

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



Milieus de travail
alliés contre la
violence conjugale



REGROUPEMENT DES MAISONS
POUR FEMMES VICTIMES
DE VIOLENCE CONJUGALE



Rédaction : Catherine Boucher et Audrey Gagné-Breton
Collaboration à la rédaction : Mathilde Trou et Sandra Trottier
Révision linguistique : Marie-Dominique Lahaise
Mise en page : Diane Héroux
Illustration : Marie-Pier Primeau

Référence suggérée : Regroupement des maisons
pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC),
*Violence conjugale en milieu de travail : développer
un environnement aidant et sécuritaire pour les victimes*, 2026.

Ce document peut être cité, à condition d'en indiquer la source.
La reproduction et l'adaptation, en tout ou en partie, sont interdites
sans l'autorisation écrite du Regroupement des maisons pour
femmes victimes de violence conjugale. Toute demande d'autorisation
peut être transmise à info@maisons-femmes.qc.ca.

Dépôt légal : 3^e trimestre 2026
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada

ISBN PAPIER : 978-2-921018-74-6
ISBN PDF : 978-2-921018-75-3

Tous droits réservés

Table des matières

4	Plan d'action
6	Politique de prévention et de prise en charge de la violence conjugale en milieu de travail
8	Accompagnement des employées
12	Mesures de soutien
13	Arbre décisionnel
14	Plan de sécurité
18	Ressources



Plan d'action

Les milieux de travail qui souhaitent se donner une feuille de route pour prévenir et réduire les risques liés à la violence conjugale peuvent élaborer un plan d'action. Les cibles et les moyens ci-dessous peuvent les aider à formuler leurs objectifs et à déterminer les actions à prendre.

Engagement du milieu de travail

- Sensibiliser la direction aux enjeux liés à la violence conjugale en milieu de travail
- Obtenir l'engagement de la direction à mettre en œuvre des actions concrètes

Identification des risques

- Examiner les modalités de travail susceptibles d'exposer le personnel à des risques accrus (contacts entre les membres du personnel, contacts avec le public, télétravail, etc.)
- Évaluer l'accès et la sécurité des lieux physiques (portes d'entrée, caméra, stationnement, abri en cas d'urgence, etc.)
- Recenser les outils de communication, incluant la publication de coordonnées professionnelles, pouvant être détournés pour harceler, suivre ou menacer une employée

Élaboration de mesures et de procédures

- Identifier et mettre en place des mesures visant à renforcer la sécurité de l'ensemble du personnel
- Définir des mesures individuelles de soutien et de sécurité pouvant être proposées aux employées victimes de violence conjugale, selon leurs besoins et leur situation
- Développer et adopter une politique interne sur la prévention et la prise en charge de la violence conjugale en milieu de travail, intégrant les mesures identifiées

Sensibilisation et formation du personnel

- Désigner des personnes-ressources et veiller à ce qu'elles reçoivent une formation offerte par un organisme spécialisé en violence conjugale
- Communiquer l'engagement de l'organisation envers les employées victimes de violence conjugale
- Diffuser largement la politique ou les procédures existantes, et en assurer l'accessibilité à l'ensemble du personnel
- Collaborer avec les ressources spécialisées en violence conjugale pour offrir des activités de sensibilisation ou de formation à l'ensemble du personnel
- Utiliser les moyens de communications internes (infolettre, site internet, intranet) pour diffuser de l'information sur la violence conjugale, des outils de sensibilisation et une liste des ressources spécialisées
- Afficher du matériel de sensibilisation sur les lieux de travail

Évaluation et adaptation

- Évaluer périodiquement l'avancement et la mise en œuvre du plan d'action
- Mettre à jour les outils et les ressources disponibles
- Recueillir les avis et commentaires des employées ayant reçu un accompagnement
- Ajuster les procédures et les mesures de soutien ou de sécurité en fonction des commentaires reçus



Politique de prévention et de prise en charge de la violence conjugale en milieu de travail

L'adoption d'une politique interne sur la violence conjugale en milieu de travail est une action concrète que peuvent poser les employeurs. Elle permet de visibiliser cet enjeu important et d'établir ce qui est mis en place pour prévenir, corriger et contrôler les risques associés en milieu de travail.

Que devrait-on y retrouver ?

Définitions clés

Inclure les définitions de la violence conjugale, du contrôle coercitif et de la violence post-séparation. Ajouter des exemples de manifestations de violence conjugale qui peuvent survenir en milieu de travail et de signes qui peuvent être observés lorsqu'une employée en est victime.

