



# RESPECT *au travail*

---

**SOMMAIRE SUR LES POLITIQUES | MAI 2026**

**Violence conjugale, milieu  
de travail et accès à des  
congés pour les employé.e.s**

---

# Violence conjugale, milieu de travail et accès à des congés pour les employé.e.s

La violence entre partenaires intimes (ou violence conjugale) désigne les violences physiques, sexuelles, psychologiques ou financières commises à l'encontre d'un partenaire actuel ou ancien, qu'il s'agisse de partenaires amoureux, d'époux, de conjoints ou de toute autre personne avec laquelle on entretient une relation intime. Ce phénomène est omniprésent à l'échelle mondiale et est le plus souvent perpétré par des hommes à l'encontre de femmes. À l'échelle mondiale, on estime que 26 % des femmes ayant déjà été dans une relation intime ont subi des violences physiques ou sexuelles depuis l'âge de 15 ans. Ce chiffre est encore plus élevé si l'on inclut les violences psychologiques et autres formes de violence familiale.<sup>1,2</sup> Une analyse<sup>3</sup> des sondages à l'échelle nationale menés à travers le monde (par exemple, 4-8, 9) révèle que 13 % à 47 % des employé.e.s ont été victimes de violence conjugale, les employé.e.s au Canada se situant à peu près au milieu de cette fourchette avec 34 %<sup>7,8</sup>. La violence conjugale est associée à de nombreux effets négatifs sur la santé, notamment la dépression, le syndrome de stress post-traumatique, les tendances suicidaires, les infections sexuellement transmissibles, la consommation excessive d'alcool, une santé mentale et physique dans l'ensemble plus fragile, une qualité de vie reliée à sa santé plus faible et bien d'autres répercussions encore.<sup>1,10,11</sup>

## Les répercussions de la violence conjugale dans le milieu de travail

La violence conjugale n'est pas seulement un problème d'ordre familial ou privé. Elle s'étend souvent au milieu de travail tant par ses manifestations que par ses répercussions. Les auteurs de violences conjugales interfèrent souvent délibérément dans la vie professionnelle de leur partenaire en l'empêchant d'arriver à l'heure au travail, voire de s'y rendre tout court (par exemple, en leur infligeant des blessures ou en les retenant, en cachant les clés de la voiture, en refusant ou en entravant les arrangements pour la garde des enfants), en les harcelant au travail (appels téléphoniques et messages textes répétés, visites inopinées) ou en les empêchant d'une manière ou d'une autre d'accomplir leurs tâches au travail (par exemple, en perturbant son sommeil).<sup>4-9, 12-29</sup> La violence conjugale a des répercussions importantes sur le rendement et la productivité, l'emploi et l'avancement de la carrière des victimes (par exemple, une personne peut se sentir fatiguée, distraite, souffrir de malaises ou de peur; il y a retards et absentéisme, perte d'emploi par démission ou licenciement et opportunités ou promotions manquées).<sup>4-9,12-14,17-23,25,26,28-37</sup> Par exemple, un sondage d'envergure nationale menée au Canada en 2014 a révélé que, parmi les 34 % de salarié.e.s ayant déclaré avoir déjà été victimes de violence conjugale, plus de la moitié ont indiqué que ces faits s'étaient produits sur leur lieu de travail ou à proximité, plus d'un tiers ont déclaré que cela les avait empêchés de se rendre au travail et plus des trois quarts ont déclaré que cela avait eu un impact négatif sur leur rendement au travail.<sup>7,8</sup> Les employé.e.s ayant déjà

été victimes de violence conjugale déclarent davantage de jours d'absence et de journées de travail avec une perte de productivité que ceux qui n'ont pas été victimes de violence de cette nature.<sup>38</sup> Les femmes sont plus appelées que les hommes à déclarer des jours de travail manqués en raison de la violence conjugale.<sup>28</sup> Les femmes ayant été victimes de violences conjugales ont tendance à avoir des revenus plus faibles et des parcours professionnels plus instables ou plus perturbés que celles qui n'ont pas été victimes de violences conjugales.<sup>39-42</sup> La carrière de certaines femmes continue d'être affectée même après qu'elles ont quitté un partenaire violent à cause de symptômes traumatiques persistants ou de la réticence des employeurs à les embaucher en raison de leur parcours professionnel irrégulier.<sup>26</sup> Les conséquences de cette violence conjugale sur la santé semblent aussi s'aggraver chez celles dont l'activité professionnelle est entravée par ce type de violence.<sup>10</sup> Dans les pires cas, la violence conjugale sur le lieu de travail peut être mortelle. Aux États-Unis, les femmes sont plus souvent tuées au travail par leur partenaire que par des collègues ou des clients (les femmes sont tuées au travail à des taux similaires par leur partenaire et par des inconnus aux É.-U.).<sup>43</sup>

Les expériences négatives dans le milieu de travail sont exacerbées chez les femmes racisées qui ont été victimes de violence conjugale. Quelque 53 % d'entre elles ont en effet déclaré dans le cadre d'une étude canadienne récente que le racisme avait eu un impact sur leur vécu de survivantes de violence conjugale sur leur lieu de travail (par exemple, la crainte de ne pas être prises au sérieux si elles signalaient des incidents de violence conjugale à leur employeur) et 29 % d'entre elles ont déclaré que leur partenaire avait utilisé leur origine ethnique ou leur statut d'immigrante pour saboter leurs efforts pour la recherche d'un emploi (par exemple, en sapant leur confiance ou en menaçant de les dénoncer aux autorités).<sup>31</sup> Près de la moitié (49 %) ont de plus déclaré que la discrimination sur les lieux du travail avait eu des répercussions sur leurs symptômes traumatiques liés à de la violence conjugale.<sup>31</sup> Vingt-quatre p. 100 des personnes racisées survivantes de violence conjugale ont déclaré avoir perdu leur emploi à cause de la violence conjugale<sup>31</sup>, soit près de trois fois le taux (8,5 %) des survivantes de violence conjugale dans la population active canadienne en général ayant déclaré avoir perdu leur emploi à cause de la violence conjugale<sup>7</sup>. On notera que des recherches comparant la violence conjugale reliée au travail entre les groupes ethniques et autres groupes démographiques sont encore nécessaires.

Les études sur les auteurs de violences conjugales dans le contexte du travail sont peu nombreuses par rapport à celles qui portent sur les victimes de ces violences. Néanmoins, certaines études révèlent que de nombreux auteurs de violences conjugales signalent aussi de l'absentéisme, des rétrogradations et des pertes d'emploi résultant de leurs gestes de violence. Ces études démontrent que leur rendement et leur rigueur au travail sont affectés négativement (par exemple, irritabilité, difficulté à se concentrer, perte d'intérêt, problèmes de santé mentale ou physique); qu'ils ont causé ou failli causer des accidents ou des blessures sur leur lieu de travail en raison de leurs comportements violents (par exemple, en étant en colère ou préoccupés) et qu'ils ont utilisé leur temps de travail ou des ressources de leur employeur pour surveiller, harceler, menacer ou contrôler leur partenaire.<sup>44-48</sup>

La violence conjugale sur les lieux du travail et dans son milieu ne touche pas uniquement les personnes directement concernées. Les collègues peuvent aussi en subir les conséquences : stress et inquiétudes face à la situation, augmentation de la charge de travail, bouleversements des horaires, tensions entre collègues et plus rarement, harcèlement direct de la part du conjoint et coups et blessures.<sup>4-9,12,13,19,29,38</sup>

