



Politique en matière de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail

Centre de la petite enfance
Aux Mille Jeux

Adoptée par le conseil d'administration le 24 février 2025
Mis à jour le 8 avril 2025



Article 51 – alinéa 16

DE L'AIDE AU BOUT DU FIL
24 H SUR 24 – 7 JOURS SUR 7

SOS
VIOLENCE
CONJUGALE

514 873-9010
1 800 363-9010
www.sosviolenceconjugale.ca



FIER DÉTENTEUR
DEPUIS 2020
5 ANS
D'ENGAGEMENT

Dans ce document et où cela s'applique, le genre féminin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

INTRODUCTION

Au Québec, la violence conjugale demeure un fléau qu'il faut combattre. Il faut mieux la prévenir et offrir une protection aux travailleuses susceptibles d'en être victimes alors qu'elles sont au travail. En tant qu'employeur nous nous engageons à prévenir et enrayer les manifestations de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail. De plus, la reconnaissance d'une telle obligation témoigne du fait que c'est dans l'intérêt de l'ensemble de la société de mettre fin à la violence conjugale, dépassant une fois pour toutes la notion que celle-ci est « une affaire privée ».

1. ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

Cette politique est un outil pour répondre à nos obligations relatives à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail. La Loi sur la santé et la sécurité du travail oblige l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleuses exposées sur le lieu de travail à des violences physiques ou psychologiques, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Les employeurs et les travailleuses doivent donc poser des gestes afin de la faire cesser sur les lieux de travail, en plus de procéder à l'évaluation des risques tel que requis par la Loi

La violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ne relève pas uniquement de la vie personnelle de la victime qui la subit. Elle a généralement une incidence dans les différentes sphères de sa vie, notamment celle du travail.

2. PRÉAMBULE

CONSIDÉRANT que la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel est inacceptable.

CONSIDÉRANT que la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST 51(16)) oblige les employeurs à protéger les travailleuses exposées sur les lieux de travail à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

CONSIDÉRANT que la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel peut envahir le milieu de travail, et mettre à risque les victimes et leurs collègues et entraîne des pertes sur le plan organisationnel au niveau de la productivité, des coûts plus élevés en matière de santé, un absentéisme et un présentéisme accru et une hausse du taux de roulement du personnel.

3. L'ENGAGEMENT

PAR CONSÉQUENT, les gestionnaires du CPE appuyés par les membres du conseil d'administration s'engagent à mettre en œuvre plusieurs mesures pour assurer la santé et la sécurité des travailleuses exposées à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail.

4. FONDEMENT

Le Centre de la petite enfance Aux Mille Jeux (ci-après aussi appelé « le CPE ») désire, par l'entremise de cette politique, instaurer une ligne de conduite claire afin que chaque membre du personnel ait le droit de travailler dans un environnement sans violence. De plus, chaque employée est encouragée à chercher de l'aide en lien avec une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, même si celle-ci s'exerce en dehors du milieu de travail.

5. OBJECTIFS

Le CPE a le devoir de protéger la santé et la sécurité des employées et d'assurer la sécurité de ses opérations. En conformité avec ces obligations, elle instaure la présente politique afin de maintenir un milieu de travail sans violence. Il souhaite aussi s'engager à traiter et faire le suivi des situations avec respect, confidentialité et diligence. Le CPE souhaite assurer un climat de confiance et propice à ce que

l'employée victime informe les responsables du CPE et demande de l'aide.

