PEUT-ON ÊTRE EN SÉCURITÉ AU TRAVAIL QUAND ON NE L'EST PAS À LA MAISON?

Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail

Western Education
Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children

Congrès du travail du Canada
Canadian Labour Congress

Western FIMS
Faculty of Information & Media Studies

CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

Les répercussions de la violence conjugale sur les travailleuses et travailleurs et le milieu de travail

« Mon employeur m'a simplement dit de prendre tout le temps qu'il me fallait et de lui faire savoir si j'avais besoin de quoi que ce soit. J'ai eu bien de la chance que mon employeur se soit montré si compréhensif et accommodant. »

« Les gens savaient, j'avais honte, ils n'avaient pas beaucoup de respect pour moi. »

« Mes collègues étaient inquiets et préoccupés par les indices physiques et psychologiques de la violence. »

Les conséquences directes et indirectes de la violence conjugale coûtent aux employeurs canadiens 77,9 millions de dollars par an[1], et bien plus cher encore aux individus, aux familles et à la société. Cependant, nous en savons très peu sur la portée et les conséquences de ce problème au Canada.

De plus en plus de données viennent confirmer l'existence d'un lien entre l'indépendance financière, le fait d'avoir un emploi rémunéré et la violence conjugale. Nous savons à présent que 1) les femmes ayant des antécédents de violence conjugale ont un parcours professionnel plus instable, elles gagnent donc moins bien leur vie, elles ont souvent dû changer d'emploi et elles occupent plus souvent des emplois occasionnels et à temps partiel que les femmes n'ayant jamais subi d'actes de violence [2-5] , et que 2) l'emploi est la principale voie de sortie d'une relation de violence. La sécurité financière que procure un emploi peut aider les femmes à sortir de l'isolement créé par la violence conjugale et à conserver, autant que possible, leur domicile et leur niveau de vie, tant pour elles-mêmes que pour leurs enfants.[4-6]

Commettre des actes de violence conjugale a des conséquences importantes pour l'agresseur en tant que travailleur ainsi que pour son lieu de travail. Une étude récente a révélé que 53 % des agresseurs estimaient que leur comportement avait nui à leur rendement professionnel, 75 % avaient du mal à se concentrer au travail et 19 % ont rapporté avoir causé ou presque causé des accidents sur leur lieu de travail en raison de leur comportement violent[7]. Ce comportement conduit à une perte d'heures de travail rémunérées et non rémunérées, à la diminution de la productivité et à des risques pour la sécurité des collègues.

Au plan international, les résultats d'enquêtes sur la prévalence et les répercussions de la violence conjugale sur le milieu de travail commencent tout juste à être connus. L'Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse (ADFVC) de l'Université de la Nouvelle-Galles-du-Sud a réalisé une enquête inédite en partenariat avec le mouvement syndical. Plus de 3 600 membres syndicaux y ont répondu[8]. Grâce à ce projet, plus de 1,6 million de travailleuses et travailleurs australiens peuvent désormais bénéficier de prestations pour les conséquences de la violence conjugale, y compris des congés payés spécifiques, une protection contre la rétorsion et des aménagements de travail flexibles.

Il est urgent d'obtenir des données sur la situation au Canada si nous voulons défendre et améliorer les politiques traitant des conséquences de la violence conjugale sur le milieu de travail et contribuer à la recherche internationale

en la matière. C'est ainsi que le Congrès du travail du Canada (CTC), en partenariat avec des chercheurs de l'Université Western, en Ontario, a mené la première enquête canadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail. Des éléments plus concrets permettront par la suite de concevoir des lois, des politiques et des pratiques pour la prévention de la violence et le respect de la sécurité sur les lieux de travail, qui contraignent les agresseurs à répondre de leurs actes et soulagent les victimes du poids de leur isolement face à la violence conjugale.

Méthodologie

L'enquête en ligne a été réalisée entre le 6 décembre 2013 et le 6 juin 2014. Les participantes et participants ont été recrutés à travers les réseaux étendus du mouvement syndical. La promotion de l'enquête a été faite dans les médias nationaux au moment du lancement. L'enquête était offerte en anglais et en français, elle était ouverte aux personnes (hommes et femmes) âgées d'au moins 15 ans, qu'elles aient ou non été directement victimes de violence conjugale.

Elle comprenait plus de 60 questions axées sur l'expérience qu'avaient les participantes et participants de la violence conjugale et de ses répercussions sur le milieu de travail, notamment sur le fait de subir ou d'avoir subi des actes de violence conjugale et de connaître ou d'avoir connu des collègues de travail ayant subi ou commis des actes de violence conjugale. Les personnes victimes de violence conjugale devaient répondre à d'autres questions portant sur les répercussions dans leur travail et sur leurs collègues, le fait d'en parler au travail et le type de soutien offert par l'employeur. L'enquête a été examinée et approuvée par le Conseil d'éthique de la recherche de l'Université Western.

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.

« La violence conjugale a été une source de malaise entre moi et mes collègues parce que je devais m'absenter, parce que je pleurais parfois et parce que certaines personnes se sentaient impuissantes et auraient voulu intervenir, mais n'osaient pas le faire de peur de me mettre ou de se mettre en danger. »

« [L'agresseur] appelait mon lieu de travail pour savoir à quelle heure j'étais partie et il appelait quand j'arrivais pour s'assurer que j'étais bien au travail. »

RÉSULTATS

Qui a participé?

