

35
ans

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc.



Rapport annuel d'activités

2015-2016

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail existe depuis plus de trente-cinq ans. Au départ, le GAIHST était un comité affilié à un autre organisme. Il débuta avec des rencontres informelles de femmes ayant vécu des problèmes de harcèlement sexuel, mais l'ampleur de la problématique du harcèlement sexuel était telle qu'il fallut que le GAIHST développe une approche plus spécifique dans ce domaine et une entité autonome a donc été formée. C'est à ce moment que le GAIHST s'est incorporé : *Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la région de Montréal*. Sa mission première était d'éduquer la population québécoise. Par la suite, l'organisme a dû élargir son mandat afin de combler les besoins variés de la clientèle provenant de divers milieux. Depuis ce temps, des dépliants, des livres et des vidéos ont été produits et des milliers de femmes ont obtenu de l'aide dans des situations de harcèlement sexuel.

En 1984, le GAIHST a fait la location de ses premiers locaux et a obtenu un numéro de charité accrédité. Il était et est toujours le seul organisme au Québec spécialisé uniquement dans la problématique du harcèlement sexuel au travail. Depuis 1993, le GAIHST est un organisme régional et avec l'évolution du phénomène de harcèlement sexuel au travail, le GAIHST a été reconnu provincialement. Sa nouvelle dénomination sociale est devenue: *Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec Inc.*

La raison d'être du GAIHST est de briser le mur du silence entourant les femmes vivant ou ayant vécu des problèmes de harcèlement sexuel au travail. Son mandat est d'assister et d'informer les victimes de harcèlement dans la défense de leurs droits. Le GAIHST agit comme groupe de support pour les personnes à la recherche d'une aide morale et d'un appui technique. Il agit également à titre d'organisme conseil auprès des entreprises intéressées à implanter ou mettre à jour une politique interne de prévention et de sensibilisation au harcèlement sexuel.

Mentionnons que depuis l'année 2002, devant une demande grandissante, le GAIHST s'occupe également des dossiers de harcèlement psychologique au travail. En effet, le 1^{er} juin 2004 est la date d'entrée en vigueur de la loi sur les Normes du travail qui reconnaît officiellement le harcèlement psychologique au travail. Auparavant, le harcèlement psychologique était vu comme une suite au harcèlement sexuel. Les femmes qui refusaient les avances du harceleur devenaient les cibles de représailles psychologiques. Aujourd'hui, nous savons que le harcèlement psychologique peut aussi être une forme de discrimination distincte. De ce fait et à la demande de notre clientèle, le GAIHST est maintenant aussi connu sous le nom du *Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec*.

SOMMAIRE

Notre mission

- Les objectifs p.5
- Les différents départements p.5

Notre organisation

- Les membres honoraires p.6
- Le Conseil d'administration p.6
- L'équipe du GAIHST 2015/2016 p.7
- Réunion d'équipe et assemblée générale p.7
- Le stage en milieu communautaire p.8

Ressources financières

- Autofinancement p.9
- Subventions p.9

Le harcèlement au travail

- Les éléments du harcèlement sexuel p.10
- Les éléments du harcèlement psychologique p.10

Nos services

- Aide directe aux victimes p.11
- Accompagnement p.11
- Café-rencontre p.12
- Session de sensibilisation et de formation p.13

Visibilité

- Facebook p.14
- Médias p.14
- Info-GAIHST p.14
- Site internet p.14
- Publicité dans les autres réseaux p.14
- Youtube p.14
- Nouveaux dépliants p.14

SOMMAIRE

Partage d'expertise

- Collaborations p.15
- Comités p.16
- Demandes médiatiques p.17
- Forum itinérant sur les agressions sexuelles p.18
- Conférence p.18
- Demandes diverses p.18 & 19

Présence du GAIHST

- Rencontres et échanges p.20 & 21
- Revendications p.22

Statistiques

- Appels et courriels reçus pour les deux départements p.23
- Répartition des appels et courriels par service p.23

Traitement des dossiers

- Le département de relation d'aide p.24
- Le département des plaintes p.25

Priorités 2015/2016

- Augmenter la visibilité du GAIHST p.26
- Développer des stratégies alternatives pour répondre aux besoins de la clientèle à l'extérieur de Montréal p.26
- Poursuite de la recherche
« 10 ans après... encore du harcèlement psychologique » p.26

Principales réalisations du GAIHST p.27 à 29

ANNEXES

Annexe 1: Liste des membres en règle 2015/2016

Annexe 2: Évaluation des sessions de sensibilisation et de formation

Annexe 3: Appréciation des services

Annexe 4: La presse en parle...

Annexe 5: Info-GAIHST Édition spéciale

Annexe 6: Moments forts de l'année

NOTRE MISSION

Notre mandat est d'assister et d'informer les personnes victimes de harcèlement sexuel et/ou psychologique en milieu de travail dans la défense de leurs droits.

Seul organisme au Québec uniquement voué à combattre cette forme de discrimination, notre principal objectif est de briser l'isolement et le mur du silence qui entourent les personnes vivants ou ayant vécu de telles situations.

Les objectifs

- **Éduquer** la population sur la problématique du harcèlement sexuel au travail;
- **Conseiller** les femmes sur les démarches à suivre permettant de régler le problème de harcèlement sexuel au travail, tout en conservant leur emploi ou en réintégrant celui qu'elles ont perdu;
- **Aider** les femmes à surmonter le problème dont elles ont été, ou sont encore victimes et, le cas échéant, les référer à d'autres organismes qui peuvent les aider;
- **Rédiger**, publier et diffuser des documents, manuels, périodiques et, plus spécifiquement, toute documentation portant sur le harcèlement sexuel au travail;
- **Recueillir** des fonds sous forme de dons et organiser des activités culturelles ou autres afin de financer le GAIHST et ainsi pouvoir poursuivre ses objectifs.

Les différents départements

Département de relation d'aide

C'est au département de relation d'aide que le premier contact avec la clientèle s'effectue. Il a pour fonction d'offrir un support moral en offrant un service d'écoute téléphonique personnalisé et d'information concernant les démarches possibles. Il aide également la clientèle à comprendre ce qui lui arrive, à trouver des pistes de solutions à la problématique ou tout simplement à ventiler et à exprimer ses émotions sur la situation de harcèlement au travail. Dépendamment des situations, si un suivi juridique est requis, le département de relation d'aide peut diriger la clientèle vers l'intervenante appropriée pour traiter son dossier au département des plaintes. Il offre aussi un service de rencontres individuelles à court terme pour la relation d'aide. C'est également dans ce département que nous fournissons de l'aide avec la version des faits et que nous offrons le service de cafés-rencontres permettant à la clientèle de partager leur situation de harcèlement au travail avec d'autres personnes ayant vécu des événements similaires.

Département des plaintes

L'accès à ce département est possible grâce à une référence du département de relation d'aide. Il a pour fonction d'effectuer un suivi à court, à moyen ou à long terme dans les dossiers. Le suivi est personnalisé et adapté aux besoins et à la situation particulière de chaque plaignant (e). L'intervenante peut accompagner, informer, conseiller et même représenter la clientèle lors de négociations et devant les différentes instances, telles que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, le Tribunal administratif du travail, etc.

Département de l'éducation

Les sessions de sensibilisation sont offertes aux personnes susceptibles de vivre une situation de harcèlement ou d'avoir connaissance d'une telle situation. Le but de ces sessions est d'informer les personnes et de les outiller pour être en mesure de reconnaître le harcèlement en milieu de travail, ainsi que de savoir comment réagir et/ou demander de l'aide.

Les sessions de formation sont offertes aux personnes qui doivent prévenir le harcèlement au travail et qui ont à intervenir dans ce genre de situation (c'est-à-dire les employeurs, les cadres, les membres d'un conseil d'administration, etc.). Le but est d'informer les personnes et de les outiller pour être en mesure de reconnaître le harcèlement en milieu de travail et de savoir comment le prévenir et le gérer, le cas échéant. Nous les formons sur la manière d'intervenir et sur les façons de procéder lors des enquêtes avec les victimes et les présumés harceleurs, ainsi que sur l'importance d'implanter une politique interne de prévention du harcèlement et ce qu'elle doit contenir.

NOTRE ORGANISATION

Les membres honoraires

Madame Bonnie Robichaud - membre honoraire depuis 1990

Première femme à avoir eu gain de cause en harcèlement sexuel à la Cour Suprême du Canada

Madame Véronique Ducret - membre honoraire depuis 1999

Psychologue sociale experte en harcèlement sexuel (Suisse)

L'Honorable Claire L'Heureux-Dubé - membre honoraire depuis 2006

Juge de la Cour Suprême du Canada à la retraite

Maître Barbara Creary - membre honoraire depuis 2008

Avocate à la retraite, militante

L'Honorable Michèle Rivet, Ad. E. - membre honoraire depuis 2010

Première présidente du Tribunal des droits de la personne

Le Conseil d'administration



Claudine Lippé
Présidente
Communauté



Isabelle Queyroi
Vice-présidente
Communauté



Bonnie Robichaud
Trésorière
Communauté



Catherine Lévesque
Secrétaire
Communauté



Laurie Forman
Administratrice
Privé



Julie Tremblay
Administratrice
Communauté

Le conseil d'administration est composé de membres, ainsi que de la directrice générale du GAIHST. Le mandat du C.A. est de veiller au bon fonctionnement de l'organisme en respectant les priorités pour l'année, votées par les membres actifs en assemblée générale annuelle. Cette année, notre conseil d'administration a eu 6 rencontres.

