Milieux de travail alliés contre la violence conjugale

Violence conjugale et contrôle coercitif en milieu de travail

Colloque des femmes du SCFP-Québec

7 octobre 2026

REGROUPEMENT DES MAISONS POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE

écho

Cette formation est présentée par

Institut écho






Pour l'évolution des pratiques en violence conjugale

Une initiative de

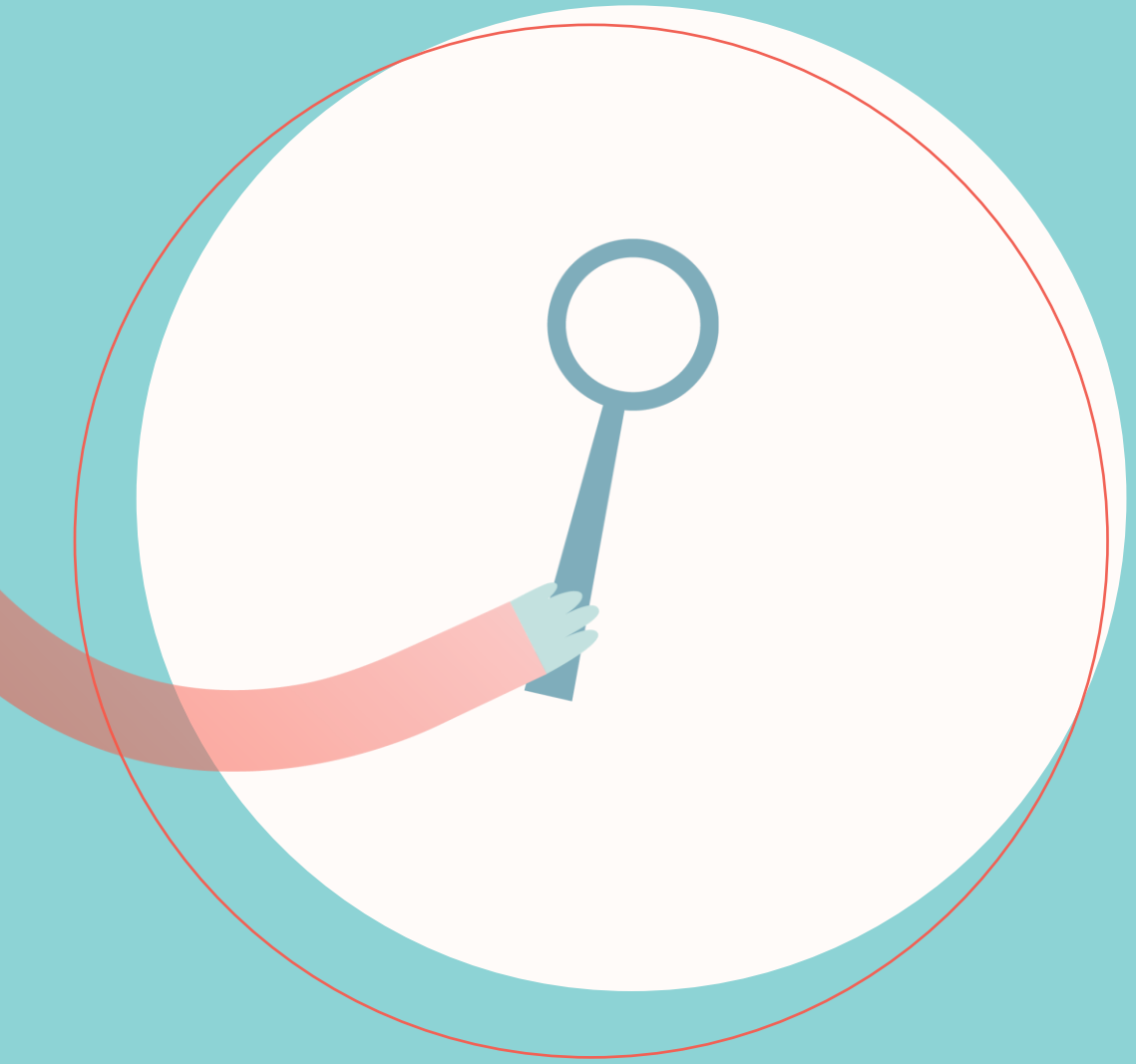
REGROUPEMENT DES MAISONS POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE



Milieux de travail alliés contre la violence conjugale

Un programme lancé en 2021 pour outiller les employeurs et les syndicats afin de rendre les milieux de travail plus sécuritaires et soutenants pour les victimes de violence conjugale.

Pour du soutien en tant que victime, survivante ou proche, contactez **SOS violence conjugale** au **1-800-363-9010**



Qu'allons-nous couvrir ?