TABLEAU 1 : Âge

15 - 24	2,7 %
25 - 34	17,5 %
35 - 44	23,7 %
44 - 54	31,8 %
55 - 64	21,1 %
65 - 74	2,5 %
75+	0,3 %
n'ont pas répondu	0,5 %

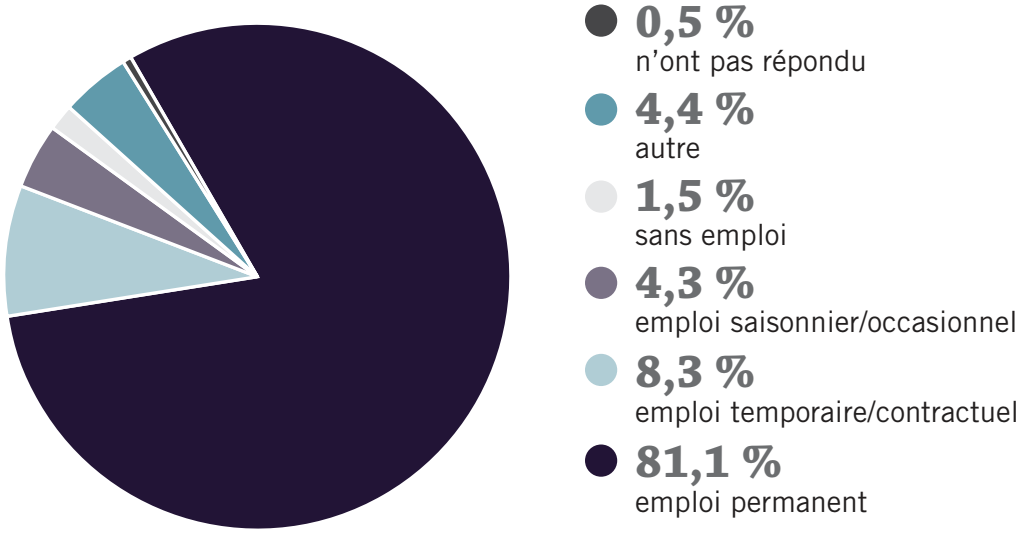
« Je voyais bien que ma situation risquait de mettre d'autres personnes en danger et j'ai eu de la chance qu'aucune des menaces n'ait été mise à exécution. »

« La situation avec mon ex-mari me rendait anxieuse, j'étais fatiguée par manque de sommeil. Ça gâchait le plaisir que j'avais habituellement à travailler. »

Au total, 8 429 personnes ont répondu à l'enquête, dont 95,5 % en anglais et 4,5 % en français. Au total, 87,7 % ont déclaré être nées au Canada et 4,7 % se définissaient autochtones. La majorité des personnes ayant répondu étaient des femmes (78,4 %); le restant s'est identifié comme étant de sexe masculin (20,4 %), transgenre (0,2 %), « autre » (0,2 %) ou n'a pas répondu à la question (0,7 %). La moitié des participantes et participants (l'échantillon) vivaient en Ontario (49,8 %), 21,6 % en Colombie-Britannique et le restant était réparti entre les autres provinces et les territoires. La majorité des participantes et participants (94,1 %) avaient entre 25 et 64 ans, 2,7 % avaient entre 15 et 24 ans et 2,8 % avaient 65 ans et plus (tableau 1). En termes d'orientation sexuelle, 86,1 % des personnes ayant répondu ont déclaré être hétérosexuelles (4,8 % n'ont pas répondu à la question sur l'orientation sexuelle). 18,7 % de l'échantillon a indiqué avoir un ou plusieurs handicaps.

Dans la logique de la stratégie de recrutement, la grande majorité (93,7 %) de l'échantillon déclarait occuper un emploi permanent, temporaire ou contractuel, ou saisonnier/occasionnel (Figure 1). Le restant était sans emploi ou « autre » (retraité, en congé d'invalidité ou occupant plusieurs types d'emploi, etc.) ou n'a pas répondu à la question. La plupart des personnes étaient syndiquées (81,4 %), ou l'avaient été dans leur dernier emploi, si elles se trouvaient actuellement sans emploi. Plus de la moitié de l'échantillon a déclaré travailler dans le secteur des services éducatifs (28,2 %) ou le secteur des soins de santé et de l'aide sociale (23,8 %). Tous les autres secteurs (selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord[9]) représentaient chacun moins de 9 %. La catégorie « autre » représentait 8 %.

