

POURQUOI LES EMPLOYEURS DOIVENT S'EN SOUCIER – LES EFFETS DE LA VC/VPI EN MILIEU DE TRAVAIL

Les effets et les coûts de la violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI) dans le milieu de travail ont une grande portée.

Lorsqu'elle s'infiltré dans le milieu de travail, la VC/VPI peut :

- nuire à la productivité de l'employé (p. ex. une faible concentration au travail);
- mener à une perte de concentration, ce qui pourrait représenter un danger à la sécurité du milieu de travail;
- mener au **présentéisme** ainsi qu'à l'absentéisme;
- avoir une incidence sur le moral des employés – pour l'employé victime de VC/VPI ou pour ses collègues de travail (p. ex. frustration, crainte pour leur sécurité);
- créer un environnement de soupçons, de peur et de méfiance;
- mettre les autres employés en danger;
- engendrer des coûts importants pour les employeurs et le milieu de travail.

L'absentéisme et la faible productivité sont probablement les coûts les plus évidents pour les milieux de travail. Toutefois, le **présentéisme**, le faible moral des employés et les relations difficiles entre les employés en raison de la VC/VPI sont des facteurs d'un milieu de travail inefficace et malsain.

Les coûts de la violence conjugale ou entre partenaires intimes :

La VC/VPI crée des coûts importants pour la société, dont les milieux de travail. On estime que le coût de la VC/VPI serait de 7,4 milliards de dollars (Justice Canada, 2009), ce qui comprend une estimation des pertes subies par les employeurs s'élevant à 77,9 millions de dollars par année en raison de retards, de distractions et d'absences, qui contribuent tous à la diminution de la productivité et des résultats¹.

¹ «[...] Les Pertes subies par les employeurs ne sont composées que de trois types de coûts : la perte de productivité attribuable à l'absence de la victime au travail, la perte de productivité causée par les retards et la distraction et les coûts administratifs découlant des absences de la victime.» (Zhang, T., J. Hoddenbagh, S. McDonald et K. Scrim. Une estimation de l'incidence économique de la violence conjugale au Canada en 2009, Ministère de la Justice Canada, 2012. [Accessible en ligne](#).)

² Veuillez noter : le mot « victime » est employé tout au long de notre trousse d'outils alors que le terme « survivant » pourrait aussi décrire les personnes ayant fait l'objet de violence conjugale ou entre partenaires intimes. Bien que certains soient d'avis qu'ils ont survécu à l'expérience et d'autres qu'ils en ont été victimes, nous reconnaissons respectueusement que certaines personnes ayant subi de la violence croient qu'aucun de ces termes ne s'applique à elles.

Les coûts subis par des tiers sont estimés à près de 1 milliard de dollars au Canada, ce qui comprend les dépenses associées aux services et aux programmes comme ceux qui suivent, en plus des coûts pour les employeurs :

- Les services de logement
- Les services juridiques ou de tribunaux
- Les services de police
- Les programmes éducatifs et de formation
- L'aide médicale

L'argent servant à payer ces services provient de dons du public, de commandites par le secteur privé ou de l'impôt.

Autrement dit,

les coûts de la VC/VPI touchent tout le monde.

Les effets de la violence conjugale ou entre partenaires intimes dans le milieu de travail

Lorsque la VC/VPI s'infiltré dans le milieu de travail, la victime/survivante² n'est pas la seule à en subir les effets. Les employeurs, les gestionnaires et les collègues de la victime ou de l'agresseur peuvent aussi ressentir les effets et les conséquences de la violence.

De quelle façon la VC/VPI réussit-elle à s'infiltrer dans le milieu de travail?

