Enquête nationale sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique

dv@worknet

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

Institute For the Equality of Women and Men

Cette enquête a été menée par des chercheurs du DV@WorkNet et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH). Le DV@WorkNet est un réseau international de chercheurs, d'experts en violence entre partenaires, d'organisations sociales et syndicales et d'employeurs qui mènent des recherches et mobilisent des connaissances sur l'impact de la violence entre partenaires sur le lieu de travail. La documentation sur ce sujet important fournit des éléments probants plus solides pour aider à l'élaboration d'une législation et de politiques relatives au lieu de travail qui contribuent à la prévention de la violence et à la sécurité sur le lieu de travail.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) est l'organe chargé de lutter contre la discrimination basée sur le sexe ou le genre. Sa mission est triple : assister les victimes de discrimination, coordonner la recherche indépendante et adresser des avis aux décideurs politiques ou à tout autre acteur de la lutte contre la discrimination. La violence basée sur le genre constituant une forme de discrimination, l'Institut participe de longue date à la lutte contre ce phénomène. L'IEFH est l'organe officiel de coordination pour la mise en œuvre et le suivi de la Convention d'Istanbul et du Plan d'action national de lutte contre la violence basée sur le genre.

MÉTHODES D'INVESTIGATION

Entre le 2 mai et le 9 juin 2017, des chercheurs de la Western University et de l'IEFH, en collaboration avec les partenaires de l'IEFH, ont mené une enquête nationale en ligne sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail. L'enquête était disponible en néerlandais, en allemand, en français et en anglais. Elle était ouverte aux hommes et aux femmes de 18 ans et plus, qu'ils aient directement vécu une expérience de violence entre partenaires ou non. La méthode utilisée était celle de l'échantillonnage ouvert, autrement dit, l'enquête a été rendue publique et accessible à tous. L'enquête a été diffusée en ligne via le réseau des partenaires, à savoir les syndicats belges ACV-CSC, ABVV-FGTB, ACLVB-CGSLB, l'ensemble des administrations publiques fédérales et régionales et les organisations féminines.

'enquête comportait plus de 40 questions axées sur le vécu des travailleurs vis-à-vis de la violence entre partenaires et de son impact sur le lieu de travail. Le but était notamment de savoir s'ils y étaient ou y avaient été confrontés personnellement, et s'ils avaient connaissance de collègues qui en faisaient l'expérience ou s'en rendaient coupables. Des questions complémentaires étaient posées aux personnes qui avaient été confrontées à de la violence entre partenaires afin de connaître l'effet de la violence sur leur travail et leurs collègues, de savoir s'ils en parlaient avec quelqu'un au travail et d'identifier les types de soutien dont ils bénéficiaient. Le Comité d'éthique de la recherche de la Western University a contrôlé et approuvé l'enquête. Le présent rapport donne un aperçu des principales conclusions de l'enquête.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PARTICIPANTS

Au total, 1.989 personnes ont répondu à l'enquête. 69,3% de ceux qui ont terminé l'enquête étaient des femmes et 30,5% étaient des hommes, l'autre étant identifié comme 'autre' (0,1%). L'âge moyen des répondants est de 43 ans. De nombreux répondants indiquent être mariés (40,1 %), suivis par ceux qui précisent qu'ils sont en couple (20,8 %), cohabitants légaux (14,0 %) et célibataires (13,3 %). Un peu moins de la moitié (45,7 %) indique ne pas avoir d'enfant(s) ou toute autre personne à charge. Ils sont 41,4 % à avoir des personnes à charge, qu'il s'agisse de leurs propres enfants, d'autres enfants ou d'autres personnes.

Les taux de réponse les plus élevés proviennent de Flandre-Orientale (18,9 %), du Brabant flamand (13,3 %), du Hainaut (11,7 %), de la Région de Bruxelles-Capitale (11,0 %) et d'Anvers (10,6 %). Dans chacune des autres régions, le taux de réponse est resté sous la barre des dix pour cent.

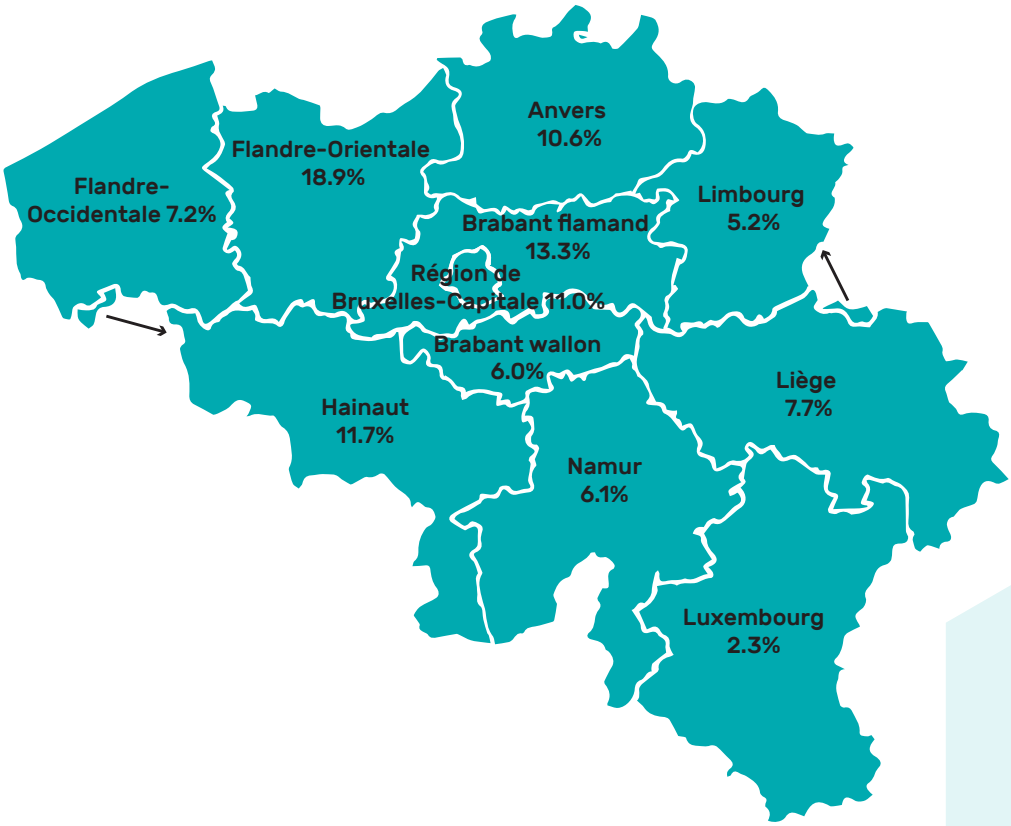


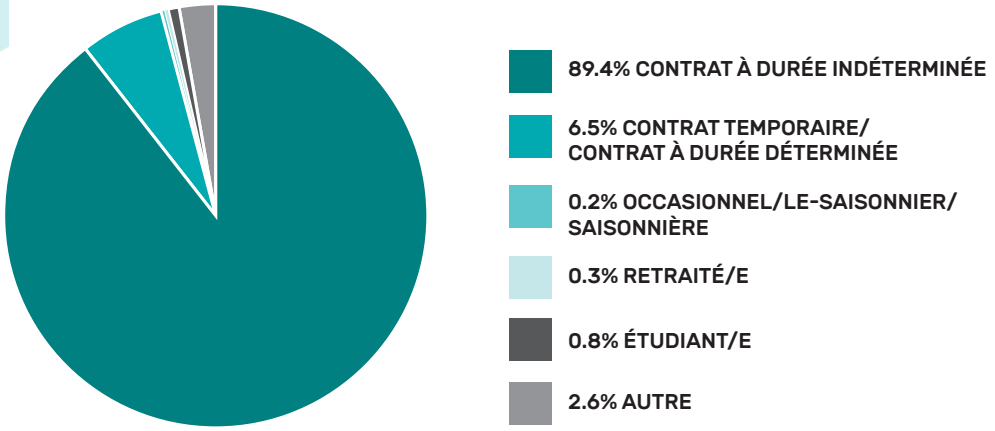
Tableau 1. Secteurs professionnels

SECTEUR PROFESSIONNEL	%
Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	44.2%
Activités de services administratifs et de soutien	19.5%
Santé humaine et action sociale	14.7%
Autres activités de services	5.4%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3.5%
Information et communication	3.0%
Activités financières et d'assurance	1.8%
Éducation	1.7%
Industrie manufacturière	1.5%
Transport et stockage	1.0%
Commerce de gros et de détail	0.8%
Construction	0.7%
Agriculture, sylviculture, pêche et élevage	0.6%
Hébergement et restauration	0.4%
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	0.4%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0.3%
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	0.3%
Production et distribution d'eau ; dépollution	0.2%
Arts, spectacles et activités récréatives	0.2%
Activités immobilières	0.1%
Industries extractives	0%