FIGURE 1 : Situation d'emploi

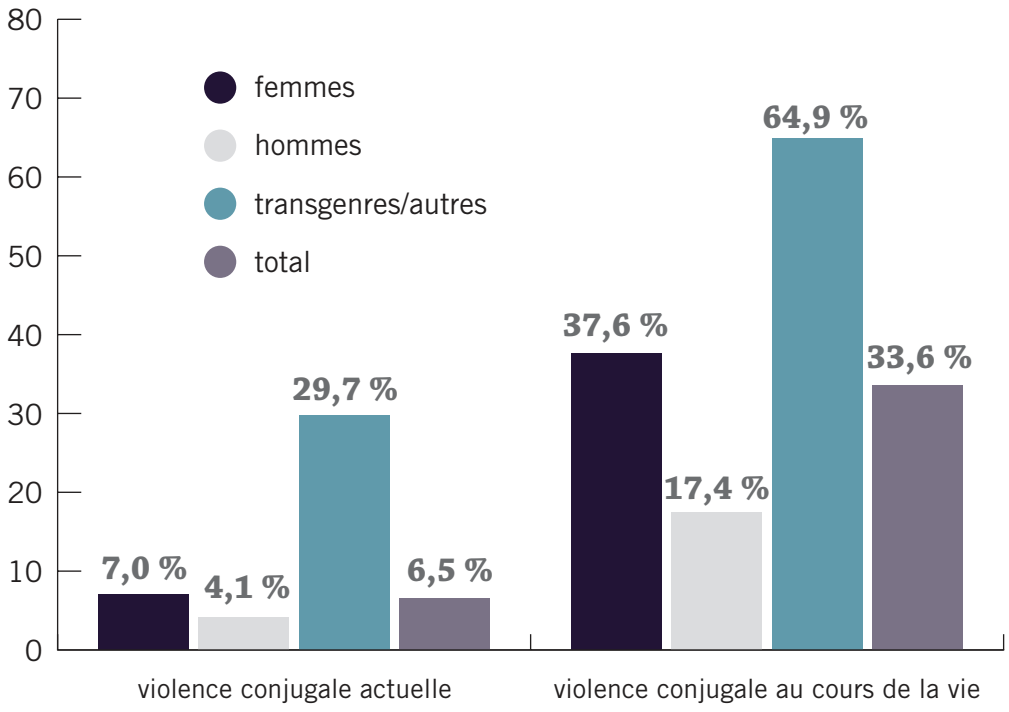


Expérience de la violence conjugale

Un tiers (33,6 %) des participantes et participants ont déclaré avoir été victimes de violence perpétrée par leur partenaire; il existait des différences selon le sexe (Figure 2). Les participantes et participants autochtones, les personnes ayant un handicap et celles dont l'orientation sexuelle déclarée était autre qu'hétérosexuelle (p. ex., les lesbiennes, les gays ou les personnes bisexuelles) étaient plus nombreuses à déclarer avoir été victimes de violence conjugale au cours de leur vie. Les taux de prévalence corroboraient les chiffres des enquêtes nationales précédentes [10, 11].

En termes d'expérience indirecte de la violence conjugale, 35,4 % des personnes ont déclaré connaître au moins un ou une collègue qui semble être ou avoir été victime de violence conjugale et 11,8 % ont déclaré connaître au moins une ou un collègue qui semble être ou avoir été capable de violence envers son ou sa partenaire.

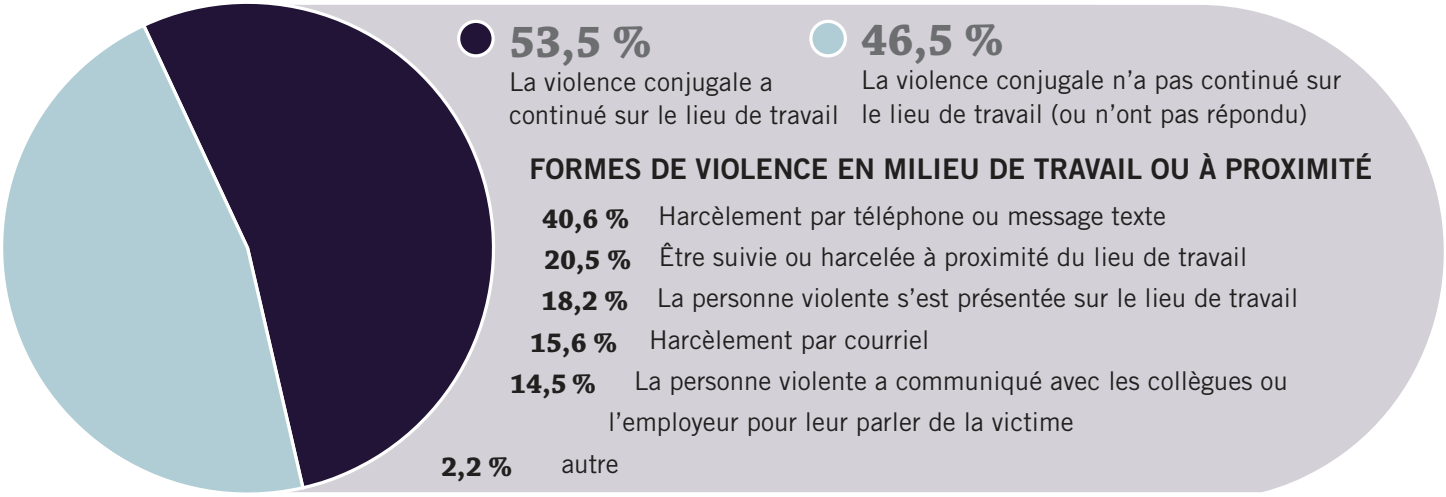
FIGURE 2 : Prévalence de la violence conjugale selon le sexe