- Comprendre la violence conjugale et le contrôle coercitif
- La violence conjugale en milieu de travail
- Le rôle et les obligations de l'employeur
- La réception des dévoilements et les ressources spécialisées
- Les mesures de prévention, de soutien et de sécurité

Avant de plonger dans le contenu…

Le rôle des syndicats

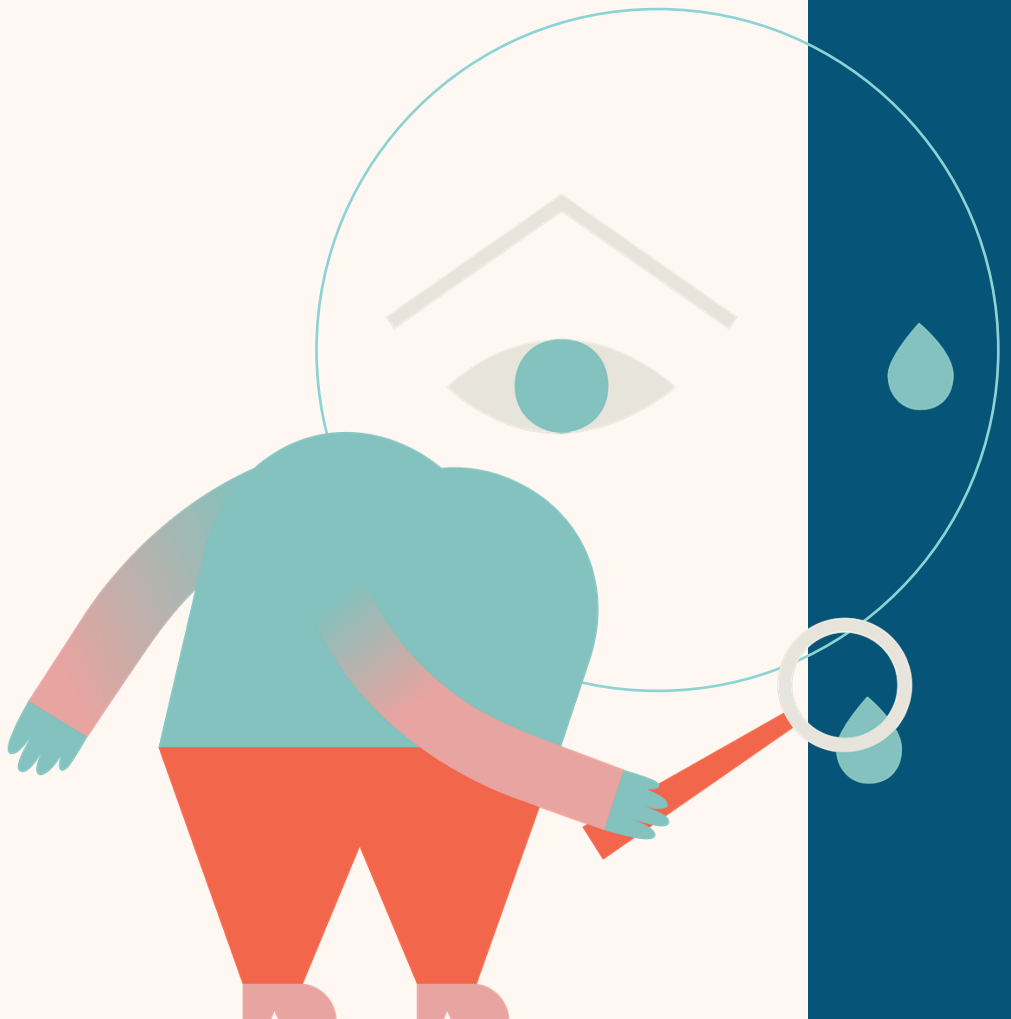
- Accueillir les dévoilements avec écoute et bienveillance
- Orienter les victimes vers les ressources spécialisées
- Informer les membres de leurs droits
- Accompagner une membre dans ses démarches auprès de l'employeur
- Participer à l'identification des risques et aux démarches de prévention
- Participer à la sensibilisation et à la formation de ses membres
- Contribuer à l'élaboration et à l'adoption d'une politique de prévention
- Négocier l'ajout de clauses de conventions collectives visant le soutien et la protection des victimes

Agir.

Comprendre la violence conjugale et le contrôle coercitif

Le vrai visage de la violence conjugale

- Moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle.
- Elle n'est pas une perte de contrôle, mais bien une prise de contrôle.
- Les manifestations de violence sont les moyens utilisés pour établir, renforcer et maintenir le contrôle sur la victime.



Comprendre.

Le contrôle coercitif

« Le contrôle coercitif désigne un continuum de violence, d'exploitation, d'humiliation et de manipulation exercées de façon répétée par son auteur […]. »

Evan Stark | *Coercive Control: How Men Entrap Women in Personal Life* [1]

Une nouvelle paire de lunettes pour élargir notre compréhension de la violence conjugale :

- S'opère notamment par la surveillance, l'isolement et les microrégulations du quotidien.
- Prive les victimes de leurs droits, de leur autonomie et de leur liberté.

Comprendre.



Les principales manifestations de contrôle coercitif[2]

- Surveillance et interrogatoire
- Isolement
- Blâme
- Violence physique
- Harcèlement
- Menaces
- Imposition de règles
- Violence économique
- Violence sexuelle
- Détournement cognitif
- Humiliation
- Violence spirituelle
- Abus via les technologies

Les stratégies de contrôle s'adaptent au contexte

- Précarité socioéconomique
- Périnatalité
- Situation de handicap ou condition de santé
- Statut migratoire
- Barrière culturelle ou de langue
- Position d'autorité de l'auteur de violence
- Appartenance à un groupe marginalisé ou opprimé

Comprendre.