EMPLOI

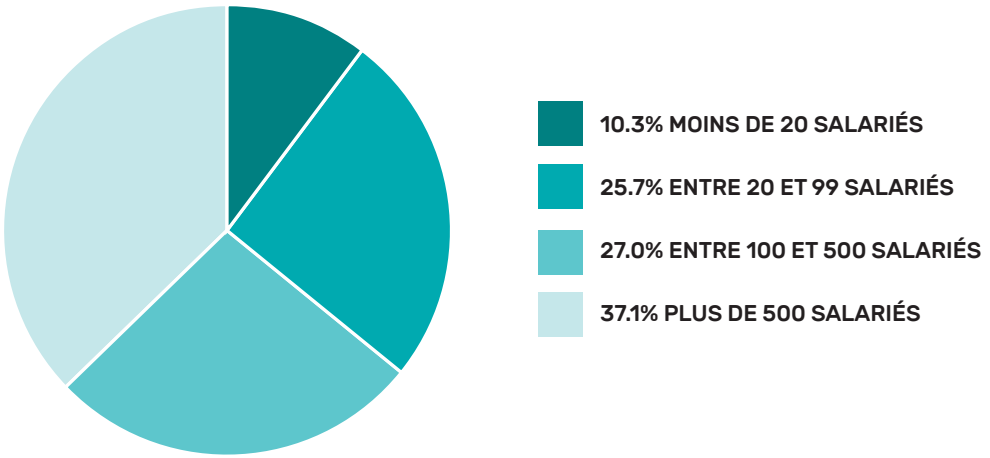
L'échantillon est majoritairement constitué d'employés permanents (89,4 %), y compris des fonctionnaires statutaires (voir Figure 1). Les autres répondants sont employés temporaires, travailleurs occasionnels/saisonniers, retraités, étudiants ou "autres" (par ex. en formation professionnelle). De même, 77,8 % indiquent travailler à temps plein au moment de l'enquête.

Figure 1. Catégories socioprofessionnelles



Les répondants travaillent dans divers secteurs. Les trois secteurs les mieux représentés sont Administration publique et défense et Sécurité sociale obligatoire (44,2 %), Activités de services administratifs et de soutien (19,5 %) et Santé humaine et action sociale (14,7 %). Le tableau 1 donne un aperçu des secteurs professionnels dont proviennent les répondants. La plupart indiquent travailler dans le secteur public (83,8 %), tandis que les autres sont actifs dans le secteur privé (16,2 %). La taille des effectifs sur le lieu de travail des répondants est variable, la plupart officient, toutefois, dans des organisations employant plus de 500 travailleurs (voir Figure 2).

Figure 2. Taille des effectifs



EXPÉRIENCES EN MATIÈRE DE VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES

Environ 28 % des répondants indiquent avoir été confrontés à de la violence entre partenaires de la part d'un partenaire intime au cours de leur vie ; 8,9 % indiquent que cette expérience a eu lieu dans l'année précédant l'enquête et 19,1 % plus d'un an avant l'enquête.

10,5% des femmes et 5,2% des hommes indiquent avoir été confrontés à de la violence entre partenaires au cours des 12 derniers mois. 23,1% des femmes et 9,7% des hommes indiquent avoir été confrontés à de la violence dans l'année précédant l'enquête . Au total, 33,7% des femmes indiquent avoir été confrontés à de la violence entre partenaires au cours de leur vie et 14,9% des hommes indiquent avoir été confrontés à de la violence entre partenaires au cours de leur vie.

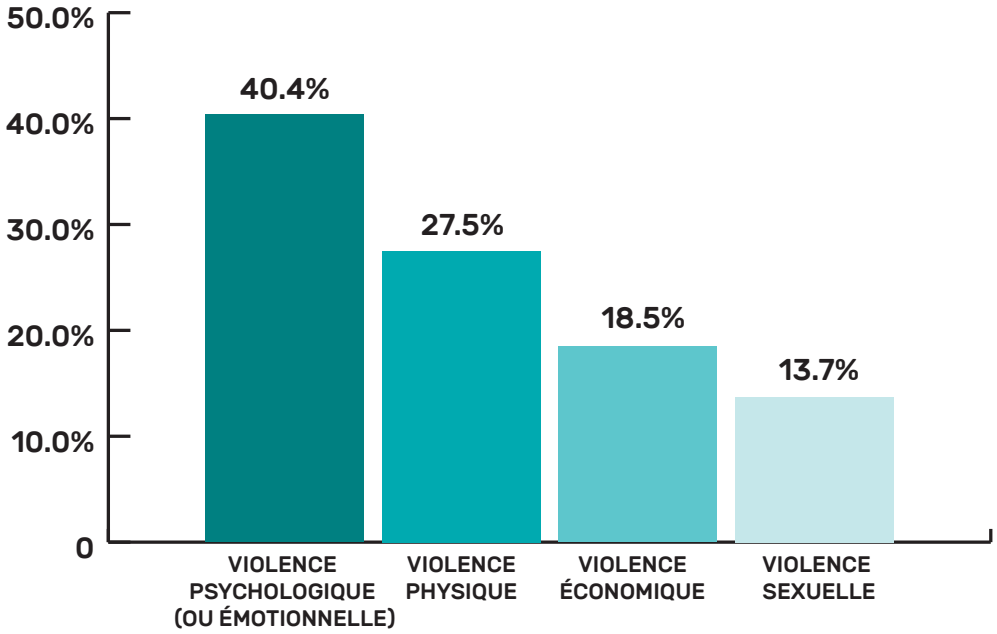
Figure 3. Types de violences vécues

"Vous êtes doublement victime: les victimes de violence entre partenaires sont considérées comme faibles et non professionnelles. Le raisonnement sous-jacent est que la violence aura un effet sur la performance. Tout dépend du soutien apporté par l'employeur; certains employeurs reconnaissent le problème, alors que d'autres ne le considèrent pas comme un (leur) problème."

"Soutenir ses collègues prend du temps et de l'énergie (les encourager à contacter un avocat, lire et "traduire" des documents juridiques, écouter leurs histoires), même si ce n'était certainement pas excessif (quelques heures sur une période de six mois)."