« Je devais trouver une maison d'hébergement à cause de la violence nocturne. Je me retrouvais alors sans vêtements pour aller travailler et sans uniformes scolaires pour les enfants. Le lendemain, mes enfants et moi étions trop bouleversés pour aller au travail et à l'école. »

« J'ai eu des problèmes parce que j'étais trop souvent absente et maintenant, je ne peux pas m'absenter sans fournir une attestation médicale. »

FIGURE 3 : La violence conjugale au travail



Parmi les personnes victimes de violence conjugale

38 %

ont déclaré que la violence conjugale nuisait à leur capacité de se rendre au travail

8,5 %

avaient perdu leur emploi à cause de la violence conjugale

Les répercussions de la violence conjugale sur les travailleuses et travailleurs et le milieu de travail

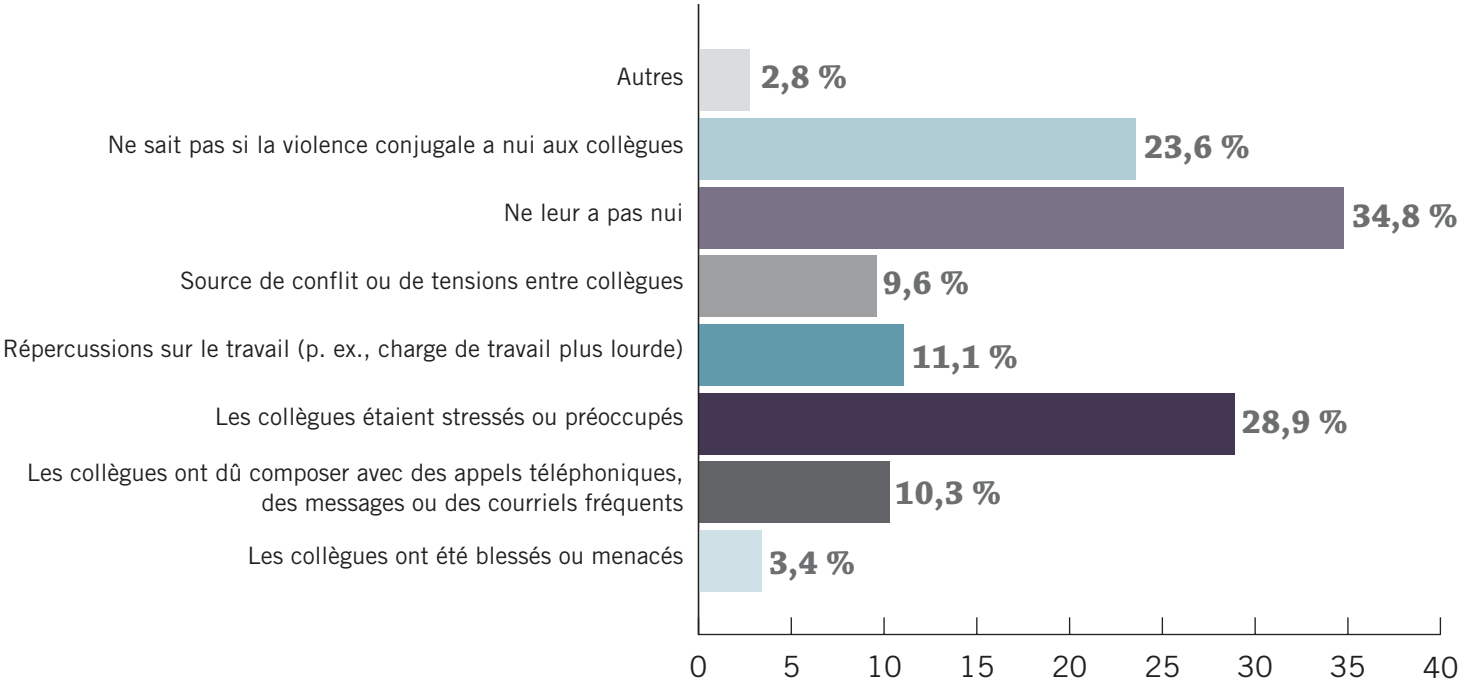
38 % des personnes ayant déclaré être ou avoir été victimes de violence conjugale ont indiqué que cela avait nui à leur capacité de se rendre au travail (retards, absences ou les deux). Au total, 8,5 % des victimes de violence conjugale ont déclaré avoir perdu leur emploi à cause de cela.

Plus de la moitié (53,5 %) des personnes ayant déclaré être ou avoir 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. Il s'agissait le plus souvent de harcèlement par téléphone ou par message texte (40,6 %) et d'être suivie ou harcelée à proximité du lieu de travail (20,5 %; Figure 3).

Nous avons demandé aux personnes ayant déclaré être ou avoir été victimes de violence conjugale si cela avait nui à leur rendement professionnel. Au total, 81,9 % ont déclaré que la violence conjugale avait nui à leur rendement professionnel, le plus souvent sous forme de manque de concentration, ou de sensation de fatigue et/ou de malaise.