Les obstacles à la dénonciation et à la sortie de la relation

- Répercussions de la violence
- Pressions et dynamiques sociales et familiales
- Contraintes socioéconomiques et systémiques
- Risques pour la sécurité



Comprendre.

Comprendre.

La sortie de la relation ne met pas fin à la violence

« Avec la séparation, on passe de la tentative de maintenir la partenaire dans la relation à la volonté de la détruire si elle quitte. »

Dobash & Dobash[3] (Traduction libre)

L'auteur de violence peut chercher à :

- Imposer la reprise de la relation
- Maintenir le contrôle
- Se venger ou punir la victime
- Empêcher la victime de recevoir de l'aide ou de faire certaines démarches

Les principales manifestations de violence post-séparation

- Communications harcelantes ou contrôlantes
- Introduction par effraction
- Menaces voilées ou explicites
- Surveillance des déplacements
- Contrôle par le rôle parental
- Signalement mensonger à la Protection de la jeunesse, à la police ou à l'immigration
- Multiplication des recours judiciaires

Comprendre.

La violence conjugale en milieu de travail

Comprendre.

Pourquoi se préoccuper de la violence conjugale en milieu de travail ?

L'accès et le maintien à l'emploi peuvent apporter des facteurs de protection.

- Accès à un revenu
- Barrière à l'isolement
- Barrière à la surveillance
- Lieu où le filet de sécurité peut être renforcé



Comprendre.

Pourquoi se préoccuper de la violence conjugale en milieu de travail ?

« La violence conjugale […] est un risque présent dans tous les milieux de travail, sans distinction. »

CNESST[5]

Une enquête canadienne sur la violence conjugale en milieu de travail[6] révèle que 33% des répondant·e·s avaient déjà vécu de la violence conjugale au cours de leur vie.

Dans ce groupe, 53 % ont indiqué que cette violence se poursuivait au travail.

Pourquoi se préoccuper de la violence conjugale en milieu de travail ?

La violence peut se poursuivre sur le lieu de travail.

- Surveiller, contrôler, harceler, dévaloriser, intimider, menacer par des appels, des textos ou des courriels
- Se présenter sur le lieu de travail, attendre à l'extérieur ou à proximité
- Communiquer avec l'employeur ou les collègues de travail
- Utiliser le contexte de télétravail pour surveiller les communications, restreindre les contacts et imposer une présence constante

Comprendre.

Comprendre.

Pourquoi se préoccuper de la violence conjugale en milieu de travail ?

Même lorsqu'elle se produit à l'extérieur du travail, la violence conjugale peut avoir des répercussions sur la vie professionnelle.[7]

- Provoquer des retards ou des absences
- Se connecter à sa messagerie professionnelle
- Briser son équipement de travail
- Empêcher les liens avec ses collègues de travail
- Surveiller ses déplacements entre le domicile et le travail
- Empêcher l'accès au compte de banque dans lequel est déposé le salaire

Comprendre.

Pourquoi se préoccuper de la violence conjugale en milieu de travail ?

Les victimes rapportent des conséquences significatives sur leurs activités professionnelles.[6]

- Pour 81,9 %, la violence conjugale a nui à leur rendement
- Pour 38 %, elle a affecté leur capacité à se rendre au travail
- Pour 40 %, elle a occasionné des absences, principalement pour des rendez-vous médicaux ou des rencontres de soutien psychosocial
- Pour 8,5 %, elle a causé la perte de leur emploi

Des effets sur toute l'organisation

Pour la victime

- Stress, anxiété, fatigue et peur
- Perte de confiance, d'énergie ou de motivation
- Difficulté de concentration ou d'exécution des tâches
- Retards
- Absences
- Présentéisme
- Mesures disciplinaires
- Perte d'expériences
- Accidents de travail
- Arrêt de travail
- Perte d'emploi

Pour les collègues

- Inquiétudes
- Sentiment d'impuissance et frustrations
- Tensions ou conflits
- Baisse de motivation
- Crainte pour leur sécurité et celle de leur collègue

Parmi les collègues témoins de violence conjugale, **53%** ont indiqué que le stress lié à la situation avait affecté leur travail.[8]

Pour l'employeur

- Perte de personnel et d'expertise
- Gestion (retard, absence, réorganisation des tâches, etc.)
- Problèmes de sécurité
- Accidents de travail
- Perte de productivité

Parmi les employeurs sondés par le Conference Board of Canada, **71%** ont déjà dû prendre des mesures pour renforcer la sécurité d'une employée victime de violence conjugale.[9]

Le rôle et les obligations des employeurs

Que dit la loi ?

La modernisation de la Loi sur la santé et la sécurité du travail[10] (LSST) ajoute de nouvelles obligations aux employeurs[11].

Agir.

Que dit la loi ?

Article 51, paragraphe 16

« […] prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur **exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale** ou familiale.

Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est **tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir** que le travailleur est exposé à cette violence. »

Agir.

Que dit la loi ?

- Une obligation de moyens et non de résultats
- S'applique lorsque l'employeur a connaissance d'une situation ou qu'il devrait raisonnablement en avoir connaissance
- L'employeur ne peut exiger un dévoilement
- Le « lieu de travail » inclut notamment le télétravail et les situations socioprofessionnelles en lien avec le travail

Agir.