## Les coûts de la violence conjugale

La violence conjugale engendre aussi des coûts pour les victimes, les employeurs et la société en général sous forme des frais reliés aux services juridiques, médicaux, sociaux et psychologiques. Il y a aussi les pertes de productivité et de revenus, les dommages matériels, les coûts liés aux mesures pour la sécurité, les coûts pour les employeurs associés à l'absentéisme, au roulement du personnel et à la perte de productivité et bien d'autres dépenses encore.<sup>23,35,38,49-60</sup> Dans une analyse des données internationales réalisée en 2013 pour la Banque mondiale, Nata Duvvury et ses collègues ont constaté que les coûts de la violence domestique représentaient entre 1,2 % et 2 % du produit intérieur brut (PIB) dans l'ensemble des pays.<sup>50</sup> En 2009, l'impact économique de la violence conjugale au Canada a été estimé à 7,4 milliards de dollars, dont 78 millions de dollars de pertes pour les employeurs.<sup>58</sup> Aux États-Unis, en 2014, le coût de cette violence entre partenaires intimes sur toute une vie a été estimé à 103 767 dollars par victime féminine et à 23 414 dollars par victime masculine, avec un coût économique pour la population de près de 3,6 billions de dollars.<sup>53</sup> Ces estimations sous-évaluent probablement les véritables coûts de la violence conjugale, car elles ne tiennent souvent pas compte des charges à long terme (par exemple, les coûts reliés à la perturbation des parcours scolaires ou au travail) ni des coûts à l'échelle macroéconomique.<sup>61,62</sup> Dans une étude menée sur le milieu de travail au Canada, les employé.e.s ayant déjà été victimes de violence conjugale perdaient l'équivalent d'un mois en jours de travail supplémentaires par an (principalement à cause de l'absentéisme et des pertes de productivité) par rapport à celles et ceux qui n'avaient pas subi de violence de ce type. Le tout entraînait une perte de productivité de 1,7 % à 2,7 % de la masse salariale annuelle sur ce marché du travail.<sup>38</sup> (des résultats similaires ont été observés dans d'autres pays : 54,55) Les individus qui avaient déjà commis des actes de violence conjugale perdaient encore plus de jours de travail.<sup>38</sup>

## L'accès aux congés pour violence conjugale

On reconnaît de plus en plus la nécessité d'une réponse de l'ensemble de la société face à la violence conjugale, ainsi que les responsabilités que l'on a et la portée et les avantages économiques qu'il y a à ce que les milieux de travail agissent contre ce fléau. Poussées par cette prise de conscience et par l'activisme des chercheur.euse.s, des syndicats et des militant.e.s de la lutte contre la violence conjugale, on a dans de nombreuses régions du monde mis en place des mesures de protection contre la violence conjugale dans les milieux de travail, notamment avec des droits (sur le plan juridique) à des congés payés et non payés pour cause de violences entre partenaires intimes<sup>3,63,64</sup> (et d'autres mesures visent à réduire la discrimination et à renforcer la sécurité et la sensibilisation)<sup>65,66</sup>. Les victimes selon la FTO

« [ne devraient] pas avoir à choisir entre leur sécurité et leur emploi ». <sup>67</sup> L'indépendance économique est aussi un moyen capital d'accéder à la sécurité pour de nombreuses femmes et elle influence la décision des victimes de rester avec un partenaire violent ou de le quitter. <sup>16,32,68,69</sup> En effet, des données indiquent que dans certains pays, les femmes qui ont un emploi sont moins susceptibles d'être victimes de violence conjugale <sup>70,71</sup> et avaient plus tendance à quitter un partenaire violent <sup>69</sup> que les femmes sans emploi. Avoir un travail peut aussi contribuer à atténuer les répercussions de la violence conjugale sur la santé. <sup>10,39</sup>

Les congés pour victimes de violence conjugale visent à aider les victimes, à réduire la fréquence des cas de violence conjugale et à diminuer les coûts liés à ce phénomène (par exemple, en limitant les perturbations sur les lieux du travail, le roulement du personnel et les pertes de productivité). <sup>72</sup> Ces congés sont, entre autres, conçus afin de permettre aux femmes et aux autres victimes de violence conjugale de prendre le congé nécessaire pour faire face à la violence conjugale et à ses conséquences (par exemple, trouver un lieu de vie sécurisé ou accéder à des services médicaux, juridiques, de counseling ou autres) <sup>73,74</sup> tout en conservant leur emploi et les bénéfices qui y sont souvent associés, notamment la sécurité financière, les liens sociaux, de l'aide d'une façon concrète, de l'indépendance, un répit psychologique et un refuge contre la violence, ainsi qu'une image positive de soi et le sentiment d'être utile. <sup>5,14,75-77</sup>

Les congés offerts pour la violence entre partenaires intimes varient selon les régions du monde en ce qui a trait aux personnes qui y ont droit (par exemple : s'appliquent-ils uniquement à la violence conjugale ou aussi à des formes plus larges de violence familiale; concernent-ils uniquement les victimes de violence conjugale ou aussi les parents qui s'occupent de personnes à charge victimes de cette violence; s'adressent-ils uniquement aux femmes ou à toutes les personnes, quelle que soit leur diversité de genre; concernent-ils uniquement les personnes confrontées à leur situation actuelle avec de la violence conjugale ou aussi celles qui subissent encore les conséquences de cette violence vécue dans le passé); la durée de la période de congé couverte et le fait que le congé soit rémunéré, non rémunéré ou une combinaison des deux. <sup>3,78</sup> Il existe souvent d'autres variations dans la manière dont les milieux de travail mettent en place des congés pour violence conjugale, et ce même au sein d'une même région. <sup>79,80</sup> Les recherches internationales montrent néanmoins qu'il y a un vaste soutien en faveur des congés pour violence conjugale. La plupart des travailleurs.e.s (et des employeurs) sont favorables à ces congés rémunérés <sup>81,82</sup> et estiment que ces congés, de même que d'autres mesures de soutien dans le milieu de travail peuvent réduire l'impact de la violence conjugale dans les milieux de travail <sup>4,6,7,9,13</sup>.

## Les congés accordés aux victimes de violence conjugale viennent-ils en aide à ces dernières et contribuent-ils à réduire ce type de violence ?

Les études évaluant l'utilisation et l'impact des congés pour violence entre partenaires intimes sont peu nombreuses, mais elles montrent qu'en Australie, ces congés rémunérés ont été utilisés comme prévu — pour prendre des mesures pour assurer sa sécurité et avoir accès aux services policiers, juridiques, médicaux et autres — et qu'ils aident les victimes à conserver leur emploi et leurs revenus.<sup>81,83</sup> Une étude a révélé que le fait de vivre dans un État des É.-U. doté d'une politique de congés pour violence conjugale n'était pas (à lui seul) associé aux expériences de violence familiale vécues par les mères qui travaillent. Cependant, le fait de vivre dans un État disposant à la fois d'une politique de congé et d'une politique de confidentialité obligeant les employeurs à préserver la confidentialité des informations divulguées était associé à des niveaux de violence familiale plus faibles.<sup>65</sup> Cette étude n'a pas fait de distinction entre les États où la durée des congés varie et entre les congés rémunérés et non rémunérés; toutefois, elle souligne l'importance de la confidentialité, qui peut aider en particulier les mères de famille à se sentir plus en sécurité pour prendre des mesures et accéder à des services liés à la violence conjugale sans craindre de représailles sur les lieux du travail ou de stigmatisation.<sup>65</sup> Le soutien éventuel en faveur d'un congé payé pour violence entre partenaires intimes découle aussi du constat que le congé parental payé peut réduire l'incidence de la violence conjugale.<sup>84,85</sup> Bien que cela ne soit pas suffisant pour garantir que l'engagement au travail des victimes ne soit pas affecté par la violence conjugale<sup>17,86</sup>, les employeurs ont signalé qu'il y a des avantages reliés aux congés pour violence conjugale, entre autres la sensibilisation à cette forme de violence dans le milieu de travail, la diminution de la stigmatisation des victimes, la mise en place d'un milieu sécurisant et le rehaussement du statut et de la réputation de l'employeur<sup>79</sup>.

