaires global qui sont survenus à la suite de leur situation de violence conjugale constituaient d'importants défis dans leur travail, milieu de travail et entreprise.

Plus d'un tiers des répondants (38 %) occupaient un rôle de supervision ou de gestion dans leur milieu de travail.

Environ un tiers des répondants (31 %) travaillaient dans des environnements syndiqués, et 18 % des répondants faisaient partie d'une association de travailleurs ou d'un organisme de surveillance.

Taille du milieu de travail

La moitié des répondants (50 %) étaient employés dans des milieux de travail comptant moins de 20 travailleurs; 26 % en comptaient de 20 à 99; 13 % en comptaient de 100 à 500; et seulement 10 % travaillaient dans de très grands milieux de travail (c.-à-d., plus de 500 travailleurs). Un pour cent des répondants n'ont pas indiqué la taille de leur milieu de travail.

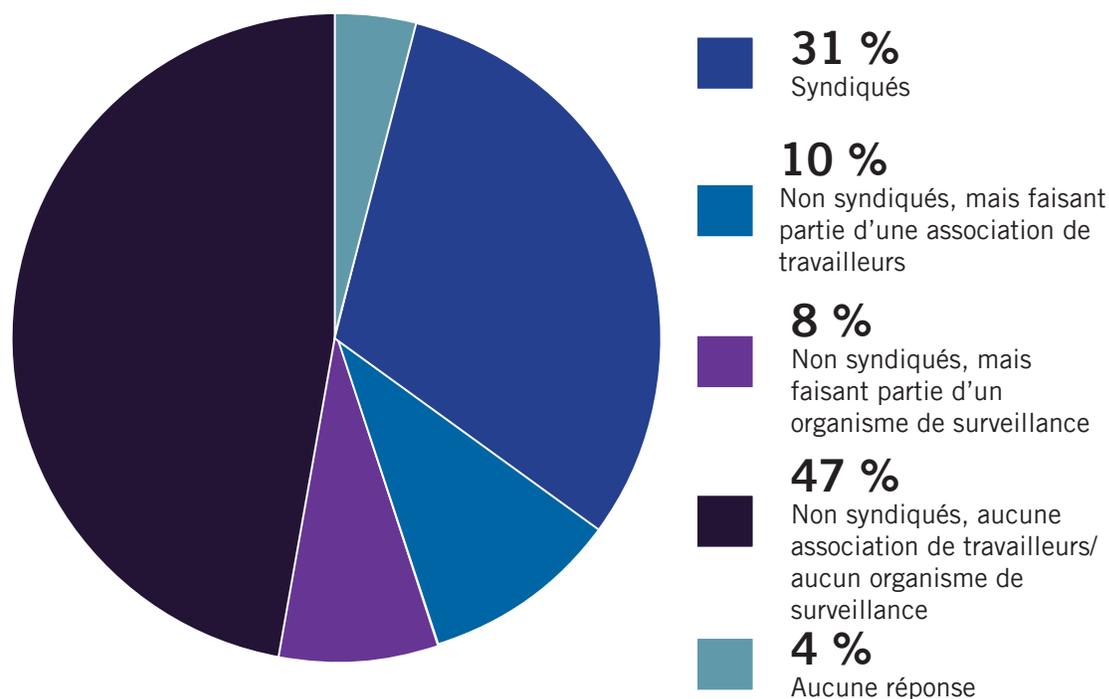
Rôle de supervision

Une proportion appréciable des répondants (14 %) étaient des travailleurs indépendants. Parmi les répondants ayant déclaré travailler pour un employeur, le travail de la plupart d'entre eux était supervisé par une autre personne, avec la très grande majorité (88 %) relevant d'un superviseur ou d'un directeur, et 7 % relevant d'un organisme ou d'une organisation de surveillance. En outre, plus d'un tiers (38 %) occupaient un rôle de supervision ou de gestion dans leur milieu de travail.

Syndicalisation

Près de la moitié des répondants (47 %) n'étaient pas syndiqués et ne faisaient pas partie d'une association de travailleurs ou d'un organisme de surveillance à leur travail au moment de l'incident de violence conjugale. Parmi les répondants, 31 % étaient syndiqués, pourcentage qui correspond très étroitement aux statistiques nationales alors que 32 % de tous les employés canadiens étaient syndiqués en 2015 (Emploi et Développement social Canada, 2016). De plus, 10 % des répondants n'étaient pas syndiqués, mais faisaient partie d'une association de travailleurs, et 8 % n'étaient également pas syndiqués, mais faisaient partie d'un organisme de surveillance (figure 3).

FIGURE 3: *Syndicalisation



*Les participants qui étaient des travailleurs indépendants ont été exclus de cette analyse.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE : RÉPERCUSSIONS DE LA VIOLENCE CONJUGALE

La violence conjugale en milieu de travail

Nous souhaitons tout d'abord comprendre la mesure dans laquelle la violence conjugale se poursuivait au travail. Nous avons demandé aux hommes de déclarer des cas de conflits continus, de violence psychologique et de surveillance. La majorité de l'échantillon des répondants (71 %) ont déclaré avoir été en contact avec leur partenaire ou ancien partenaire durant les heures de travail pour au moins l'une de ces fins, principalement pour poursuivre un conflit continu. Il est toutefois important de souligner qu'environ un tiers (34 %) des répondants ont déclaré avoir commis de la violence psychologique et (ou) avoir surveillé leur partenaire ou ancien partenaire durant les heures de travail (figure 4). Parmi ceux qui ont déclaré avoir commis de la violence psychologique envers leur partenaire ou ancien partenaire durant les heures de travail, la plupart ont utilisé des messages (c.-à-d., appels, courriels, textos; 92 %), et une minorité importante des répondants ont déclaré s'être rendus sur le lieu de travail (14 %) ou à la maison (23 %) de leur partenaire ou ancien partenaire. De même, parmi ceux qui ont déclaré avoir vérifié et (ou) avoir cherché de l'information sur les activités ou les allées et venues de leur partenaire ou ancien partenaire, les messages étaient également la méthode de contact la plus fréquente (91 %); par contre, plus d'un quart des répondants ont déclaré qu'ils sont passés au lieu de travail (27 %) et (ou) à la maison (29 %) de leur partenaire ou ancien partenaire ou à un autre endroit pour le surveiller. Pour illustrer ces types de comportements, les hommes ont indiqué avoir envoyé des textos et s'être disputés avec leur partenaire ou ancien partenaire « tout le temps » ou « en faisant fonctionner les machines », et avoir été distraits en pensant aux allées et venues de leur partenaire ou ancien partenaire : « Je ne pouvais penser qu'à ce qui pouvait bien se passer à la maison et si ma femme allait tout simplement être là. »

Environ un cinquième des répondants (21 %) ayant déclaré avoir été impliqués dans un conflit, dans un acte de violence psychologique et (ou) de surveillance a également indiqué qu'une personne au travail, principalement des collègues (82 %), connaissait ces comportements. Dans 19 % des cas, une personne au travail « couvrait » pour eux pendant qu'ils s'adonnaient à de tels comportements.