Avant de comprendre les incidences de la VC/VPI au travail, il faut d'abord comprendre comment elle s'infiltré dans le milieu de travail. Voici des exemples :

- L'agresseur envoie des courriels ou des messages vocaux menaçants.
- L'agresseur humilie la victime en la critiquant ou en la rabaisant devant d'autres membres du personnel.
- L'agresseur communique constamment avec le milieu de travail et les autres employés dans le but de surveiller la victime.
- L'agresseur se présente au milieu de travail pour surveiller la victime.
- L'agresseur se présente au milieu de travail à la fin de la journée afin d'accompagner la victime, dans le but d'exercer un contrôle.
- L'agresseur se présente au milieu de travail pour rendre visite aux collègues afin de recueillir des renseignements sur les déplacements de la victime.
- L'agresseur frappe, gifle ou pousse la victime dans le milieu de travail.

Quelle est l'incidence de la VC/VPI dans le milieu de travail?

Un récent sondage³ indique que pour 38 % des répondants canadiens victimes de VC/VPI, la violence a eu une incidence sur leur capacité à se rendre au travail ou à arriver à temps, et plus de 50 % ont affirmé qu'au moins un geste violent s'est produit dans leur lieu de travail ou près de celui-ci.

La VC/VPI peut aussi avoir une incidence sur le milieu de travail des manières suivantes :

- Les collègues de travail commencent à s'inquiéter, à être agacés ou à être frustrés de devoir redoubler d'efforts à cause de l'employé dont le rendement est faible. Certains croient peut-être que l'employé fait simplement preuve de paresse.
- Les collègues et les autres employés peuvent devenir angoissés ou se sentir mal à l'aise au travail.
- Les collègues seront incertains des renseignements à transmettre si l'agresseur ou d'autres employés les questionnent.
- Les collègues peuvent s'inquiéter de leur propre sécurité et de leur bien-être.
- Les collègues peuvent avoir peur des accusations ou des menaces de l'agresseur, donc ils prendront leurs distances par rapport à la victime afin de ne pas être ciblés.
- Les collègues et les employés ne sont peut-être pas au courant de la violence et pourraient plutôt croire que la victime est difficile d'approche ou déplaisante, ce qui pourrait amener la victime à se sentir isolée, déprimée ou incompétente.
- La productivité organisationnelle risque de ralentir en raison de la distraction créée par la nature sournoise de la violence.

³ Congrès du travail du Canada et Western Education Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. 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. [Accessible en ligne.](#)

Que peuvent faire les employeurs pour aider?

Il y a de nombreuses façons de faire du milieu de travail un environnement plus sécuritaire pour les employés. Toute action, aussi minime soit-elle, aura de bons résultats, non seulement pour l'employé victime de violence, mais aussi pour les autres employés et même pour le milieu de travail dans son ensemble. À la longue, les résultats des actions de la société s'accumulent et tout le monde peut profiter de la promotion de collectivités, de milieux de travail et de logements plus sains et sécuritaires.

Une intervention rapide dans le milieu de travail, par exemple, aider les employés à se sentir en sécurité d'aborder leurs enjeux de sécurité et leur suggérer des ressources appropriées, peut contribuer à empêcher la VC/VPI de se produire et à favoriser la santé et la productivité de la main-d'œuvre.

De plus, l'insécurité financière est un obstacle clé pour une personne victime de violence. En raison de contraintes financières, ces personnes ont souvent tendance à demeurer dans la relation de violence ou à y retourner. Leur permettre de conserver leur emploi peut accroître leur stabilité financière et leur autonomie. Si les employeurs font preuve de flexibilité en accordant des congés et des heures de travail flexibles ou en aidant ces personnes à se sentir en sécurité au travail, ils pourront leur permettre de conserver leur emploi et leur stabilité financière.