Recevoir un dévoilement et diriger vers les ressources

Reconnaître les signes

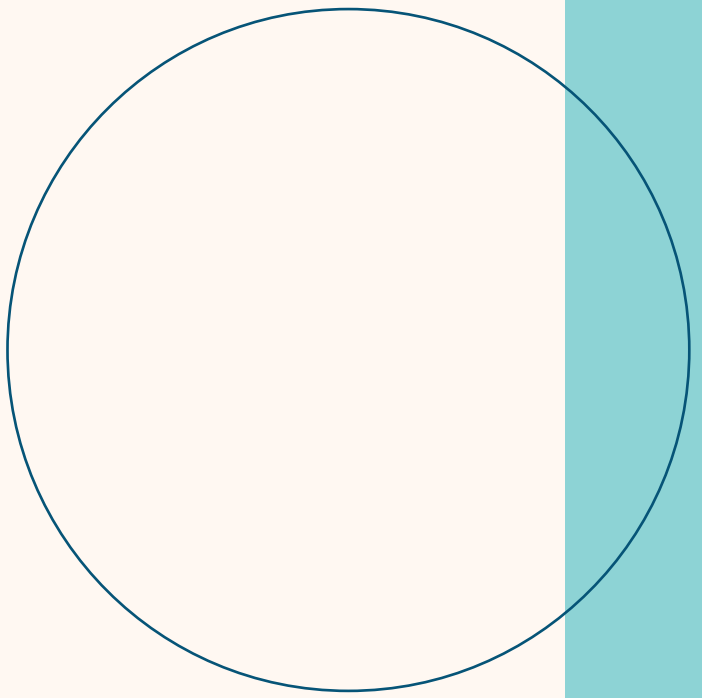
- Surveillance et contrôle par le partenaire
- Changements dans la performance et présence de l'employée
- État émotionnel et physique
- Isolement et contraintes



Soutenir.

Lors d'un dévoilement | Le savoir-être

- Accueil et écoute empathique
- Démontrer son soutien
- Respecter le rythme et les choix.
- Utiliser un vocabulaire accessible et adapté



Soutenir.

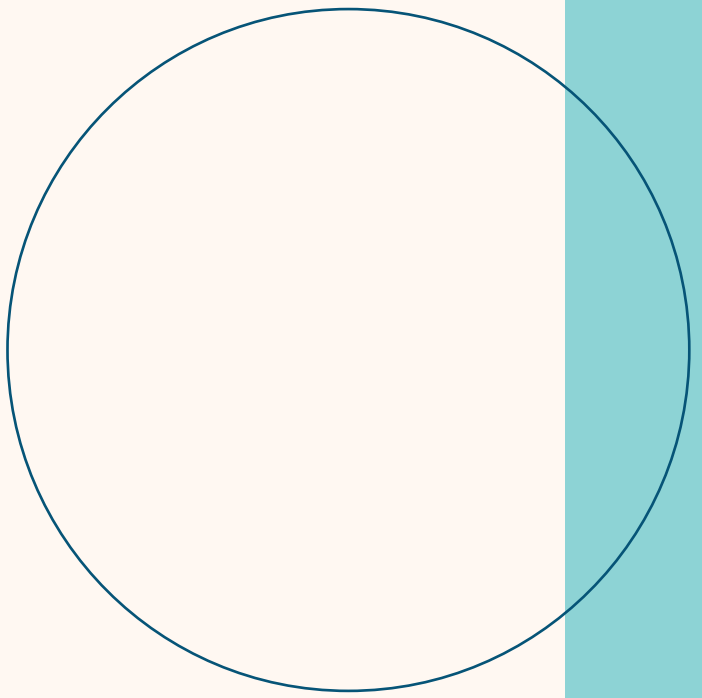
Lors d'un dévoilement | Le savoir-faire

- Vérifier si et comment la violence se poursuit au travail
- S'informer de ses besoins et de comment le syndicat peut la soutenir
- Identifier des personnes alliées
- Partager des informations sur :
  - Les obligations de l'employeur
  - Les mesures de soutien et de sécurité possibles dans le milieu de travail
  - Les ressources d'aide spécialisées
  - Ses droits
- Prévoir un suivi

Soutenir.

Diriger vers les ressources

- Connaître les ressources principales, leurs services et leur fonctionnement
- Penser à la sécurité
- Proposer du soutien



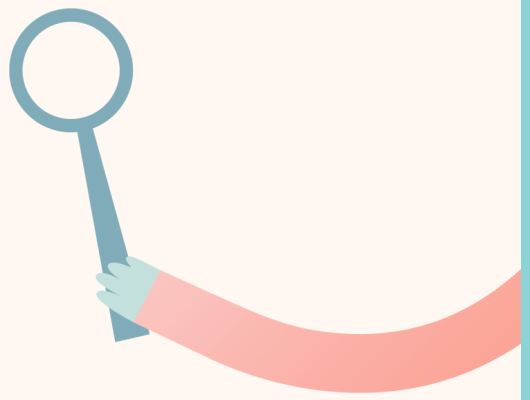
Soutenir.