La majorité de l'échantillon des répondants (70 %) ont également déclaré que leur partenaire ou ancien partenaire avaient communiqué avec eux pendant les heures de travail pour lancer un conflit, se livrer à de la violence psychologique et (ou) les surveiller. Ici encore, la méthode de contact la plus fréquente était les appels, les courriels, les textos ou d'autres types de messages. Parmi ceux qui ont déclaré un conflit, un acte de violence psychologique et (ou) de surveillance de leur partenaire ou ancien partenaire, les visites au lieu de travail par le partenaire ou ancien partenaire ont été signalées à 30 %, 26 % et 37 % respectivement.

Parmi les répondants ayant déclaré que leur partenaire ou ancien partenaire avait lancé un conflit, s'était livré à de la violence psychologique ou les avait surveillés, environ un quart (26 %) ont également déclaré qu'une autre personne dans leur milieu de travail savait que ces comportements avaient eu lieu. Parmi ceux qui étaient au courant, 44 % étaient des superviseurs, 76 % des collègues et 10 % d'autres personnes.

Nous souhaitons également savoir à quelle fréquence le travail en soi était une source de conflit. Lorsqu'on a demandé aux répondants la fréquence à laquelle ils se disputaient avec leur conjoint ou ancien conjoint au sujet de leur travail (p. ex., à propos des heures de travail ou des contacts pendant la journée de travail), la moitié (50 %) ont déclaré que ces disputes se produisaient rarement ou jamais, et un quart (22 %) ont déclaré qu'elles survenaient parfois. Un conflit à propos du travail était souvent (12 %) ou très souvent (10 %) un problème pour un moins grand nombre d'hommes.

*Les hommes ont
indiqué qu'ils
envoyaient
des textos et
se disputaient
avec leur
partenaire
ou ancien
partenaire
« tout le temps »
ou « en faisant
fonctionner les
machines »,
et avoir été
distracts
en pensant
aux allées et
venues de leur
partenaire
ou ancien
partenaire.*

FIGURE 4 : La violence conjugale en milieu de travail

Of men who continued perpetration of DV during work hours, more than one-fifth (21%) indicated that someone at work knew about these behaviours.

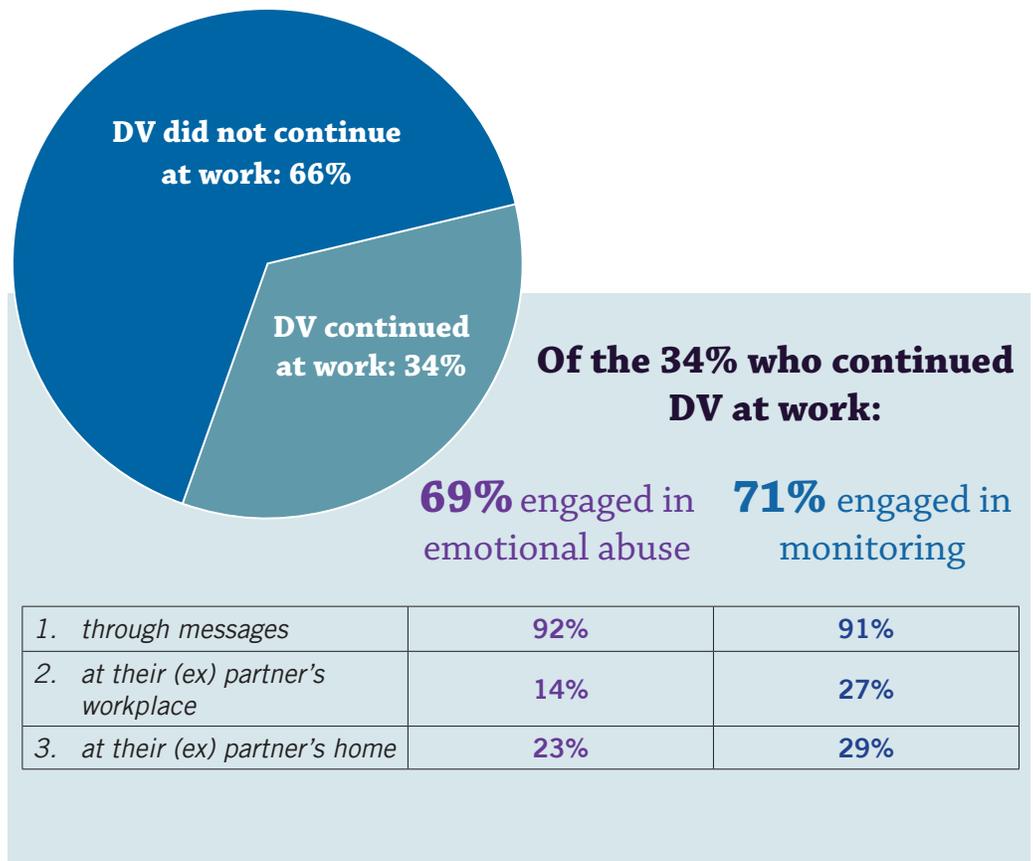


TABLEAU 3 : Qu'entend-on par conflit, violence psychologique et surveillance au travail?

Au cours des deux dernières années, avez-vous déjà :

- utilisé des appels, textos, courriels ou d'autres messages pendant que vous étiez au travail pour...*
- passé au lieu de travail de votre partenaire ou ancien partenaire pour...*
- passé à la maison de votre partenaire ou ancien partenaire ou à un autre lieu où vous croyiez qu'il s'y trouvait pour...*

CONFLIT	VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE	SURVEILLANCE
poursuivre un argument ou un conflit.	dire un commentaire que vous saviez être blessant ou dégradant.	aller voir votre partenaire ou ancien partenaire pour vous assurer qu'il faisait ce qu'il a dit qu'il ferait.
essayer de résoudre un conflit ou argument antérieur.	intimider, menacer ou faire peur à votre partenaire ou ancien partenaire.	savoir si votre partenaire ou ancien partenaire était là où il avait dit qu'il serait.