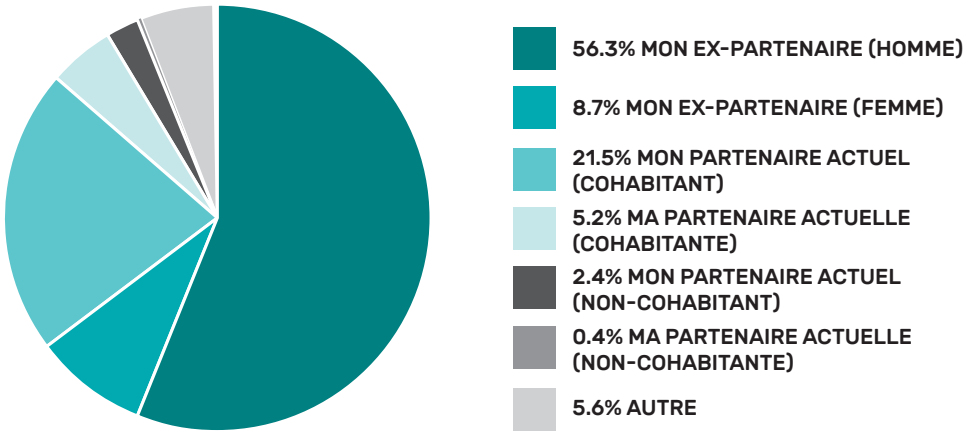
La violence émotionnelle/psychologique (voir Figure 4) constitue la forme de violence la plus fréquemment mentionnée.

Figure 4. Types de violences vécues



Plus de la moitié (56,3 %) de ces répondants indiquent avoir été victimes de violence de la part de leur ex-partenaire masculin, suivi par l'actuel partenaire cohabitant masculin (21,5 %), l'ex-partenaire féminin (8,7 %), l'actuel partenaire cohabitant féminin (5,2 %) et 'autre' (8,6 %). Voir Figure 5.

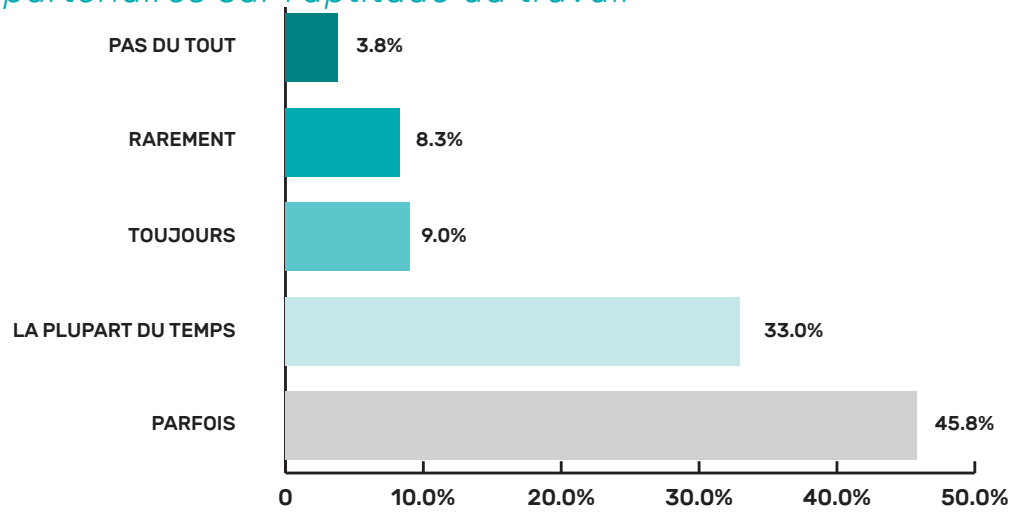
Figure 5 . Auteurs de violence entre partenaires



L'IMPACT DE LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

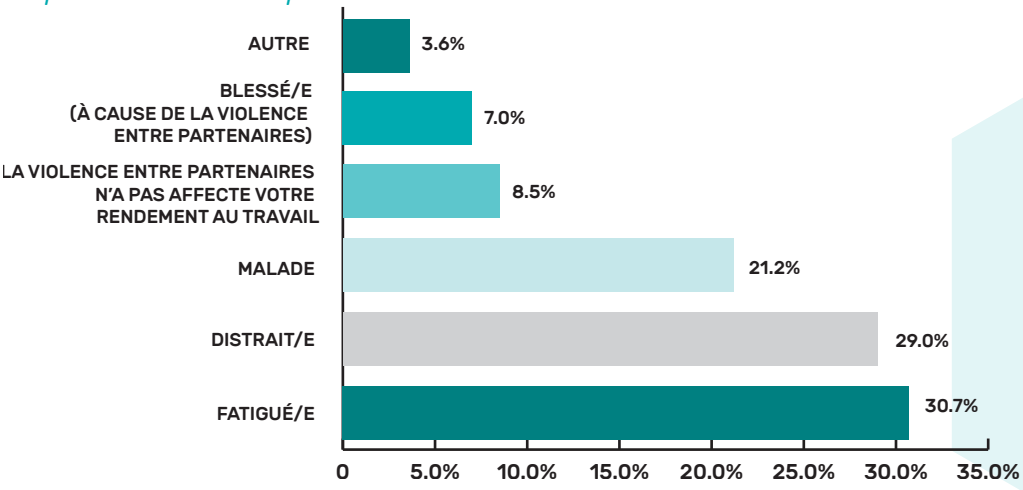
Parmi les personnes confrontées à de la violence entre partenaires, 72,9 % indiquent que leur aptitude au travail s'en est trouvée affectée. Quelque 42 % des personnes ayant indiqué que la violence entre partenaires a affecté leur travail indiquent également que leur travail a étét affecté 'habituellement' ou 'tout le temps'. Près de la moitié (45,8 %) indiquent que la violence entre partenaires a 'parfois' affecté leur aptitude au travail (voir Figure 6).

Figure 6. Fréquence de l'impact de la violence entre partenaires sur l'aptitude au travail



Pour ce qui est du type d'impact de la violence entre partenaires sur la performance professionnelle, près d'un tiers indiquent avoir été fatigués (30,7 %) ou distraits (29 %) pendant le travail (voir Figure 7). Par ailleurs, 21,2 % indiquent s'être senti mal (mentalement et/ou physiquement) des suites de la violence entre partenaires, et que leur performance professionnelle s'en est ressentie.

Figure 7. Les effets de la violence entre partenaires sur la performance professionnelle



"La violence entraîne un sentiment d'incapacité à faire front, un grave manque d'estime de soi, ce qui se répercute sur ses capacités professionnelles."

"Au travail, les gens ne remarquent pas immédiatement que vous êtes victime de violence entre partenaires, vous sauvez les apparences. Ce n'est qu'indirectement (parce que vous ne respectez pas un délai fixé, etc.) que quelqu'un remarquera que quelque chose ne va pas."

"La dépression causée par la violence a engendré un échec lors de la présentation d'examens à l'avancement et malheureusement on n'en a pas tenu compte."

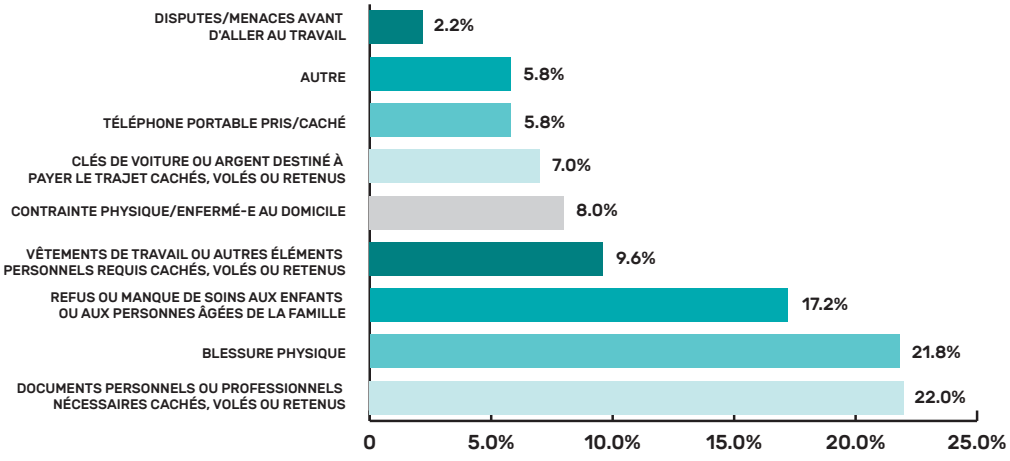
"Cela peut paraître étonnant, mais certaines femmes se plongent dans le travail pour échapper aux problèmes de violence entre partenaires. Une collègue m'a avoué "venir travailler me change les idées, ça me fait du bien"."