Nous savons de même que le recours aux congés pour violence conjugale reste limité dans de nombreuses régions de la planète. Par exemple, une étude aux É.-U. a révélé que trois ans après la mise en place du congé pour violence conjugale dans l'Oregon, 74 % des fonctionnaires participants ignoraient l'existence de ce congé et 65 % des victimes l'auraient utilisé si elles en avaient eu connaissance.<sup>20</sup> Parmi les préoccupations et les obstacles signalés à l'échelle internationale concernant l'accès et l'utilisation du congé pour violence conjugale, on peut citer le manque de sensibilisation et d'information sur ce congé chez les employeurs, les responsables et les travailleurs; l'absence de rémunération pendant le congé (le cas échéant); la crainte de perdre son emploi ou de subir des répercussions; les préoccupations liées à la stigmatisation, à la discrimination, au respect de la vie privée et à la confidentialité qui empêchent de se confier (en particulier si l'auteur des violences est un collègue ou si cela se situe dans de petites localités ou des zones rurales où l'employeur pourrait connaître l'auteur) et les restrictions pour l'admissibilité ou les exigences des employeurs concernant des preuves ou des documents trop personnels ou chers à obtenir.<sup>4,17,20,80-82,86,87</sup> Lorsqu'ils et elles y ont droit, les travailleuse.s temporaires ou à

temps partiel semblent moins bien connaître et moins recourir aux congés pour violence conjugale<sup>17,81,86</sup> en partie parce que ces personnes craignent des conséquences comme une réduction de leurs quarts de travail<sup>87</sup>. Des recherches supplémentaires seront nécessaires par rapport à l'admissibilité et le recours au congé pour violence conjugale pour les contractuel. le.s, les travailleurs saisonniers, les travailleurs à la pique et les victimes travaillant dans des entreprises familiales aux côtés de leurs agresseurs<sup>78</sup>. Les femmes et les autres personnes appartenant à des groupes marginalisés peuvent se heurter à des obstacles additionnels pour accéder aux congés pour violence conjugale. Par exemple, l'inégalité d'accès aux mesures de soutien dans le milieu de travail et les obstacles au signalement de la violence conjugale au travail (comme le manque de confiance, le manque de soutien, la méconnaissance des ressources offertes, les barrières linguistiques et la discrimination) sont exacerbés pour les femmes racisées.<sup>30,31,88-90</sup>

Les employeurs et les autres responsables de la mise en œuvre et de la gestion des congés pour violence conjugale ont aussi noté des écueils, notamment une formation insuffisante sur les politiques sur la violence conjugale et la manière d'aborder ce sujet avec les employés; des stratégies de communication inadéquates ou des difficultés à faire connaître ces politiques au personnel, de même qu'un suivi et une réglementation insuffisants de la part des pouvoirs publics.<sup>80,81</sup>

## **Les congés pour violence conjugale permettent-ils d'abaisser les coûts associés à cette violence entre partenaires intimes ?**

Peu d'études ont porté sur les coûts liés à l'octroi d'un congé rémunéré pour violence conjugale, mais elles tendent à conclure que les avantages pour les employeurs (diminution du roulement du personnel et de l'absentéisme, augmentation de la productivité) l'emportent sur les coûts ou les compensent largement.<sup>91-93</sup> Une étude récente menée en Australie a, par exemple, estimé que le coût annuel total pour les employeurs de l'octroi d'un droit à dix jours de congé pour violence conjugale se situait entre 13,1 et 34,3 millions de dollars, une somme largement compensée par le coût estimé de l'absentéisme lié à la violence conjugale (14,3 millions de dollars) et d'autres avantages.<sup>91</sup> Une étude menée en Nouvelle-Zélande a estimé de manière prudente qu'il y avait une économie de 3 371 dollars par an en moyenne en frais reliés à la productivité pour chaque femme pour laquelle une expérience de la violence conjugale a été évitée grâce à des mesures de protection sur les lieux du travail (aménagement de travail flexibles, congés, politiques et procédures en matière de violence conjugale et formation).<sup>94</sup> Les coûts constituent une préoccupation pour certains employeurs, mais sont perçus comme plus importants par ceux qui n'ont pas encore accordé de tels congés, ce qui suggère que les coûts anticipés pourraient être supérieurs aux coûts réels.<sup>81</sup> Les petites et microentreprises ressentent néanmoins davantage le poids des coûts liés à l'octroi de congés payés que les grandes entreprises.<sup>81</sup> Certains recommandent un appui des gouvernements aux employeurs ayant des moyens financiers limités afin de leur permettre d'accorder ces congés.<sup>3,95</sup>

## Les meilleures pratiques en matière d'accès aux congés pour violence conjugale

Un certain nombre de bonnes pratiques en matière de congés pour violence conjugale ont vu le jour en s'appuyant en partie sur les expériences des victimes. Les chercheur.euse.s et les intervenant.e.s du domaine soutiennent habituellement l'octroi d'un minimum de dix jours de congé payés, auxquels s'ajoutent plusieurs semaines de congé sans solde; une flexibilité quant au moment où ces jours peuvent être pris (par exemple, sur une période plus longue); une prise en compte des différentes formes de violence conjugale; une réglementation minimale concernant les activités pour lesquelles un tel congé peut être utilisé (par exemple, des activités de rétablissement de la victime et pas seulement une intervention en cas de crise); des exigences minimales, voire inexistantes, en matière de preuves et une vérification par des entités tierces ou comportant peu de démarches (les personnes survivantes indiquent qu'ils et elles sont plus susceptibles d'accéder à un pareil congé s'ils ou elles peuvent utiliser une lettre d'un thérapeute, d'un médecin, d'un avocat ou d'un travailleur social plutôt qu'un rapport de police<sup>96</sup>); l'admissibilité des personnes qui subviennent aux besoins de personnes à charge ou de membres de leur famille victimes de violence conjugale; un congé pour violence conjugale distinct des autres formes de congés personnels; une protection totale de son emploi; l'absence de périodes d'attente (strictes) ou de restrictions quant au type d'emploi (certains pays excluent actuellement les travailleur.euse.s agricoles et les domestiques ou les employé.e.s occasionnel.le.s, par exemple) et aucune exemption liée au chiffre d'affaires ou à la taille de l'entreprise pour les PME.<sup>17,67,81-83,86,95,97-104</sup> Des questions subsistent quant à savoir s'il convient d'étendre l'admissibilité aux congés à personnes victimes de violences sexuelles commises en dehors du cadre de relations intimes ou familiales et si les auteurs de ces violences devraient avoir droit à un congé rémunéré pour violence conjugale afin de pouvoir recevoir de l'aide.<sup>83</sup> Plusieurs intervenant.e.s recommandent de ne pas exclure les employé.e.s faisant l'objet d'une accusation ou ayant commis des gestes de violence, car les victimes sont parfois accusées à tort ou poursuivies pour des actes commis en légitime défense.<sup>101</sup>