Degré de l'impact négatif sur le rendement au travail

On a demandé aux participants d'indiquer à quelle fréquence et dans quelle mesure leurs problèmes de violence conjugale avaient eu un impact sur leur rendement au travail. Près de la moitié des répondants (45 %) ont déclaré que leurs problèmes de violence conjugale avaient parfois, souvent ou très souvent eu un impact sur leur rendement au travail (figure 5a). La plupart ont déclaré que l'effet des problèmes de violence conjugale était faible ou qu'ils ne causaient aucun impact (60 %); par contre, 38 % des répondants ont déclaré que leurs problèmes de violence conjugale avaient eu un impact moyen, important ou très important sur leur rendement au travail (figure 5b).

FIGURE 5a : Fréquence de l'impact

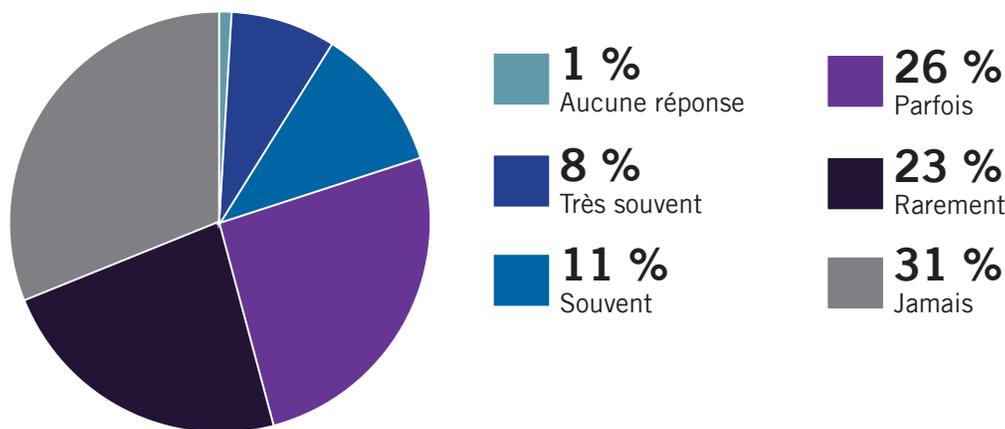
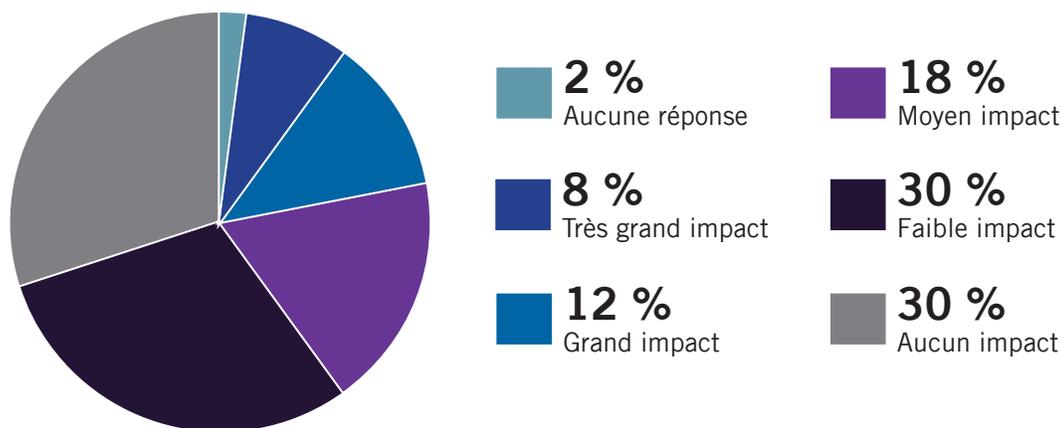


FIGURE 5b : Importance de l'impact



Bien que ce ne soient pas tous les répondants qui aient déclaré un impact négatif sur leur rendement au travail et leur productivité, ceux qui en ont déclaré un ont donné d'excellents exemples et détails. Plusieurs répondants ont donné des exemples de l'impact de leurs problèmes de violence conjugale sur leur humeur globale et leur niveau d'intérêt dans leur travail.

45 % ont déclaré que leurs problèmes de violence conjugale avaient parfois, souvent ou très souvent eu un impact sur leur rendement au travail.

38 % ont déclaré que leurs problèmes de violence conjugale avaient eu un impact moyen, important ou très important sur leur rendement au travail.

« Incapable de m'appliquer ou de me concentrer sur mon travail. »

« J'ai manqué des jours de travail [...], perdu des ventes, manqué des informations. »

9 % des répondants ont déclaré avoir causé ou presque causé un accident de travail puisqu'ils étaient distraits ou préoccupés par des problèmes de violence conjugale.

« Ces conflits m'ont fait vivre de l'anxiété et une dépression; j'étais incapable de m'appliquer ou de me concentrer sur mon travail. Lorsque je parvenais à travailler, une grande part de mon travail était en dessous des normes. »

D'autres répondants ont indiqué avoir un haut niveau d'irritabilité et de colère au travail.

« Je suis un cuisinier dans un restaurant achalandé et le fait d'avoir eu une dispute avant le travail fai-sait en sorte que j'étais agacé lorsque plusieurs commandes arrivaient d'un coup, alors que normale-ment, j'aimais cuisiner et gérer plusieurs commandes. »

D'autres encore ont fait des commentaires sur la période de temps qu'ils ont manqué en raison de problèmes de violence conjugale.

« J'ai manqué des jours lors desquels je devais rencontrer d'importants clients [...], perdu des ventes, manqué des informations [et] perdu d'importants contrats. »

« Juste tenter de dire à mon patron que je dois prendre congé pour assister à un [PIPV], sans toutefois lui parler du [PIPV]. »

Incidence des accidents de travail

Un élément particulièrement préoccupant pour les milieux de travail est la distraction pouvant mener à un accident. Dans le cadre de cette enquête, on a demandé aux participants s'ils avaient causé ou presque causé des accidents de travail puisqu'ils étaient distraits ou préoccupés par des problèmes de violence conjugale. Parmi les répondants, 9 % ont déclaré de tels incidents. Voici des exemples donnés par les répondants de types d'accidents causés ou presque causés :

« Je travaillais sur le toit d'une maison [...] et je n'ai pas entendu l'un de mes collègues, puis je suis presque tombé. »

« J'ai glissé et je suis [tombé], et mon pied s'est presque pris dans la lame. »

« J'ai passé une nuit en prison et lorsque je suis sorti au matin, je me suis rendu au travail. En raison du manque de sommeil et du stress, j'ai eu un accident de voiture avec un véhicule de travail. »

« Puisque j'étais préoccupé [par] mes pensées, j'ai endommagé deux unités dispendieuses au tra-vail. »