En plus des autres dossiers, le C.A s'est davantage préoccupé des conditions de travail des employées, et notamment du développement professionnel et de la structure en ce qui a trait aux réunions du conseil d'administration. Le C.A a également participé activement aux activités d'autofinancement de l'organisme, mais aussi à la recherche de commanditaires.

Les femmes du secteur de la communauté sont des femmes dévouées à la cause du harcèlement au travail. Certaines d'entre elles ont bénéficié des services du Groupe d'aide ou effectué un stage au GAIHST avant de siéger sur le conseil d'administration.

NOTRE ORGANISATION

L'équipe du GAIHST 2015/2016



Réunions d'équipe et assemblée générale

L'équipe de travail du GAIHST se réunit une fois par semaine afin de discuter des questions reliées à la gestion interne, aux services d'aide, au partage des besoins, aux interventions liées à chacun des dossiers, etc. En ce qui a trait aux dossiers, les décisions sont prises collectivement lors de ces réunions.

Une assemblée générale est tenue une fois par an afin de faire un bilan sur l'année passée et de discuter des priorités de la nouvelle à venir. Avant l'assemblée, une lettre de convocation ainsi qu'une lettre invitant les personnes intéressées à poser leur candidature pour faire partie du conseil d'administration sont envoyées aux membres.

NOTRE ORGANISATION

Le stage en milieu communautaire

Cette année, le GAIHST a accueilli 7 stagiaires, 4 étudiants en droit de l'Université McGill et de l'Université de Montréal et 3 étudiants en criminologie de l'Université de Montréal.

Afin d'établir un premier contact avec les étudiants, les intervenantes du GAIHST participent, chaque année, à la rencontre annuelle organisée par les universités. Cette rencontre a pour but de donner de l'information sur les différents organismes qui offrent un stage afin que les futur(e)s stagiaires puissent faire un choix éclairé lorsque vient le temps de postuler.

Le GAIHST a à cœur d'offrir un milieu de stage dynamique aux étudiants afin de les préparer à devenir de jeunes professionnels compétents. Il offre aux stagiaires une journée de formation complète au début de leur stage afin de leur permettre de bien cerner la cause du harcèlement au travail et de pouvoir échanger avec toute l'équipe.

À la fin de leur stage, nous demandons à chaque stagiaire de remplir un formulaire d'évaluation de leur stage afin que le GAIHST puisse prendre bonne note des remarques et des choses à améliorer.

Stagiaires en criminologie

Les stagiaires en criminologie travaillent au département de relation d'aide et sont présents au GAIHST 3 jours par semaine. En plus de la journée de formation, ils effectuent un pré-stage de 5 jours afin de se familiariser avec les procédures.

Supervisés par l'intervenante du département de relation d'aide, ils traitent les premiers appels et assurent un suivi dans les dossiers. Ils apportent autant un appui moral que technique. Ils peuvent aussi être amenés à rencontrer la clientèle et ainsi diriger une rencontre.

En plus des dossiers, ils ont aussi la responsabilité de préparer des cafés-rencontres pour la clientèle et de trouver des thèmes pertinents en lien avec le harcèlement au travail et ses conséquences. Ainsi, ils animent chaque mois un nouveau café-rencontre. Les stagiaires en criminologie sont également en charge de l'organisation de notre célébration du temps des Fêtes avec les membres et la clientèle.

Stagiaires en droit

Les stagiaires en droit travaillent au département des plaintes et sont présents au GAIHST une journée par semaine.

Ils assistent également à la journée de formation des stagiaires prévue par l'organisme.

Supervisés par une intervenante du département des plaintes, ils réalisent des recherches en lien avec les dossiers, peuvent être amenés à rencontrer la clientèle et assistent parfois à des médiations et des audiences.

Parmi les recherches qui ont été faites cette année, nous pouvons citer, entre autres:

- Le harcèlement au niveau fédéral : notions juridiques et recours
- Le délai pour présenter une réclamation pour une lésion professionnelle et les exceptions
- L'obligation de loyauté entre un employé et son employeur
- L'assurance-emploi et le retour aux études
- Les obligations post-contractuelles de l'employeur
- Comment le tribunal traite-t-il les dossiers de harcèlement dont le diagnostic est le choc post-traumatique?
- L'indemnisation par l'IVAC en cas de rechute ou d'aggravation
- L'homologation d'une entente conclue à la CNESST
- La crédibilité des témoins devant le tribunal

Des cafés-rencontres juridiques préparés et présentés par les stagiaires en droit ont également lieu.

RESSOURCES FINANCIÈRES

Autofinancement

Cette année, nous avons amassé l'équivalent de plus de 18 000\$ grâce à nos activités d'autofinancement.

Adhésions

Pour l'année 2015/2016, le GAIHST compte **62** membres en règle.

Dons

Les dons que nous recevons proviennent de la clientèle, des membres, des commanditaires, mais aussi de certaines ententes conclues dans les dossiers.

Sessions de sensibilisation et de formation

En 2015/2016, le GAIHST a animé une **vingtaine** de sessions de sensibilisation et de formation à des organismes communautaires et à des entreprises.

Encan silencieux

Notre encan silencieux qui a lieu tous les ans nous permet de tisser des liens avec la communauté, en plus de ramasser des fonds pour l'organisme. Cette année, c'est encore plus d'une quarantaine de commanditaires qui nous ont soutenu dans notre activité. Le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQÀM nous a également fait un don dans le but de pouvoir offrir un buffet à nos convives. De plus, cette année, nous avons mis en place un programme de mises en ligne qui nous a permis de rejoindre davantage de personnes via internet.

Quino

Le Quino du GAIHST est une activité d'autofinancement qui se déroule au printemps. Depuis deux ans, nous collaborons avec le Cercle d'âge d'or St-Barthélémy qui nous prête l'équipement pour cette activité. La Brûlerie Santropol est également un fidèle partenaire qui nous offre le café pour les participants. Enfin, grâce au don de la Caisse populaire Desjardins Jean-Talon-Papineau, nous pouvons louer la salle du Centre St-Barthélémy.

Subventions

Afin d'assurer le financement de notre organisme, nous avons fait des demandes de subventions auprès des institutions suivantes:

- **Le Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC)** de l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de Montréal.

Le programme de soutien financier aux organismes communautaires (PSOC) s'adresse aux organismes communautaires qui œuvrent dans le secteur de la santé et des services sociaux.

- **Le Développement des ressources humaines du Canada** dans le cadre du programme d'« Emplois Été Canada » (EÉC).

Emplois d'été Canada accorde du financement afin d'aider les employeurs à créer des possibilités d'emplois d'été pour les étudiants.

- **Le Programme d'aide financière aux OBNL locataires de la Ville de Montréal**

Cette aide s'adresse exclusivement aux organismes locataires dans des immeubles non résidentiels imposables situés dans tous les arrondissements de la ville de Montréal.

LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Les éléments du harcèlement sexuel

Le **harcèlement sexuel** au travail désigne toutes les formes non désirées d'attentions ou d'avances à connotation sexuelle provoquant un inconfort et/ou de la crainte et menaçant le bien-être ou l'emploi.

Éléments du harcèlement SEXUEL

- œillades, gestes, paroles, attouchements, menaces, propositions, farces, affichage de matériel pornographique, agressions, commentaires sexistes, etc.;
- ayant une connotation sexuelle;
- non désirés et non sollicités;
- généralement répétés, cependant un seul événement grave ayant un effet nocif continu sur la victime peut constituer du harcèlement (ex : violence sexuelle ou viol, menace de congédiement claire si la personne n'acquiesce pas à la demande, etc.);
- provoquant l'inconfort ou la crainte;
- menaçant notre bien-être et/ou notre emploi, ayant des conséquences sur le plan professionnel (ex.: comportements suite à un refus : chantage, menaces de licenciement, avis disciplinaires injustifiés, etc.);
- atteinte aux droits fondamentaux.

Les éléments du harcèlement psychologique

Le **harcèlement psychologique** au travail consiste essentiellement en une conduite abusive, importune et non désirée portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne.

Éléments du harcèlement PSYCHOLOGIQUE

- conduite vexatoire : traiter une personne de manière humiliante et offensante;
- qui peut se traduire par des comportements, gestes, paroles, actes;
- généralement répétés : la plupart du temps, lorsque l'on regarde les événements de manière isolée, ils peuvent avoir l'air anodin ou banal;
- un seul événement : si la conduite est telle qu'elle produit un effet nocif continu pour le salarié (ex. : une agression physique ou une agression verbale majeure, menaces de congédiement claires, etc.);
- hostiles et non désirés;
- portant atteinte à la dignité, à l'intégrité;
- entraînant un milieu de travail néfaste, nuisible, dommageable et créant du tort.

Il y a des points communs entre le harcèlement sexuel et psychologique:

- violence faite aux employé(e)s;
- abus de pouvoir;
- le but est de mettre la personne en position d'infériorité.

NOS SERVICES

Aide directe aux victimes

Le GAIHST est ouvert du lundi au vendredi de 9h à 17h pour offrir ses services. Cependant, des rencontres avec la clientèle sont possibles sur rendez-vous les soirs et fins de semaine pour les personnes qui ne peuvent pas se déplacer pendant les heures d'ouverture.