Une position d'allié

Indiquer la prise de position claire de l'employeur contre la violence conjugale, qui affirme explicitement que cette violence est inacceptable et qui reconnaît les conséquences de celle-ci sur toute l'organisation.

Obligations

Faire référence aux différentes lois qui encadrent les obligations des employeurs en matière de prévention et de protection face à la violence conjugale en milieu de travail.

Rôles et responsabilités

Définir clairement les rôles et responsabilités de l'employeur et des différentes catégories de membres du personnel dans l'application de la politique.

Mesures

Prévoir des mesures de sensibilisation, ainsi que des exemples de mesures de soutien et de sécurité, que le milieu de travail pourra proposer.

Confidentialité

Préciser les obligations en matière de confidentialité, les exceptions permettant de les lever et les mesures prévues pour la protéger lorsque des informations sont recueillies, conservées ou transmises.

Procédure en cas de dévoilement

Développer une procédure qui précise les actions à prendre à la suite d'un dévoilement, incluant quelles personnes peuvent être appelées à jouer un rôle pour la mise en œuvre de mesures de soutien et de sécurité.

Procédure en cas de situation à risque

Développer une procédure qui précise les actions à prendre lorsqu'une situation à risque en lien avec la violence conjugale survient dans le milieu de travail.

Cette procédure peut inclure un modèle de plan de sécurité personnalisable selon la situation et les besoins d'une employée, ainsi que des exemples de mesures visant à renforcer la sécurité de tout le personnel.

Ressources

Inclure une procédure de référence vers des organismes d'aide et mettre en annexe à la politique une liste des ressources disponibles au sein de l'organisation et dans la communauté.

Cette liste devrait inclure les ressources régionales spécialisées en violence conjugale, ainsi que des ressources qui peuvent soutenir les victimes pour des besoins liés au droit, à la santé ou au logement.

Révision

Prévoir une évaluation régulière des risques liés à la violence conjugale et une révision de la politique en conséquence, afin de demeurer conforme aux lois, à l'évolution des besoins et aux bonnes pratiques de soutien aux victimes.

Accompagnement des employées

Cet aide-mémoire est destiné aux personnes-ressources, c'est-à-dire les membres du personnel désignés par leur milieu de travail pour soutenir les employées victimes de violence conjugale. Il vise à faciliter le dialogue, à accueillir les dévoilements et à proposer des mesures de soutien et de sécurité adaptées au rythme et aux besoins de l'employée. Un modèle de plan de sécurité est également présenté à la page 14.

Aide-mémoire pour l'accompagnement d'une employée victime de violence conjugale

1. SE PRÉPARER

- S'interroger sur les biais qui pourraient nuire à un accompagnement sans jugement
- Évaluer sa capacité à respecter le rythme et les décisions de l'employée, même en cas de divergence d'opinions ou de valeurs
- Se renseigner sur les obstacles particuliers que certaines femmes peuvent rencontrer (situation de handicap, condition de santé, appartenance à un groupe marginalisé ou opprimé, barrière culturelle ou de langue, auteur de violence en position d'autorité, etc.)
- Prendre en compte le lien hiérarchique et les différences culturelles, s'il y a lieu
- Comprendre les limites de son rôle et connaître les ressources disponibles
- Rassembler et consulter les outils qui pourraient être utiles (liste des ressources, modèle de plan de sécurité, exemples de mesures de soutien, etc.)



Aide-mémoire pour l'accompagnement d'une employée victime de violence conjugale

2. AMORCER LA CONVERSATION

- Choisir un moment opportun et un endroit calme et discret pour préserver la confidentialité
- Parler au « je » ou utiliser des formulations neutres centrées sur les faits observés
- Expliquer son rôle et ses obligations en matière de confidentialité
- Préciser l'objectif de la rencontre
- Décrire ce qui a été vu, entendu ou ressenti, sans interpréter les faits
- Utiliser un langage simple, clair, respectueux et inclusif, sans infantiliser
- Utiliser des termes plus généraux comme « violence » ou « contrôle », si la personne ne semble pas s'identifier comme victime de violence conjugale



Je souhaite vous partager certaines préoccupations et vous offrir du soutien, au besoin.



Tout ce que vous me dites reste confidentiel. Je ne partagerai aucune information sans votre consentement, sauf en cas d'urgence ou de danger grave.