Les personnes victimes de violence conjugale ne sont pas seules à en subir les répercussions. Elles étaient nombreuses (37,1 %) à déclarer que cela nuisait également à leurs collègues. Les répercussions les plus souvent rapportées étaient le stress ou la préoccupation des collègues face à une situation de violence conjugale (28,9 %; Figure 4).

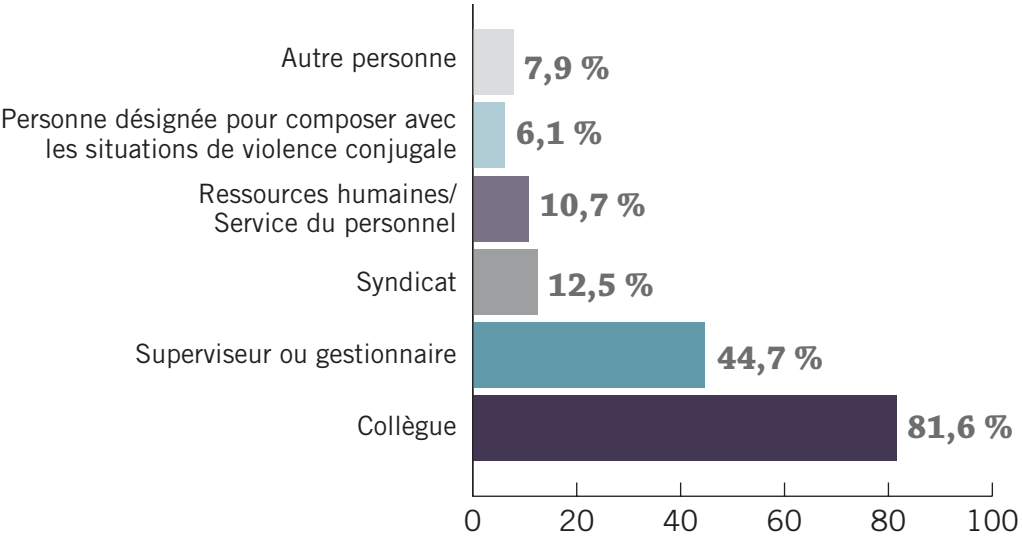
FIGURE 4 : Les répercussions de la violence conjugale sur les collègues de travail



Soutien du milieu de travail aux victimes de violence conjugale

Au total, 43,2 % des personnes victimes de violence conjugale ont déclaré en avoir parlé avec quelqu'un au travail. Il existe des différences selon le sexe, les hommes étant particulièrement réticents à parler de violence conjugale sur leur lieu de travail. Près de la moitié des personnes qui en ont parlé se sont ouvertes à plus d'une personne. Les interlocuteurs étaient le plus souvent des collègues (81,6 %) et des superviseurs ou gestionnaires (44,7 %; Figure 5).

FIGURE 5 : Soutien du milieu de travail aux victimes de violence conjugale



Parmi les personnes victimes de violence conjugale

81,9 %

ont déclaré que la violence conjugale nuisait à leur rendement professionnel

« Il a fait semblant d'être un agent de sécurité et m'a traînée dehors. »

« [J'ai] menti au sujet de mes blessures et de mes absences parce que j'avais peur et que je n'étais pas capable à l'époque de reconnaître le fait d'être maltraitée. »

« Le soutien que j'ai reçu de quelques collègues et du psychologue de mon lieu de travail m'a beaucoup aidée. Les commérages malveillants n'ont vraiment pas aidé. »

« ... Il n'y a pas de doute que cela m'affectait, mais j'étais fière de réussir à rester concentrée et professionnelle y compris au niveau de mon apparence. Mais ce fut une période très difficile. »

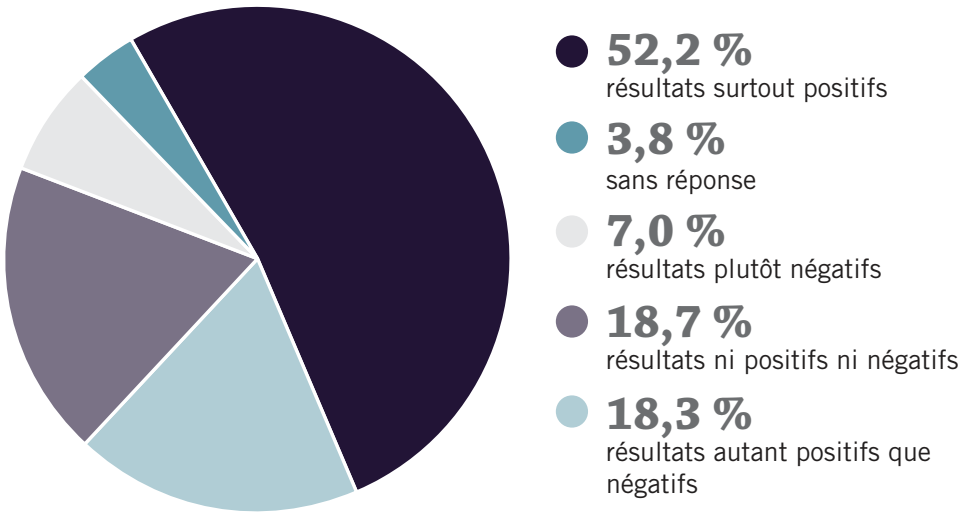
En règle générale, les personnes qui ont parlé de violence conjugale au travail ont trouvé que leur interlocuteur « les avait aidées », mais la manière variait. Par exemple, les collègues offraient le plus souvent une « oreille attentive » et les personnes désignées pour composer avec les situations de violence conjugale aidaient le plus souvent les victimes à mettre au point un plan de secours. Les syndicats, les superviseurs et gestionnaires et les Ressources humaines offraient le plus souvent des congés payés.