« Je ne prêtais pas attention et j'ai mis mon pied au mauvais endroit, puis je suis tombé sur de l'équipement. »

« J'ai laissé tomber un lot de briques sur quelqu'un. »

« J'ai brûlé ma main sur du matériel chaud quelques fois. J'ai fait tomber une palette d'un chariot élé-vateur. J'aurais pu tuer quelqu'un. »

« J'ai oublié que j'étais attiré à six patients lors d'un quart de jour, et j'ai oublié d'aller administrer les médicaments à l'un d'entre eux. L'incident m'a valu une réprimande et mon gestionnaire m'a interro-gé. »

« J'ai eu deux accidents lorsque je faisais fonctionner une surfaceuse à mon dernier emploi. Je me suis frappé sur la même porte à différentes occasions en raison d'un épuisement qui avait un impact sur mes réflexes. »

« J'ai accidentellement laissé tomber des morceaux de pierre [...] d'un chariot élévateur alors que j'essayais de retenir mes larmes. »

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE : RÉPERCUSSIONS AVANT ET APRÈS L'INCIDENT DE VIOLENCE CONJUGALE

Incidents de violence conjugale

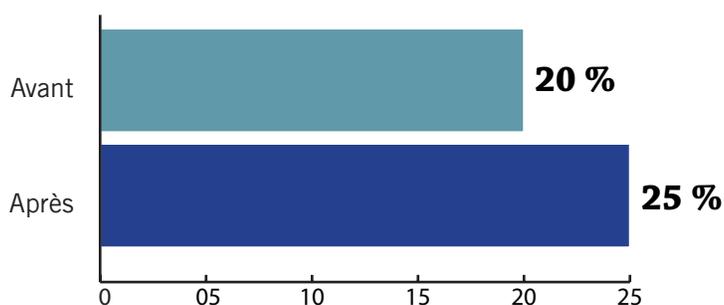
Lorsque l'on a examiné les répercussions de la violence conjugale sur la productivité et les accidents au travail, il s'est avéré important de tenter de distinguer entre les répercussions pouvant être associées au fait d'avoir été accusé d'un acte de violence conjugale par rapport à l'acte en soi. Par exemple, les jours d'absence peuvent être dus à une présence au tribunal ou à la gestion des accusations. Pour explorer cette question, nous avons demandé aux répondants de nous parler des répercussions de la violence conjugale sur leur productivité au travail et leur absentéisme avant et après l'incident qui les a menés à participer à un PIPV (presque toujours une accusation portée par des policiers).

Productivité et rendement au travail

Presque tous les répondants ont déclaré de l'information sur leur productivité et rendement avant l'incident de violence conjugale. Pour analyser les répercussions après l'accusation, nous nous sommes limités à utiliser les données des répondants qui n'ont pas déclaré avoir perdu leur emploi à la suite de l'incident de violence conjugale, et qui ont fourni des données sur leur productivité et rendement pouvant être interprétées durant les deux périodes (59 % de l'échantillon). Étonnamment, les problèmes de violence conjugale ont été tout aussi perturbateurs pour les milieux de travail tant avant qu'après l'incident de violence conjugale qui a mené les hommes devant les autorités. Comme l'illustrent les figures 6a et 6b, près d'un cinquième à un quart des répondants ont déclaré que leurs problèmes de violence conjugale avaient nui à leur capacité de se rendre ou de rester au travail avant (20 %) et après l'incident (25 %; figure 6a). Cela se traduisait le plus couramment par un retard au travail, un départ hâtif du travail ou une absence pour toute la journée de travail. Environ 30 % des répondants ont déclaré qu'il y avait eu une incidence négative sur leur rendement au travail en raison de distractions, de la fatigue, etc., tant avant (32 %) qu'après l'incident (33 %; figure 6b). La plupart d'entre eux ont été distraits en raison de messages en lien avec de la violence conjugale, d'un manque de sommeil causé par leur situation de violence conjugale, d'un malaise, de l'anxiété ou d'une dépression en lien avec des problèmes de violence conjugale.

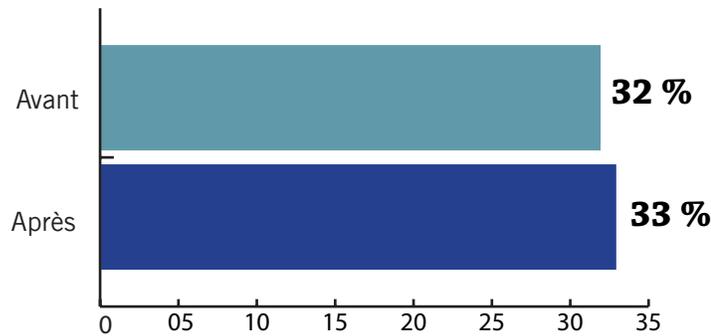
Les problèmes de violence conjugale ont été tout aussi perturbateurs pour les milieux de travail tant avant qu'après que les hommes ont attiré l'attention du système de justice.

FIGURE 6a : Impact sur la productivité au travail



La durée des congés pris par les travailleurs pour gérer un problème de violence conjugale était d'environ une à deux semaines.

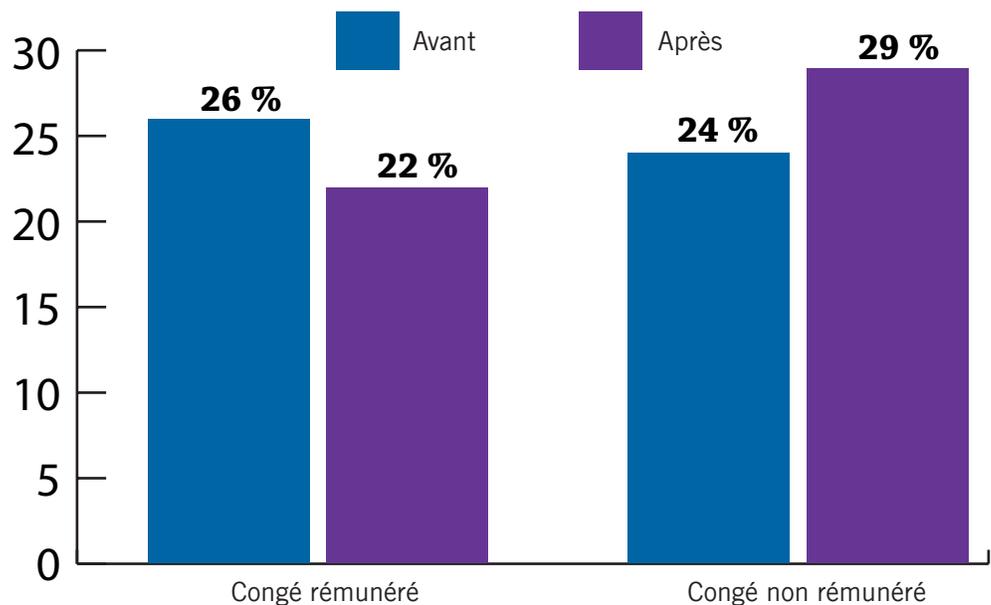
FIGURE 6b : Impact sur le rendement au travail