"On se sent rabaissé et on n'a pas envie de venir travailler car il y a des problèmes de concentration ou des coups visibles mais d'un autre coté c'est une bouffée d'oxygène. On sort de cet enfer pour quelques heures."

"La situation avec mon ex-mari a vraiment affecté mon travail (démotivation, déconcentration, etc...)."

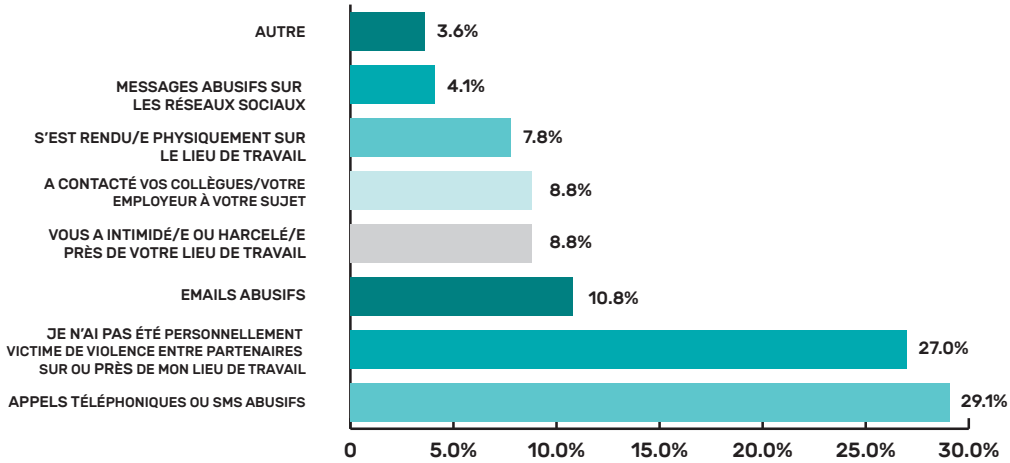
40,8 % des travailleurs confrontés à la violence entre partenaires indiquent que celle-ci fût à l'origine d'un certain absentéisme. Les causes d'absentéisme les plus courantes sont : fatigue ou mal-être physique ou psychologique (22,0 %), blessure physique (21,8 %), négligence ou refus de l'auteur de la violence entre partenaires de s'occuper des enfants ou des membres plus âgés de la famille (17,2 %), vêtements ou documents nécessaires au travail cachés, volés ou confisqués (9,6 %), détention par la force ou séquestration au domicile (8,0 %), clés de véhicule ou argent destiné à payer le transport volés ou confisqués (7,0 %), téléphone portable confisqué ou caché (5,8 %) et dispute ou menace juste avant d'aller travailler (2,2 %) (Voir Figure 8).

Figure 8. Causes d'absentéisme liées à la violence entre partenaires



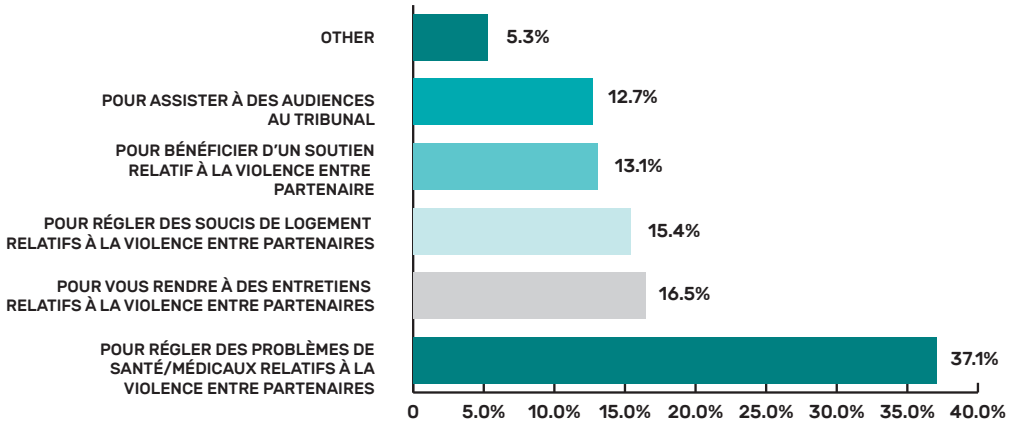
57,8 % des victimes indiquent que les actes de violence se sont produits sur le lieu de travail ou à proximité. Les actes de violence sur le lieu de travail les plus fréquents sont des appels téléphoniques ou messages relevant du harcèlement (voir Figure 9).

Figure 9. Formes de violence entre partenaires rencontrées sur le lieu de travail



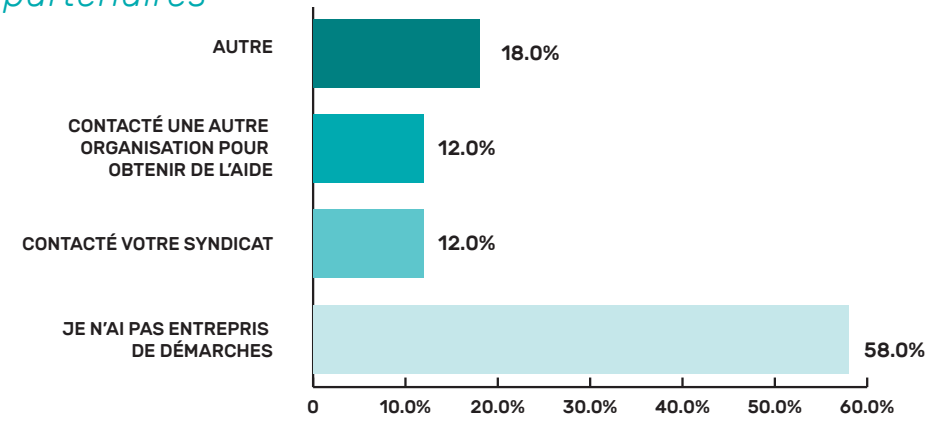
De manière générale, 42,9 % des victimes de violence entre partenaires indiquent qu'elles ont dû s'absenter du travail en raison de cette violence. Près de 40 % des personnes qui indiquent s'être absentées pour s'occuper d'un problème de violence entre partenaires précisent que c'était en lien avec des soucis médicaux ou de santé (mentale) consécutifs à la violence entre partenaires, y compris une fatigue émotionnelle/physique trop intense (voir Figure 10).

Figure 10. Raisons pour une victime de s'absenter du travail



7,2 % des répondants indiquent avoir perdu leur travail suite à leur expérience en matière de violence entre partenaires. Ils sont 12,6 % à s'être retrouvés confrontés à des actes discriminatoires, négatifs ou défavorables de la part de leur employeur après leur avoir parlé de leur problème de violence entre partenaires. Parmi les personnes qui ont perdu leur emploi ou fait face à de la discrimination des suites de leur confrontation à la violence entre partenaires, 12 % ont contacté leur syndicat, 12 % ont contacté un autre organisme pour obtenir un soutien, tandis que la majorité (58 %) n'a entrepris aucune démarche (voir Figure 11).

Figure 11. Réactions suite à une perte d'emploi ou une discrimination consécutive à de la violence entre partenaires



Parmi les travailleurs confrontés à de la violence, 11,3 % indiquent qu'ils partageaient le même lieu de travail avec l'auteur de la violence. Cette promiscuité peut rendre les victimes encore plus vulnérables à la violence et elle complique la tâche des employeurs qui doivent veiller à la sécurité de la victime et de ses collègues éventuellement affectés par les comportements violents.

"[J'étais] émotionnellement trop épuisé-e pour aller travailler."

"J'ai eu droit à de la manipulation et des agressions physiques qui m'ont conduit à un burn out. Les responsables au travail font de leur mieux mais ne sont pas en possession des informations utiles."