Je m'engage à respecter vos décisions et si des mesures doivent être mises en place, nous les élaborerons ensemble, avec votre accord.



Aide-mémoire pour l'accompagnement d'une employée victime de violence conjugale

3. ADOPTER UNE APPROCHE BIENVEILLANTE

- Accueillir avec écoute et ouverture, sans remettre en question le vécu, les perceptions ou les émotions
- Éviter les jugements, la pression ou la critique
- Respecter le rythme et les décisions de l'employée
- Reconnaître qu'il peut lui être difficile de parler de ce qu'elle vit et la remercier de sa confiance

Comment vous sentez-vous lorsque vous êtes au travail ? Quelles sont vos préoccupations principales ?

La violence conjugale n'est pas une perte de contrôle, mais une prise de contrôle.

Je vous remercie de me faire confiance et de me partager ces informations difficiles.

Je vous crois.

4. OFFRIR DES INFORMATIONS ET DES MESURES DE SOUTIEN ET DE SÉCURITÉ

- Explorer les besoins de l'employée et proposer des mesures de soutien et de sécurité sur le lieu de travail qui peuvent y répondre
- Présenter le rôle et les obligations de l'employeur en matière de violence conjugale, ou plus largement en santé et sécurité au travail
- Rappeler les procédures adoptées dans le milieu de travail pour renforcer la sécurité

Aide-mémoire pour l'accompagnement d'une employée victime de violence conjugale

5. DIRIGER VERS LES RESSOURCES

- Présenter les services des maisons d'aide et d'hébergement et expliquer comment les contacter, au rythme souhaité et en toute confidentialité
- Présenter les différentes ressources d'aide connexes

Mon rôle est de vous diriger vers les ressources appropriées et de veiller à ce que vous puissiez poursuivre votre travail en toute sécurité.

Souhaitez-vous que nous appelions ensemble une maison d'aide et d'hébergement ?
Les intervenantes sont là pour vous écouter et vous soutenir, quelle que soit votre situation.

Pourrions-nous prendre un moment la semaine prochaine pour voir si vos besoins ont changé et faire un suivi au sujet des mesures prises ?

6. ASSURER UN SUIVI

- Valider la compréhension de la personne en l'invitant à poser des questions ou à reformuler l'information dans ses propres mots
- Prévoir un suivi pour prendre de ses nouvelles et évaluer l'efficacité des mesures mises en place
- Rappeler que le soutien reste disponible, même si l'employée décline l'accompagnement ou hésite à se confier

Mesures de soutien

Les mesures de soutien permettent de limiter les conséquences de la violence conjugale et d'accompagner les victimes en fonction de leurs besoins.

Ces mesures touchent notamment l'organisation du travail et l'accès aux congés.

Par exemple, l'employeur peut :

- Offrir des congés payés en plus de ceux prévus par la loi
- Offrir un horaire flexible pour permettre les rendez-vous, la réalisation de démarches ou la consultation de ressources spécialisées durant les heures de travail
- Au besoin, fournir des documents traduits ou adaptés et utiliser des interprètes
- Permettre la modification des tâches ou du lieu de travail
- Permettre le retour progressif au travail à la suite d'un arrêt ou d'une absence
- Faciliter la participation à des activités socioprofessionnelles ou à des cours de francisation
- Éviter les sanctions disciplinaires pour les manquements liés à la violence conjugale



Arbre décisionnel

Lors d'une discussion sur les signes observés ou après un dévoilement lié à la violence conjugale, l'employée peut refuser de poursuivre la discussion ou décliner les mesures de soutien ou de sécurité proposées.

Cet arbre décisionnel peut guider les milieux de travail dans ces contextes.



Plan de sécurité

Si la sécurité d'une employée est compromise, il est recommandé d'élaborer avec elle un plan de sécurité individuel. Le modèle de plan de sécurité proposé présente les informations à transmettre, des exemples de mesures concrètes et des conseils pratiques pour guider la démarche.

Si l'employée ne souhaite pas élaborer un plan de sécurité individuel, un plan de sécurité général peut être mis en place pour l'ensemble du personnel. Cette approche renforce la sécurité de toutes et tous, y compris celle de l'employée concernée, sans la cibler directement. Ce plan doit préserver la confidentialité de la situation et de son identité en limitant au minimum les renseignements communiqués.