Durée des congés

De plus, les problèmes de violence conjugale ont mené à de longues périodes de congé tant avant qu'après l'incident de violence conjugale identifié (souvent une accusation). Au cours des deux périodes, environ un quart des répondants ont déclaré avoir pris un congé rémunéré et (ou) non rémunéré pour gérer un problème de violence conjugale (figure 7). Parmi ceux qui ont déclaré avoir pris congé, tant avant qu'après l'incident, la durée médiane des congés était d'environ une à deux semaines, avec une minorité considérable ayant déclaré avoir pris un congé d'au moins un mois. La prise d'un congé prolongé était plus fréquente avant l'incident qu'après.

FIGURE 7 : % des répondants ayant pris congé

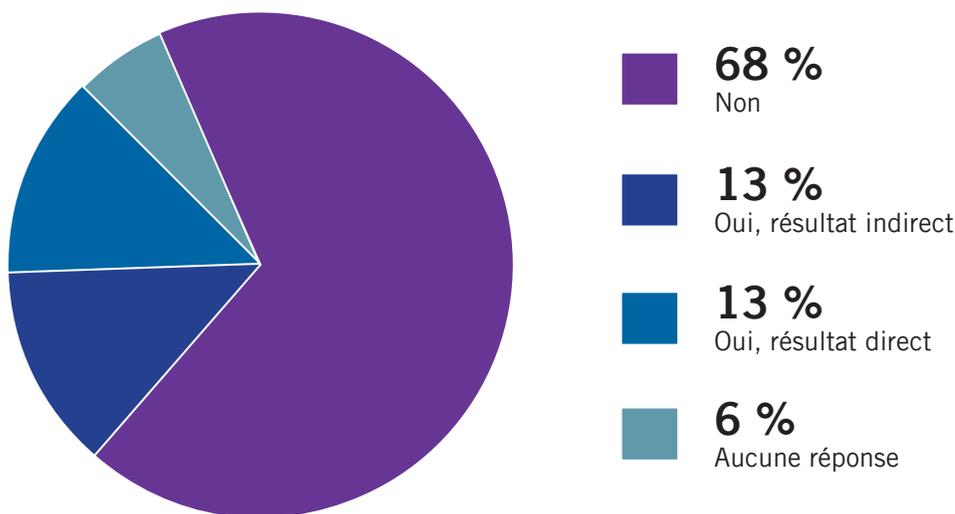


Perte d'emploi

Nos analyses de la productivité et du rendement avant et après l'incident de violence conjugale identi-fié n'ont pas pris en compte les hommes ayant déclaré avoir perdu leur emploi. La perte d'emploi re-présentait une répercussion fréquente de la perpétration d'un acte de violence conjugale. Plus d'un quart des répondants (26 %) ont indiqué qu'ils avaient perdu leur emploi comme résultat direct ou in-direct (p. ex., absences trop fréquentes, distractions, piètre productivité) de leurs problèmes de vio-lence conjugale (figure 8).

Parmi ceux ayant perdu leur emploi, environ un cinquième (19 %) ont touché des prestations d'assurance-emploi pour compenser la perte de salaire.

FIGURE 8: Job Loss



Près de la moitié de ces répondants (47 %) ont également déclaré que les problèmes de violence con-jugale ont rendu la recherche d'un nouvel emploi plus difficile; la plupart ont mentionné que leur ca-sier judiciaire les a empêchés de passer les vérifications des dossiers de police et (ou) a dissuadé les employeurs de prendre en compte leur candidature. Même les répondants qui n'avaient pas perdu leur emploi ont souligné les effets préjudiciables d'avoir un casier judiciaire. Certains ont mentionné que même s'ils n'avaient pas perdu leur emploi, ils avaient perdu leur poste ou avaient été rétrogra-dés. Également, bien que certains travailleurs contractuels n'aient pas perdu leur emploi, ils n'ont tou-tefois pas été en mesure de trouver un nouvel emploi à la fin de leur mandat.

« Après être allé en cour et avoir écopé d'un casier judiciaire, aucun employeur ne veut m'embaucher; je suis donc forcé de recourir aux prestations du programme Ontario au travail. J'aimerais bien mieux travailler! »

« Un casier judiciaire est un arrêt de mort. Je vais passer de conseiller junior en matière de politiques dans un programme travail-études d'une université à un homme désespéré. »

Plus d'un quart des répondants (26 %) ont indiqué avoir perdu leur emploi comme résultat direct ou indirect de problèmes de violence conjugale.

Près de la moitié de ces répondants (47 %) ont également déclaré que les problèmes de violence con-jugale ont rendu la recherche d'un nouvel emploi plus difficile.

« Si la direction de mon employeur apprenait que j'ai été accusé ou que je suis en probation, je pour-rais être congédié. »

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE : RÉPONSE DU MILIEU DE TRAVAIL