6. DÉFINITIONS

- **Violence conjugale** : La violence conjugale est celle qui survient entre 2 personnes, liées dans une relation de nature amoureuse, intime ou conjugale. Les personnes peuvent avoir été liées dans le passé ou l'être actuellement. La violence conjugale peut prendre différentes formes et implique une dynamique de contrôle.
- **Contrôle coercitif** : Le contrôle coercitif se définit comme « une série de stratégies et d'actes de contrôle qui sont mis en place progressivement par un partenaire ou par un ex-partenaire dans le but d'isoler, de contrôler, de terroriser et de priver la personne de sa liberté ». Ces manifestations sont multiples et cumulatives. Il s'exprime entre autres par : la surveillance, l'isolement, les menaces, la violence sexuelle, l'abus via les technologies, la violence économique et le contrôle des ressources financières ainsi que par la violence juridique.
- **Violence familiale** : Il y a violence familiale lorsqu'une personne a un comportement abusif dans le but de contrôler ou de faire du tort à un membre de sa famille directement ou indirectement ou à une personne qu'il ou qu'elle fréquente. La violence familiale peut prendre différentes formes de maltraitance physique, sexuelle et psychologique, ainsi que de la négligence commise par un ou des membres de la famille.
- **Violence à caractère sexuel** : Il s'agit de tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non, ou de tout autre comportement fondé sur le sexe, qui porte atteinte à la dignité de femmes et d'hommes, qui n'est pas bienvenue, est déraisonnable et offense la personne. Elle comprend aussi des comportements abusifs ainsi que de la négligence.

7. SENSIBILISATION DES MEMBRES DU PERSONNEL

Le CPE s'engage à :

- Diffuser à l'ensemble du personnel et gestionnaire une déclaration énonçant notre opposition à tout acte de violence, y compris la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ;
- Encourager les employées à se confier si elles sont victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ;
- Afficher dans des endroits visibles et accessibles au personnel, une copie de la politique de travail en matière de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ;
- Mettre à la disposition de tous les membres du personnel la politique et des renseignements sur les services disponibles afin de les aider à composer avec les situations se rapportant à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

8. PROCÉDURE EN CAS DE DÉVOILEMENT

De nombreuses raisons expliquent pourquoi certaines victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel hésitent à se confier. Elles peuvent craindre de ne pas être crues, d'être jugées, stigmatisées ou se dire que leur employeur ne pourra rien faire de plus pour elles. Craindre de déranger, se dire que leur situation n'est peut-être pas assez grave ou craindre d'être obligées de porter plainte ou de quitter leur partenaire sont également des appréhensions vécues.

Le CPE mettra en place des conditions qui favorisent les dévoilements en créant des environnements de travail bienveillants et sécuritaires qui pourraient apaiser les craintes souvent ressenties par les victimes. Nous faisons nôtre l'engagement de traiter les dévoilements sans jugement, de manière respectueuse et confidentielle afin d'envoyer un message rassurant aux victimes.

Nous nous engageons à garder confidentiel tout signalement de violence conjugale. Plus particulièrement, en cas de signalement, nous nous engageons à ne communiquer que les informations strictement nécessaires à toute personne qui doit en disposer pour mettre en œuvre un plan de sécurité

individuel pour la victime ou pour sécuriser le milieu de travail pour chaque membre du personnel.

9. ACCOMPAGNEMENT

Lorsqu'une employée est victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et dévoile sa situation à son milieu de travail, le CPE Aux Mille Jeux se positionnera comme un allié et lui offrira un accompagnement personnalisé. Les personnes-ressources ne prendront pas le rôle d'intervenante, mais la personne-ressource se montrera ouverte, à l'écoute et sensible aux besoins.

Compte tenu de la diversité des parcours chez les victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, il est difficile de prévoir l'ensemble des besoins qui seront exprimés. Dans le cas où une employée se confie sur sa situation, il est primordial de respecter son rythme et ses choix. La personne-ressource doit s'informer de ses besoins, proposer les mesures d'accommodement et de sécurité et considérer toute autre demande. L'objectif est de lui offrir des moyens et de déterminer l'aide offerte de concert avec elle. Il est par ailleurs recommandé d'établir un suivi auprès d'elle pour s'assurer que les mesures mises en place répondent bien à ses besoins et pour les ajuster en conséquence.

10.ACCOMMODEMENT AUX EMPLOYÉES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE

Les mesures d'accommodement visent à faciliter le parcours des employées victimes. Elles tiennent compte des conséquences fréquentes de la violence conjugale sur la vie professionnelle des victimes.