Lorsque l'on a demandé aux personnes concernées de résumer ce qui était ressorti de leurs échanges avec des personnes du milieu de travail au sujet de la violence conjugale, un peu plus de la moitié (52,2 %) ont répondu que « cela a donné des résultats surtout positifs », et 7 % seulement que « cela a eu des conséquences plutôt négatives ». Un nombre égal de personnes (18,3 % et 18,7 %, respectivement) ont déclaré que « les conséquences ont été positives et négatives », ou que « rien de positif ou de négatif n'en est ressorti » (Figure 6).

Au total, 28 % des participantes et participants ont déclaré avoir reçu de leur employeur des informations sur la violence conjugale. 27,2 % des participantes et participants syndiqués ont déclaré avoir reçu de leur syndicat des informations sur la violence conjugale.

Seuls 10,6 % du total des participantes et participants estiment que les employeurs sont conscients des répercussions de la violence conjugale sur les travailleuses et les travailleurs, mais parmi les personnes qui ont répondu dans l'affirmative, 62,3 % estiment que les employeurs offrent un soutien positif aux personnes victimes de violence conjugale. De même, seuls 11,3 % du total des participantes et participants estiment que les dirigeants syndicaux sont conscients des répercussions de la violence conjugale sur les membres, et de ce groupe, 86,6 % estiment que les syndicats offrent un soutien positif aux membres.

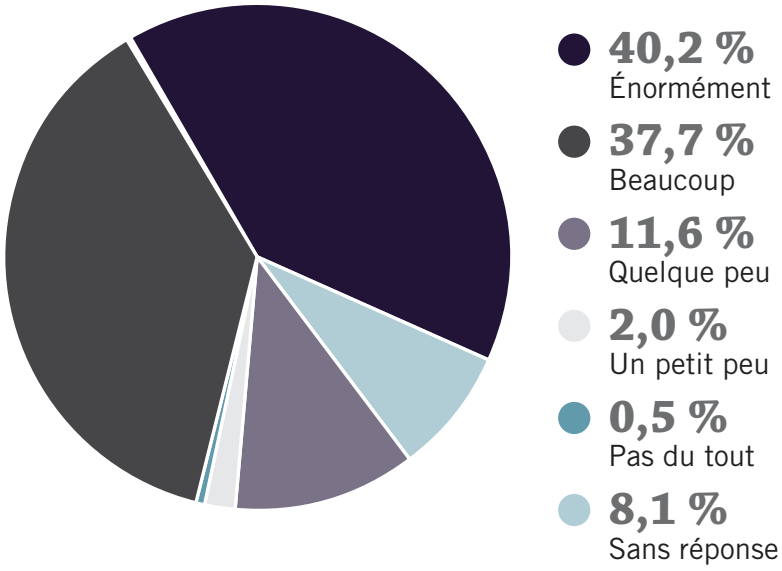
FIGURE 6 : Soutien du milieu de travail aux victimes de violence conjugale — résultats



Perceptions du milieu de travail à l'égard de la violence conjugale

La plupart des gens saisissent bien l'importance des répercussions de la violence conjugale sur les victimes, les agresseurs et leurs collègues, ainsi que sur le milieu de travail dans son ensemble. En fait, 75 % des personnes ayant répondu à l'enquête estiment que l'aide fournie par l'employeur sous forme de congés payés et de mise en place de politiques contre la violence conjugale peut réduire les répercussions sur la vie professionnelle des travailleuses et des travailleurs. 91,5 % des personnes ayant répondu à l'enquête estiment que la violence conjugale a au moins « un petit peu » de répercussions sur la vie professionnelle des travailleuses et travailleurs qui y sont exposés d'une façon ou d'une autre. La majorité estime que cela a « énormément » de répercussions (40,2 %; Figure 7).

FIGURE 7 : Perception des répercussions de la violence conjugale sur le milieu de travail



91,5 %

des personnes ayant répondu à l'enquête estiment que la violence conjugale a des répercussions sur la vie professionnelle des travailleuses et des travailleurs

« Certains collègues vont vous écouter, mais la plupart n'ont pas vraiment envie de s'impliquer. La seule préoccupation de mon patron était de savoir si j'allais bientôt reprendre le travail. »

SITUATION AU CANADA La province de l'Ontario a été la première à modifier sa législation sur la santé et la sécurité. La définition de violence conjugale rejoint celle de la violence au travail lorsqu'elle se produit sur le lieu de travail (http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/french/elaws_statutes_90o01_f.htm). La province du Manitoba a modifié sa législation sur la sécurité au travail pour inclure la violence conjugale, le harcèlement et l'intimidation (http://web2.gov.mb.ca/bills/39-4/b219f.php). À l'appui de cette démarche, le gouvernement du Manitoba fournit aux employeurs une trousse d'information sur la violence conjugale (http://www.gov.mb.ca/fs/fvpp/toolkit.fr.html).