L'accès aux congés pour violence conjugale est important, mais cette mesure est insuffisante sans un soutien plus complet dans le milieu de travail et un changement de la culture de l'organisation. En s'appuyant en partie sur les expériences des victimes, les promoteur.trice.s des droits dans ce domaine soulignent de plus la nécessité d'avoir une formation pour les cadres (formation tenant compte des traumatismes et de la violence) afin de garantir la sécurité des signalements, le traitement adéquat des demandes de congé et le respect de la confidentialité (y compris en tenant compte des besoins de groupes issus de la diversité). Une étude a en effet montré que la formation des supérieurs hiérarchiques sur la violence conjugale et les congés pour violence conjugale augmentait la probabilité que ces gestionnaires fournissent des renseignements sur ces congés aux employés et qu'elle améliorerait le climat dans le milieu de travail vis-à-vis de la violence conjugale.<sup>105</sup> Les intervenant.e.s soulignent en plus que des formations (de façon continue) et des initiatives de sensibilisation et de communication doivent être proposées aux travailleur.euse.s afin de mieux faire connaître

l'existence de ces congés, d'améliorer la reconnaissance et la prise en charge de la violence conjugale dans l'organisation et de contribuer à changer la culture d'entreprise et à lutter contre la stigmatisation liée à la violence conjugale; que des politiques (indépendantes) complètes en matière de violence conjugale sur le lieu de travail (ou une législation plus étendue) et des pratiques soient mises en place pour sensibiliser tous et toutes au phénomène de la violence conjugale et créer des milieux de travail sains (par exemple, des aménagements au travail plus flexibles, des procédures pour la confidentialité, des plans de sécurité et des procédures pour la sécurité sur le lieu de travail, des mesures d'aide sur les lieux du travail, des processus d'orientation et des mesures punitives pour ceux ou celles qui utilisent le temps et les ressources au travail pour commettre des gestes de violence) et que des politiques et pratiques plus générales en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans le milieu de travail soient mises en place.<sup>17-20,23,26,31,67,72,80,83,86,87,98-101,106-110</sup> La recherche confirme l'efficacité d'un certain nombre de ces pratiques. Les études démontrent, par exemple, que la sensibilisation et les informations sur les congés pour violence conjugale peuvent réduire la stigmatisation et la discrimination dont sont victimes les personnes visées par cette mesure dans leur milieu de travail.<sup>81</sup> Elles montrent que les femmes ont plus de chances de conserver leur emploi lorsqu'elles bénéficient de soutien sur leur lieu de travail avec, par exemple, des horaires flexibles, le filtrage des appels téléphoniques de l'agresseur et la mise en place de mesures de sécurité.<sup>111</sup> Le fait d'avoir un supérieur hiérarchique compréhensif et qui peut venir en aide lorsque des problèmes familiaux ou personnels surviennent et interfèrent avec son travail peut aussi contribuer à réduire l'absentéisme résultant de l'ingérence d'un partenaire violent dans le travail d'une victime.<sup>33</sup>

## Conclusion

Il existe un consensus croissant sur le fait que les congés pour violence conjugale devraient être rémunérés, flexibles et facilement accessibles en cas de besoin, tout en comportant des garanties suffisantes pour préserver la confidentialité des informations personnelles et l'intégrité du système des congés au travail.<sup>112</sup> Cependant, d'autres recherches sont encore nécessaires pour mieux comprendre l'utilisation et l'impact des congés pour violence conjugale, portant notamment sur des comparaisons entre les congés payés et non payés, ainsi que sur leurs répercussions pour les différentes communautés et groupes démographiques. Les congés pour violence conjugale et les autres mesures prises dans les milieux de travail ne constituent qu'un élément d'une réponse plus globale de notre société face à ce problème. L'accès à un logement en sécurité et abordable, à des services pour la garde des enfants et à de l'aide sociale sont aussi des besoins qui se font cruellement sentir.<sup>15,31,101</sup>

### Citation suggérée :

Jeffrey, N. K., Berlingieri, A. et Bowlus, A. J. (2026). *Violence conjugale, milieu de travail et accès à des congés (Domestic violence, the workplace, and leave entitlements)*. Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western.

### Conception graphique :

Emily Kumpf

### Traduction française :

Benoit Dutrisac



Rapport financé par le Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de leurs auteures et auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

## Bibliographie

1. White, S. J., Sin, J., Sweeney, A., Salisbury, T., Wahlich, C., Montesinos Guevara, C. M., Gillard, S., Brett, E., Allwright, L., Iqbal, N., Khan, A., Perot, C., Marks, J. et Mantovani, N. (2024). Global prevalence and mental health outcomes of intimate partner violence among women: A systematic review and meta-analysis. *Trauma, Violence, & Abuse*, 25(1), 494–511. <https://doi.org/10.1177/15248380231155529>
2. Organisation mondiale de la Santé. (2021). *Estimations de la prévalence de la violence à l'égard des femmes, 2018 : estimations mondiales, régionales et nationales de la prévalence de la violence conjugale à l'égard des femmes, ainsi qu'estimations mondiales et régionales de la prévalence des violences sexuelles commises par des personnes autres que le partenaire à l'égard des femmes*. Organisation mondiale de la Santé. <https://www.who.int/fr/publications/item/9789240026681>
3. Gavin, M., et Ellicott, S. (2025). Domestic violence leave laws: Assessing their effectiveness for addressing domestic violence and gender inequality. In S. Williamson, J. Parker, N. Donnelly, M. Gavin, et S. Ressa (éd), *Research handbook on gender, work and employment relations* (pp. 191–207). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781035302567>
4. Confédération syndicale internationale - Asie-Pacifique et ses organisations affiliées aux Philippines. (2015). *Key findings of national survey on the impact of domestic violence on workers and in workplaces in the Philippines: Joint ITUC-AP/Philippine Affiliates' report*. [https://www.makeitourbusiness.ca/docs/make\\_it\\_our\\_business\\_philippine\\_domestic\\_violence\\_survey\\_key\\_findings\\_september-2015.pdf](https://www.makeitourbusiness.ca/docs/make_it_our_business_philippine_domestic_violence_survey_key_findings_september-2015.pdf)
5. McFerran, L. (2011). *Safe at home, safe at work? National domestic violence and the workplace survey 2011*. Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse et Micromex Research. <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2011-12/apo-nid27394.pdf>
6. Rayner-Thomas, M. M. (2013). *The impacts of domestic violence on workers and the workplace* [Université d'Auckland]. [https://www.makeitourbusiness.ca/docs/make\\_it\\_our\\_business\\_impactsofdomesticviolenceonworkersandtheworkplace\\_new-zealand\\_margaretrayner-thomas.pdf](https://www.makeitourbusiness.ca/docs/make_it_our_business_impactsofdomesticviolenceonworkersandtheworkplace_new-zealand_margaretrayner-thomas.pdf)
7. Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D., MacQuarrie, B. J. et avec le Congrès du travail du Canada. (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*. Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western Ontario. <https://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf>
8. Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D., et MacQuarrie, B. J. (2015). The impact of domestic violence in the workplace: Results from a pan-Canadian survey. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(7), e65–e71.
9. Saxton, M. D., Olszowy, L., et MacQuarrie, B. J. (2017). *Enquête nationale sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique*. Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western Ontario. [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport\\_def\\_fr.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_def_fr.pdf)

10. Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D. et MacQuarrie, B. J. (2018). Relationships among intimate partner violence, work, and health. *Journal of Interpersonal Violence*, 33(14), 2268–2290. <https://doi.org/10.1177/0886260515624236>
11. Organisation mondiale de la Santé. (2013). *Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire*. Organisation mondiale de la Santé. <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/4e7d1af7-6aae-4e08-aed0-7a1aa2a3c042/content>
12. Scott, K. L., Charlot, N., Cleroux, A. et Lopez, J. (2021). *Can work be safe, when home isn't? Impact of intimate partner violence on work, workers, and workplaces in Sweden*. Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western Ontario. [https://swedishgenderequalityagency.se/media/fobl5uyb/impact-of-intimate-partner-violence-on-work-workers-and-workplaces-in-sweden\\_04\\_12.pdf](https://swedishgenderequalityagency.se/media/fobl5uyb/impact-of-intimate-partner-violence-on-work-workers-and-workplaces-in-sweden_04_12.pdf)
13. Scott, K. L., Webb, J., Khanna, A. et MacQuarrie, B. J. (2025). *Impacts of domestic violence in workplaces in Nepal*. Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western Ontario. <https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/260121%20Nepal%20Domestic%20Violence%20pages%20Report.pdf>
14. Alsaker, K., Moen, B. E., Baste, V. et Morken, T. (2016). How has living with intimate partner violence affected the work situation? A qualitative study among abused women in Norway. *Journal of Family Violence*, 31(4), 479–487. <https://doi.org/10.1007/s10896-016-9806-2>
15. Chandrarajan, N. S., Bedard, T., Lucente, G., Thomas, P. et Haileyesus, M. (2021). *A study on access to economic resources for economic abuse survivors and victims during COVID-19 in Canada's National Capital Region, Ottawa, Gatineau and Hull*. Centre canadien pour l'autonomisation des femmes. <https://ccfwe.org/wp-content/uploads/2023/07/FINAL-Research-Study-Ottawa-Report-ccfwe.pdf>
16. Docherty, L., Zawitkowski, S., Wilson, B. et Currie, E. (2019). "Hidden in the everyday": Financial abuse as a form of intimate partner violence in the Toronto area. *WomanACT*. [https://womanact.ca/wp-content/uploads/2020/11/WomanACT\\_Hidden-in-the-everyday\\_Financial-Abuse-Report.pdf](https://womanact.ca/wp-content/uploads/2020/11/WomanACT_Hidden-in-the-everyday_Financial-Abuse-Report.pdf)
17. Fitz-Gibbon, K., Pfitzner, N., McNicol, E. et Rupanagudi, H. (2021). *Safe, thriving and secure: Family violence leave and workplace supports in Australia* (p. 1622093 Bytes). Université Monash, Victoria, Australie. <https://doi.org/10.26180/17131691>
18. Giesbrecht, C. J. (2018). *Intimate partner violence & the workplace: Results of a Saskatchewan study*. Association provinciale des maisons et services de transition de la Saskatchewan (PATHS). <https://pathssk.org/wp-content/uploads/2021/01/PATHS-IPV-Workplace-Report-2018.pdf>
19. Giesbrecht, C. J. (2022). Toward an effective workplace response to intimate partner violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(3–4), 1158–1178. <https://doi.org/10.1177/0886260520921865>
20. Laharnar, N., Perrin, N., Hanson, G., Anger, W. K. et Glass, N. (2015). Workplace domestic violence leave laws: Implementation, use, implications. *International Journal of Workplace Health Management*, 8(2), 109–128. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2014-0006>

21. Logan, T., Shannon, L., Cole, J. et Swanberg, J. (2007). Partner stalking and implications for women's employment. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3), 268–291. <https://doi.org/10.1177/0886260506295380>
22. Moe, A. M. et Bell, M. P. (2004). Abject economics: The effects of battering and violence on women's work and employability. *Violence Against Women*, 10(1), 29–55. <https://doi.org/10.1177/1077801203256016>
23. Pillinger, J., Bowlus, A., MacQuarrie, B. et Stancanelli, E. (2019). Survey held in 6 companies: "How does domestic violence impact the workplace?" Réseau OneInThreeWomen et la Fondation FACE. [https://www.fondationface.org/wp-content/uploads/2021/08/FACE -  
ProjetOneInThreeWomen.210x297\\_UK.pdf](https://www.fondationface.org/wp-content/uploads/2021/08/FACE_-_ProjetOneInThreeWomen.210x297_UK.pdf)
24. Sanders, C. K. (2015). Economic abuse in the lives of women abused by an intimate partner: A qualitative study. *Violence Against Women*, 21(1), 3–29. <https://doi.org/10.1177/1077801214564167>
25. Showalter, K. (2016). Women's employment and domestic violence: A review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, 31, 37–47. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2016.06.017>
26. Showalter, K. et McCloskey, R. J. (2021). A qualitative study of intimate partner violence and employment instability. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(23–24), NP12730–NP12755. <https://doi.org/10.1177/0886260520903140>
27. Swanberg, J. E., Logan, T. et Macke, C. (2005). Intimate partner violence, employment, and the workplace: Consequences and future directions. *Trauma, Violence, & Abuse*, 6(4), 286–312. <https://doi.org/10.1177/1524838005280506>
28. Blodgett, C. et Lanigan, J. D. (2018). The prevalence and consequences of intimate partner violence intrusion in the workplace. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 27(1), 15–34. <https://doi.org/10.1080/10926771.2017.1330297>
29. Rayner-Thomas, M. M., Dixon, R., Fanslow, J. et Tse, C. (2016). The impact of domestic violence on the workplace. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 41(1), 8–21.
30. National Domestic Violence Hotline, & Futures without Violence. (2025). *The intersection of work and abuse: A survey of victim and survivor experiences in the workplace*. <https://futureswithoutviolence.org/wp-content/uploads/2025/11/Hotline-Report.pdf>
31. Chellapermal, P. (2022). *Intersections between employment and safety among racialized women*. WomanACT. <https://womanact.ca/publications/intersections-between-employment-and-safety-among-racialized-women/>
32. Hess, C. et Del Rosario, A. (2018). *Dreams deferred: A survey on the impact of intimate partner violence on survivors' education, careers, and economic security*. Institute for Women's Policy Research. [https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/09/C475\\_IWPR-Report-Dreams-Deferred.pdf](https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/09/C475_IWPR-Report-Dreams-Deferred.pdf)
33. Isola, C., Granger, S., Turner, N., LeBlanc, M. M. et Barling, J. (2023). Intersection of intimate partner violence, partner interference, and family supportive supervision on victims' work withdrawal. *Occupational Health Science*, 7(3), 483–508. <https://doi.org/10.1007/s41542-023-00150-2>
34. LeBlanc, M. M., Barling, J. et Turner, N. (2014). Intimate partner aggression and women's work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 399–412. <https://doi.org/10.1037/a0037184>