"Vêtements déchirés (car trop sexy), téléphone écrasé au sol (car appel d'un collègue masculin), coups dans la voiture en allant au travail, ..."

"Incapacité à me rendre au travail, il avait "confisqué la voiture"."

"[J'ai été absent-e au travail à cause de] discussions, de disputes le matin à l'heure du départ."

“Mon ex-partenaire a contacté certains de mes collègues pour me dénigrer.”

“Il a menacé de diffuser des informations privées au travail.”

“Je ne me sentais pas en sécurité physiquement, j’ai dû demander que la porte principale ne reste pas bloquée grande ouverte…”

“Mon ex est venu sur mon lieu de travail pendant mes congés.”

“[J’ai fait l’objet de] menaces au travail, mes supérieurs ne parvenaient pas à le contrôler et à le faire partir. Je ne pouvais pas travailler.”

“Je n’ai pas été en congé, mais en maladie: burn out, dépression: cela affecte lourdement le travail.”

“L’impact sur la vie professionnelle est parfois considérable, certaines personnes vont jusqu’à perdre leur emploi, ce qui a des conséquences énormes sur la vie familiale, fragilisera encore davantage la personne victime et renforcera également la dépendance (psychologique mais aussi financière) qui existe souvent au sein des couples concernés.”

“Après des efforts surhumains pour oser en parler, cela m’a permis de reprendre confiance. Je savais que je pouvais avoir un point d’accroche, une personne référente en la matière.”

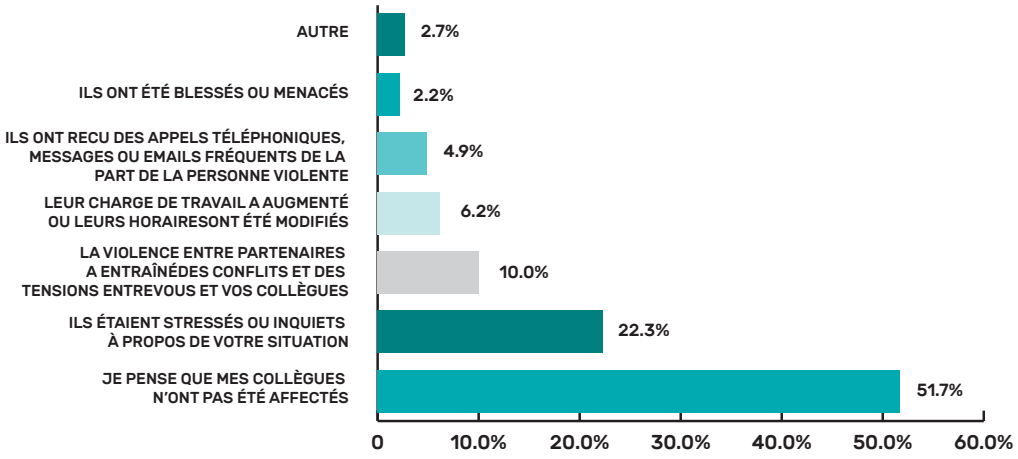
“Au travail, je ne parlais qu’à mes collègues de travail, et à personne d’autre. Ça m’a fait du bien d’avoir du soutien.”

“La perspective de pouvoir prendre quelques jours de congés en cas de nécessité et “souffler” pour me ressourcer si cela s’avérait nécessaire était plutôt rassurante car on se sent soutenu d’une certaine manière.”

IMPACT DE LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES SUR LES COLLÈGUES

On a demandé aux répondants si leur expérience en matière de violence entre partenaires avait un quelconque impact sur leurs collègues. Beaucoup indiquent qu'ils ne pensent pas que tel ait été le cas (51,7 %). Les impacts les plus fréquemment mentionnés sont le stress ou l'inquiétude pour la sécurité des victimes (22,3 %). Certains répondants indiquent également que la violence entre partenaires a constitué une source de conflit et de tension entre eux et leurs collègues (10,0 %) et que la charge de travail de leurs collègues a augmenté ou que leur planning s'en est trouvé modifié (6,2 %).

Figure 12. Types d'impact perçu de la violence entre partenaires sur les collègues



"J'étais la personne à laquelle elle se confiait et donc je m'inquiétais aussi pour elle."

"Le plus compliqué à gérer parfois, c'est le fait que le/la collègue fonctionne moins bien, mais qu'il/elle a besoin de travailler (de s'éloigner de la maison). C'est pénible pour les collègues (de devoir effectuer le travail alors que notre charge de travail est déjà élevée), mais [nous faisons] cependant [preuve de] compréhension face à la situation."

"J'ai eu beaucoup de soutien au travail et ça m'a aidé à quitter mon mari."

"J'ai donné des conseils à un-e collègue qui était victime de violence entre partenaires, en me basant sur ma propre expérience."

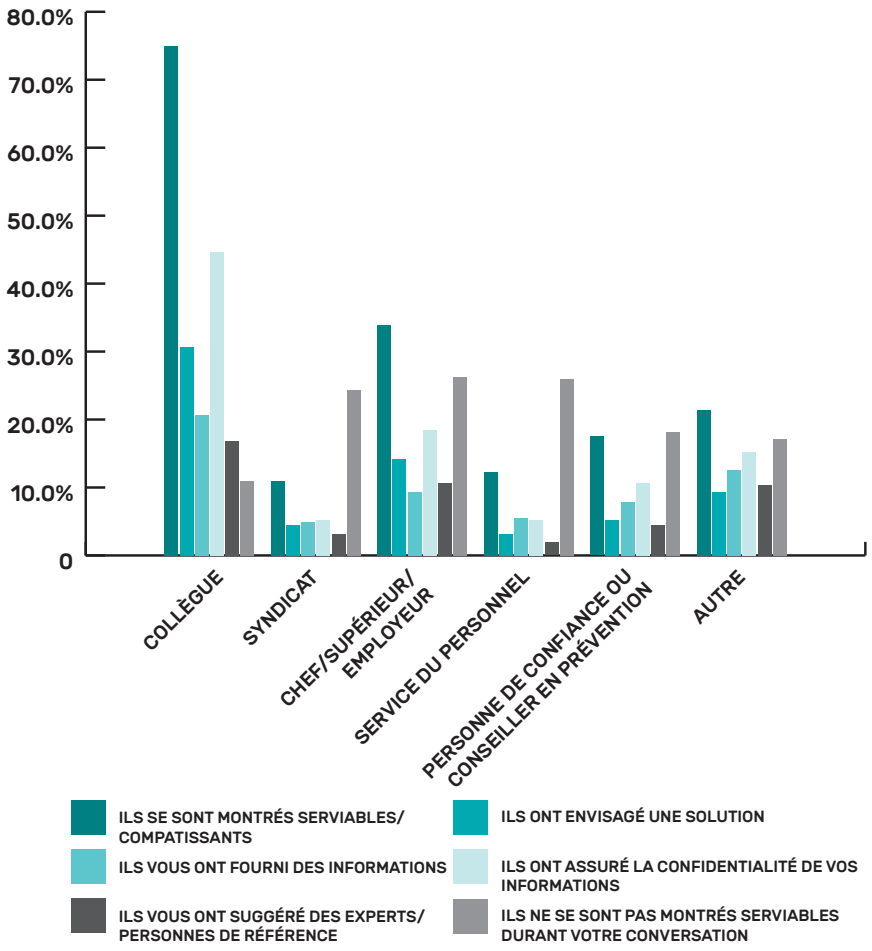
"Ils n'ont vu que mes absences, et se moquaient pas mal de ma souffrance."

"Le chef direct n'a pas réagi (à part me harceler à propos de ma productivité) alors que les autres collègues et les délégués syndicaux m'ont soutenu."