En fonction de la situation et des besoins de l'employée victime, le CPE pourra offrir les mesures suivantes :

- Obtenir un soutien financier d'urgence sous forme d'avance de salaire et des conditions de remboursement en lien avec la capacité financière de la victime ;
- Obtenir plus de congés rémunérés que ceux prévus aux normes du travail ou à la convention collective sans égard à l'ancienneté ;
- Réponse rapide à une demande de changement de compte bancaire ;
- Modifier ou réorganiser l'horaire de travail ou le lieu de travail ;
- Réaliser certaines démarches, telles que la prise de contact avec une ressource d'aide ou le dépôt d'une plainte, durant leurs heures rémunérées ;
- Maintien de la rémunération lors de rendez-vous pendant les heures de travail ;
- Être exempté de mesures disciplinaires pour tout manquement engendré par la violence subie ;
- Bénéficier d'un retour progressif à la suite d'un arrêt de travail ;
- Passer outre les délais prévus à la convention collective pour l'utilisation de divers congés ;

11.AIDE D'URGENCE POUR LES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

Pour la victime de violences conjugales, il existe une aide d'urgence pour la soutenir. Cette aide est une première solution pour organiser son départ. Elle apporte un soutien financier pour faire face aux dépenses immédiates en attendant de trouver des solutions durables. Cette aide doit permettre à la victime de s'éloigner physiquement de l'auteur des violences. Il n'y a pas de montant fixe pour une demande et cette aide est non remboursable.

Le fond d'aide d'urgence au montant de 5 000 \$ a été mis en place par le conseil d'administration à sa séance du 8 avril 2025.

12.SANTÉ ET SÉCURITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL ET PLAN DE SÉCURITÉ

Dans la mesure du possible, nous chercherons à éliminer toute possibilité de violence conjugale sur les lieux de travail et les environs, en analysant l'environnement et en minimisant, dans la mesure du possible, les caractéristiques physiques et organisationnelles susceptibles d'exposer les membres du personnel à des actes violents.

À cette fin, de concert avec le comité SST, nous avons procédé à un recensement des risques liés à la violence conjugale dans le milieu de travail et les environs, et nous adopterons des mesures visant à atténuer ces risques. Nous réviserons sur une base régulière le recensement des risques liés à la violence conjugale et les mesures préventives adoptées pour les atténuer sur les lieux de travail.

Nous offrirons des moyens raisonnables de soutenir les victimes de violence conjugale et de les aider à élaborer et à mettre en œuvre des plans de sécurité individuels en milieu de travail.

Nous dirigerons les employé(e)s victimes vers les ressources externes spécialisées en violence conjugale [SOS violence conjugale](#) et indiquées à l'annexe 3, afin de voir à l'élaboration d'un plan de sécurité et de recevoir le soutien nécessaire.

Nous dirigerons les employés auteurs de violence vers les ressources œuvrant auprès des hommes.

Nous appliquerons toute ordonnance du tribunal, en particulier les ordonnances interdisant à l'auteur de violence de se rendre au lieu de travail de l'employée victime.

Nous aurons un plan de sécurité pour les situations d'urgence. Il décrira la façon dont les membres du personnel doivent procéder pour communiquer avec les autorités policières lorsqu'ils observent quiconque s'engager dans un comportement menaçant.

Nous explorerons des options pour assurer la sécurité de l'employée victime, entre autres : le déplacement de l'espace de travail, l'accompagnement à l'entrée et la sortie de l'édifice, les moyens à mettre en place pour diminuer l'impact du harcèlement effectué par le biais de différents moyens technologiques, etc.

13. RECONNAISSANCE DES RISQUES LIÉS À LA VIOLENCE

Au CPE, nous souhaitons créer un environnement aidant et sécuritaire pour nos employées victimes de violence conjugale. L'identification des risques et leur consignation par écrit sont des étapes essentielles, afin de déterminer là où le filet de sécurité doit être resserré. Il nous permet notamment de prévoir la séquence des correctifs à apporter en établissant quels risques doivent être examinés prioritairement. Une fois que les risques sont identifiés et les mesures de prévention mises en place, le milieu de travail devra s'assurer que des mesures de contrôle sont mises en place afin que celles-ci continuent d'être appliquées et qu'elles demeurent pertinentes et efficaces.

La violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel demeure extrêmement difficile à voir, même pour les victimes. L'identification des risques est une responsabilité partagée. La participation de tous dans la démarche de prévention est essentielle et fondamentale. Bien que cette liste ne soit pas exhaustive, voici des exemples d'éléments à considérer dans l'identification du risque de violence dans notre milieu de travail :

Elle peut se manifester de diverses façons, notamment par :

- du harcèlement par téléphone, courriels ou textos ;
- des intrusions fréquentes de la personne violente sur les lieux de travail de la victime ;
- des communications de la personne violente auprès des collègues ou de l'employeur, etc. ;
- la victime peut également être suivie et harcelée sur son lieu de travail ou à proximité de celui-ci.

Même si elle n'est pas toujours facile à détecter, certains signes peuvent indiquer qu'une employée en est victime, notamment :

- des signes physiques (ecchymoses ou autres) ;

- un changement significatif dans le comportement (nervosité, fatigue, etc.) ou une baisse de rendement ou une problématique d'assiduité ;
- un isolement du reste de l'équipe et des refus fréquents de participer aux activités en dehors du travail ;
- des interruptions anormales au travail pour des raisons personnelles (appels, textos et courriels) ;
- des observations ou des préoccupations d'une collègue de travail en lien avec le comportement de la personne (hypervigilance, irritabilité, sentiment d'incompétence, etc.).

14. POLITIQUE DE SOUTIEN NON DISCRIMINATOIRE

Nous prendrons des mesures raisonnables pour élaborer des politiques, des pratiques et des mesures qui prennent en compte l'absentéisme, la productivité et la sécurité des membres du personnel, afin de répondre au besoin de soutien et de consultation en matière de violence conjugale.

Nous verrons à ce que nos politiques et pratiques ne soient aucunement discriminatoires à l'égard des employées victimes de violence conjugale, et nous serons sensibles aux besoins de celles-ci.

Nous ne fonderons aucune décision en matière de dotation sur les problèmes présumés ou connus de violence conjugale des membres du personnel.

15. FORMATION

Nous offrirons aux gestionnaires une formation portant sur la violence conjugale et ses effets sur le milieu de travail ainsi qu'une formation pour les personnes-ressources.

Nous offrons aux membres du personnel une formation concernant les signes de violence conjugale, les effets de la violence conjugale sur le milieu de travail, les orientations pertinentes, la confidentialité et les plans individuels d'intervention et de sécurité.

16. RESPONSABILITÉ PAR RAPPORT À LA POLITIQUE

Nous verrons à ce que tous les gestionnaires appliquent la présente politique à tous les membres du personnel dès son entrée en vigueur et aux nouveaux membres du personnel par la suite.

Les membres du personnel ayant des questions ou des plaintes au sujet de comportements en milieu de travail associé à la violence conjugale qui relèvent de la présente politique peuvent en discuter avec la personne responsable dans chacune des installations. Nous ne resterons pas indifférents à vos préoccupations.

17. LES PERSONNES RESPONSABLES DE LA POLITIQUE

Le CPE a déterminé une personne-ressource responsables de la politique pour chaque installation. Celle-ci est la directrice de l'installation.

Toutefois, les employées devraient se sentir libres de contacter tout membre de l'équipe de gestion qui pourra, ensuite, contacter la personne appropriée au besoin. De plus, en tout temps, une employée peut communiquer au numéro d'urgence du CPE et une des directrices pourra prendre son appel :

NUMÉRO D'URGENCE : 514 825-5389

- **Valérie Lévesque**, directrice d'installation Tambourin au 450 656-5005 poste 126
- **Éloïse Morneau**, directrice d'installation Serpentin au 450 656-5005 poste 226
- **Claudie Gendron**, directrice d'installation Mon Petit Édouard au 450 656-5005 poste 326
- **Pascal Joly**, directeur général, siège social au 450 656-5005 poste 124

18.CERTIFICATION

Dans l'année qui suit l'adoption de la présente politique, le CPE prend l'engagement de mettre en œuvre les mesures de sensibilisation, de soutien et d'accompagnement pour les victimes de violence conjugale nécessaires, afin de recevoir la *Certification Milieu de travail allié contre la violence conjugale*.