Le GAIHST a comme principaux objectifs d'aider les personnes vivant du harcèlement dans leur milieu de travail et de favoriser la prise en charge de leur situation. En effet, les employé(e)s aux prises avec de telles situations traversent souvent un processus de victimisation important. Elles se sentent isolé(e)s, dévalorisé(e)s (tant sur le plan personnel que professionnel), humilié(e)s et impuissant(e)s.

En ce qui concerne l'aide apportée, nous tentons de fournir les outils nécessaires permettant de se sentir à nouveau en contrôle de la situation, afin de pouvoir prendre une décision éclairée. De cette façon, les personnes peuvent retrouver leur dignité, leur autonomie et leur estime d'elles-mêmes.

Pour ce faire, le service d'aide directe aux victimes, fidèle à sa tradition, a tenté de pallier à ces difficultés en offrant différents services. Il est à noter que ces services sont offerts tout à fait gratuitement. En voici quelques exemples :

- **Service d'écoute téléphonique et d'information**

Offert aux personnes aux prises avec des difficultés de harcèlement sexuel et psychologique au travail ou pour les personnes désirant en savoir davantage concernant la problématique, les solutions alternatives, les recours ou encore les services offerts par l'organisme.

- **Suivi à court, moyen ou long terme des personnes harcelées**

Cela se traduit par des rencontres individuelles, afin de permettre aux personnes de surmonter les conséquences du harcèlement qu'elles ont subi. Lors de ces rencontres, deux types d'aide peuvent être donnés. Tout d'abord, on retrouve un soutien moral et ensuite, un soutien technique offrant les outils nécessaires à la rédaction de la version des faits et l'aide pour le dépôt d'une plainte.

- **Accompagnement et/ou assistance offerts aux personnes qui décident d'entreprendre des démarches auprès de leur employeur et/ou syndicat devant les instances appropriées soit:**

- | | |
|--|---|
| - Assurance-emploi | - Tribunal administratif du travail |
| - Sécurité du revenu | - Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse |
| - Compagnies d'assurance-salaire | - Commission canadienne des droits de la personne |
| - Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail | |

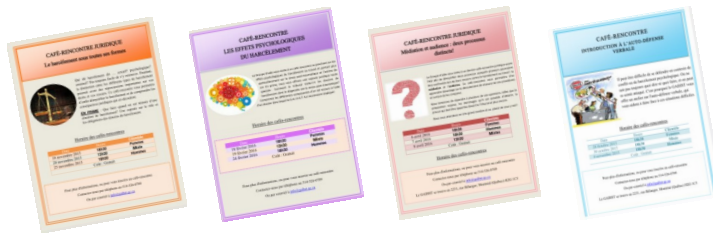
Accompagnement

De plus, le GAIHST a accompagné plusieurs clientes/clients dans le cadre de négociations et de règlements dans leur dossier, ce qui a engendré plusieurs effets positifs, notamment :

- Une prise en charge rapide de la clientèle par notre équipe;
- Éviter la seconde victimisation;
- Une diminution importante des coûts inhérents à la saisie des instances judiciaires et/ou administratives, qui représente des économies importantes pour le système gouvernemental;
- Un retour sur le marché du travail plus rapide;
- Le règlement de plusieurs dossiers a permis à la clientèle de tourner la page sur le harcèlement qu'elle a vécu;
- Des effets psychologiques moins néfastes sur la santé de la clientèle grâce à la rapidité dans le traitement des dossiers lors de négociations de règlements à l'amiable;
- La réduction considérable du délai de traitement de leur plainte. Effectivement, lorsque des négociations directes sont entreprises, le dossier prend, en moyenne, entre deux et trois mois pour être réglé, ce qui soulage considérablement les plaignant(e)s des lourdeurs de leurs démarches juridiques.

NOS SERVICES

Café-rencontre



Le GIAHST offre ses cafés-rencontres, sous un même thème, à une clientèle exclusivement féminine, exclusivement masculine et mixte. L'objectif est de briser l'isolement, de permettre une discussion basée sur le partage d'expériences communes, de favoriser l'entraide, le support, l'autonomie et donner de l'information sur des sujets pertinents. Tout cela se fait en toute confiance.

Les cafés-rencontres sont préparés et animés par le département de relation d'aide ainsi que par nos stagiaires en criminologie et en droit. Ils sont offerts le soir et la journée afin de permettre à un plus grand nombre de personnes d'y assister.

Au cours de l'année 2015/2016, **13** rencontres ont été proposées. Nous avons envoyé en moyenne **85** invitations pour chacun des cafés-rencontres et avons reçu **142** personnes lors de ces activités.

Voici quelques-uns des thèmes qui ont été abordés lors des cafés-rencontres 2015/2016 :

- **Introduction à l'autodéfense verbale**

Il peut être difficile de se défendre en contexte de conflit ou de harcèlement psychologique au travail. On ne sait pas toujours quoi dire ni quoi faire. Ce café-rencontre a donné des informations sur comment reconnaître la violence verbale et comment y faire face.

- **Les différences entre le harcèlement psychologique, sexuel et criminel**

Ce café-rencontre juridique a su aider la clientèle à faire la distinction entre les différents types de harcèlement et expliquer les répercussions que ces différences peuvent avoir sur l'exercice de leurs droits et sur les recours.

- **Les effets psychologiques du harcèlement**

Les conséquences du harcèlement au travail peuvent être nombreuses. Les étudiants en criminologie, ainsi qu'une étudiante en droit, ont su démystifier les différentes facettes de l'état de stress post-traumatique, en plus de proposer des activités pour favoriser une estime de soi positive.

- **La médiation et l'audience: deux processus distincts**

Comment dois-je me préparer pour ma médiation? Quelle preuve dois-je apporter devant le tribunal? Que puis-je aller chercher en médiation et en audience? Ce café-rencontre juridique a permis d'aborder ces nombreuses questions importantes soulevées par la clientèle dans le cadre de leurs démarches.

- **Thème libre**

Ces cafés-rencontres visent à permettre à la clientèle de discuter de leurs dossiers et d'échanger sur leur vécu. Ces cafés-rencontres permettent de briser le mur du silence et ils favorisent l'échange entre les participants. Ceux-ci ont été très appréciés par la clientèle.

Recommandations pour l'année 2016-2017

Suite aux cafés-rencontres de cette année, quelques recommandations peuvent être soulevées:

- Prévoir, en plus des cafés-rencontres mensuels à thème, des cafés-rencontres libres 1 fois par mois afin de donner à la clientèle l'occasion de s'exprimer et d'échanger davantage. D'ailleurs, ces rencontres libres pourraient remplacer les rencontres destinées exclusivement aux hommes qui sont régulièrement annulées, faute de participants.
- Continuer à prendre en considération les besoins de la clientèle dans le choix des thématiques à aborder.

NOS SERVICES

Session de sensibilisation et de formation

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail estime important le développement et l'entretien des relations avec les entreprises du secteur privé, public et parapublic, ainsi qu'avec les institutions scolaires et les centres communautaires.

C'est pourquoi l'un de ses mandats est d'informer et de prévenir le harcèlement au travail par le biais de sessions de sensibilisation et de formation. Le but est d'outiller les travailleurs et les gestionnaires afin qu'ils puissent prévenir une situation de harcèlement sexuel et/ou psychologique et la dénoncer.

Les objectifs visés sont les suivants:

- Sensibiliser la population sur la problématique du harcèlement au travail;
- Informer les personnes sur leurs droits, les recours et les accompagner dans leurs démarches;
- Informer les employeurs sur la problématique, leurs responsabilités, ainsi que les moyens pour contrer ce type de discrimination;
- Rédiger, publier et diffuser toutes publications dans le but d'informer le public sur la cause du harcèlement au travail;
- Assurer un suivi de notre intervention auprès des entreprises, ce qui favorise la déjudiciarisation des dossiers;
- Développer notre autofinancement au niveau des services de consultation auprès des entreprises;
- Poursuivre notre action auprès des travailleurs en difficulté, en leur offrant les moyens pour reprendre le contrôle de la situation, tant par une aide individuelle que par des rencontres de groupe.

Les sessions de sensibilisation

Ces sessions sont offertes dans le but de clarifier la problématique entourant la notion même de harcèlement ainsi que d'informer les travailleurs et travailleuses de la politique interne de l'organisme. Elles s'adressent davantage aux personnes susceptibles de vivre du harcèlement.

Parmi les notions abordées, on retrouve les définitions et les différentes formes de harcèlement sexuel et psychologique, les mythes et réalités et les conséquences du harcèlement.

Les sessions de formation

Les sessions de formation, adaptées en fonction des besoins, sont destinées aux personnes-ressources directement impliquées dans le processus d'intervention afin de démystifier la notion de harcèlement ainsi que les moyens d'intervenir.

Ainsi, en plus d'aborder les notions de base que l'on retrouve dans les sessions de sensibilisation, on mettra davantage l'accent sur la responsabilité de l'employeur, l'enquête, le traitement des plaintes et l'importance d'implanter une politique contre le harcèlement au travail.

Cette année, le GAIHST a donné 26 sessions dans divers organismes, dont:

- Le Y des femmes de Montréal
- Le Centre des femmes de Montréal
- La Porte de l'Emploi
- Alternatives
- CIUSSS Centre Sud de l'Île de Montréal
- Ligne de ressource CVASM
- Imprime Emploi
- Centre de formation professionnelle de Lachine

VISIBILITÉ

Nous travaillons toujours dans le but d'augmenter la visibilité du Groupe d'aide afin de rejoindre le plus de personnes possibles. Pour cela, nous avons développé et mis en place plusieurs stratégies.