Les maisons, c'est plus que de l'hébergement !

- Soutien téléphonique
- Rencontre externe
- Hébergement sécuritaire
- Information, référence, soutien et accompagnement dans les démarches
- Suivi posthébergement
- Prévention et sensibilisation dans la communauté
- Aide aux proches et aux intervenant·e·s sociojudiciaires

24/7

Tous les services sont gratuits et confidentiels.



Soutenir.

Quelques ressources utiles

- SOS violence conjugale – 1 800 363-9010

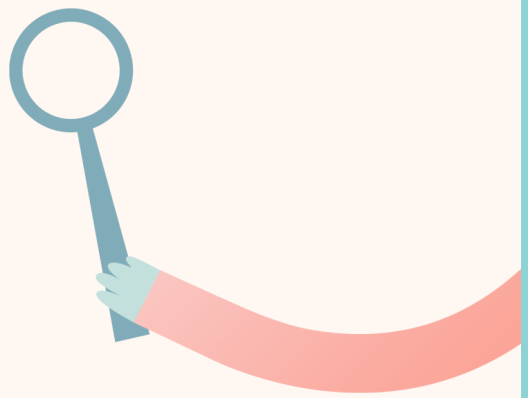
  Ligne bilingue, disponible en tout temps, pour les victimes et leurs proches. Oriente les appelantes en fonction de leurs besoins.

- Les centres de femmes – rcentres.qc.ca

  Des lieux d'appartenance, d'écoute et d'entraide ouverts à toutes les femmes pour briser l'isolement et renforcer leur pouvoir d'agir.

- La ligne téléphonique Rebâtir – 1 833 732-2847

  Ligne pour les victimes de violence conjugale ou sexuelle, donnant accès à 4 heures de conseils juridiques sans frais.



Retrouvez une liste détaillée de ressources dans notre livret d'outils pratiques pour les employeurs, les syndicats et les personnes-ressources

Soutenir.

Les mesures de soutien, de sécurité et de prévention

Les mesures de prévention

- Sensibiliser :
  - Informer et outiller l'ensemble du personnel
  - Prendre position comme milieu de travail
  - Favoriser un environnement propice aux dévoilements
  - Faire connaître les ressources
- Prévoir des mécanismes et procédures :
  - Adopter une politique interne
  - Désigner et former des personnes-ressources
  - Déterminer des mesures de soutien et de sécurité

Agir.

Les mesures de soutien

Visent à offrir du support aux victimes de violence conjugale en tenant compte des conséquences et en favorisant le maintien de l'emploi.

- Offrir des congés payés en plus de ceux prévus par la loi
- Permettre la modification de l'horaire ou des tâches
- Permettre les rendez-vous, la réalisation de démarches ou la consultation de ressources spécialisées durant les heures de travail
- Éviter les mesures disciplinaires pour des manquements liés aux conséquences de la violence

Agir.

Exemples de situations à risque sur le lieu de travail

- Présence non désirée du partenaire ou ex-partenaire violent sur le lieu de travail ou à proximité
- Comportements harcelants, intimidants ou menaçants à l'endroit de la victime, de ses collègues de travail ou de son employeur
- Ordonnance de protection ou de non-communication avec la victime
- Inquiétudes exprimées par la victime
- Contexte de rupture

Agir.