« … me confier à des collègues a aidé à atténuer le stress d'être attaquée en allant à ma voiture, des interminables et incessants appels téléphoniques et de la fatigue extrême tant physique que mentale. »

« Les appels téléphoniques incessants m'empêchaient de faire mon travail correctement, car ils bloquaient la ligne professionnelle. »

RÉSUMÉ

- En concordance avec les résultats d'enquêtes nationales précédemment menées auprès de la population, plus d'un tiers des personnes ayant répondu ont déclaré avoir été victimes de violence conjugale au cours de leur vie. Les chiffres étaient plus élevés pour les femmes, les personnes autochtones d'orientations sexuelles diverses, les personnes ayant un handicap et celles dont l'orientation sexuelle est autre qu'hétérosexuelle.
- Plus d'un tiers des personnes victimes de violence conjugale ont déclaré que cela avait nui à leur capacité de se rendre au travail.
- Plus de la moitié des personnes victimes de violence conjugale ont déclaré que cela avait continué sur leur lieu de travail d'une façon ou d'une autre, par exemple sous forme de harcèlement, y compris téléphonique, de la part de l'agresseur.
- La grande majorité des personnes victimes de violence conjugale ont déclaré que cela avait eu des répercussions sur leur rendement professionnel en raison, par exemple, de la difficulté à se concentrer, de la fatigue ou de malaises.
- Plus d'un tiers des personnes victimes de violence conjugale ont parlé de leur situation avec quelqu'un au travail, le plus souvent à des collègues et des superviseurs ou gestionnaires.
- La grande majorité des personnes ayant répondu à l'enquête, qu'elles aient ou non été personnellement victimes de violence conjugale, estiment que cela a « beaucoup » voire « énormément » de répercussions sur la vie professionnelle des personnes touchées. Néanmoins, la plupart des personnes ayant répondu à l'enquête étaient également d'avis que les employeurs et les dirigeants syndicaux ne savaient pas reconnaître les travailleuses et travailleurs touchés par la violence conjugale.
- La plupart des personnes ayant répondu à l'enquête estimaient que l'aide fournie par l'employeur sous forme de congés payés et de mise en place de politiques contre la violence conjugale peut réduire les répercussions sur la vie professionnelle des travailleuses et des travailleurs.

SITUATION AU CANADA **L'Association des enseignants et des enseignantes du Yukon a négocié des congés spéciaux que les travailleuses et travailleurs peuvent prendre pour raisons liées à la violence conjugale (www.yta.yk.ca).**

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) dispose d'un réseau de déléguées sociales et délégués sociaux qui reçoivent une formation pour développer leur sens de l'écoute, s'informer sur les ressources disponibles et contribuer à la prévention de toutes sortes de difficultés, y compris les problèmes familiaux. Le programme est particulièrement efficace au Québec (http://www.sttp.ca/index.cfm/ci_id/6075/la_id/2.htm).

ET MAINTENANT?

Cette enquête a révélé la portée et les répercussions de la violence conjugale sur les travailleuses et les travailleurs, ainsi que sur le milieu de travail, mais ce n'est qu'une première étape. Les mesures à prendre immédiatement concernent l'utilisation de ces résultats par les gouvernements, les syndicats et les employeurs pour mettre en place des pratiques préventives relatives aux répercussions de la violence conjugale sur le milieu travail, notamment :

- À l'exemple des provinces de l'Ontario et du Manitoba, modifier la législation sur la santé et sécurité pour responsabiliser de manière positive les employeurs au regard de la protection des travailleuses et des travailleurs contre la violence conjugale;
- Apporter des modifications relatives à la violence conjugale aux normes d'emploi fédérales et provinciales qui donnent droit aux travailleuses et travailleurs de demander des aménagements de travail flexibles ainsi que des congés spéciaux pour raisons de violence conjugale;
- Interdire toute forme de discrimination envers les victimes de violence conjugale en incluant la protection de ces personnes dans la législation relative aux droits de la personne;
- Négocier des formes spécifiques d'aide et de soutien dans le cadre des conventions collectives, notamment (comme en Australie et au Yukon) le droit à des congés payés pour raisons de violence conjugale;
- Développer des programmes novateurs tels que le programme des intervenantes auprès des femmes d'Unifor et le Réseau des déléguées sociales et délégués sociaux du STTP, en particulier l'approche québécoise;
- Mettre à profit les résultats positifs d'initiatives menées par les employeurs pour aider ces derniers à assurer la protection et un soutien aux travailleuses et travailleurs;
- Éduquer les gestionnaires, les superviseurs, les travailleuses et les travailleurs sur les répercussions de la violence conjugale sur le milieu de travail; offrir des protocoles et des outils spécialement conçus pour protéger et aider les victimes et intervenir auprès des agresseurs (p. ex., le site www.makeitourbusiness.com).