Facebook

À travers notre page Facebook, nous publions l'actualité qui entoure le harcèlement au travail, mais aussi toutes les activités organisées par le GAIHST. Cette année, le nombre de « J'aime » a considérablement augmenté, passant de **279 à 400**. De plus, afin d'accroître notre visibilité, nous organisons tous les mois des jeux-concours où les gens doivent aimer, commenter et partager notre page.

Médias

Cette année encore, les demandes des médias ont été multiples. En effet, l'actualité entourant le harcèlement au travail a fortement contribué aux nombreuses sollicitations. Vous retrouverez plus d'informations dans la section « **partage d'expertise** » à la page 17.

Info-GAIHST

C'est à travers l'Info-GAIHST, le journal interne de l'organisme, que l'on retrouve toute l'actualité du GAIHST. Le journal est publié quatre fois par année et propose des articles sur différents sujets, des retours sur les cafés-rencontres, des résumés de jugements et des informations sur les activités et autres participations de l'organisme. L'Info-GAIHST est maintenant téléchargeable en ligne sur notre site internet. En annexe, vous retrouverez un Info-GAIHST "Édition spéciale" qui retrace les moments forts de l'année 2015/2016.

Site internet

Le site internet du Groupe d'aide a été entièrement refait. Nous pouvons y retrouver plusieurs sections dont une qui concerne les définitions du harcèlement sexuel et psychologique et les recours, une sur les services que nous offrons et une autre concernant les différentes ressources existantes. Nous pouvons également retrouver des informations générales sur l'organisme, visionner un extrait de notre vidéo "Harcèlement au travail, prévenir et gérer" ou encore avoir des informations sur comment devenir membre et consulter l'Info-GAIHST en ligne. De plus, cette année, un nouveau système a été mis en place afin de pouvoir miser en ligne durant la période de notre encan silencieux. Un nouveau système qui a bien fonctionné et qui nous a amené une belle visibilité.

Publicité dans les autres réseaux

Afin de faire connaître nos activités (encan silencieux, quino, etc.), nous transmettons l'information via d'autres réseaux pour une diffusion sur leurs babillards (RAFSSS, RIOCM, arrondissement.com).

Youtube

Nous avons créé un compte Youtube afin de diffuser les vidéos que nous réalisons seul ou en collaboration. Cela nous permet d'avoir une plus grande visibilité et de la mesurer aux nombres de vues.

Nouveaux dépliants

De nouveaux dépliants ont été créés aux couleurs de l'organisme afin de mettre à jour les informations (notamment celles liées à la fusion CNESST), mais aussi afin de rajouter des informations telles que notre page Facebook ou encore notre compte Twitter. Le dépliant est téléchargeable sur notre site internet et est disponible sur demande. De nouvelles cartes d'affaires ont également été faites dans cette optique. Le dépliant du département de relation d'aide a également été retravaillé dans le but de mettre en valeur les services offerts aux personnes à la recherche d'une aide directe.

PARTAGE D'EXPERTISE

Seul organisme au Québec voué exclusivement à combattre le harcèlement en milieu de travail, nous avons à cœur de partager notre expertise et de répondre aux besoins de toutes personnes à la recherche d'information sur le sujet.

Collaborations

La diversité des dossiers nous amène parfois à collaborer avec d'autres organismes afin d'assurer une intervention complète auprès de la clientèle. Parmi eux, nous retrouvons, entre autres:

- Les Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel de Montréal (CALACS)
- CALACS de l'Ouest de l'Île
- CALACS Baie Comeau
- Action travail des femmes (ATF)
- Trêve pour Elles
- Commission des droits de la jeunesse et des droits de la personne (CDPDJ)
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)
- Association québécoise Plaidoyer-Victimes (AQPV)
- Centre communautaire juridique de Montréal
- Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)
- Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM)
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Relais Femmes
- Barreau du Québec
- Mouvement contre le viol et l'inceste de Montréal (MCVI)
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- Table des groupes de Femmes de Montréal (TGFM)
- Clinique juridique Juripop
- Front de défense des non-syndiqués (FDNS) « Comité sur le HP au travail »
- Le Mouvement Action-Chômage de Montréal (MAC)
- Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel (TCACSM)
- Association canadienne sur le harcèlement sexuel
- Centre de Recherche-action sur les relations raciales (CRARR)
- Coalition nationale sur le harcèlement sexuel au travail
- Concertation Montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM)
- Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)
- Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal

Le GIAHST est membre de plusieurs organisations, entre autres:

- AQPV
- Relais-Femmes
- RAFSSS
- FDNS
- RIOCM
- Table des groupes de femmes

PARTAGE D'EXPERTISE

Comités

Le GAIHST est impliqué sur des Tables de concertation et autres regroupements dans le but de prendre part aux discussions majeures et d'échanger avec d'autres organismes:

- **La Table de concertation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)**

La 15^e rencontre de la Table de concertation de la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (CDPDJ) a eu lieu le 28 octobre 2015. Un retour a été fait sur les enjeux et axes d'intervention proposés par la Commission dans le plan stratégique 2015-2019. Un des enjeux ciblés qui touche directement nos interventions auprès de la clientèle est la discrimination au travail, entre autres en matière de harcèlement sexuel, problème encore trop présent dans les milieux de travail. La rencontre a aussi été l'occasion pour la Commission de nous présenter les résultats d'un sondage portant sur les perceptions relatives aux droits et libertés chez les Québécois. Concernant la question du travail, ce sondage nous apprend que plus de 30 % des répondants considèrent "normal que certains emplois ne sont pas faits pour les femmes". Nous devons donc continuer le travail qui mènera les femmes, au-delà de l'égalité de droit, à l'égalité réelle, a ajouté M. Frémont, Président de la Commission.

- **La Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal (TCACSM)**

La TCATCM regroupe des acteurs importants de l'Île de Montréal qui se concertent et échangent sur les services offerts pour les victimes d'agressions sexuelles.

La TCACSM dont notre directrice générale, Mme Yvonne Séguin, fait partie du Comité de coordination, a organisé cette année une journée de ressourcement portant sur la cybercriminalité et la violence sexuelle. Cette journée a réuni plus d'une centaine de personnes du milieu communautaire et juridique. Rassemblant plusieurs conférenciers tous aussi intéressants les uns que les autres, cette journée a été riche en information et fut un succès.

Cette année, compte tenu de la réorganisation de la régie régionale, la TCACSM n'avait pas de lieu fixe pour se rencontrer.

- **Le Front de défense des non-syndiqués (FDNS) - Comité sur le harcèlement psychologique au travail**

«Le Front de défense des non-syndiqués (FDNS) est une coalition d'environ 25 organismes populaires et syndicaux. Les membres de la coalition partagent un objectif commun, l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes non syndiquées. Le travail qui est fait au FDNS est essentiel, au Québec, 60% des travailleuses et travailleurs sont non syndiqués. De ce nombre, plus d'une personne sur trois est dans une situation de travail atypique, plusieurs ont un revenu de travail qui se situe autour du salaire minimum, dont une majorité de femmes.

Depuis 30 ans, le FDNS a produit de avis et des mémoires, il participe à divers commissions parlementaires sur les lois du travail et il organise des campagnes de sensibilisation sur la précarisation du travail et sur la hausse du salaire minimum. Le FDNS est un interlocuteur représentatif des travailleuses et des travailleurs non syndiqués du Québec.»

Source: <http://iwc-cti.org>

- **Centre communautaire juridique de Montréal**

Pour la troisième année consécutive, Madame Yvonne Séguin, directrice générale du GAIHST, siège sur le conseil d'administration du Centre communautaire juridique de Montréal.

PARTAGE D'EXPERTISE

Demandes médiatiques

Cette année encore, les demandes médiatiques ont été nombreuses. En effet, l'automne 2015 a quelque peu ressemblé à celui de 2014. Si l'année dernière, l'affaire Ghomeshi et celle des députés suspendus pour des allégations de harcèlement sexuel ont fait du bruit, cette année, c'est l'affaire Marcel Aubut qui a remis sur la place publique la question du harcèlement sexuel au travail. Ainsi, les médias nous ont approché afin de répondre à leurs interrogations.

Radio, télé, journaux, nous avons répondu présents à chaque demande et avons su nous adapter pour celles qui demandaient une entrevue la journée même.

Ci-dessous, une présentation des apparitions du Groupe d'aide:

Télévision

- **Jeudi 1er octobre 2015** - Entrevue TV LCN avec Jean-François Guérin
- **Jeudi 1er octobre 2015** - Entrevue TV Radio Canada 24/60 avec Anne-Marie Dussault
- **Lundi 5 octobre 2015** - Tournage TV TVA Nouvelles dans les locaux du GAIHST
- **Jeudi 14 janvier 2016** - Entrevue TV LCN avec Marie-Christine Bergeron

Radio

- **Mercredi 22 avril 2015** - Participation à l'émission Isabelle Maréchal 98.5 FM
- **Jeudi 1er octobre 2015** - Entrevue avec Benoît Dutrissac 98.5FM
- **Mardi 6 octobre 2015** - Participation à l'émission Isabelle Maréchal 98.5 FM
- **Mardi 6 octobre 2015** - Entrevue avec Richard Courchesne KYK 95.7
- **Lundi 19 octobre 2015**: Entrevue avec Mylène Tremblay - Châtelaine (pour une diffusion Podcast audio)
- **Jeudi 14 janvier 2016** - Suite à la sortie du rapport d'enquête du Comité olympique canadien, la présidente du COC, Mme Smith, a tenu une conférence afin de commenter ce rapport. Radio Canada nous a contactés afin de nous demander d'assister à la conférence téléphonique de Mme Smith. Le journaliste de Radio Canada nous a ensuite posé quelques questions. Un extrait de l'entrevue est passé dans l'émission L'heure du monde le mercredi 13 janvier.