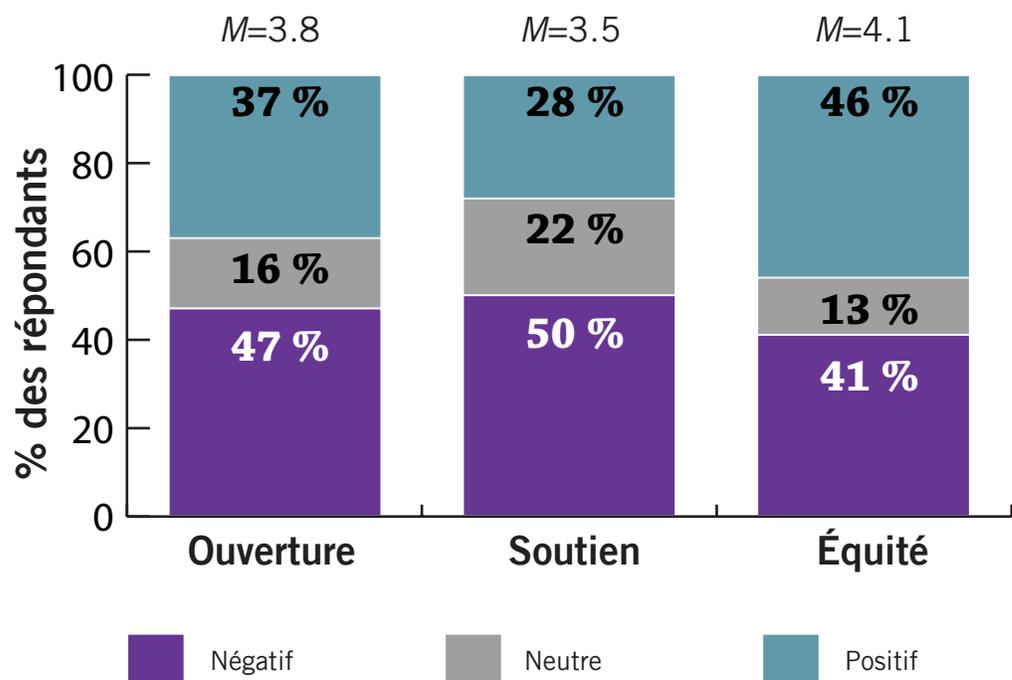
Climat dans le milieu de travail

Près de la moitié des répondants ont déclaré que le climat dans leur milieu de travail était fermé, n'offrait aucun soutien et était inéquitable.

Près de deux tiers des hommes (61 %) n'avaient pas parlé de leur situation de violence conjugale dans leur milieu de travail.

Pour mesurer le climat dans le milieu de travail (c.-à-d., la perception des participants à l'égard de leur environnement de travail), on a demandé aux participants d'évaluer (sur une échelle de 1 à 7) l'ouverture, le soutien offert et le caractère équitable de leur milieu de travail par rapport à leurs problèmes de violence conjugale. Des cotes faibles (1 à 3) ont été attribuées aux milieux de travail qui ont mis rapidement fin aux discussions au sujet de ces problèmes, qui ont maintenu une attitude indifférente quant à ce que le répondant devait gérer seul ses problèmes à l'extérieur des heures de travail, et qui n'ont pas suivi de processus de traitement équitable par rapport aux allégations de violence conjugale. Des cotes élevées (5 à 7) ont été accordées aux milieux de travail qui étaient perçus comme étant sécuritaires, bienveillants et constructifs pour discuter de ces problèmes, qui ont agi comme partenaires, qui ont tenté d'offrir de l'aide pour gérer ces problèmes, et qui ont suivi un processus de traitement équitable. Comme l'illustre la figure 9, de 40 à 50 % des répondants ont déclaré que le climat dans le milieu de travail était fermé, n'offrait aucun soutien et était inéquitable. Et surtout, seuls 28 % des travailleurs estimaient que leur lieu de travail les appuyait pour gérer leurs problèmes de violence conjugale.

FIGURE 9 : Climat dans le milieu de travail

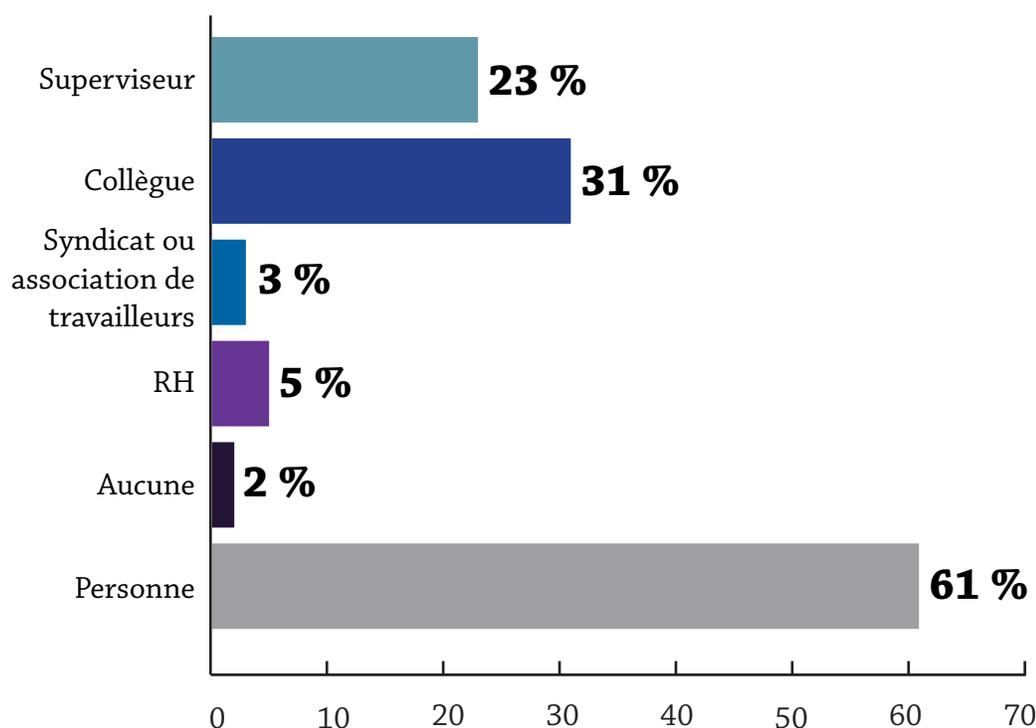


Discussions sur les problèmes de violence conjugale dans le milieu de travail

Considérant l'opinion des hommes à l'égard du climat de leur milieu de travail relativement aux problèmes de violence conjugale, il n'est pas étonnant que près des deux tiers d'entre eux (61 %) n'aient pas parlé des problèmes entourant leur situation de violence conjugale avec d'autres personnes à leur travail. Toutefois, les hommes qui ont déclaré avoir parlé de leurs problèmes de violence conjugale à quelqu'un à leur travail ont pour la plupart parlé à un collègue de travail (31 %) ou à leur superviseur (23 %), et peu d'entre eux ont parlé avec leur syndicat ou leur association de travailleurs (3 %) ou au service des ressources humaines ou du personnel (5 %; figure 10). Bon nombre des hommes qui ont indiqué avoir parlé à quelqu'un ont trouvé la discussion utile (40 %).

Lorsqu'on leur a demandé pourquoi ils n'avaient pas eu de discussion au sujet de leur situation de violence conjugale au travail, les hommes ont indiqué de manière générale qu'ils se sentaient embarrassés ou avaient honte (52 %), qu'ils souhaitaient préserver leur vie privée et que leur situation ne concernait pas leur milieu de travail (52 %), qu'ils ne voulaient pas mêler d'autres personnes à la situation (42 %), qu'ils avaient peur de perdre leur emploi (41 %) et (ou) qu'ils craignaient d'être jugés (39 %).