35. Reeves, C. et O'Leary-Kelly, A. M. (2007). The effects and costs of intimate partner violence for work organizations. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3), 327–344. <https://doi.org/10.1177/0886260506295382>
36. Chadha, M., Kennedy, J. et Duvvury, N. (2022). Economic costs of violence against women and girls in low- and middle-income countries: A pilot study on management's outlook. *Workplace Health & Safety*, 70(9), 405–411. <https://doi.org/10.1177/21650799221081262>
37. Węziak-Białowolska, D., Białowolski, P. et McNeely, E. (2020). The impact of workplace harassment and domestic violence on work outcomes in the developing world. *World Development*, 126, 104732. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104732>
38. Bowlus, A. J. et MacQuarrie, B. J. (2022). *Pilot survey of prevalence and costs of intimate partner violence in the workplace*. Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western Ontario. <https://www.learningtoendabuse.ca/research/docs/pdfs/Report-IPV-PilotSurvey-2022-web.pdf>
39. Adams, A. E., Bybee, D., Tolman, R. M., Sullivan, C. M. et Kennedy, A. C. (2013). Does job stability mediate the relationship between intimate partner violence and mental health among low income women? *American Journal of Orthopsychiatry*, 83(4), 600–608. <https://doi.org/10.1111/ajop.12053>
40. Adams, A. E., Greeson, M. R., Kennedy, A. C. et Tolman, R. M. (2013). The effects of adolescent intimate partner violence on women's educational attainment and earnings. *Journal of Interpersonal Violence*, 28(17), 3283–3300. <https://doi.org/10.1177/0886260513496895>
41. Crowne, S. S., Juon, H.-S., Ensminger, M., Burrell, L., McFarlane, E. et Duggan, A. (2011). Concurrent and long-term impact of intimate partner violence on employment stability. *Journal of Interpersonal Violence*, 26(6), 1282–1304. <https://doi.org/10.1177/0886260510368160>
42. Lloyd, S. (1997). The effects of domestic violence on women's employment. *Law & Policy*, 19(2), 139–167. <https://doi.org/10.1111/1467-9930.00025>
43. Tiesman, H. M., Gurka, K. K., Konda, S., Coben, J. H. et Amandus, H. E. (2012). Workplace homicides among U.S. women: The role of intimate partner violence. *Annals of Epidemiology*, 22(4), 277–284. <https://doi.org/10.1016/j.annepidem.2012.02.009>
44. Mankowski, E. S., Galvez, G., Perrin, N. A., Hanson, G. C. et Glass, N. (2013). Patterns of work-related intimate partner violence and job performance among abusive men. *Journal of Interpersonal Violence*, 28(15), 3041–3058. <https://doi.org/10.1177/0886260513488681>
45. Schmidt, M. C. et Barnett, A. (2012). *Effects of domestic violence on the workplace: A Vermont survey of male offenders enrolled in batterer intervention programs*. Vermont Council on Domestic Violence. [https://www.uvm.edu/d10-files/documents/2025-09/VTDV\\_WorkplaceStudy2012.pdf](https://www.uvm.edu/d10-files/documents/2025-09/VTDV_WorkplaceStudy2012.pdf)
46. Scott, K. L., Lim, D. B., Kelly, T., Holmes, M., MacQuarrie, Barbara 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*. Université de Toronto. [https://www.makeitourbusiness.ca/docs/make\\_it\\_our\\_business\\_par\\_partner\\_report-final.pdf](https://www.makeitourbusiness.ca/docs/make_it_our_business_par_partner_report-final.pdf)
47. Reckitt, L. G. et Fortman, L. A. (2004). *Impact of domestic offenders on occupational safety & health: A pilot study*. Maine Department of Labor. [https://www.maine.gov/labor/labor\\_stats/](https://www.maine.gov/labor/labor_stats/)

[publications/dvreports/domesticoffendersreport.pdf](#)

48. Rothman, E. F. et Perry, M. J. (2004). Intimate partner abuse perpetrated by employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(3), 238–246. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.3.238>
49. Brown, D., Meinhart, M., Poulton, C. et Stark, L. (2023). The economic burden of intimate partner violence in Colombia: Estimated health costs among females aged 13–24. *Journal of Interpersonal Violence*, 38(3–4), 3215–3243. <https://doi.org/10.1177/08862605221104531>
50. Duvvury, N., Callan, A., Carney, P. et Raghavendra, S. (2013). *Intimate partner violence: Economic costs and implications for growth and development*. Banque mondiale. <http://hdl.handle.net/10986/16697>
51. Duvvury, N., Vara-Horna, A. A. et Chadha, M. (2022). Development and validation of lost days of labor productivity scale to evaluate the business cost of intimate partner violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(5–6), NP2912–NP2943. <https://doi.org/10.1177/0886260520944532>
52. National Center for Injury Prevention and Control (É.-U.). (2003). *Costs of intimate partner violence against women in the United States*. Centers for Disease Control and Prevention.
53. Peterson, C., Kearns, M. C., McIntosh, W. L., Estefan, L. F., Nicolaidis, C., McCollister, K. E., Gordon, A. et Florence, C. (2018). Lifetime economic burden of intimate partner violence among U.S. adults. *American Journal of Preventive Medicine*, 55(4), 433–444. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2018.04.049>
54. Vara-Horna, A. A. (2014). *Violence against women and its financial consequences for businesses in Peru: Executive summary*. Faculty of Administrative Sciences and Human Resources, Université de San Martin de Porres et Agence de coopération internationale allemande pour le développement (GIZ). <https://www.giz.de/en/downloads/giz2014-0251en-violence-women-financial-consequences-peru.pdf>
55. Vara-Horna, A. A. (2015). *Violence against women and its financial consequences for businesses in Bolivia: Executive summary*. Agence de coopération internationale allemande pour le développement (GIZ) GmbH. [https://www.giz.de/en/downloads/ComVoMujer\\_Executive\\_Summary\\_ViolenceagainstwomenanditsfinancialconsequencesforbusinessesinBolivia\\_BO\\_2015.pdf](https://www.giz.de/en/downloads/ComVoMujer_Executive_Summary_ViolenceagainstwomenanditsfinancialconsequencesforbusinessesinBolivia_BO_2015.pdf)
56. Varcoe, C., Hankivsky, O., Ford-Gilboe, M., Wuest, J., Wilk, P., Hammerton, J. et Campbell, J. (2011). Attributing selected costs to intimate partner violence in a sample of women who have left abusive partners: A social determinants of health approach. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 37(3), 359–380.
57. William, J., Loong, B., Hanna, D., Parkinson, B. et Loxton, D. (2022). Lifetime health costs of intimate partner violence: A prospective longitudinal cohort study with linked data for out-of-hospital and pharmaceutical costs. *Economic Modelling*, 116, 106013. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2022.106013>
58. Zhang, T., Hoddenbagh, J., McDonald, S., & Scrim, K. (2012). *Une estimation de l'incidence économique de la violence conjugale au Canada en 2009 (no de catalogue : rr12-07-e)*. Recherches et données du ministère de la Justice Canada. <https://www.justice.gc.ca/eng/rp-pr/>

[cj-jp/fv-vf/rr12\\_7/index.html](http://cj-jp/fv-vf/rr12_7/index.html)