Presse

- **Radio Canada (Octobre 2015)** - « Le harcèlement sexuel au travail, répandu mais tabou »
- **Journal de Montréal (Octobre 2015)** - « Harcèlement sexuel au travail: loin d'être une plaisanterie »
- **Le Devoir (Octobre 2015)** - « Pratiques culturelles barbares »

Vous retrouverez les différents articles dans l'annexe 4 : La Presse en parle...



PARTAGE D'EXPERTISE

Forum itinérant sur les agressions sexuelles



Le 16 juin 2015 se tenait le Forum itinérant en matière d'agression sexuelle auquel le GAIHST était invité à titre de participant par la ministre de la Justice et ministre responsable de la Condition féminine, madame Stéphanie Vallée.

En matinée, chaque organisme était invité à prendre la parole sur les problématiques et les enjeux observés dans leur environnement en lien avec les agressions sexuelles. Madame Séguin, directrice générale du Groupe d'aide, est donc intervenue sur la question du harcèlement sexuel au travail en exposant les enjeux auxquels nous sommes confrontés.

La suite de la journée était réservée à des ateliers de concertation afin d'identifier des pistes d'actions concrètes pour deux thèmes: « Mieux prévenir pour que l'inacceptable ne survienne plus » et « Mieux agir lorsque l'inacceptable est survenu ».

Les présentations faites lors de ce Forum contribueront à définir les orientations du prochain plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle.

Le Groupe d'aide a d'ailleurs écrit un mémoire dans lequel figure, entre autres, ses recommandations en matière de harcèlement sexuel au travail. Ce mémoire a été déposé lors du Forum itinérant sur les agressions sexuelles.

Suite au dépôt de ce mémoire, le Groupe d'aide a été contacté par le Secrétariat à la condition féminine pour parler de ces recommandations.

Conférence

Le Groupe d'aide était invité à donner une conférence aux Îles de la Madeleine pour un Séminaire régional organisé par le Calacs L'Espoir des Îles les 17 et 18 septembre dernier.

Ce séminaire s'inscrivait dans le cadre de la Journée d'action contre la violence faite aux femmes et avait pour thème « Brisons le silence ». Le but était d'outiller les intervenantes et intervenants, les gestionnaires et responsables d'équipe de travail provenant de divers secteurs.

Ainsi, plusieurs conférences et ateliers ont rythmé ces deux journées riches en échanges et en information. Le Groupe d'aide a présenté un atelier sur le harcèlement sexuel au travail intitulé « Ça fait pas partie d'la job ».

Demandes diverses

Le GAIHST est souvent approché par des étudiants dans le cadre de leurs travaux. Il est important pour l'équipe du GAIHST de prendre le temps de répondre à chacune de ces demandes.:

- **Étudiante en travail social**

Dans le but d'animer une séance d'information sur le harcèlement au travail dans le cadre de l'un de ses cours, l'étudiante avait quelques questions à nous poser.

- **Étudiante au certificat en animation culturelle à l'UQÀM**

Dans le cadre d'un cours d'écriture journalistique, l'étudiante devait faire un reportage sur le harcèlement sexuel, plus précisément sur le poids des responsabilités que la victime doit assumer après dénonciation. Elle souhaitait savoir si nous pouvions lui accorder une entrevue pour lui parler des conséquences du harcèlement sur la victime et ce que celle-ci peut ressentir lors des démarches de dénonciation.

- **Étudiante en action communautaire à l'Université de Montréal**

Dans le cadre du cours Droits et travail social, l'étudiante devait décrire un organisme de défense de droits. S'intéressant particulièrement à notre mission, elle nous a contacté afin d'obtenir un rendez-vous pour mieux connaître nos services. Ainsi, nous avons accueilli l'étudiante dans nos locaux et avons répondu à ses différentes questions.

PARTAGE D'EXPERTISE

Demandes diverses (suite)

- **Étudiant en journalisme de l'UQAM**

Dans le cadre de l'un de ses cours, l'étudiant devait écrire un article sur le harcèlement sexuel suite au dépôt d'une plainte à l'endroit de Marcel Aubut, pour le journal L'atelier dirigé par Bryan Miles.

- **Étudiants au Doctorat en pharmacie**

Un groupe de 8 étudiants au Doctorat en pharmacie de l'Université de Montréal nous ont approché dans le cadre d'un projet universitaire. Intéressés à travailler sur la problématique du harcèlement sexuel fait aux femmes en milieu de travail, les étudiants ont désiré collaborer avec le Groupe d'aide afin de créer un projet visant la santé mentale et physique de la femme en milieu de travail. Leur objectif était de sensibiliser la population à ce sujet.

Pour se faire, nous avons travaillé conjointement avec les étudiants pendant plus de 4 mois afin de réaliser une vidéo de sensibilisation intitulée "Le harcèlement sexuel au travail et ses impacts". D'une durée de 11 minutes, elle comporte des témoignages de professionnelles et de femmes ayant vécu du harcèlement sexuel en milieu de travail.

Cette vidéo a ensuite été diffusée sur notre page Facebook, notre site internet et sur Youtube.

Enfin, cette collaboration s'est conclue par la victoire pour les étudiants du Prix de la portée sociale lors du Colloque Agir pour la santé qui regroupait plus de 50 projets d'étudiants au Doctorat en pharmacie.



PRÉSENCE DU GAIHST

Rencontres et échanges

- **Discussion sur l'inclusion des personnes transsexuelles**

Plusieurs organismes se sont rencontrés afin de discuter des enjeux en lien avec l'inclusion des personnes transsexuelles, mais aussi pour parler de l'expérience de chaque centre avec les personnes transsexuelles.

- **Assemblée générale annuelle de la Coalition montréalaise pour la survie des services publics**

Lors de cette assemblée, il était question des actions de février et mars faites dans le cadre de la campagne «L'austérité, cette tuile-là, on n'en veut pas», de discuter des impacts du budget Leitão, ainsi que des mobilisations à venir dans les quartiers de Montréal.

- **Marche 2015 de mobilisation et de soutien aux victimes d'agression sexuelle**

Dans le cadre de la Semaine nationale de sensibilisation aux victimes d'actes criminels, le CRIPHASE et ses partenaires associés, des organismes voués à venir en aide aux personnes ayant été abusées sexuellement, ont invité la population à participer à une marche pacifique le samedi 25 avril 2015. Le GAIHST était présent.

- **Assemblée générale annuelle du Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)**

En tant que membre du RAFSSS, nous avons assisté à leur assemblée générale annuelle.

- **Lancement officiel de la Table de concertation en matière de violence sexuelle dans l'Ouest de l'Île**

Lors de ce lancement, plusieurs partenaires du milieu ont pu faire connaissance et connaître davantage la réalité de la violence sexuelle. Sue Montgomery, co-fondatrice du mouvement **#AgressionNonDénoncée** était présente pour parler de son expérience d'un dévoilement publique et du mouvement que cela a créé sur les réseaux sociaux.

- **40ème anniversaire d'Au bas de l'Échelle**

C'est avec plaisir que nous avons célébré les 40 ans de l'organisme Au bas de l'échelle qui défend les droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqué(e)s.

- **Lancement de la recherche "Le recours pour harcèlement psychologique en milieu syndiqué"**

Le GAIHST a répondu présent à l'invitation lancée par Action travail des femmes pour assister à la recherche menée par Jennifer Lys Grenier qui parlait du grief, de la représentation syndicale et des droits des travailleuses dans les secteurs majoritairement masculins.

- **Journée d'Action Contre la Violence Sexuelle Faite aux Femmes**

Dans le cadre de la Journée d'Action Contre la Violence Sexuelle Faite aux Femmes, Trêve pour Elles et le CALACS de l'Ouest de l'Île ont organisé une soirée au cinéma Beaubien pour visionner le film de Jimmy Larouche "Antoine et Marie" qui traite des agressions sexuelles.

- **Réunion d'information pour la campagne de l'UdeM "Sans oui, c'est non"**

Afin d'être au courant des développements de cette campagne qui vise la prévention des violences à caractère sexuel qui se déroulera sur 3 ans, et dans l'optique d'être un potentiel partenaire, le Groupe d'aide a assisté à cette réunion d'information.

- **Forum droit du travail**

Le Groupe travail, emploi, droits de la personne et droit public de Fasken Martineau a organisé un forum en droit du travail se déroulant sur une journée. Les intervenantes du Groupe d'aide qui étaient présentes ont pu profiter de plusieurs conférences.

- **Colloque Le Tribunal des droits de la personne: 25 ans d'expérience en matière d'égalité**

Ce colloque organisé en collaboration avec le Barreau du Québec, portait notamment sur la contribution du Tribunal des droits de la personne à l'interprétation de la Charte québécoise, ainsi que sur l'accès à la justice en matière de droits et libertés. Le Groupe d'aide est très fier d'avoir pu être présent à ce colloque, d'autant plus que L'Honorable Michèle Rivet, première présidente du Tribunal des droits de la personne, est l'une des membres honoraires du Groupe d'aide.