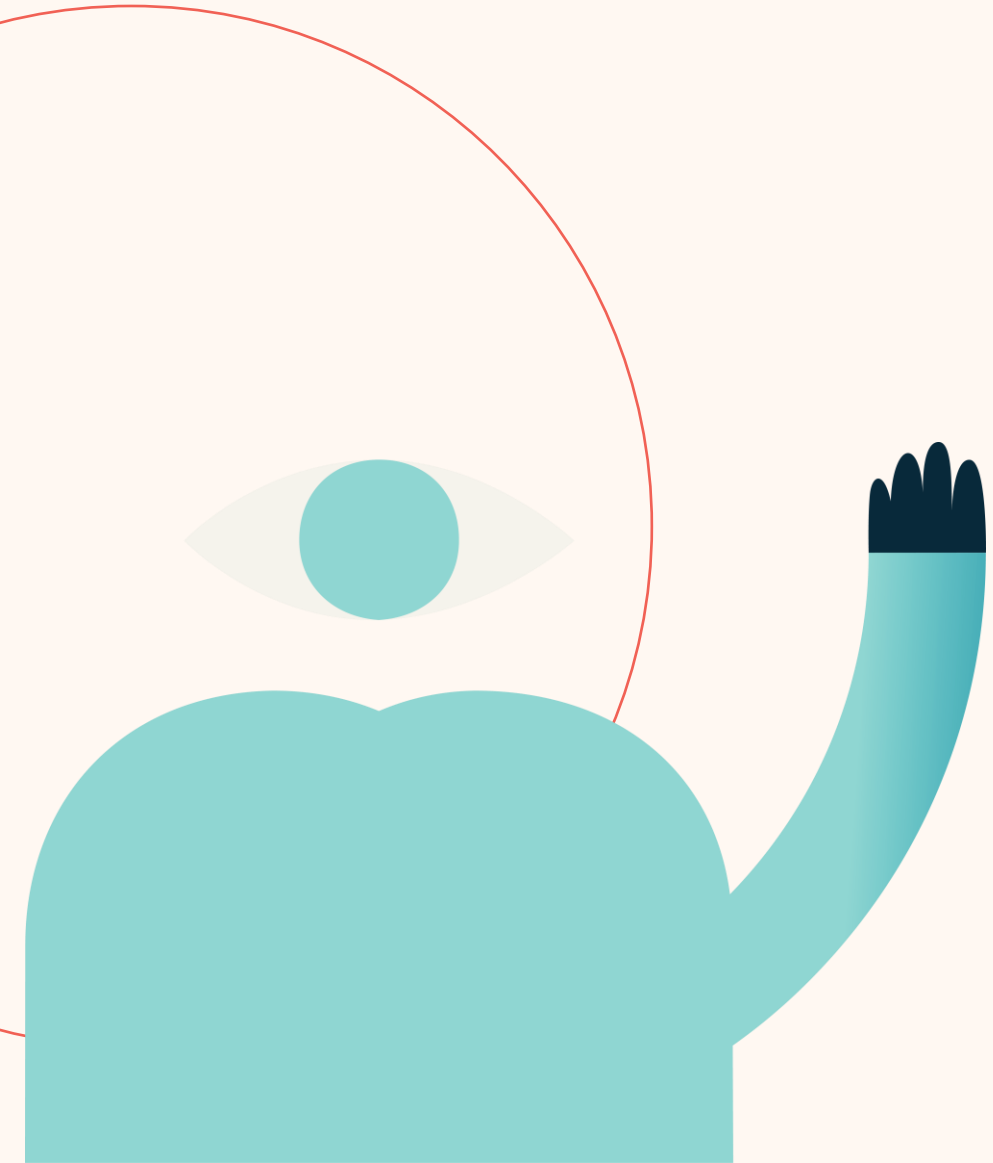
Les mesures de sécurité

Visent à resserrer, sur le lieu de travail, la protection des victimes de violence conjugale et celle de leurs collègues en cas de situation à risque.

- Modifier :
  - Le lieu de travail
  - Les coordonnées professionnelles
  - L'emplacement de stationnement
- Déterminer un mot ou une phrase clé avec l'employée servant de code pour indiquer un besoin d'aide.
- Désactiver la localisation sur les appareils électroniques professionnels
- Fournir un bouton d'urgence

Agir.

Outils.




Témoin de violence conjugale sur mon lieu de travail...
Que faire ?
La violence conjugale ne s'arrête pas au seuil de la maison.
Elle peut s'immiscer dans les différentes sphères de vie d'une victime, notamment la sphère professionnelle.
1
Sur le moment
Que dois-je faire lorsque cette violence se manifeste concrètement sur les lieux de travail ?
Ex. : partenaire actuel ou passé qui attend la victime près de sa voiture, qui la harcèle à sa sortie du travail, qui se stationne à proximité pour la surveiller, qui se présente sur les lieux pour l'intimider, etc.
Si la situation représente un danger grave et imminent pour la victime ou ses collègues
Ex. : agression physique, tentative de s'introduire sur les lieux par la force, menaces, présence d'une arme, etc.
Contactez le 911
Il faut agir rapidement et il n'est pas nécessaire d'obtenir le consentement de la victime
Si la situation ne représente pas un danger grave et imminent + il vous semble sécuritaire d'agir
Agissez
NE PAS utiliser la force
NE PAS s'interposer
Selon le contexte, vous pouvez créer une diversion, montrer votre soutien ou établir une limite.
Ex. : demeurer à proximité et signaler votre présence | utiliser un prétexte pour éloigner la victime ou l'auteur de violence | nommer que le comportement n'est pas accepté et demander à l'auteur de violence de partir.
2
Après l'événement
Prenez un moment pour parler avec la victime.
Vérifiez comment elle se porte.
Informez-vous de ses besoins.
Offrez-lui votre soutien.
Parlez-lui des maisons d'aide et d'hébergement et dirigez-la vers SOS violence conjugale (1 800 363-9010).
Parlez-lui des ressources internes au milieu de travail qui pourraient l'informer des mesures de soutien et de sécurité possibles.
Il est important de l'écouter, de la croire, de la rassurer et de respecter ses choix, son rythme et la confidentialité de la situation.
À GARDER EN TÊTE !
La victime pourrait ne pas vouloir parler de la situation ou préférer en parler à un autre moment ou à une autre personne. Respectez son choix en lui disant que vous souhaitez la soutenir et que votre porte demeure ouverte.
Votre rôle auprès de la victime est de la soutenir en tant que collègue, en fonction de votre niveau de confort et de vos propres limites. Pour du soutien psychosocial, orientez toujours la victime vers les ressources spécialisées.
3
Par la suite
Dois-je en parler à mes supérieur-e-s ?
Parlez-en d'abord avec la victime
Il est possible qu'elle souhaite elle-même aborder le sujet auprès d'un-e gestionnaire ou d'un-e professionnel-le en ressources humaines formé-e à titre de personne-ressource en violence conjugale, ou qu'elle demande du soutien pour y parvenir.
Dans le cas où la victime refuse que vous en parliez et que...
la situation observée constituait un danger grave et imminent, signalez tout de même la situation auprès d'un-e gestionnaire ou d'un-e professionnel-le en ressources humaines formé-e à titre de personne-ressource en violence conjugale.
Vous devez informer la victime de vos intentions et lui expliquer que vous comprenez sa position, mais que sa sécurité et celle de ses collègues sont une priorité.
Rapportez uniquement les faits liés à la situation et à vos observations, et ne communiquez aucune information sensible au sujet de la victime et de sa situation aux autres membres du personnel ou à votre entourage. Ces informations sont confidentielles.
La situation observée ne constituait pas un danger grave et imminent, mais que vous avez des inquiétudes pour sa sécurité ou celle de vos collègues, contactez une maison d'aide et d'hébergement en passant par SOS violence conjugale (1 800 363-9010) pour recevoir des conseils sur la meilleure marche à suivre selon la situation.
En l'absence de personnes-ressources en matière de violence conjugale dans votre milieu de travail, dirigez-vous vers une personne de confiance parmi les gestionnaires ou les professionnel-le-s en ressources humaines.