59. Duvvury, N. et Forde, C. (2019). *Guidelines to estimate the economic cost of domestic violence in the Arab region*. Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale (CESAO ou ESCWA en anglais). <https://www.unescwa.org/publications/guidelines-estimate-economic-cost-domestic-violence-arab-region>
60. Onyando, L. A., Odero-Wanga, D. A. et Mwonya, R. A. (2016). Influence of intimate partner violence (IPV) on women's productive work in the informal sector in Nakuru municipality, Kenya. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 14(3), 677–687.
61. Strenio, J. (2022). Economic considerations of intimate partner violence. Dans R. Geffner, J. W. White, L. K. Hamberger, A. Rosenbaum, V. Vaughan-Eden et V. I. Vieth (éd.), *Handbook of interpersonal violence and abuse across the lifespan* (pp. 2865–2884). Springer.
62. Raghavendra, S., Duvvury, N. et Ashe, S. (2017). The macroeconomic loss due to violence against women: The case of Vietnam. *Feminist Economics*, 23(4), 62–89. <https://doi.org/10.1080/13545701.2017.1330546>
63. Baird, M., McFerran, L. et Wright, I. (2014). An equality bargaining breakthrough: Paid domestic violence leave. *Journal of Industrial Relations*, 56(2), 190–207. <https://doi.org/10.1177/0022185613517471>
64. Ellicott, S. G. (2022). Arriving at a social equity orientation on workplace domestic violence policy in Australia. *Labour and Industry*, 32(4), 358–379. <https://doi.org/10.1080/10301763.2023.2171683>
65. Showalter, K., Marçal, K., Maguire-Jack, K., Eubank, K. M., Machinga, R. O. et Park, Y. (2025). The protective effect of employment policies on intimate partner violence. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 40(1), 15–29. <https://doi.org/10.1080/15555240.2024.2312101>
66. Swanberg, J. E., Ojha, M. U. et Macke, C. (2012). State employment protection statutes for victims of domestic violence: Public policy's response to domestic violence as an employment matter. *Journal of Interpersonal Violence*, 27(3), 587–619. <https://doi.org/10.1177/0886260511421668>
67. Fédération du travail de l'Ontario. (n. d.). *Pledge to make paid leave for sexual and domestic violence survivors a collective bargaining priority*. Tiré le 30 janvier 2026 de : <https://ofl.ca/pledge-paid-leave-sexual-domestic-violence-survivors-collective-bargaining-priority/>
68. Heron, R. L., Eisma, M. et Browne, K. (2022). Why do female domestic violence victims remain in or leave abusive relationships? A qualitative study. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 31(5), 677–694. <https://doi.org/10.1080/10926771.2021.2019154>
69. Strube, M. J. et Barbour, L. S. (1983). The decision to leave an abusive relationship: Economic dependence and psychological commitment. *Journal of Marriage and the Family*, 45(4), 785–793. <https://doi.org/10.2307/351791>
70. Bowlus, A. J. et Seitz, S. (2006). Domestic violence, employment, and divorce. *International Economic Review*, 47(4), 1113–1149. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2354.2006.00408.x>
71. Chin, Y.-M. (2012). Male backlash, bargaining, or exposure reduction?: Women's working status and physical spousal violence in India. *Journal of Population Economics*, 25(1), 175–200.

72. Kulow, M. D. et Granik, M. (2025). Intimate partner violence workplace legislation: Minimizing costs and maximizing benefits. *Harvard Journal on Legislation*, 62(1), 179–220.
73. Australian Council of Trade Unions. (2024). *Paid family and domestic violence leave review: ACTU submission to the independent review of the fair work amendment (paid family and domestic violence leave) act 2022 (cth)*. [https://www.dewr.gov.au/system/files/2024-10/Sub17\\_ACTU\\_24%20Jun%2024.pdf](https://www.dewr.gov.au/system/files/2024-10/Sub17_ACTU_24%20Jun%2024.pdf)
74. Sattler, P. (2017, 3 janvier). Why we need to support paid domestic and sexual violence leave. *Make It Our Business*. Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western Ontario. <https://www.makeitourbusiness.ca/blog/2017/why-we-need-to-support-paid-domestic-and-sexual-violence-leave.html>
75. Beecham, D. (2014). An exploration of the role of employment as a coping resource for women experiencing intimate partner abuse. *Violence and Victims*, 29(4), 594–606. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.VV-D-12-00086>
76. MacGregor, J. C. D., Naeemzadah, N., Oliver, C. L., Javan, T., MacQuarrie, B. J. et Wathen, C. N. (2022). Women's experiences of the intersections of work and intimate partner violence: A review of qualitative research. *Trauma, Violence, & Abuse*, 23(1), 224–240. <https://doi.org/10.1177/1524838020933861>
77. Rothman, E. F., Hathaway, J., Stidsen, A. et De Vries, H. F. (2007). How employment helps female victims of intimate partner violence: A qualitative study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 136–143. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.136>
78. Weatherall, R., Gavin, M. et Thorburn, N. (2021). Safeguarding women at work? Lessons from Aotearoa New Zealand on effectively implementing domestic violence policies. *Journal of Industrial Relations*, 63(4), 568–590. <https://doi.org/10.1177/0022185621996766>
79. Breckenridge, J., Cale, J., Hameed, S., McCaskie, L. et Tzoumakis, S. (2015). *Implementation of domestic violence clauses: An employer's perspective*. Gendered Violence Research Network, Université de Nouvelle-Galles du Sud (UNSW). <https://www.makeitourbusiness.ca/docs/make-it-our-business-employer-survey-implementation-dv-clauses-negotiated-selected-industrial-agr.pdf>
80. Goodwin, A. (2022). *Implementing paid domestic violence leave policies in Australian workplaces: An institutional analysis* [Master thesis]. Université de Sydney.
81. Behavioural Economics Team of the Australian Government. (2024). *Family and domestic violence leave: Research findings for the Independent Review of the Fair Work Amendment (Paid Family and Domestic Violence Leave) Act 2022*. <https://www.pmc.gov.au/beta/projects/paid-family-and-domestic-violence-leave>
82. R.A. Malatest & Associates Ltd. (2019). *Congés payés pour les travailleurs confrontés à la violence domestique ou sexuelle*. Gouvernement de la Colombie-Britannique, ministère du Travail, Communications du gouvernement et Engagement public. [https://news.gov.bc.ca/files/NR\\_Paid\\_Leave\\_French\\_translation.pdf](https://news.gov.bc.ca/files/NR_Paid_Leave_French_translation.pdf)
83. Seymour, K., Marmo, M., Cebulla, A., Ibrahim, N., Esmaili, H., Richards, J. et Sinopoli, E. (2024). *Independent review of the operation of the paid family and domestic violence leave entitlement*

in the Fair Work Act 2009. Australian Industrial Transformation Institute, Université Flinders, Australie méridionale. [https://www.flinders.edu.au/content/dam/documents/fair-work/FU\\_Independent\\_Review\\_2022\\_FWA\\_Final\\_Report.pdf](https://www.flinders.edu.au/content/dam/documents/fair-work/FU_Independent_Review_2022_FWA_Final_Report.pdf)