- **Conférence droit du travail et santé mentale**

Action autonomie a organisé une conférence sur le thème "Travail et santé mentale: Quels sont nos droits et recours?". La conférencière, Me Bissonnette, parlait des congés de maladie en raison de problèmes de santé mentale et notamment les règles de confidentialité, les opinions médicales, le retour au travail et les accommodements.

- **Forum sur la cyberviolence envers les filles et les jeunes femmes**

Relais-femmes, TRAJETVI et leurs partenaires, ont invité les intervenant(e)s de tous les milieux à participer au forum *Cyberviolence : nouvelle forme de violence? Prévenir et éliminer la cyberviolence chez les filles et les jeunes femmes*, afin de mieux comprendre ce phénomène et construire ensemble des stratégies d'action.

- **Déjeuner-conférence PME et GRH**

La formation « Gestion des ressources humaines au sein d'une PME » traitait de divers sujets tels que le recrutement de personnel, le contrat d'emploi, le harcèlement psychologique, les mesures disciplinaires et administratives, etc.

- **Colloque droits de la personne**

Les conférenciers de Fasken Martineau ont fait un tour d'horizon des nouveautés en droits de la personne, en adoptant une approche comparative entre le Québec et l'Ontario.

- **Assemblée générale extraordinaire du RIOCM**

Le Groupe d'aide, étant membre du RIOCM, a participé à cette AGA extraordinaire qui avait pour but de sonder les membres pour savoir si on continuait la campagne de mobilisation sous le chapeau « Je tiens à ma communauté, je soutiens le communautaire » ou avec la coalition mains rouges sous le chapeau « les mesures d'austérité ».

- **Colloque "Sommet des Femmes"**

Le sommet des femmes a eu lieu les 3 et 4 mars au Palais des congrès à Montréal. Ce fut l'occasion pour des centaines de femmes et d'hommes de se rassembler pour venir discuter du pouvoir de l'égalité hommes-femmes sous trois grands thèmes : le pouvoir social, le pouvoir économique et le pouvoir politique.

- **Conférence Ambition au féminin**

Cette conférence organisée par le Barreau abordait notamment les enjeux concernant le métier d'avocate et l'ambition des femmes avocates.

- **Kiosque semaine de prévention du harcèlement—Campagne "Sans oui, c'est non" de l'UdeM**

Dans le cadre de la campagne "Sans oui, c'est non", le Groupe d'aide a tenu un kiosque le 14 mars dernier à l'UdeM afin de sensibiliser les étudiants.

- **Formation RIOCM—santé mentale et milieux communautaires**

Cette formation abordait les différentes catégories de problématiques de santé mentale et quelles attitudes adopter pour chacune d'entre elles.

- **Thèse sur le harcèlement psychologique au travail et le stress post-traumatique**

Après un long travail de recherche et de rédaction et grâce au soutien du GaiHst, Mme Jeanneau, psychologue, est venue présenter les résultats de son travail à l'équipe du Groupe d'aide.



Forum droit du travail—Fasken Martineau



Colloque 25 ans du Tribunal des droits
de la personne



Colloque "Sommet des Femmes"

Revendications

- **Rassemblement du 1er mai**

Le 1er mai 2015, un rassemblement a eu lieu au Comité social Centre-Sud afin d'échanger sur l'importance de la journée du 1er mai et les impacts de l'austérité.



- **Rencontre d'information sur la semaine de fermeture et d'actions communautaires**

Le 30 septembre dernier, le GAIHST a participé à une rencontre d'information organisée par le RIOCM, qui présentait les activités qui allaient se dérouler dans la semaine du 2 novembre dans le but de dénoncer l'austérité du gouvernement.

- **Commission populaire du RIOCM**

Toujours dans le cadre de la campagne "Je tiens à ma communauté, je soutiens le communautaire", le GAIHST a participé à une commission populaire pour l'action communautaire le lundi 2 novembre. Plusieurs commissaires étaient présents pour écouter les témoignages de groupes communautaires.

- **Manifestation dans le cadre de la campagne "Je tiens à ma communauté, je soutiens le communautaire"**

Cette manifestation a réuni près de 5000 personnes dans les rues de Montréal. Le GAIHST, qui soutient la campagne depuis le début, était également présent pour dénoncer les mesures d'austérité du gouvernement Couillard, de même que le sous-financement chronique des groupes communautaires qui ont, tous deux, de graves conséquences sur la population et en particulier sur les personnes et les familles les plus vulnérables.

JE TIENS À MA
COMMUNAUTÉ



JE SOUTIENS LE
COMMUNAUTAIRE



- **Lettre adressée au Ministère de la Justice**

En novembre 2015, le GAIHST a écrit une lettre au Ministère de la Justice qui fait état de problématiques en lien avec la CSST. Les deux idées principales évoquées sont le refus récurrent de la CSST concernant les dossiers de harcèlement sexuel et la confidentialité de ces derniers. La Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), la CSST ainsi que le Protecteur du citoyen ont reçu une copie de cette lettre.

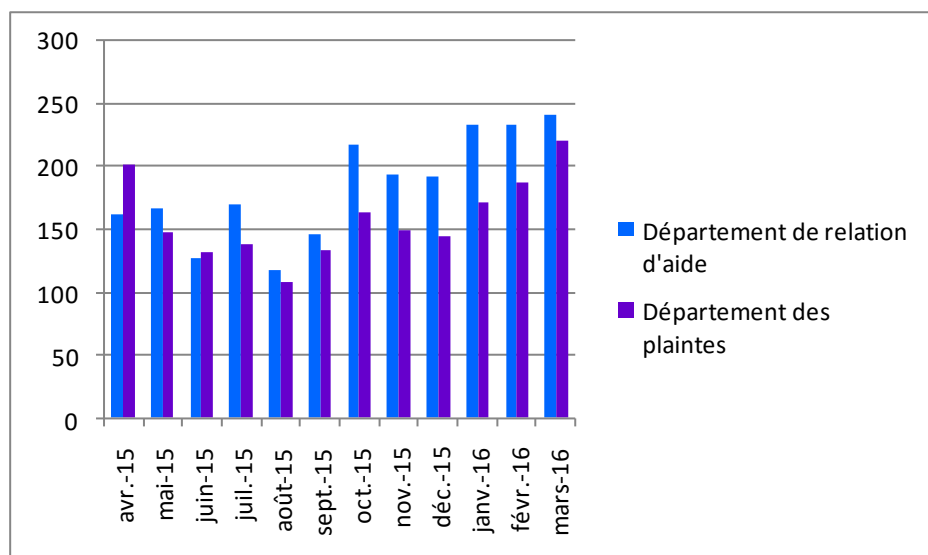
- **Article du GAIHST dans le cadre de la journée internationale des Femmes 2016**

Pour souligner cette journée internationale des Femmes, le GAIHST a écrit un article portant sur la difficulté et les effets à long terme qui entourent la dénonciation en matière de harcèlement sexuel dans la vie professionnelle des femmes. Dans cet article, nous encourageons et tenons à féliciter toutes les femmes qui ont pris leur courage à deux mains et qui ont dénoncé des situations de harcèlement sexuel au travail.

STATISTIQUES

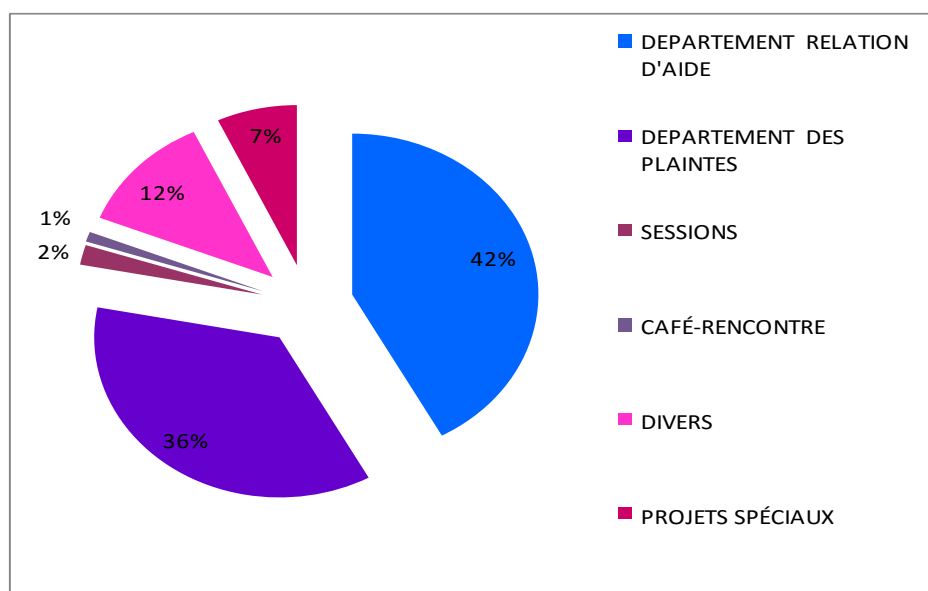
Cette année encore, le GAIHST a reçu de nombreux appels téléphoniques et courriels. Ils ont été comptabilisés afin d'établir des statistiques pour les différents services offerts et ainsi mesurer leur importance. Cette année, le GAIHST a reçu pas moins de **5300** appels et courriels.