Outils.

Manifestations de violence conjugale liées à la sphère professionnelle

La violence conjugale ne s'arrête pas au seuil de la maison. L'auteur de violence peut utiliser la sphère professionnelle pour contrôler sa partenaire ou ex-partenaire. La violence peut se manifester sur le lieu de travail, même lorsque les partenaires n'ont pas le même employeur, ou à l'extérieur du travail.



Le contrôle et la privation de liberté sont au coeur de la violence conjugale et ils ne se manifestent pas toujours par des exigences ou des interdictions explicites. L'auteur de violence utilise différentes stratégies (manipulation, blâme, intimidation, menaces, détournement cognitif, etc.) pour installer son emprise de manière subtile et progressive.

L'ensemble de ces comportements constitue ce qu'on appelle aussi du « contrôle coercitif ».

Milieux de travail alliés contre la violence conjugale

REGROUPEMENT DES MAISONS POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE

Surveillance et interrogatoire

- L'auteur de violence se rend sur le lieu de travail de sa partenaire ou ex-partenaire pour confirmer sa présence, regarder avec qui elle discute, vérifier son habillement, etc.
- Pour s'assurer qu'elle voyage directement entre le domicile et le travail, il chronomètre le temps de trajet ou surveille le compteur de la voiture, vérifie sa géolocalisation, s'impose comme moyen de transport, etc.
- Il lui exige un compte-rendu détaillé de sa journée au travail.

Isolement

- L'auteur de violence interdit à sa partenaire ou ex-partenaire de parler ou de créer des liens avec ses collègues.
- Il l'empêche de participer à des activités sociales liées au travail (5 à 7, activités de consolidation d'équipe, etc.).

Contrôle et imposition de règles

- L'auteur de violence impose à sa partenaire ou ex-partenaire le choix d'un emploi en fonction de ses propres exigences.
- Il lui demande de démissionner ou l'empêche de reprendre le travail après une grossesse ou un congé de maladie.
- Il contacte ses collègues ou son employeur pour parler d'elle, obtenir des informations à son sujet ou discuter de ses conditions de travail.
- Il provoque des retards ou des absences (bloque sa voiture, cache les clés ou la carte de transport collectif, l'empêche de dormir, restreint l'accès à la salle de bain, etc.).
- Il lui interdit d'effectuer des heures supplémentaires ou de travailler hors d'un certain horaire.
- Il sabote sa promotion ou toute autre possibilité d'avancement.

Humiliation

- L'auteur de violence agit de façon à embarrasser sa partenaire ou ex-partenaire devant ses collègues ou son employeur.
- Il parle d'elle de manière négative à ses collègues ou à son employeur.
- Il la dévalorise au sujet de ses compétences professionnelles.

Abus via les technologies

- L'auteur de violence demande à sa partenaire ou ex-partenaire de prouver sa présence au travail par l'envoi de photos ou par un appel vidéo.
- Il lui exige des contacts par téléphone ou texto à chacune de ses pauses, à son arrivée, à son départ, etc.
- Il se connecte à sa messagerie professionnelle pour vérifier ses courriels ou en envoyer en se faisant passer pour elle.

Harcèlement

- L'auteur de violence communique avec sa partenaire ou ex-partenaire de manière harcelante, intimidante ou menaçante lorsqu'elle est au travail.
- Il l'attend dans le stationnement ou à proximité pour la piéger, l'intimider ou la surveiller.
- Il tente d'obtenir sa nouvelle adresse ou ses nouvelles coordonnées en passant par un-e collègue ou en la suivant au départ du travail.

Violence physique

- L'auteur de violence détruit ou endommage le matériel de travail (équipement, documents, appareils électroniques, etc.) de sa partenaire ou ex-partenaire.
- Il la retient physiquement, la blesse ou lui cause des accidents pour l'empêcher de se rendre au travail ou l'obliger à rentrer à la maison.

Violence économique et contrôle des ressources

- L'auteur de violence empêche sa partenaire ou ex-partenaire d'accéder à son revenu (lui enlève l'accès à sa carte bancaire, exige le dépôt du salaire ou des honoraires au compte conjoint et s'en approprie le contenu, etc.).
- Il contrôle les finances pour l'empêcher de se procurer le nécessaire pour travailler (équipement, uniforme, transport, etc.).