Responsable du plan de sécurité	Nom :	Coordonnées :
Employée	Nom :	Coordonnées :
Fonctionnement, confidentialité et consentement La personne responsable du plan s'engage à transmettre l'ensemble de ces informations à l'employée, à répondre à ses questions et à lui accorder le temps de réflexion nécessaire, sans exercer de pression.	Ce plan : • vise à accroître votre sécurité et celle de l'ensemble du personnel par l'établissement de mesures de sécurité ; • est flexible en fonction de vos besoins ; • propose des mesures qui peuvent être adaptées, modifiées ou retirées lorsque vous le souhaitez. Les informations qu'il contient sont confidentielles et ne peuvent être partagées qu'avec votre accord. Seule la personne responsable du plan et le personnel concerné par son application peuvent y avoir accès. Il est possible, en cas d'urgence ou de risque sérieux et imminent, de communiquer certaines informations contenues dans le plan sans votre accord. Le cas échéant, le partage d'informations se limite au strict nécessaire. Ce plan et ses mesures doivent être établis avec votre consentement libre et éclairé. Si vous le souhaitez, vous pouvez prendre un temps de réflexion avant notre prochain suivi.	

Identification des risques

La personne responsable du plan coche les risques identifiés et précise, au besoin, tout détail supplémentaire dans la section « Autre ».

Ressources et réseau de soutien

La personne responsable du plan explore le réseau de soutien de l'employée et lui propose une liste d'organismes spécialisés en violence conjugale.

Mesures de sécurité

Selon les risques, les besoins de l'employée et les options applicables dans le milieu de travail, la personne responsable du plan sélectionne les mesures choisies et veille à leur mise en place.

- ☐ Présence non désirée du partenaire ou ex-partenaire sur le lieu de travail proximité, ou à de manière récurrente ou non
- ☐ Comportement harcelant, intimidant ou menaçant du partenaire ou ex-partenaire à l'endroit de l'employée ou de ses collègues
- ☐ Ordonnance de protection ou ordonnance de non-communication avec l'employée
- ☐ Inquiétudes ou besoins exprimés par l'employée, notamment en contexte de rupture
- ☐ Autre :

- L'employée a reçu les coordonnées des ressources suivantes [...]
- Nous avons contacté «X» ressources ensemble.
- L'employée est en contact avec «X» ressources.
- L'employée a informé «X» personnes à l'extérieur du travail de la situation.

- ☐ Modifier l'horaire de travail
- ☐ Modifier le lieu de travail (changement d'établissement ou de département, offre de télétravail ou de travail en présentiel, déplacement du poste de travail dans un secteur qui n'est pas visible ou accessible au public, etc.)
- ☐ Modifier le numéro de téléphone et l'adresse courriel professionnelle
- ☐ Modifier l'emplacement de stationnement
- ☐ Désactiver la localisation sur les appareils électroniques professionnels
- ☐ Fournir un bouton d'urgence

Exemples de contenu pouvant être inscrit par la personne responsable.

Mesures de sécurité (suite)

- ☐ Déterminer un mot clé pour signaler un besoin d'aide et définir la marche à suivre en cas d'utilisation
- ☐ En cas d'ordonnance de protection ou de non-communication, prévenir la police si l'auteur de violence l'enfreint (se présente sur les lieux de travail, contacte la victime ou ses collègues, etc.)
- ☐ Permettre à l'employée de conserver un bagage d'urgence dans un endroit discret sur les lieux de travail
- ☐ S'assurer que le personnel de sécurité accompagne l'employée jusqu'à son moyen de transport
- ☐ Supprimer toute référence au nom, à l'emplacement, à l'horaire et aux coordonnées de l'employée sur l'intranet, le site web et les réseaux sociaux de l'organisation
- ☐ Rappeler à l'ensemble du personnel de ne communiquer aucun renseignement personnel concernant leurs collègues
- ☐ Permettre à l'employée de conserver les messages et les courriels envoyés par le partenaire ou l'ex-partenaire sur les messageries professionnelles, comme éléments de preuve pour d'éventuelles procédures judiciaires
- ☐ Remettre une photo ou une description de l'auteur de violence au personnel de sécurité et de l'accueil
- ☐ Déterminer une marche à suivre si l'auteur de violence se présente sur les lieux de travail ou à proximité
- ☐ Autre :

Modalités d'application

Si les mesures choisies nécessitent la participation d'autres membres du personnel, ou encore des modalités ou des procédures particulières, la personne responsable du plan les indique ici.

Le personnel concerné doit être avisé des procédures à suivre et s'engager à respecter le caractère confidentiel des informations détenues.