Appels et courriels reçus pour les deux départements



Le **département de relation d'aide** a reçu plus de **2200** appels et courriels entre avril 2015 et mars 2016 et le **département des plaintes** a reçu plus de **1800** appels et courriels au cours de la même période.

Répartition des appels et courriels par service



Cette année, le Groupe d'aide a reçu plus de **5300** appels et courriels tous services confondus.

Les 12 % de la partie « Divers » comprennent:

- de l'information sur les services du GAIHST ;
- les demandes de stages et de bénévolat;
- les demandes de collaboration (colloques, séminaires, conférences...);
- les projets en cours avec les différentes Tables de concertation dont le GAIHST fait partie;
- les demandes des médias.

TRAITEMENT DES DOSSIERS

Le département de relation d'aide

Lorsqu'une personne vivant une situation de harcèlement au travail contacte le GAIHST pour la première fois, elle est dirigée vers le département de relation d'aide. C'est à celui-ci que revient la fonction d'identifier les besoins de cette personne et de voir de quelle façon le GAIHST peut y répondre.

Ce département peut assister la clientèle de diverses façons et selon les besoins de celle-ci. Tout d'abord, la relation d'aide et l'écoute active sont deux aspects primordiaux de ce service. La clientèle peut contacter les intervenantes et leur parler des événements vécus au travail dans le but de valider leur situation ou tout simplement pour ventiler et se confier à quelqu'un.

Les intervenantes peuvent également offrir un support technique à la clientèle. Cette aide peut se traduire par la transmission d'information générale sur les procédures à suivre lors d'une situation de harcèlement au travail ainsi que par de l'aide avec la documentation à rédiger telle qu'une lettre à l'employeur, une version des faits, etc.

Puisque les besoins diffèrent d'une personne à une autre, le service de relation d'aide peut tenter de trouver des solutions alternatives à une plainte formelle pour que la situation de harcèlement au travail cesse le plus rapidement possible.

Finalement, dans le cas où une personne victime de harcèlement au travail aimerait être représentée par le GAIHST dans son processus de plainte, ce département prépare également le dossier de celle-ci pour qu'il soit le plus complet possible afin de pouvoir le transférer au service des plaintes, s'il y a lieu.

Pour l'année 2015/2016, le département de relation d'aide a :

- Traité **305 nouveaux** dossiers;
 - De ces nouveaux dossiers, 261 comportaient un volet de harcèlement psychologique et 51 comportaient un volet de harcèlement sexuel;
 - De ces nouveaux dossiers, 185 étaient non syndiqués, alors que 113 étaient syndiqués;
 - Au moins 62 de ces nouveaux dossiers étaient en provenance de l'extérieur de Montréal et au moins 108 provenaient de l'île de Montréal, 170 clients ayant accepté de répondre à cette question;
- Effectué, en moyenne, entre 3 à 20 interventions téléphoniques ou en personne par dossier (chaque intervention pouvant durer jusqu'à 2 heures);
- Réalisé plus de **9 150 heures de suivi** avec cette nouvelle clientèle.

Par ailleurs, parmi cette nouvelle clientèle, plusieurs ont été référées par :

- La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
- Le Tribunal administratif du travail;
- Le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels;
- Au bas de l'échelle;
- Professionnels de la santé (CLSC, médecins, travailleuses sociales)
- Associations syndicales;
- Clientèle du GAIHST.

Il est important de mentionner que les interventions faites ont permis à un grand nombre de personnes de régler la situation à l'interne et d'éviter la longueur d'une procédure externe plus formelle. En effet, selon les besoins de la clientèle, nos interventions ont pu se traduire par offrir un soutien moral à la personne, l'aider dans ses démarches auprès de l'employeur et, si possible, transférer le dossier au département des plaintes au besoin.

TRAITEMENT DES DOSSIERS

Le département des plaintes

La clientèle dont le dossier est transféré du département de relation d'aide au département des plaintes se voit offrir un accompagnement et/ou une représentation dans ses démarches de plainte et/ou de réclamation relativement à la situation de harcèlement vécue au travail. L'intervenante peut offrir à la clientèle un suivi à court, moyen ou long terme selon les particularités du dossier.

L'accompagnement peut entre autres se faire lors :

- d'un processus de **médiation**;
- d'un processus de **révision** ou de **contestation**;
- d'un processus d'**enquête**;
- d'une **conciliation** ou d'une **audience** devant un tribunal administratif.

En 2015/2016, les dossiers du département des plaintes ont été traités devant les instances suivantes* :

- **Commission des normes du travail (CNT)**;
- **Commission des relations du travail (CRT)**;
- **Service de police de la ville de Montréal (SPVM)**;
- **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)**;
- **Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)**;
- **Commission des lésions professionnelles (CLP)**;
- **Indemnisation des victimes d'acte criminel (IVAC)**.

*En janvier 2016, la CNT et la CSST ont été fusionnées pour constituer la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)*. La CRT et la CLP ont également été fusionnées pour constituer le *Tribunal administratif du travail (TAT)*.

En plus des procédures devant ces diverses instances de plaintes et tribunaux administratifs qui s'y rattachent, les intervenantes doivent également défendre les droits de la clientèle devant les **compagnies d'assurance salaire** qu'offrent certains employeurs ainsi qu'auprès de **Service Canada** pour ce qui est des demandes d'assurance-emploi.

En 2015/2016, **38** dossiers ont été traités par le département des plaintes du GAIHST, soit 10 dossiers de harcèlement sexuel et 28 dossiers de harcèlement psychologique.

Dans le traitement de ces 38 dossiers, le département est intervenu dans :

- **26** séances de médiations ou de conciliations;
- **10** procédures d'enquête visant à déterminer l'existence de harcèlement dans les milieux de travail, dont 8 se sont avérées positives selon les instances concernées et dont 2 sont toujours en cours et en attente du résultat;
- **6** dossiers devant les tribunaux administratifs, dont 4 se sont conclus par une entente hors cour avant le début des audiences et 2 sont en attente d'être entendus par les tribunaux.

Cette année, 6 des dossiers traités par le département des plaintes et ayant un volet criminel ont impliqué une dénonciation à la Police et une enquête du SPVM. 3 de ces dossiers ont également impliqué des démarches auprès de l'IVAC.

Parmi les 38 dossiers traités par le département des plaintes en 2015/2016, **19 ententes hors cour** ont été conclues à la satisfaction des parties, représentant une **indemnité financière de 152 294,08\$ pour la clientèle**, en plus des autres modalités prévues aux ententes telles que les indemnités de remplacement de revenu accordées par la CSST (via un accord CLP), les **lettres de recommandation**, la mise en place de **politiques internes visant la prévention et la gestion des plaintes de harcèlement** au sein des entreprises et dans certains cas, la réintégration à l'emploi de la personne ayant dénoncé le harcèlement. Cependant, notons que la réintégration ou le maintien à l'emploi a concerné seulement 4 dossiers (soit un de plus que l'année précédente), ce qui dénote la difficulté toujours très présente pour les personnes ayant vécu du harcèlement au travail de préserver leur emploi malgré les procédures entreprises pour dénoncer la situation.

PRIORITÉS 2015/2016

Chaque année lors d'une réunion d'équipe et d'une réunion du Conseil d'administration, nous évaluons les objectifs et les actions de l'année qui vient de se terminer. Les priorités sont proposées et adoptées à l'assemblée générale annuelle de l'organisme. Lors de la dernière assemblée générale annuelle tenue le 4 juin 2015, nous avons adopté les priorités suivantes:

- La création d'un nouveau site web
- Le développement de stratégies alternatives pour répondre aux besoins de la clientèle à l'extérieur de Montréal
- La poursuite de la recherche « 10 ans après...encore du harcèlement psychologique »

Création d'un nouveau site web



Le nouveau site web du Groupe d'aide a été mis en ligne en début d'année 2016. Il regroupe beaucoup d'informations, notamment sur l'organisme, sur le harcèlement au travail (définitions du harcèlement sexuel et psychologique), les recours et les services que nous offrons (département de relation d'aide, département des plaintes, département de l'éducation et cafés-rencontres). C'est aussi la bonne place pour consulter notre journal interne l'Info-GAIHST ou pour obtenir des informations pour devenir membre. Une section "actualité" permet également de rester informé des activités à venir ou des projets réalisés. Enfin, un extrait de la vidéo "Harcèlement au travail, prévenir et gérer" est disponible sur notre site.

Nous remarquons que depuis la mise en ligne de notre nouveau site, beaucoup de personnes nous rejoignent grâce aux formulaires de contact qui s'y affichent.

Développer des stratégies alternatives pour répondre aux besoins de la clientèle à l'extérieur de Montréal

Les besoins de la clientèle venant de l'extérieur étant grandissants, nous avons dû développer des stratégies alternatives afin d'y répondre:

- Demande de soutien financier auprès des députés de la clientèle que nous accompagnons pour faire de la représentation dans le cadre de leur dossier. Une lettre est systématiquement envoyée aux députés fédéraux et provinciaux dans le but d'obtenir une contribution financière qui défraierait les coûts engendrés par le déplacement.

Poursuite de la recherche

« 10 ans après...encore du harcèlement psychologique »

La recherche "10 ans après...encore du harcèlement psychologique" est toujours en cours. Avec la création de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), le but de cette recherche, qui initialement était de faire des recommandations à la Commission des normes du travail, a changé. En effet, les entrevues réalisées serviront à offrir un portrait de la situation des travailleurs non syndiqués ayant vécu du harcèlement psychologique ou sexuel dans le milieu de travail et qui ont dénoncé cette situation.