FIGURE 10 : *À qui les répondants ont-ils parlé?



*Les catégories ne s'excluent pas mutuellement; ainsi, le pourcentage total ne totalise pas 100 %.

« J'aurais aimé avoir l'impression de pouvoir parler de mes sentiments à mon patron avant l'incident. »

« On ne peut parler à personne, on est stressé, [...] la dépression [est] forte, il n'y a pas de ressources, on est complètement seul. »

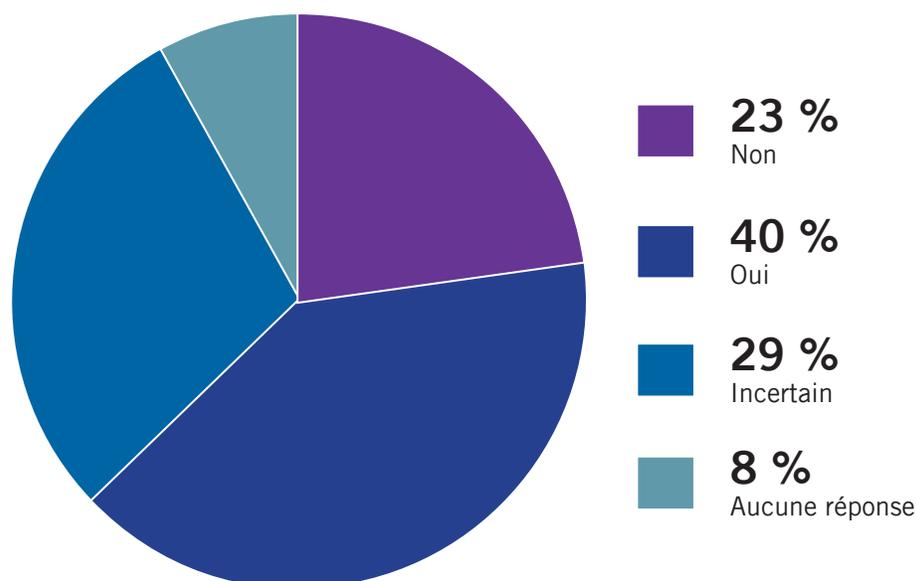
Ressources au travail

The majority of respondents (58%) reported that they did not know or were unsure of what resources were available to them at their workplace.

Respondents were divided in their opinions about whether they thought workplaces should be more involved in addressing the DV situations experienced by workers.

En dernier lieu, nous avons demandé aux hommes quelles étaient les ressources disponibles dans leur milieu de travail pour les aider à gérer leurs problèmes de violence conjugale. La majorité des répondants à ces questions (58 %) ont déclaré ne pas connaître ou ne pas être sûrs des ressources étant à leur disposition dans leur milieu de travail. Dix-huit pour cent pouvaient compter sur un soutien fourni par leur employeur, soutien prévu dans leur contrat d'emploi ou leur convention collective, et 12 % pouvaient compter sur un soutien fourni par leur syndicat.

FIGURE 11 : Opinion sur l'implication du milieu de travail



Les opinions des répondants étaient partagées quant à savoir dans quelle mesure leur milieu de travail devrait être impliqué pour gérer les situations de violence conjugale vécues par les travailleurs. La plu-part des répondants ont déclaré que leur milieu de travail devrait être plus impliqué (40 %), mais une proportion considérable a également indiqué qu'il devrait l'être moins (23 %); d'autres ont indiqué qu'ils n'étaient pas certains de la réponse (29 %). Toutefois, les travailleurs ont mentionné spécifiquement que les employeurs devraient mieux comprendre la situation et être plus ouverts puisque de la discrimination découlant d'accusations antérieures de violence conjugale peut se produire.

« Les employeurs ont besoin d'avoir plus d'information à propos de la violence conjugale puisqu'il est difficile d'obtenir un emploi si l'employeur pense qu'on est une personne violente. »

« Les milieux de travail doivent être plus ouverts aux victimes de violence conjugale et aux contrevenants. Ce n'est pas parce qu'on a un casier judiciaire qu'on est inemployable. »

« La violence conjugale survient de plus en plus de nos jours et les gens sont tout simplement dans le déni. Les employés et les employeurs doivent garder l'esprit ouvert. Nous sommes tous des humains et commettons des erreurs. C'est ce que nous faisons de ces erreurs et ce qu'on apprend d'elles qui importe. »

SOMMAIRE

La présente enquête visait à accroître la sensibilisation à l'intersection de la perpétration d'actes de violence conjugale et de la sécurité et productivité au travail, tout en fournissant des données susceptibles de contribuer aux efforts déployés pour guider le développement continu de politiques, de formations, de mesures de prévention et d'initiatives d'intervention dans les milieux de travail. Les données ont été recueillies d'un échantillon représentatif au plan géographique d'auteurs d'actes de violence conjugale participant à des PIPV en Ontario. Les résultats, basés sur les données d'un sous-groupe de 443 répondants masculins hétérosexuels, ont révélé ce qui suit :

- Environ un tiers des répondants (34 %) ont déclaré être en contact avec leur partenaire ou ancien partenaire durant les heures de travail pour se livrer à des comportements de violence psychologique ou pour surveiller leurs actions ou allées et venues. Parmi ces hommes, jusqu'à un tiers d'entre eux ont utilisé leurs heures de travail pour passer à la maison ou au lieu de travail de leur partenaire ou ancien partenaire.
- Près de la moitié des répondants (45 %) ont déclaré que leurs problèmes de violence conjugale avaient parfois, souvent ou très souvent eu un impact sur leur rendement au travail. Neuf pour cent ont déclaré avoir causé ou presque causé un accident de travail puisqu'ils étaient distraits ou préoccupés par des problèmes de violence conjugale.
- Plus d'un quart des répondants (26 %) ont indiqué avoir perdu leur emploi comme résultat direct ou indirect (p. ex., absences trop fréquentes, distractions, piètre productivité) de problèmes de violence conjugale. Plusieurs autres ont déclaré que leurs problèmes de violence conjugale ont rendu plus difficile leur recherche pour un nouvel emploi.
- Environ un quart à un tiers des répondants ont indiqué que leurs problèmes de violence conjugale ont nui à leur capacité à se rendre et à rester au travail, et des proportions similaires ont indiqué avoir pris congé en raison de problèmes de violence conjugale. Ces répercussions étaient indépendantes de toute accusation de violence conjugale, et se produisaient avant et après l'incident de violence conjugale identifié.
- Près des deux tiers des hommes (61 %) n'avaient pas parlé de leurs problèmes entourant leur situation de violence conjugale avec des gens de leur milieu de travail. Lorsque les hommes parlaient de leurs problèmes de violence conjugale au travail, ce sont les collègues qui étaient les plus susceptibles d'être au courant de la situation.
- Environ 40 à 50 % des hommes ont déclaré que le climat de leur milieu de travail était fermé, n'offrait aucun soutien et était inéquitable lorsqu'il était question de gérer des problèmes de violence conjugale.
- Les opinions des répondants étaient partagées quant à savoir s'ils pensaient que leur milieu de travail devrait être plus impliqué, avec 40 % souhaitant une plus grande implication, 29 % étant incertains et 23 % estimant que les milieux de travail ne devraient pas être impliqués.