Suivi et révision

La personne responsable du plan planifie des rencontres de suivi pour évaluer la mise en œuvre et l'efficacité des mesures, ainsi que les besoins de l'employée, puis en indique les détails ici.

Personnel concerné par l'application des mesures de sécurité :

- Nom, coordonnées et rôle (ex. personnel de la sécurité)

Si le personnel de l'accueil aperçoit l'auteur de violence sur le lieu de travail ou à proximité, il contacte le personnel de sécurité.

Si le personnel de sécurité aperçoit l'auteur de violence sur le lieu de travail ou à proximité, il lui demande de partir. S'il refuse, le personnel de sécurité appelle la police.

Le personnel concerné qui aperçoit l'auteur de violence note la date et l'heure de la venue, les informations échangées, les actions prises et il communique l'information à la personne responsable du plan. La personne responsable du plan en informe l'employée.

Une rencontre de suivi a lieu toutes les deux semaines ou à la demande de l'employée.

Le plan est révisé chaque mois afin de réévaluer les risques, les mesures et les procédures.

Exemples de contenu pouvant être inscrit par la personne responsable.

Ressources

Une liste de ressources permet de diriger les employées victimes de violence conjugale vers les organisations qui peuvent les soutenir. Chaque milieu de travail peut bonifier cette liste en ajoutant des organismes de sa région, qu'il s'agisse de ressources spécialisées, comme les maisons d'aide et d'hébergement, ou de ressources complémentaires. Cette liste peut aussi contenir des ressources à l'intention des auteurs de violence qui font partie du personnel.

Services de police

Pour toute urgence, appelez le 911

SOS violence conjugale

Ligne téléphonique gratuite, bilingue et disponible en tout temps pour les victimes de violence conjugale et leurs proches. SOS violence conjugale offre du soutien et oriente les appelantes vers les ressources pouvant répondre à leurs besoins.

Par téléphone | disponible 24/7 :
1 800 363-9010

Par clavardage ou texto |
selon la disponibilité : 1 438 601-1211

Par courriel | sos@sosviolenceconjugale.ca
sosviolenceconjugale.ca

Maisons d'aide et d'hébergement

Les maisons d'aide et d'hébergement offrent des services gratuits et confidentiels. Elles accompagnent les femmes et les enfants en respectant leur rythme et leurs besoins. Leurs services sont adaptés à une diversité de réalités, notamment celle des femmes immigrantes, des femmes en situation de handicap ou des femmes vivant avec des enjeux de santé mentale ou de dépendance.

Les maisons offrent les services suivants :

- Soutien téléphonique 24/7
- Consultations externes
- Hébergement sécurisé
- Interventions individuelles, de groupe et pour les jeunes

- Information, référence, soutien et accompagnement dans les démarches (juridiques, médicales, recherche de logement, aide sociale, etc.)
- Suivi post-hébergement
- Prévention et sensibilisation dans la communauté
- Soutien téléphonique aux proches, incluant les milieux de travail
- Aide aux professionnel-le-s et aux intervenant-e-s travaillant auprès des victimes

Pour trouver une maison membre du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale dans votre région : maisons-femmes.qc.ca/maisons-membres

Pour trouver une maison membre de la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes — dont certaines maisons peuvent également accueillir des femmes vivant de la violence familiale, des violences justifiées sur l'honneur, des victimes de traite, d'exploitation sexuelle, d'agressions sexuelles ou des femmes en situation d'itinérance : fmhf.ca/maisons-dhebergement-membres

Alliance des maisons d'hébergement de 2^e étape

L'Alliance des maisons d'hébergement de 2^e étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale regroupe plus de 35 maisons à travers le Québec. Ces maisons de 2^e étape offrent des unités d'hébergement transitoires sécuritaires et des suivis spécialisés en violence post-séparation aux femmes ayant d'abord bénéficié d'un hébergement ou d'un suivi externe en maison d'aide et d'hébergement. alliancemh2.org

L'R des centres de femmes

Les centres de femmes offrent des lieux d'appartenance, d'écoute et d'entraide ouverts à toutes les femmes. Ils proposent des activités et des services visant à briser l'isolement, à renforcer le pouvoir d'agir des femmes et à améliorer leurs conditions de vie.