19.DFFUSION DE LA POLITIQUE ET PARTAGE DE L'INFORMATION

Affichage de la politique et de l'information

Cette politique et des documents d'information sont affichés sur le lieu de travail aux endroits suivants accessibles aux employées : tableaux d'affichage SST du CPE situés dans chacune des installations. La politique est également disponible dans le cartable des politiques de chacune des installations.

Remise de la politique aux employées

Une copie de cette politique a été remise à chaque employée en mains propres ou par courriel (Dockmail). De plus, une copie papier sera remise à chaque nouvelle employée lors de la rencontre d'intégration avec la directrice administrative.

Obtention d'une copie de la politique

Les employées peuvent se procurer une copie de la politique en faisant la demande à leur directrice d'installation.

20.ÉVALUATION ET MODIFICATION DE LA POLITIQUE

Le comité de santé et de sécurité au travail évaluera l'efficacité de la présente politique tous les deux ans et la mettra à jour au besoin. Les membres du personnel seront avisés de tout changement.

21.RÉFÉRENCES

La présente politique est inspirée du site [violence conjugale au travail](#) et du site de la [CNESST](#) et des outils suivants :

- Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC), Ce n'est pas de l'amour... c'est du contrôle, 2023.
- Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC), Guide de bonnes pratiques en milieu de travail : soutenir les employées victimes de violence conjugale, 2023.
- Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC), Guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé·e·s, 2021.
- Comité Politique de travail en violence conjugale, Trousse d'accompagnement pour les entreprises, les syndicats et les membres du personnel, 2020.

Cette politique a été approuvée par les membres du conseil d'administration en date du 24 février 2025

ANNEXE 1

PLAN DE SÉCURITÉ

Le plan de sécurité contient diverses options qui visent à renforcer la protection de l'employée au travail. Il peut être mis en place en cas de situation à risque pour la victime, mais aussi pour les autres employées.

PLAN DE SÉCURITÉ	
Employée concernée	Nom : Téléphone : Courriel :
Personne responsable	Nom : Téléphone : Courriel :
Informations à transmettre à l'employée concernée	- Indiquez-lui que ce plan vise à accroître sa sécurité et celle de ses collègues par la mise en place de mesures de sécurité. - Précisez-lui que ce plan est souple. Les mesures mises en place seront déterminées à partir de ses besoins, décidées de concert avec elle et pourront être modifiées à tout moment. - Précisez-lui qu'elle pourra mettre fin au plan à sa convenance en communiquant sa décision à la personne responsable du plan.
Confidentialité	- Les informations contenues au plan sont confidentielles. Seules les personnes responsables et directement impliquées doivent y avoir accès. - Il est possible d'exceptionnellement communiquer les informations personnelles de l'employée lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessure grave existe.
Consentement	- L'élaboration et la mise en œuvre du plan de sécurité doivent se faire avec l'accord de l'employée concernée. - Transmettez-lui l'ensemble des informations préalables et répondez à ses questions. Si l'employée souhaite d'abord y réfléchir, laissez-lui le temps nécessaire et convenez d'un moment pour faire le suivi.
Risques identifiés	- Présence non souhaitée du partenaire ou ex-partenaire sur le lieu de travail ou à proximité, qu'elle soit récurrente ou non ; - Comportement harcelant et/ou menaçant du partenaire ou ex-partenaire à l'endroit de l'employée et/ou de ses collègues de travail ; - Ordonnance d'interdiction de contact ; - Inquiétudes ou besoins exprimés par l'employée, notamment en contexte de rupture ; - Autre/précisions :
Vérifiez auprès de l'employée ce qui lui permettrait de se sentir plus en sécurité	

ANNEXE 2

PLAN DE SÉCURITÉ PERSONALISÉ

Établissement des mesures

Sur le lieu de travail, proposez les mesures ci-dessous ou toutes autres mesures. Proposez à l'employée concernée de prendre contact, ensemble, avec une ressource d'aide aux victimes de violence conjugale pour valider le plan établi. La ressource pourra recommander certains ajustements ou suggérer des mesures supplémentaires.