Veillez consulter les feuillets de renseignements suivants sur les mesures qui peuvent être adoptées en milieu de travail :

- [Les droits et les responsabilités des employés et des employeurs](#)
- [La violence conjugale ou entre partenaires intimes et la loi](#)
- [Les politiques, les pratiques et les programmes de soutien en milieu de travail](#)
- [Créer un milieu de travail positif](#)
- [Agir en bonnes entreprises citoyennes](#)
- [Être un employeur tenant compte des événements traumatisants.](#)



Façons dont la violence conjugale/
entre partenaires intimes
envahit le milieu de travail

Répercussions sur
la victime

Répercussions sur le
milieu de travail

Conséquences pour
l'employeur

L'agresseur envoie des messages électroniques, des messages vocaux ou des télécopies comportant des menaces.	Crainte, inattention, fatigue accrue.	Les employés sont préoccupés ou agacés d'avoir à protéger leur collègue qui a un piètre rendement; les employés peuvent penser que la victime est paresseuse.	Le faible rendement peut nuire à l'ensemble du milieu de travail; démoralisation du personnel.
L'agresseur humilie la victime en la critiquant ou en l'abaissant en présence des autres employés.	Dévalorisation, manque de confiance, symptômes d'anxiété tels des maux de tête et de la nervosité.	Les employés sont préoccupés ou agacés d'avoir à protéger leur collègue qui a un piètre rendement; les employés peuvent penser que la victime est paresseuse.	Le personnel discute de la situation pendant les heures de travail; productivité affaiblie par le malaise ressenti au travail.
L'agresseur communique sans cesse avec le milieu de travail et les autres employés pour garder un œil sur la victime; l'agresseur harcèle la victime.	Méfiance à l'égard des employés qui fournissent des renseignements; crainte à l'égard de sa sécurité personnelle.	Les employés ne savent pas quels renseignements divulguer et se soucient de leur propre mieux-être.	La productivité du personnel peut diminuer, ce qui contribue à empirer les conflits avec les autres; préoccupations à l'égard de la sécurité.
L'agresseur est jaloux des autres employés; il se présente au bureau.	Anxiété accrue et évitement des rapports sociaux; crainte de perdre son emploi; symptômes physiques d'anxiété tels des ulcères et des maux de tête.	Les employés ont peur de se faire accuser par l'agresseur; ils peuvent se distancer de la victime; certains se sentent à risque.	L'employeur doit aborder les problèmes de sécurité et d'absentéisme accrues dus aux symptômes physiques; effets négatifs sur les relations du personnel.
L'agresseur frappe, gifle ou pousse la victime dans le milieu de travail.	Sentiments d'humiliation et de honte de la victime; anxiété causée par les efforts pour cacher les blessures.	Les employés pourraient avoir besoin de counselling ou se sentir personnellement menacés.	Absentéisme et préoccupations à l'égard de la sécurité; le personnel peut être appelé à assumer des tâches pour lesquelles il n'a pas été formé; le moral des employés est atteint.
L'agresseur attaque physiquement la personne à la maison ou ailleurs en dehors du milieu de travail.	Anxiété accrue causée par les efforts pour cacher la violence; blessures physiques.	Ils perçoivent la victime comme une personne distante et froide; Les employés ne sont peut-être pas au courant de la violence.	Faible rendement de l'équipe; conflits entre les employés; la victime peut s'absenter à cause de ses blessures.
L'agresseur agresse sexuellement la victime.	Honte, culpabilité, haine de soi; la victime se distance de ses collègues; grossesses non désirées; avortements forcés; maladies transmissibles sexuellement.	Les employés pensent que la personne est distante; la communication entre les employés est médiocre; l'environnement de travail est négatif.	Les ressources humaines doivent aborder la question de la promotion du travail d'équipe et des conflits entre les employés.
L'agresseur menace de tuer la victime.	La victime se sent prise dans la relation; elle a le sentiment que personne ne se soucie d'elle; elle peut ressentir de la peur, de l'isolement ou du désespoir.	Les autres employés ne sont pas au courant des menaces de mort et réagissent négativement à l'anxiété et au stress de la victime; ceux qui sont au courant des menaces peuvent craindre pour leur sécurité.	Les superviseurs peuvent avoir à composer avec les angoisses et les craintes du personnel; déclin de la productivité.