L'R des centres de femmes du Québec est un réseau d'information, d'éducation et d'action qui regroupe plus de 70 centres de femmes répartis dans toute la province. rcentres.qc.ca

À cœur d'homme

Association qui regroupe plus de 30 organismes communautaires autonomes qui accompagnent les hommes ayant des comportements violents en contexte conjugal ou familial pour les aider à y mettre fin.
acoeurdhomme.com

Rebâtir

Ligne téléphonique gratuite et confidentielle pour les victimes de violence conjugale ou sexuelle, permettant d'avoir accès gratuitement à 4 heures de conseils juridiques par des avocat·e·s, dans tous les domaines du droit (famille, criminel, immigration, etc.)

Par téléphone | du lundi au vendredi
de 8h30 à 16h30 : 1 833 732-2847
(1 833 REBÂTIR) rebatir.ca

Aide juridique

Service juridique public offert gratuitement ou moyennant une contribution aux personnes financièrement admissibles qui en font la demande : services en droit de la famille, droit criminel, droit du logement, droit de la jeunesse, etc.

csj.qc.ca | Pour trouver un bureau d'aide juridique, consulter la section Nous joindre.

Barreau du Québec

Certains barreaux régionaux offrent un service de référence avec des consultations initiales à moindre coût.

barreau.qc.ca

Pour consulter le bottin des avocat·e·s en fonction de leur profil (type de droit, langue parlée, mandat d'aide juridique, etc.) :
[Trouver un avocat](#)

Boussole juridique

Bottin de ressources juridiques gratuites ou à faible coût, selon le domaine de droit et la région.

boussolejuridique.ca

CAVAC

(Centre d'aide aux victimes d'actes criminels)

Services gratuits et confidentiels aux victimes d'actes criminels dans toutes les régions du Québec, même si aucune plainte n'a été faite. Les CAVAC offrent des informations sur les droits et les recours juridiques possibles, de l'aide technique (demande IVAC), de l'intervention psychosociale et de l'orientation vers des ressources spécialisées.

Par téléphone | du lundi au vendredi
de 8h30 à 16h30 : 1 866 532-2822
(1 866 LE CAVAC) cavac.qc.ca

CALACS

(Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel)

Organismes offrant des services de soutien et d'accompagnement individuel ou de groupe aux victimes et survivantes d'agression à caractère sexuel.

rqcalacs.qc.ca/en/trouver-un-calacs

Ligne Info DPCP

violence conjugale et sexuelle

Ligne téléphonique gratuite et confidentielle du Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) pour obtenir de l'information sur le processus judiciaire criminel, de la plainte au procès et tout ce qui l'entoure.

Par téléphone | du lundi au vendredi
de 8h30 à 16h30 : 1 877 547-3727
(1 877 547-DPCP)

Interligne et répertoire d'organismes à l'intention des personnes de la diversité sexuelle et de genre

Ligne d'aide et de renseignement disponible en tout temps pour les personnes LGBTQ+ (lesbienne, gai, bisexuel, trans, queer et toute personne de la diversité sexuelle et de genre).

Par téléphone ou texto | disponible 24/7 :
1 888 505-1010

Bottin de ressources regroupant des organismes canadiens offrant des services aux personnes de la diversité sexuelle et de genre.

interligne.co/repertoire

Répertoire d'organismes à l'intention des personnes immigrantes

Bottin de ressources offrant de l'accompagnement dans les démarches d'intégration, notamment pour la recherche de logement, l'installation, l'obtention de documents et l'accès au soutien communautaire.

quebec.ca/immigration/partenaires

Répertoire d'organismes à l'intention des personnes en situation de handicap

Bottin de ressources à l'intention des personnes en situation de handicap, ainsi que pour les parents et les proches.

laccompagnateur.org

Plusieurs outils du Regroupement ont contribué au contenu de ce livret.



- Ce n'est pas de l'amour... c'est du contrôle
- Contrôle coercitif vécu par l'enfant co-victime
- Contrôle coercitif vécu par les femmes en situation de handicap
- Contrôle coercitif vécu par les femmes immigrantes
- Créer un milieu de travail sécuritaire et aidant pour les employées immigrantes victimes de violence conjugale
- Et si c'était plus qu'un conflit de couple?
- Guide de bonnes pratiques en milieu de travail : soutenir les employées victimes de violence conjugale
- Je ne me sens pas libre dans mon couple



Pour en apprendre plus sur la violence conjugale et sur le contrôle coercitif, visitez le site controlecoercitif.ca et consultez les publications disponibles sur les sites maisons-femmes.qc.ca et milieuxdetravailallies.com.



REGROUPEMENT DES MAISONS
POUR FEMMES VICTIMES
DE VIOLENCE CONJUGALE