RÉVÉLATION DE LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET SOUTIEN REÇU

Globalement, environ la moitié (55,5 %) des personnes confrontées à de la violence entre partenaires indiquent en avoir discuté avec quelqu'un au travail. Suite à cette révélation, certaines victimes ont obtenu de l'aide ou de l'empathie (28,5 %), le plus souvent de la part des collègues (75,0 %). De manière générale, certaines victimes (10,2 %) ayant discuté de la violence entre partenaires avec quelqu'un sur le lieu de travail ont pu obtenir des informations, le plus souvent fournies par des collègues (20,7 %). Les répondants sont moins nombreux à indiquer avoir discuté d'une solution (11,2 %). Sur le lieu de travail, les personnes qui ont envisagé des solutions avec les victimes sont le plus souvent les collègues (30,7 %) et les managers/superviseurs/employeurs (14,2 %). De plus, certaines victimes indiquent que la confidentialité des informations révélées a été garantie (16,6 %), les collègues (44,6 %) et les managers/superviseurs/employeurs (18,4 %) étant les personnes à adopter le plus souvent un tel comportement. Des références ont été données à petit nombre de victimes (7,9 %), venant, pour la plupart, des collègues (16,8 %). Enfin, certaines victimes (20,5 %) ont eu l'impression que les personnes auxquelles elles s'étaient confiées n'étaient pas d'un grand secours (voir Figure 13).

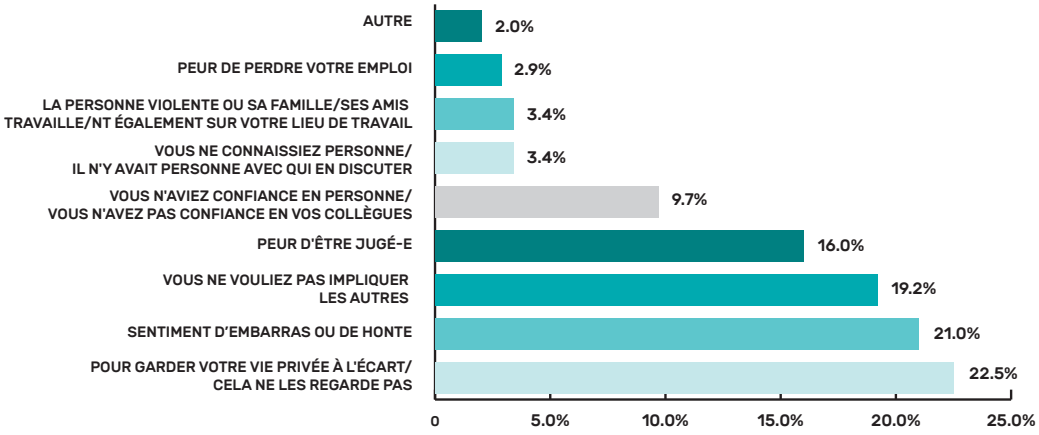
Figure 13. Conséquences d'une révélation sur le lieu de travail



Quelques répondants font état de difficultés nées de la révélation sur le lieu de travail de leur confrontation à la violence entre partenaires. Par exemple, 12,6 % signalent des actes discriminatoires, négatifs ou défavorables de la part de leur employeur après leur avoir parlé de leur problème de violence entre partenaires.

Les répondants donnent un certain nombre de raisons pour lesquelles ils ont choisi de ne pas en parler au travail (voir Figure 14). Les trois raisons les plus fréquemment invoquées sont le désir de préserver leur vie privée, la gêne ou la honte ressentie et la volonté de ne pas impliquer les autres.

Figure 14. Raisons de ne pas évoquer la violence entre partenaires au travail



"C'est très difficile d'en parler et on est généralement jugé car les gens ne comprennent pas qu'on se laisse faire et qu'on reste. On préfère se cacher et on a peur des représailles. Et sur le lieu de travail, on a peur que les choses ne restent pas confidentielles. "

"La perception que l'on a de soi-même et ce que l'on en fait sont des aspects très personnels. Il y a encore beaucoup de tabous. Vous ne serez pas toujours pris au sérieux en tant qu'homme, dans une telle situation."

"On est seul face à "sa" merde, un point c'est tout. Le monde du travail n'est intéressé que par le rendement."

"J'ai voulu chercher à aider mais ne savais pas quel type d'aide je pouvais lui apporter."

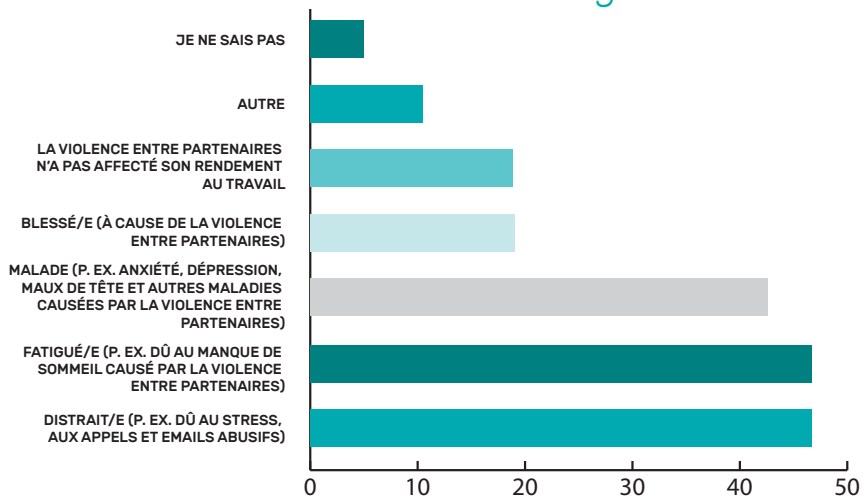
"Tout le monde savait que ma collègue vivait encore avec son compagnon violent mais comme elle n'abordait pas le sujet, silence général. Beaucoup de congé maladie et d'inquiétudes/ questionnements durant ses absences."

"Mes collègues ont aussi été menacés de mort si je n'étais pas virée."

PERCEPTION PAR LES RÉPONDANTS DE L'IMPACT DE LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES SUR LE TRAVAIL DE LEURS COLLÈGUES

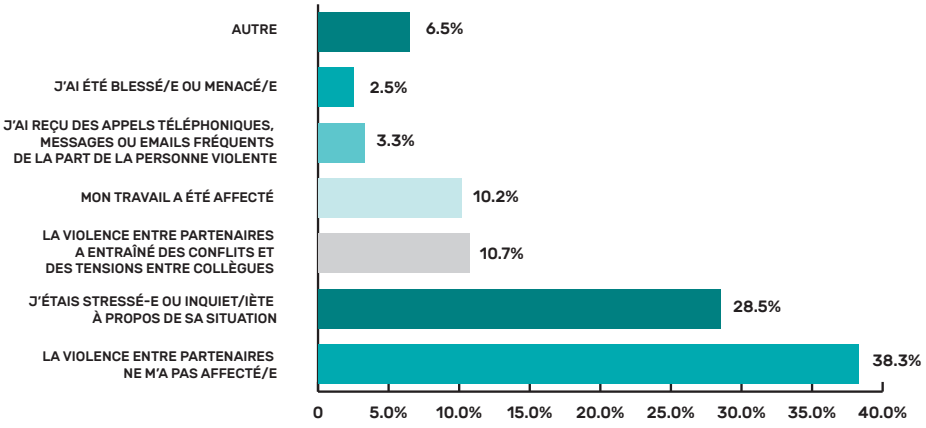
On a demandé à tous les répondants s'ils avaient déjà souffert de la violence entre partenaires subie par d'autres ou remarqué que tel était le cas d'un collègue et, le cas échéant, quelle avait été leur perception de l'impact de cette violence entre partenaires sur le travail de leurs collègues. Plus d'un tiers (36,2 %) répondent qu'ils estiment que le travail de leurs collègues en a été affecté. Quelque 16,9 % des répondants affirment qu'ils ne pensent pas que le travail de leurs collègues s'en soit trouvé affecté, tandis que 46,9 % disent qu'ils n'en savent rien. Parmi ceux qui estiment que le travail de leurs collègues s'en est retrouvé affecté, près de la moitié (46,7 %) pointent du doigt la distraction et/ou la fatigue ressenties par leurs collègues (voir Figure 15).