En concordance avec l'enquête canadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail, ces résultats révèlent que la violence conjugale persiste dans le milieu de travail et que la perpétration d'actes de violence conjugale est associée à des répercussions négatives considérables sur la productivité et la sécurité des travailleurs.

***Nous aimerions
remercier tous
les participants
aux PIPV d'avoir
partagé leurs
expériences et
opinions.***

PROCHAINES ÉTAPES

Nous espérons que l'information recueillie servira à rappeler que les efforts destinés à réduire les répercussions de la violence conjugale sur la sécurité et la productivité des travailleurs doivent inclure de la formation et des mesures de prévention et d'intervention destinées aux auteurs d'actes de violence conjugale ainsi qu'aux victimes. Parmi les mesures à prendre immédiatement, il convient d'encourager l'utilisation de ces résultats par les gouvernements, les syndicats et les employeurs pour mettre en place des politiques préventives relatives aux répercussions de la violence conjugale sur le milieu de travail, notamment :

- Des politiques conçues pour encourager et soutenir les travailleurs à divulguer leurs préoccupations au sujet de la violence conjugale (y compris la perpétration d'actes de violence conjugale) au travail d'une manière sûre.
- Établir des partenariats entre les employeurs et les programmes d'intervention communautaire pour développer une meilleure capacité en vue de fournir des mesures adéquates de prévention et d'intervention aux auteurs d'actes de violence conjugale.
- Éduquer les gestionnaires, les superviseurs, les travailleurs au sujet de la violence conjugale dans le milieu de travail, et leur offrir des protocoles et des outils spécialement conçus pour intervenir auprès des auteurs et auteurs potentiels d'actes de violence conjugale.

D'autres projets de recherche sont également nécessaires. Le présent rapport ne porte que sur les données des contrevenants majoritaires, et ne reflète pas les expériences des femmes et minorités sexuelles ayant commis des actes de violence conjugale. D'autres analyses et études sont nécessaires pour connaître les répercussions et les expériences de ces groupes. Il serait en outre pertinent de recueillir auprès des employeurs des exemples de types de situations de perpétration d'actes de violence conjugale auxquelles ils ont été confrontés et des interventions qui se sont avérées être les plus utiles et celles qui ont été les moins utiles. De telles discussions éclaireront davantage l'élaboration de ressources pour intervenir de manière proactive pour ainsi mettre fin à la violence conjugale.

Nous savons que la violence conjugale est un problème social couramment rencontré. Les résultats de la présente enquête confirment que la perpétration d'actes de violence conjugale et ses effets se prolongent dans le milieu de travail. Ceux qui ont perpétré des actes de violence conjugale sont nos collègues, nos superviseurs et les personnes qui travaillent sous notre supervision. L'élaboration de ressources pédagogiques, de ressources, de politiques et de programmes à l'intention des travailleurs qui ont perpétré des actes de violence conjugale doit faire partie de nos efforts plus vastes pour changer la violence conjugale dans nos milieux de travail et par l'entremise de ceux-ci.

REMERCIEMENTS

Ce projet de recherche est le fruit d'une collaboration entre le Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants (Barb MacQuarrie), l'Université de Toronto (Scott, Lim), les PIPV de partout en Ontario et la Faculté des études de l'information et des médias de l'Université Western (Wathen, MacGregor). La recherche a été appuyée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Nous remercions Emma Patricia Manalo pour son importante contribution à ce projet de recherche. Nous aimerions également remercier tous les participants aux PIPV d'avoir partagé leurs expériences et opinions.

REFERENCES

Campbell, M., Dawson, M., Jaffe, P., Straatman, A. L. (2016). Domestic Homicide Death Review Committees: Speaking for the Dead to Protect the Living. Domestic Homicide Brief (1). London, ON: Canadian Domestic Homicide Prevention Initiative.

Employment and Social Development Canada. (2016). Labour Organizations in Canada 2015. Retrieved from https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/migration/documents/eng/resources/info/publications/union_coverage/UnionCoverage_EN.pdf

Employment and Social Development Canada & Statistics Canada. (2016). National Occupational Classification (NOC) 2016. Retrieved from <http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD.pl?Function=getVD&TVD=314243>

John Howard Society of Ontario. (2014). Help Wanted*: Reducing Barriers for Ontario's Youth with Police Records. Retrieved from <http://www.johnhoward.on.ca/help-wanted/johnhoward-ontario-help-wanted.pdf>

Ontario Domestic Violence Death Review Committee. (2007). Fifth Annual Report of the Domestic Violence Death Review Committee. Toronto, ON: Office of the Chief Coroner. Retrieved from http://cdhpi.ca/sites/cdhpi.ca/files/2007_Annual_Report_0_0.pdf

Schmidt, M. C., & Barnett, A. (2011). How does domestic violence affect the Vermont workplace? A survey of male offenders enrolled in batterer intervention programs in Vermont. Montpelier, VT: Vermont Council on Domestic Violence.

Statistics Canada. (2017). Table 282-0080 – Labour force survey estimates (LFS), employees by job permanency, North American Industry Classification (NAICS), sex and age group, annual (persons). Retrieved from <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=eng&id=2820080#F5>

Statistics Canada. (2016). Family violence in Canada: A statistical profile, 2014. Canadian Centre for Justice Statistics. Retrieved from <http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2016001/article/14303-eng.pdf>

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.

Zhang, T., Hoddenbagh, J., McDonald, S., & Scrim, K. (2012). An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada, 2009. Ottawa, ON: Department of Justice Canada, Research and Statistics Division.

For more information about the larger project that this is part of, you may visit the website at dvatworknet.org.

HOW TO CITE THIS DOCUMENT

Scott, K. L., Lim, D. B., Kelly, T., Holmes, M., MacQuarrie, B. J., Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D. (2017). **Domestic Violence at the Workplace: Investigating the Impact of Domestic Violence Perpetration on Workers and Workplaces.** Toronto, ON: University of Toronto.

This research was supported by the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada.



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Canada