Nom de l'employée	Téléphone	Courriel
Nom de la personne responsable au CPE	Téléphone	Courriel
Nom d'une personne à contacter en cas d'urgence	Téléphone	Courriel
Nom de la ressource externe	Téléphone	Courriel

	Recueillir les messages et les courriels envoyés par le partenaire ou ex-partenaire qui pourraient servir de preuves pour des procédures judiciaires.
	Supprimer toute référence au nom, à l'emplacement et aux coordonnées de l'employée sur les sites internes ou externes, médias sociaux ou autres.
	Modifier l'horaire de travail de l'employée.
	Mettre en place un système de covoiturage.
	Modifier l'emplacement de stationnement de l'employée.
	S'assurer qu'une collègue accompagne l'employée jusqu'à son moyen de transport.
	Demander aux employées de ne fournir aucun renseignement personnel concernant l'employée.
	Préprogrammer le numéro des services d'urgence sur le téléphone cellulaire de l'employée.
	Fournir aux employées une photo et une description du partenaire ou ex-partenaire.
	Déterminer une marche à suivre si le partenaire ou ex-partenaire se présente afin de l'empêcher d'entrer sur les lieux et/ou signaler sa présence.
	Désigner une personne qui aidera l'employée à se mettre à l'abri rapidement en cas de menace.
	En cas d'ordonnance d'interdiction de contact, prévenir la police si l'agresseur se présente sur les lieux, à proximité ou contacte le milieu de travail.
	Déterminer un mot ou une phrase clé avec l'employée qui servira de code pour exprimer si elle a besoin d'aide. Le cas échéant, déterminer clairement en amont la signification de ce code et les actions qui seront prises s'il est utilisé.
	Autoriser l'employée à laisser un bagage d'urgence dans un endroit discret sur les lieux de travail.
	Autre :

ANNEXE 2

LISTE D'UN BAGAGE D'URGENCE

Le bagage d'urgence peut contenir :

	Certificat de naissance
	Avis de cotisation d'impôt
	Factures des comptes
	Documents liés à la résidence, à la voiture, à l'école
	Testament
	Papiers d'immigration
	Permis de travail
	Preuve de résidence permanente ou autre
	Carte d'assurance maladie
	Carte d'assurance sociale
	Permis de conduire
	Passeport
	Contrat de mariage
	Jugement de divorce et autres jugements
	Argent et cartes de débit ou de crédit
	Carnet de santé
	Médicaments et prescriptions
	Carnet d'adresses
	Clés
	Vêtements et objets importants
	Vêtements, matériel scolaire, bulletin scolaire pour les enfants

ANNEXE 3

LISTE DES RESSOURCES EN VIOLENCE CONJUGALE

Les services de police

- Pour toute urgence, appelez le 911
- Info-Crime Montréal : 514 393-1133

Les maisons d'aide et d'hébergement

Au Québec, il existe un peu plus d'une centaine de maisons d'aide et d'hébergement réparties sur l'ensemble du territoire. Notre réseau, le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, regroupe plus d'une quarantaine de maisons à travers le Québec. Elles offrent une gamme de services pour les femmes victimes de violence conjugale et pour leurs enfants, en plus de l'hébergement. Les intervenantes écoutent, soutiennent et accompagnent les femmes dans de nombreux domaines (démarches judiciaires, recherche de logement, immigration, etc.). Le tout en respectant le rythme et les besoins de chaque femme.

Les intervenantes sont outillées pour offrir des services adaptés aux femmes confrontées à diverses difficultés (problème de santé mentale, toxicomanie, etc.), aux femmes immigrantes ainsi qu'à celles ayant des limitations fonctionnelles. Elles ont accès à une banque d'interprètes de 41 langues ainsi qu'à du matériel spécialisé pour les femmes sourdes.