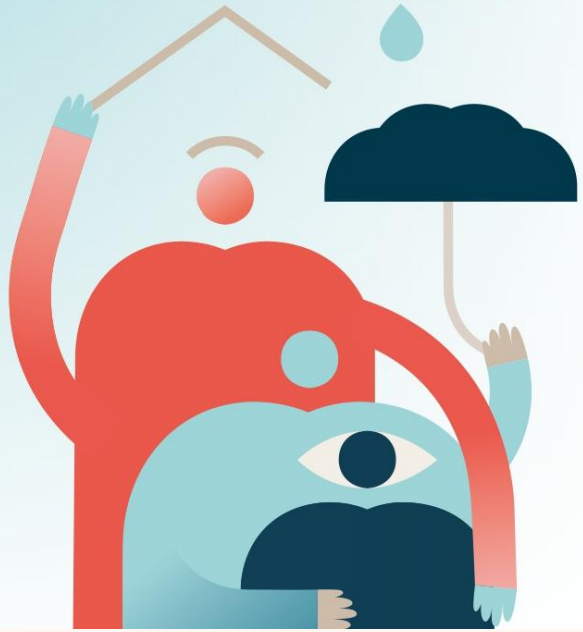
Les maisons d'aide et d'hébergement sont là pour écouter et soutenir les femmes victimes de violence conjugale ainsi que leurs enfants. Pour du soutien confidentiel et bilingue offert tous les jours, 24 heures sur 24, contactez **SOS violence conjugale au 1 800 363-9010**.

Pour en apprendre davantage, visitez le **controlecoercitif.ca**.

Outils.

Faire face à la violence conjugale en milieu de travail

Livret d'information pour les employeurs et les syndicats



Milieux de travail alliés contre la violence conjugale

REGROUPEMENT DES MAISONS POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE

Outils.

Violence conjugale en milieu de travail : développer un environnement aidant et sécuritaire pour les victimes

Livret d'outils pratiques pour les employeurs, les syndicats et les personnes-ressources

Milieux de travail alliés contre la violence conjugale

REGROUPEMENT DES MAISONS POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE



Outils.


Menu
Obtenir de l'aide
Sortie rapide
Le
CONTRÔLE COERCITIF
LE VRAI VISAGE DE LA VIOLENCE CONJUGALE
Accéder à l'expérience
Comprendre, repérer
et agir
Explorer nos contenus



milieuxdetravailallies.com

milieuxallies@maisons-femmes.qc.ca

(438) 372-3865

Références

1. STARK E. Coercive Control: How Men Entrap Women in Personal Life. New York : Oxford University Press; 2007.
2. REGROUPEMENT DES MAISONS POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE. Le contrôle coercitif. 2022. https://maisons-femmes.qc.ca/wp-content/uploads/2022/10/Napperon-controle-coercitif-web-VF-LR.pdf
3. MONCKTON SMITH J, GLAISTER G. In Control: Dangerous Relationships and How They End in Murder. Royaume-Uni : Bloomsbury Publishing; 2021. p. 123.
4. REGROUPEMENT DES MAISONS POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE. Et si c'était plus qu'un conflit de couple? 2024. https://maisons-femmes.qc.ca/wp-content/uploads/2024/03/RMFVVC_Fascicule_Conflit-de-couple-et-violence-conjugale.pdf
5. COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. Violence conjugale ou familiale. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale
6. WATHEN CN, MACGREGOR JC, MACQUARRIE BJ. 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. Congrès du travail du Canada; 2014. https://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf
7. REGROUPEMENT DES MAISONS POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE. Milieux de travail alliés contre la violence conjugale. 2025. https://maisons-femmes.qc.ca/publications/napperon-violence-conjugale-liee-a-la-sphere-professionnelle/
8. DUFFY MK, SCOTT KL, O'LEARY-KELLY AM. The radiating effects of intimate partner violence on occupational stress and well-being. Research in Occupational Stress and Well Being. 2004;4:67-92.

Références

9. BOYER C, CHÉNIER L. La violence familiale et le rôle de l'employeur. Ottawa : The Conference Board of Canada; 2015. https://www.thesafetymag.com/ca/topics/psychological-safety/three-quarters-of-employers-have-protected-victims-of-domestic-violence-survey/186240 et https://www.signal49.ca/product/domestic-violence-and-the-role-of-the-employer-3/

10. QUÉBEC. Loi sur la santé et la sécurité du travail. RLRQ, c. S-2.1. https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1

11. COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst

12. COMMISSION D'ACCÈS À L'INFORMATION DU QUÉBEC. Protection des renseignements personnels — Entreprises et organisations privées. https://www.cai.gouv.qc.ca/protection-renseignements-personnels/information-entreprises-privees

13. SERVICES À LA FAMILLE RESTIGOUCHE, FONDATION CANADIENNE DES FEMMES. Le télétravail et la violence conjugale/entre partenaires intimes — Outils complémentaires pour les employeurs du Nouveau-Brunswick. 2023. https://sfr-rfs.ca/images/SFR_VC-VPI_OUTILS_EMPLOYEURS_15fev2024.pdf