Figure 15. Perception de l'impact de la violence entre partenaires sur le travail des collègues



Alors que la plupart des répondants indiquent ne pas être affectés par l'expérience de leurs collègues en matière de violence entre partenaires (38,3 %), il subsiste un certain nombre de répondants qui déclarent en avoir eux-mêmes été affectés. Par exemple, 28,5 % des répondants indiquent ressentir du stress ou de l'inquiétude pour leurs collègues confrontés à la violence entre partenaires (voir Figure 16).

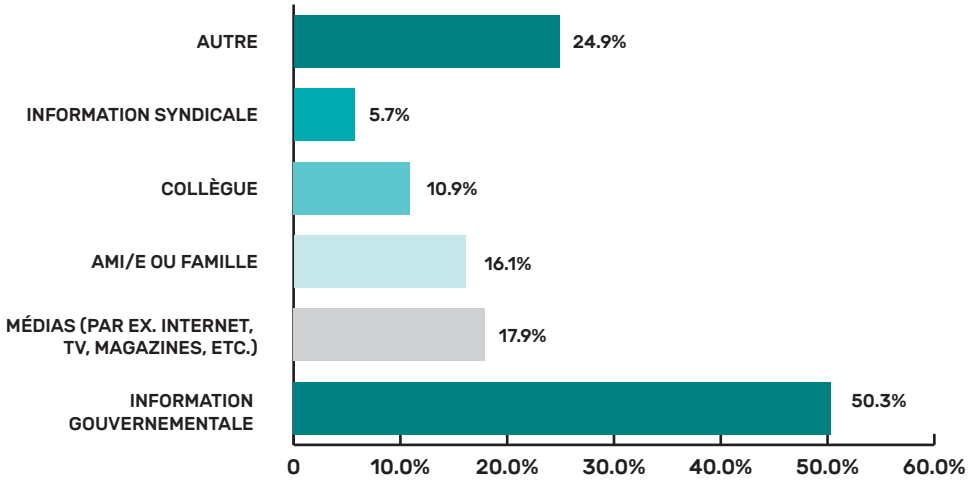
Figure 16. Impact sur les répondants de la violence entre partenaires subie par leurs collèguesRespondents



RÉACTION DES SERVICES SOCIAUX ET RÉPONSE JURIDIQUE À LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES

Parmi les répondants qui ont fait face à la violence entre partenaires, 59 % indiquent ne pas avoir signalé les cas de violence à des instances de soutien formelles (police, travailleur social, unité médicale, etc.). L'enquête met au jour un recours globalement très restreint aux services à la disposition des victimes de violence entre partenaires. Pourtant, la majorité d'entre elles (89 %) indiquent être au courant de leur existence (refuges, assistance juridique, conseil, etc.). D'une manière générale, la moitié (50,3 %) des répondants indiquent avoir eu connaissance de tels services grâce à des 'informations gouvernementales' (voir Figure 19).

Figure 19. Sources d'informations sur l'existence des services d'aide



On a demandé à tous les participants d'indiquer à qui il était préférable de s'adresser sur le lieu de travail (personnes ou services) en cas de violence entre partenaires. Il ressort d'une analyse qualitative que les répondants répondent largement qu'une personne de confiance ou un conseiller/département spécialisé constitue la personne/le service le plus approprié (voir Figure 20).

Figure 20. Personnes et services identifiés comme les plus appropriés pour évoquer des cas de violence entre partenaires sur le lieu de travail

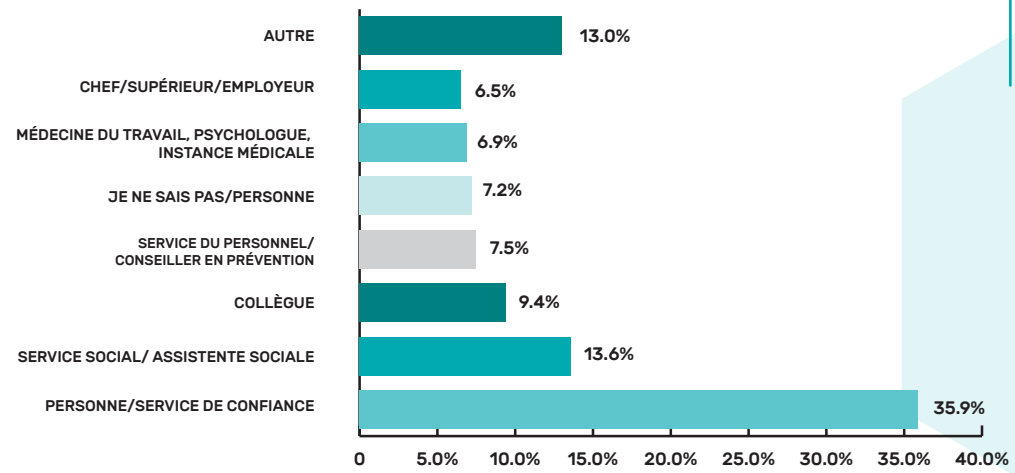


Figure 17 : Signalement auprès d'instances de soutien formelles

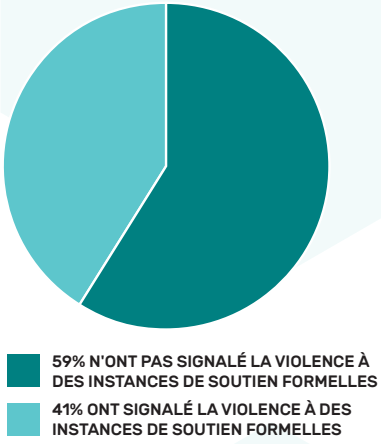
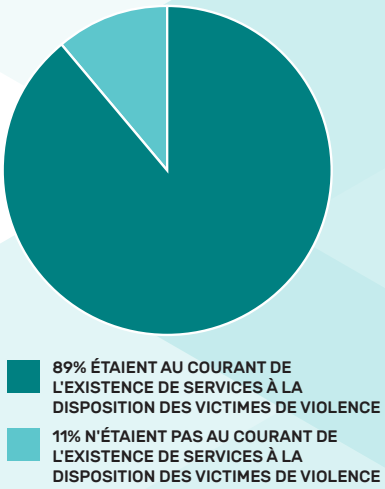


Figure 18 : Connaissance de l'existence de services pour les victimes de violence



"Vous amenez TOUJOURS vos problèmes personnels avec vous au travail d'une façon ou d'une autre."

"La formation sur la violence entre partenaires et sur la façon d'y réagir et de l'empêcher permet non seulement d'aborder l'impact de la violence entre partenaires au travail, mais aussi de renforcer les capacités de la victime à y faire face. C'est une forme de prévention et d'autonomisation."

"Les employeurs comprennent mais ce qui leur importe le plus, c'est le rendement, l'efficacité, pas de vie privée au boulot."

"À l'époque, je n'ai obtenu aucune aide sauf celle de mon employeur."