Services offerts :

Soutien téléphonique 7 jours/24 heures, Consultation externe, Hébergement sécuritaire, Intervention individuelle, de groupe et jeunesse, Information, référence, soutien et accompagnement dans les démarches (logement, aide sociale, recours juridiques, etc.), Défense des droits, Suivi post-hébergement, Activités sociales, Prévention et sensibilisation dans la communauté, Aide aux proches et aux intervenantes socio judiciaires

Vous trouverez sur le site maisons-femmes.gc.ca la liste des maisons membres du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale ainsi que leurs [coordonnées](#).

Vous trouverez sur le site fmhf.ca/maisons-dhebergement-membres/ la liste des maisons membres de la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes

SOS violence conjugale

SOS violence conjugale est un service téléphonique gratuit et bilingue offert à travers tout le Québec aux femmes victimes de violence conjugale et à leurs proches. Il fonctionne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. En appelant SOS violence conjugale, la personne sera dirigée, si elle le souhaite, vers la maison d'aide et d'hébergement la plus proche.

Services offerts 24/7 : Accueil, Évaluation de la situation, Information, Soutien et orientation
Téléphone : 1-800-363-9010 - Site Internet : <https://sosviolenceconjugale.ca/fr>

L'alliance des maisons d'hébergement de 2e étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale

L'Alliance des maisons d'hébergement de 2e étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale est un regroupement provincial de 38 maisons réparties dans 15 régions du Québec qui offre de l'hébergement ainsi que des services spécialisés en lien avec la violence conjugale post-séparation.

Services offerts : Intervention individuelle et de groupe, Références et accompagnement psycho – socio – juridique, Aide dans différentes démarches, Activités, Suivi post-hébergement

Site Internet : <https://www.alliancemh2.org/>

Les CAVAC (centre d'aide aux victimes d'actes criminels)

Les CAVAC offrent des services de première ligne à toute personne victime d'un acte criminel et à ses proches, ainsi qu'aux témoins d'un acte criminel. Les services offerts sont gratuits et confidentiels.

Services offerts : Accompagnement, Intervention post-traumatique et psychosociale, Information judiciaire, Services d'accompagnement pour les femmes victimes de violence conjugale, Information sur les droits et recours des victimes, Assistance technique, Orientation vers des ressources spécialisées

1-866-532-2822 (1-866 LE CAVAC) - Site Internet : <https://cavac.qc.ca/>

Ligne téléphonique Rebâtir

Rebâtir est un service de consultation juridique confidentiel offert par des avocats de l'aide juridique pour les personnes victimes de violence sexuelle et de violence conjugale.

Services offerts : Conseils juridiques dans tous les domaines du droit – 4 heures gratuites

Téléphone : 1-833-732-2847 - Site Internet : <https://rebatir.ca/>

À cœur d'homme (ressources spécialisées pour hommes violents)

À cœur d'homme — Réseau d'aide aux hommes pour une société sans violence — est une association regroupant 31 organismes communautaires autonomes répartis sur l'ensemble du territoire québécois qui viennent en aide aux hommes aux prises avec des comportements violents en contexte conjugal et familial.

Services offerts : Prévention et sensibilisation, Intervention, Recherche, Représentation et soutien aux membres

Téléphone : 1-877-660-7799 - Site Internet : <https://www.acoeurdhomme.com/>

L'R des centres de femmes du Québec

L'R des centres de femmes du Québec regroupe 82 centres répartis dans tout le Québec. L'R est un réseau d'information, d'éducation et d'action offrant différents services et activités. Les centres de femmes sont des milieux accueillant toutes les femmes, peu importe leur situation.

Services offerts : Accompagnement des femmes dans leurs démarches d'autonomie sociale, financière et affective, Sensibilisation, Prévention, Soutien aux victimes de violence conjugale

Site Internet : <http://rcentres.qc.ca/>