84. Anderberg, D., Andersen, L. H., Daysal, N. M. et Ejrnæs, M. (2025). *Parental leave and intimate partner violence* [Document de travail CESifo, no 12189]. Société munichoise pour la promotion de la recherche économique - CESifo - CESifo GmbH. [https://www.econstor.eu/bitstream/10419/333735/1/cesifo1\\_wp12189.pdf](https://www.econstor.eu/bitstream/10419/333735/1/cesifo1_wp12189.pdf)
85. Gartland, D., Hemphill, S. A., Hegarty, K. et Brown, S. J. (2011). Intimate partner violence during pregnancy and the first year postpartum in an Australian pregnancy cohort study. *Maternal and Child Health Journal*, 15(5), 570–578. <https://doi.org/10.1007/s10995-010-0638-z>
86. Fitz-Gibbon, K., Pfitzner, N. et McNicol, E. (2023). Domestic and family violence leave across Australian workplaces: Examining victim-survivor experiences of workplace supports and the importance of cultural change. *Journal of Criminology*, 56(2–3), 294–312. <https://doi.org/10.1177/26338076221148203>
87. Goodwin, A., & Hill, E. (2025). Implementing paid domestic violence leave in Australian workplaces: What matters for success? In S. Williamson, J. Parker, N. Donnelly, M. Gavin et S. Ressa (Eds.), *Research handbook on gender, work and employment relations* (pp. 208–221). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781035302567>
88. Pachner, T. M., Showalter, K. et Maffett, P. (2022). The effects of workplace support on workplace disruptions: Differences between White and Black survivors of intimate partner violence. *Violence Against Women*, 28(14), 3400–3414. <https://doi.org/10.1177/10778012211060858>
89. Sabri, B., St. Vil, N. M., Campbell, J. C., Fitzgerald, S., Kub, J. et Agnew, J. (2015). Racial and ethnic differences in factors related to workplace violence victimization. *Western Journal of Nursing Research*, 37(2), 180–196. <https://doi.org/10.1177/0193945914527177>
90. Samuel, L. J., Tudor, C., Weinstein, M., Moss, H. et Glass, N. (2011). Employers' perceptions of intimate partner violence among a diverse workforce. *Safety and Health at Work*, 2(3), 250–259. <https://doi.org/10.5491/SHAW.2011.2.3.250>
91. Bankwest Curtin Economics Centre. (2021). *Family and domestic violence leave review*. <https://bcec.edu.au/assets/2022/05/BCEC-Analysis-Costs-of-Family-Domestic-Violence-Leave-2021.pdf>
92. Cassells, R., Duncan, A., Hailemariam, A., & Mavisakalyan, A. (2025). Workplace policy responses to family and domestic violence: Assessing employers' costs and benefits of providing 10 days paid leave. *The Economic and Labour Relations Review*, 36(2), 388–409. <https://doi.org/10.1017/elr.2025.10>
93. Stanford, J. (2016). *Economic aspects of paid domestic violence leave provisions*. Centre for Future Work, The Australia Institute. [https://australiainstitute.org.au/wp-content/uploads/2020/12/Economic\\_Aspects\\_Domestic\\_Violence\\_Leave.pdf](https://australiainstitute.org.au/wp-content/uploads/2020/12/Economic_Aspects_Domestic_Violence_Leave.pdf)
94. Kahui, S., Ku, B. et Snively, S. (2014). *Productivity gains from workplace protection of victims of domestic violence*. MoreMedia Enterprises. [https://www.makeitourbusiness.ca/docs/make\\_it](https://www.makeitourbusiness.ca/docs/make_it)

[our\\_business\\_nz\\_workplace\\_productivity\\_improvements\\_dv\\_21may2014.pdf](#)

95. Khant, N. J. (2022). Domestic violence and leave laws: How New York can improve its leave policies based on the laws of Washington, D.C. and New Jersey. *CUNY Law Review*, 25(2), 336–354.
96. Blair, C. (n.d.). *Feedback and analysis on paid leave for domestic and sexual violence survivors. Battered Women's Support Services*. Tiré de <https://www.bwss.org/wp-content/uploads/BWSS-Feedback-and-Analysis-on-Paid-leave.pdf>
97. Congrès du travail du Canada. (2022). La violence entre partenaires intimes et la violence familiale au Canada : Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes [Note d'orientation en anglais]. (*Intimate partner and domestic violence in Canada: Submission to the House of Commons Standing Committee on the Status of Women*). <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/441/FEWO/Brief/BR11608544/br-external/CanadianLabourCongress-e.pdf>
98. Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) - Saskatchewan. (2017). Response to: Consultation on interpersonal violence and employment leaves [Mémoire pour le gouvernement de la Saskatchewan, ministère des Relations et de la Sécurité en milieu de travail. [https://sk.cupe.ca/wp-content/blogs.dir/12/2013/04/Consultation-on-Interpersonal-Violence-and-Employment-Leaves\\_CUPE\\_August-4-2017\\_FINAL.pdf](https://sk.cupe.ca/wp-content/blogs.dir/12/2013/04/Consultation-on-Interpersonal-Violence-and-Employment-Leaves_CUPE_August-4-2017_FINAL.pdf)
99. Farrell, C. (n.d.). *Paid domestic violence leave in the United States* [Policy Brief]. International Institute of Social Studies. Retrieved <https://www.iss.nl/en/media/2023-07-4242-gender-work-development-policy-briefconor-farrell>
100. Irish Congress of Trade Unions. (2021). *Submission on paid leave in cases of domestic violence* [Policy Submission]. [https://www.ictu.ie/sites/default/files/publications/2021/ictu\\_submission\\_on\\_paid\\_leave\\_in\\_cases\\_of\\_domestic\\_violence\\_march\\_2021.pdf](https://www.ictu.ie/sites/default/files/publications/2021/ictu_submission_on_paid_leave_in_cases_of_domestic_violence_march_2021.pdf)
101. Koshan, J. (2024). Legal responses to work-related intimate partner violence in Canada: Troubling privatization. *The Dalhousie Law Journal*, 48(1), 19–50. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4863587>
102. Mattis, H. (2010). California's survivors of domestic violence employment leave act: The twenty-five employee minimum is not a good rule of thumb. *Santa Clara Law Review*, 50(4), 1319–1344.
103. Pillinger, J. (2017). Projet de la CES « *Safe at home, safe at work* » : *Italy country case study*. Confédération européenne des syndicats (CES). [https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/italy\\_etuc\\_safe\\_at\\_home\\_safe\\_at\\_work\\_final\\_2017\\_0.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/italy_etuc_safe_at_home_safe_at_work_final_2017_0.pdf)
104. Shine: Presbyterian Support Northern. (2024, March 25). *Too many employers still asking for "proof" of domestic violence—Shine*. <https://2shine.org.nz/about-us/news/too-many-employers-still-asking-for-proof-of-domestic-violence>
105. Glass, N., Hanson, G. C., Laharnar, N., Anger, W. K. et Perrin, N. (2016). Interactive training improves workplace climate, knowledge, and support towards domestic violence. *American Journal of Industrial Medicine*, 59(7), 538–548. <https://doi.org/10.1002/ajim.22601>
106. Goncalves, L. (2020). *Safe at work: Options for British Columbia to support survivors of domestic violence in the workplace* [thèse de maîtrise]. Université Simon Fraser.

107. Service de la condition féminine d'Unifor. (n. d.). *Bargaining a domestic violence policy & program including a Unifor women's advocate: Frequently asked questions by bargaining committees and the employer*. (Négociation d'une politique et d'un programme de lutte contre la violence conjugale, avec la participation d'une représentante des femmes d'Unifor : questions fréquemment posées par les comités de négociation et l'employeur) [https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/unifor-wa-broch-fr\\_final\\_web.pdf](https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/unifor-wa-broch-fr_final_web.pdf)
108. Wayte, H. (2024). Effective implementation of statutory domestic violence leave in Ireland. *Labour and Industry*, 34(4), 459–479. <https://doi.org/10.1080/10301763.2024.2443272>
109. Weatherall, R. (2022). Theorising domestic violence and work: Where are we now and where to next? *Labour and Industry*, 32(4), 429–442. <https://doi.org/10.1080/10301763.2022.2161285>
110. Guthrie, R. et Babic, A. (2021). Employers' potential liability for family and domestic violence: An Australian overview. *The Economic and Labour Relations Review*, 32(4), 513–533. <https://doi.org/10.1177/10353046211024332>
111. Swanberg, J. E., Macke, C. et Logan, T. (2007). Working women making it work: Intimate partner violence, employment, and workplace support. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3), 292–311. <https://doi.org/10.1177/0886260506295387>
112. Commission australienne de réforme du droit. (2011). *Family Violence and Commonwealth Laws—Improving Legal Frameworks* (Report 117). <https://www.alrc.gov.au/publication/family-violence-and-commonwealth-laws-improving-legal-frameworks-alrc-report-117/17-the-national-employment-standards/family-violence-related-leave/>