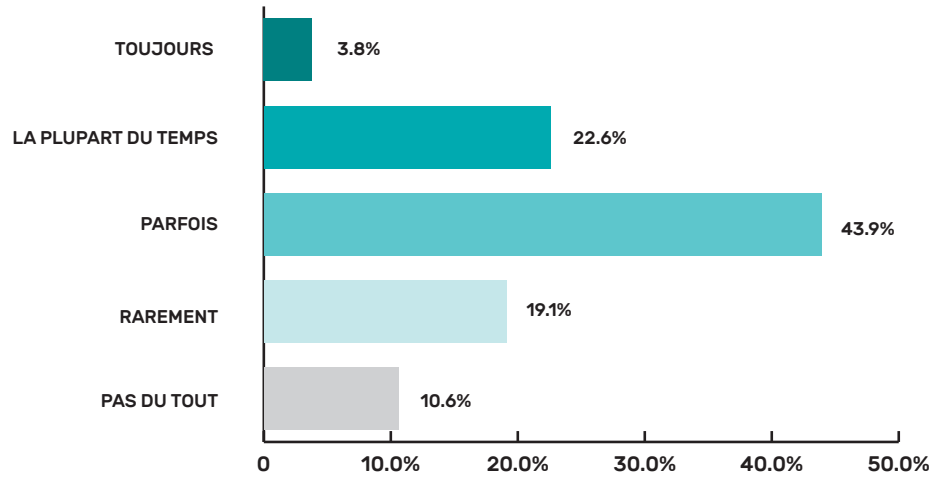
OPINION SUR LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les répondants sont 63,9 % à estimer qu'un soutien sur le lieu de travail en cas de violence entre partenaires (par exemple un congé payé, des programmes d'éducation et de formation, des politiques de sécurité, etc.) pourrait réduire l'impact de celle-ci sur la vie professionnelle des travailleurs. La plupart des répondants (88,2 %) ne pensent pas que les employeurs s'aperçoivent quand un des travailleurs souffre de violence entre partenaires. De plus, la majorité des travailleurs (62,8 %) ne savent pas comment les employeurs réagissent quand des travailleurs rapportent de tels cas, et 21,7 % estiment que la réponse des employeurs n'est pas positive.

Concernant la réponse des syndicats à des cas de violence entre partenaires, plus de la moitié (55 %) des répondants indiquent qu'ils ne savent pas si les dirigeants syndicaux sont informés des cas affectant les membres du syndicat (34,5 % indiquent 'ne pas savoir'). Ils sont 43,9 % à croire que les dirigeants syndicaux agissent 'parfois' positivement pour venir en aide aux membres quand ils ont connaissance d'un cas de violence entre partenaires (voir Figure 21).

Néanmoins, les travailleurs reconnaissent à une large majorité que la violence entre partenaires a un impact significatif sur les victimes et les auteurs de ces violences, ainsi que sur leurs collègues et le lieu de travail dans son ensemble. Ainsi, 98,3 % des répondants indiquent que la violence entre partenaires affecte la vie professionnelle des travailleurs exposés d'une façon ou d'une autre à la violence.

Figure 21. Ampleur des actions positives entreprises par les syndicats



"Le minimum qu'il (chef direct, responsable) peut faire est de se montrer bienveillant si l'employé parle, de l'informer des endroits où trouver du soutien et de l'encourager à se faire aider. "

"L'environnement professionnel constitue un lieu important pour la victime et qu'une meilleure connaissance du réseau permettrait d'aider davantage de personnes à s'en sortir, notamment par une orientation vers les services adéquats, mais aussi par la possibilité qui pourrait être offerte aux personnes de prendre facilement congé pour se rendre à la police, à l'hopital ou dans un refuge en cas de crise, par exemple."

"Les gens doivent prendre conscience, tout le monde. Informer, en parler plus, débattre du sujet par exemple en mettant en place des séances d'informations, au moyen de petits films, et pouvoir donner au public le droit d'en parler entre eux et/ou avec des professionnels."

"La sensibilisation à la violence entre partenaires au sein de l'organisation ou avec les représentants syndicaux peut aider à réduire les obstacles à l'accès des victimes à l'aide. Il est important qu'ils aient un endroit où parler de leur histoire au travail."

"Sans politique effective (par ex. CCT ou politique interne de prévention ou axée sur le bien-être des travailleurs), cela risque d'être ignoré ou - pire - pénalisé."

"Les campagnes de sensibilisation en général efficaces mais il serait bon d'en faire une sur le lieu de travail, d'indiquer les personnes à l'écoute et de former ces personnes à cette problématique (comment aborder le sujet,...) parce que c'est compliqué d'en parler. Pour l'avoir vécu, on n'en parle pas, on le nie/minimise ou alors on se confie à quelques personnes, une fois qu'on en est sorti."

"C'est important d'être attentif aux femmes (et hommes) qui subissent la violence de leur conjoint-e. Il ne faut pas écarter une personne qui subit de telles violences, car c'est souvent (d'après mon expérience) la seule manière de s'en sortir, de garder son indépendance financière et de s'échapper de cet enfer."

"Je pense qu'il est important de faire en sorte que le sujet puisse être abordé. L'importance de l'élimination du tabou prime sur tout le reste. En tant que victime de violence entre partenaires, vous êtes dans une situation dont vous ne pouvez pas vous sortir facilement, vous éprouvez un sentiment de honte, etc. Plus on peut en discuter, plus les chances de s'en sortir seront élevées, je pense."

"J'essaie de la sublimer et grâce au syndicat, et plus particulièrement la commission femme dans laquelle je me suis investie, je peux doucement m'apaiser et me reconstruire."

"Les représentants syndicaux ont la formation nécessaire pour offrir une aide de première ligne aux victimes. Une brochure ou un manuel à l'intention des représentants syndicaux serait un bon outil."

RÉSUMÉ ET CONCLUSION

Près d'un tiers (28 %) des répondants déclarent avoir été personnellement confrontés à de la violence entre partenaires à un moment donné de leur vie, un résultat similaire à celui d'autres enquêtes menées pour étudier l'impact de la violence entre partenaires sur le lieu de travail.

Parmi les personnes confrontées à de la violence entre partenaires, 72,9 % indiquent que leur aptitude au travail s'en est trouvée affectée. Par ailleurs, 42 % indiquent que leur lieu de travail s'en est trouvé affecté 'la plupart du temps' ou 'tout le temps'. De même, près de deux tiers des répondants indiquent que la violence entre partenaires influe fréquemment sur leur performance professionnelle, par son effet de fatigue ou de distraction. Il apparaît que la violence entre partenaires se poursuit, d'une façon ou d'une autre, sur le lieu de travail, le plus souvent par des appels téléphoniques ou des messages relevant du harcèlement, ou lorsque l'auteur de violence entre partenaires se rend physiquement sur le lieu de travail. Environ 41 % indiquent que la violence entre partenaires constitue une cause d'absentéisme, généralement en raison d'un état de fatigue ou de mal-être physique et/ou émotionnel, ou d'une blessure physique. Plusieurs répondants ont fait face à une certaine forme de discrimination (12,6 %) après avoir parlé de la violence entre partenaires au travail. Plusieurs personnes ont malheureusement indiqué avoir perdu leur emploi des suites d'une violence entre partenaires (7,2 %).

Plus de la moitié des victimes de violence entre partenaires se sont confiées à quelqu'un sur le lieu de travail, dans la grande majorité des cas, à des collègues. Ils sont beaucoup moins nombreux à se tourner vers les syndicats, les managers, les superviseurs ou les ressources humaines. S'agissant des instances de soutien formelles, près de deux tiers de toutes les victimes n'ont pas reçu d'assistance, bien que la plupart des répondants (89 %) soient conscients de l'existence de tels services d'aide.

Les répondants sont près de deux tiers à considérer qu'un soutien sur le lieu de travail (par exemple un congé payé, des programmes d'éducation et de formation, des politiques de sécurité, etc.) pourrait réduire l'impact de la violence entre partenaires sur la vie professionnelle des travailleurs. Par contre, et malheureusement, la majorité (88 %) des répondants ne pensent pas que les employeurs en soient conscients quand un de leurs travailleurs souffre de violence entre partenaires, et ils sont 22 % à estimer que les employeurs ne réagissent pas positivement quand ils en ont connaissance. Environ un tiers des répondants indiquent également qu'ils considèrent que les dirigeants syndicaux ne répondent que rarement, voire jamais, de manière positive pour venir en aide aux membres quand ils ont connaissance d'un cas de violence entre partenaires.