Après avoir réalisé les verbatim des 13 entrevues faites avec la clientèle, les employées et stagiaires du Groupe d'aide ont ensuite réalisé une synthèse pour chacune d'entre elles afin de faire ressortir les points communs et ainsi établir une ligne directrice pour l'analyse des résultats. Actuellement, nous en sommes au stade de la rédaction de la recherche. Le document devrait être terminé pour la fin de l'été.

LES PRINCIPALES RÉALISATIONS DU GAIHST

1980 Recherches d'informations en harcèlement aux États-Unis et au Canada, entrevues auprès des victimes de harcèlement.

1983 Organisation d'une semaine de sensibilisation sur le harcèlement sexuel au travail destinée aux centres communautaires de la région de Montréal.

1984 Reconnaissance par la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Qc (CSST) du harcèlement sexuel comme cause d'un accident de travail.

1986 Conception de la vidéo « Ça fait pas partie d'la job ! », une production du Centre de ressources de la 3^e Avenue et Vidéographe, à Montréal.

1987 Conférencières invitées à Paris au colloque de l'Association européenne contre la violence faite aux femmes au travail (AVFT)

1987 Présentation à la Commission parlementaire des institutions de l'Assemblée nationale du Qc d'un mémoire sur le fonctionnement de la Commission des droits de la personne du Qc.

1987 Présentation au Comité de la justice de la Chambre des communes d'un mémoire sur l'étude du projet de loi C-126 portant sur le harcèlement.

1989 Conception et réalisation du premier guide québécois d'intervention en matière de harcèlement sexuel au travail, « Ça fait pas partie d'la job ! » des Éditions La Pleine Lune.

1990 La nomination comme membre honoraire du GAIHST de Bonnie Robichaud, première femme à avoir gain de cause en harcèlement sexuel à la Cour suprême du Canada en 1987.

1990 Reconnaissance par la Commission de l'assurance-chômage du Canada (CAC) que le

harcèlement sexuel est un motif suffisant pour un départ volontaire.

1991 Organisation d'une vaste campagne de sensibilisation à Montréal sur le harcèlement sexuel au travail auprès des femmes des communautés culturelles.

1992 Participation active au Sommet québécois de la justice et présentation de mesures touchant la déjudiciarisation des dossiers de harcèlement sexuel et la responsabilité légale des employeurs.

1992 Accueil d'une mission française dans le cadre des activités de la Commission permanente de coopération franco-québécoise (CPCFQ).

1992 Participation à la conception de la dramatique de Janette Bertrand intitulée « Ça fait pas partie de la job ! » dans le cadre de la série télévisée L'amour avec un grand A (diffusée à Radio-Québec en 1992, rediffusée en 1996).

1992 Participation au colloque organisé par le Center for Research-Action on Race Relations (CRAAR) portant sur le harcèlement racial tenu à Montréal.

1993 Mémoire « The Stalking Law, Bill C-126 » (harcèlement criminel)

1993 Collaboration avec Emploi et immigration Canada à la production d'une vidéo de formation pour leurs agents sur les implications de la Loi C-105.

1993 Participation à la conception de la pièce de théâtre « La santé mentale entre vous et nous... quand la folie s'en mêle », présentée par le Cirque de la Pleine Lune à Montréal.

1993 Conférencières invitées au colloque de la Commission canadienne des droits de la personne, à Ottawa.

1994 Participation à la conception de la pièce de théâtre interactive et pédagogique « Le silence des autres », présentée par le théâtre Parminou. Cette pièce a été inspirée par des dossiers traités par le GAIHST.

1994 Organisation du premier colloque québécois consacré au harcèlement sexuel en milieu de travail, ayant pour thème « Les avantages de l'implantation de politiques internes en entreprise », à Montréal.

1996 Publication de la 2^e édition en français, revue et mise à jour, du livre : « Ça fait pas partie d'la job ! » à Montréal, Québec et Ottawa.

1996 Rencontres à Paris à l'invitation de l'AVFT et de représentants français, belges et suisses (ministères, organismes et syndicats).

1996 Participation à titre de conférencières invitées à la 6^e conférence annuelle de la « Sexual Assault and Harassment on Campus Safe Schools Coalition », à Long Beach, en Californie.

1996 Participation à titre de conférencières invitées à la 12^e conférence annuelle de l'Association canadienne contre le harcèlement sexuel en milieu d'enseignement supérieur (ACCHSMES), à Halifax, en Nouvelle-Écosse.

1998 En collaboration avec Vidéo-Femmes, réalisation de la vidéo intitulée « Bas les pattes »

1999 Participation à titre de conférencières invitées au colloque « The Way Forward, Rethinking the Problem of Workplace Sexual Harassment » tenu à London, en Ontario.

1999 Nomination d'une nouvelle membre honoraire, Véronique Ducret, spécialiste en harcèlement sexuel en Suisse.

2000 Réalisation d'un document spécial 20^e anniversaire du GAIHST.

2000 Participation au colloque front (Femmes regroupées en options non traditionnelles), à Montréal.

2001 Participation à titre de conférencières invitées au colloque des infirmières en santé et sécurité au travail, tenu à Montréal.

2001 Participation au Comité interministériel sur la prévention du harcèlement psychologique et sexuel et du soutien aux victimes : Une stratégie de prévention du harcèlement psychologique au travail et de soutien aux victimes, à Québec.

2002 Allocution à l'occasion de la conférence « Harcèlement et violence au travail », organisée par Infonex à Montréal.

2003 Participation au forum « L'avenir des Québécoises : des enjeux à préciser », organisé par Le Secrétariat à la condition féminine, à Québec.

2004 Publication d'un guide à l'intention des employeurs. « Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail ».

2005 Le 25^e Anniversaire du GAIHST.

2005 En collaboration avec Action ontarienne contre la violence faite aux femmes, réalisation de la vidéo « Changer les choses, repenser le problème du harcèlement sexuel en milieu de travail ».

2006 Nomination d'une nouvelle membre honoraire, Claire L'heureux-Dubé, juge à la retraite à la Cour Suprême du Canada.

2006 « Projet Poster » Conception d'une affiche représentant notre nouvelle mission.

2007 Prix Alice, pour l'implication du GAIHST à promouvoir la non violence au travail.

2007 Réimpression, aux nouvelles couleurs, de notre dépliant.

2007 Participation du GAIHST au projet Fonds d'Action et d'Éducation Juridique (FAEJ).

2007 Participation du GAIHST au Colloque d'Insight comme conférencier dont le sujet était « La victime au cœur du processus de plainte : comment lui venir en aide ».

2007 Participation au comité de travail et de révision pour le « Guide d'information à l'intention des victimes d'agression sexuelle » pour la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal.

2008 « Journée porte-ouverte » du GAIHST dans le cadre de la semaine de la visibilité de l'action communautaire.

2008 Hommage « Every day Hero's » à Bonnie Robichaud, membre honoraire du GAIHST, par le Center for Research & Education on Violence against Women and Children.

2008 Conférencières invitées à la 6^e conférence internationale sur le harcèlement psychologique au travail, Université du Qc à Montréal.

2008 Nomination de Maître Barbara Creary comme membre honoraire du GAIHST.

2009 Conférencières invitées au Colloque CAVAC Provincial intitulé « Les services aux victimes d'aujourd'hui à demain ».

2009 Conférencières invitées au colloque « Safe, Respectful & Inclusive Workplaces », tenu à London en Ontario.

2009 Conférencières invitées au colloque « Au cœur des droits » organisé par l'Association québécoise Plaidoyer-Victimes (AQPV).

2009 Bonnie Robichaud, participe à la vidéo « Climb the Hill Sexual Harassment in the Workplace ».

2010 Le 30^e anniversaire du GAIHST.

2010 Nomination d'une nouvelle membre honoraire, l'Honorable Michèle Rivet, première présidente du Tribunal des droits de la personne.

2011 Présentation d'une formation aux enquêteurs de la Commission des normes du travail.

2011 Réalisation d'un document pour souligner le 30^e anniversaire du GAIHST « Cahier souvenir 30 ans de lutte contre le harcèlement au travail au Québec ».

2012 Témoignage à la Chambre des communes d'Ottawa pour commenter la loi C-42 modifiant la loi sur la gendarmerie royale au Canada.

2012 Création d'outils pour la sensibilisation de harceleurs

2013 Lancement officiel de la vidéo : «Harcèlement au travail, prévenir et gérer»

2013 Témoignage du GAIHST devant le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes d'Ottawa.

2014 Demandes médiatiques suite aux différentes dénonciations entourant l'actualité québécoise et canadienne

2014 Réflexion du Groupe d'aide en réponse à l'action prise par le chef libéral Justin Trudeau concernant les allégations de harcèlement sexuel

2015 Formation auprès de députés à l'Assemblée nationale du Québec : « La réalité entourant les victimes de harcèlement au travail »

2015 Participation au Forum itinérant sur les agressions sexuelles dans le but de définir les orientations du troisième plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle.

2015 Demandes médiatiques suite aux différentes dénonciations de harcèlement sexuel.

2016 Article du Groupe d'aide pour la Journée internationale des Femmes qui souligne le courage des femmes qui dénoncent des situations de harcèlement sexuel.