Une analyse plus approfondie des données de l'enquête nous permettra de répondre à d'autres questions, notamment :

- Certains groupes de personnes sont-ils plus ou moins touchés par la violence conjugale? Quelles en sont les répercussions sur leur vie professionnelle?
- Quelles sont les répercussions de la violence conjugale sur les collègues de travail? Quels sont les indices de violence conjugale?
- Comment améliorer le soutien aux travailleuses et travailleurs victimes de violence conjugale?

SITUATION AU CANADA

Unifor a négocié plus de 300 postes de défenseurs des femmes dans des lieux de travail à travers le pays, y compris 40 heures de formation de base le plus souvent financées par l'employeur.

Dans de nombreuses conventions collectives, Unifor a également négocié avec succès des clauses éliminant la période d'attente habituelle (non rémunérée) de deux semaines pour les prestations d'assurance-maladie et d'accidents dans le cas des femmes qui se rendent dans un refuge.

« Mon ex-mari a menacé d'appeler mon employeur et de lui raconter des mensonges à mon sujet. »

« La privation de sommeil m'empêchait de me concentrer sur mon travail ou d'arriver à l'heure. »

« J'ai dû prendre beaucoup de journées de congé et pour la plupart, les gens n'ont pas vraiment compris pourquoi je m'étais absentée si longtemps. »

« J'étais fatiguée et distraite, mais je me sentais en sécurité au travail. »

Une enquête parallèle sera menée prochainement sur les agresseurs. Elle nous aidera à comprendre comment les interventions en milieu de travail peuvent contribuer à réduire le recours à la violence et ses répercussions sur la productivité et la sécurité. Dans le contexte international, nous comparons les données canadiennes à celles d'enquêtes nationales réalisées à l'étranger et nous partageons ce travail au moyen du nouveau Réseau sur la violence conjugale et le milieu de travail (DV@Work Network), une initiative de collaboration internationale menée par notre équipe de recherche au Canada.

Pour améliorer les solutions en milieu de travail face à la violence conjugale, il faudra une concertation entre législateurs, employeurs, syndicats et défenseurs des droits pour protéger et soutenir les victimes et aider les agresseurs à changer de comportement. En fin de compte, prévenir la violence et ses conséquences est un défi social et collectif. Le milieu de travail est l'un des endroits où l'on peut induire des changements positifs, tant pour les victimes que pour les auteurs de violence et les employeurs. Les résultats de cette enquête nous indiquent la voie à suivre.

Remerciements

Ce projet de recherche est le fruit d'une collaboration entre le Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children (Barb MacQuarrie), la Faculté des études de l'information et des médias de l'Université Western (Nadine Wathen et Jen MacGregor) et le Congrès du travail du Canada. Nous tenons à remercier le Syndicat canadien de la fonction publique, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes et le CTC pour leurs contributions respectives à la traduction de l'enquête, aux réponses et à ce rapport. Nous remercions également le Réseau de recherche PreVAiL, subventionné par les IRSC, pour son importante contribution en nature, ainsi que le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada pour sa contribution financière à l'analyse des données.

CIHR IRSC
Canadian Institutes of Health Research | Instituts de recherche en santé du Canada

Social Sciences and Humanities Research Council of Canada
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada

Canada

Comment référencer ce document

Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D., MacQuarrie, B. J. with the Canadian Labour Congress. (2014). *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail*. London, ON: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children.

Références

1. 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.
2. Adams, A. E., Tolman, R. M., Bybee, D., Sullivan, C. M., & Kennedy, A. C. (2013). The impact of intimate partner violence on low-income women's economic well-being: The mediating role of job stability. Violence Against Women, 18(12), 1345-67.
3. Lloyd, S. (1997). The effects of domestic violence on women's employment. Law Policy, 19(2), 139-67.
4. Moe, A. M., Bell, M.P. (2004). Abject economics: The effects of battering and violence on women's work and employability. Violence Against Women, 10, 29-55.
5. Swanberg, J. E., Logan, T., & Macke, C. (2005). Intimate partner violence, employment, and the workplace. Trauma Violence Abuse, 6(4), 286-312.
6. Patton, S. (2003). Pathways: How women leave violent men. Government of Tasmania. Retrieved from http://www.dpac.tas.gov.au/__data/assets/pdf_file/0014/47012/pathways_how_women_leave_violent_men.pdf
7. 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.
8. McFerran, L. (2011). Safe at home, safe at work? National domestic violence and the workplace survey (2011). Australia: Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse.
9. Statistics Canada. (2012). North American Industry Classification System (NAICS) Canada 2012. Retrieved from http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD.pl?Function=getVDPage1&db=imdb&dis=2&adm=8&TVD=118464
10. Rodgers, K. (1994). Wife assault: The findings of a national survey. Juristat, 14(9), 1-21.
11. Statistics Canada. (2011). Family Violence in Canada: A Statistical Profile. Canadian Centre for Justice Statistics. Retrieved from http://www.statcan.gc.ca/pub/85-224-x/85-224-x2010000-eng.pdf

« L'idée de parler à quelqu'un de ma situation me mettait mal à l'aise…j'avais conscience que ça pouvait influencer en mal l'opinion que mon superviseur avait de moi et de mon travail. Mais j'ai eu tort de m'inquiéter et tout le monde s'est jusqu'ici montré prêt à m'aider et très compréhensif; ils ont respecté ma vie privée et pris soin de ne pas s'immiscer. »