

# Rapport annuel d'activités



GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT  
SEXUEL AU TRAVAIL DE LA PROVINCE DE QUÉBEC INC.  
(GAIHST)

**GAIHST © 2019**



**514 526 0789**



**514 526 8891**



**2231 rue Bélanger  
Montréal (Québec) H2G 1C5**

# 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.

## Points communs entre le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique

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

Depuis le 12 juin 2018, le harcèlement sexuel est codifié à l'article 81.18 LNT. La loi précise que « Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. »

# Sommaire

**Mot de la présidente du Conseil d'administration du GAIHST | 5**

**Mot de la directrice générale par intérim du GAIHST | 5**

**L'année 2018-2019 en quelques chiffres | 6**

**Les faits saillants 2018-2019 | 7**

## **Présentation du GAIHST | 8**

Notre Historique	8
Notre mission	9
Nos objectifs	9
Nos départements	9
Notre clientèle	9

## **Notre organisation | 10**

Structure organisationnelle	10
Fonctionnement	12
Stage en milieu communautaire	13
Bénévolat	15
Ressources financières	16

## **Visibilité | 18**

### **Les services offerts | 20**

Département de relation d'aide	20
Département de l'éducation	23
Département des plaintes	25
Cafés-rencontres	28

### **Partage d'expertise | 29**

Collaborations	29
Comités	30
Partenariats spécifiques	31
Demandes médiatiques	34
Demandes diverses	35
Participation à des activités	37
Formations reçues	39

**Appuis | 40**

**Priorités 2018-2019 | 41**

**Annexe - Les moments forts | 42**

## Mot de la présidente du Conseil administration

Chers membres, donateurs et partenaires financiers,

L'année 2018-2019 en fut une de transition, autant pour le GAIHST que pour les employeurs et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST).

Alors que la réforme de la Loi sur les normes du travail entrain en vigueur, impliquant de nombreux changements de pratique pour les acteurs du marché du travail, au GAIHST, Mme Cindy Viau assurait avec brio l'intérim de l'organisme lors du départ à la retraite de Mme Yvonne Séguin. Le conseil d'administration est confiant qu'après 17 ans de travail dévoué au GAIHST, Mme Viau est la personne la mieux désignée pour assurer la poursuite de sa mission.



La continuité de toutes les activités du GAIHST est essentielle pour sensibiliser la population, former les entreprises et assurer un accompagnement, autant procédurale que psychologique, aux personnes victimes de harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail. Cette année encore, le GAIHST a démontré sa pertinence et l'utilité de son expertise unique au Québec.

Je remercie les membres du conseil d'administration ainsi que les nombreuses personnes, employées, stagiaires et bénévoles qui contribuent aux activités et au rayonnement du GAIHST.

Me Julie Tremblay

Présidente du conseil d'administration du GAIHST

## Mot de la directrice générale par intérim



Bonjour à toutes et à tous,

Une autre année s'est conclue pour le GAIHST et quelle année elle fut! L'année 2018-2019 s'est notamment démarquée par des changements importants dans la Loi sur les normes du travail, de nombreux projets stimulants en matière de harcèlement et de violence au travail avec plusieurs collaborateurs, ainsi qu'une hausse importante de demandes de sensibilisation et de formation provenant d'organismes et d'entreprises.

Cette augmentation est principalement liée au mouvement #moiaussi et à l'obligation pour tous les employeurs d'adopter et rendre disponible pour tous ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel et de traitement des plaintes au 1er janvier 2019

De plus, le GAIHST a été en période de transition avec un changement au niveau de la direction. C'est avec beaucoup d'admiration que nous avons souhaité « Bonne retraite ! » à Madame Yvonne Séguin, membre fondatrice de l'organisme. Je souhaite donc remercier Yvonne, les membres du conseil d'administration et toute l'équipe du GAIHST pour leur appui et confiance lors de cette année. En tant que nouvellement nommée directrice générale par intérim, c'est un privilège pour moi d'avoir l'occasion de diriger un organisme ayant des bases si solides.

Dans le rapport annuel, vous trouverez l'éventail des réalisations et activités qui se sont déroulées lors de l'année 2018-2019. Je suis fière du travail accompli et enthousiaste à l'idée que le GAIHST continuera d'être au premier plan lorsqu'il est question de harcèlement sexuel et psychologique au travail et offrira à la population des services spécialisés et de qualité.

Bonne lecture!

Cindy Viau

Directrice générale par intérim

# L'année 2018-2019 en chiffres



**Plus de 6000**

appels et courriels reçus  
au Groupe d'aide

**163 000 \$**

d'indemnités financières  
dans les ententes hors-  
cours des dossiers du  
GAIHST

**2 fois plus**

de demandes de sessions  
et de formations au départe-  
ment de l'éducation du  
GAIHST

**2 ans**

Pour porter plainte  
pour harcèlement  
psychologique  
et sexuel

**89%**

des femmes ont mis en pla-  
ce des stratégies pour éviter  
les avances sexuelles non  
désirées à leur emploi  
(Angus Reid Institute, 2018)

**1er janv. 2019**

Les employeurs doivent met-  
tre en place une politique de  
prévention du harcèlement au  
travail et de traitement des  
plaintes

**79.4%**

De nouveaux visiteurs  
sur notre site web

# Les faits saillants 2018-2019



## Consultations et auditions publiques sur le projet de loi 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail

En mai dernier, le Groupe d'aide s'est rendu à Québec dans le cadre des consultations menées par la Commission de l'économie et du travail pour le projet de loi 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail. Durant 45 minutes, les membres de l'équipe du GAIHST ont pu prendre la parole tour à tour s'exprimant ainsi sur les points phares du projet de loi en matière de harcèlement au travail, le tout en s'appuyant sur le mémoire rédigé quelques semaines plus tôt par

l'équipe du Groupe d'aide. Le mémoire s'intitule «Parce que le harcèlement sexuel, ça fait pas partie d'la job» et est disponible sur notre site web dans la section *Nos publications*. La présentation était suivie d'une période d'échange avec la ministre du travail en poste à cette période, Mme Dominique Vien, et avec l'opposition.



## Adoption du projet de Loi 176

Suite à ces consultations, le gouvernement a retravaillé le projet de loi. Il a ensuite été adopté avant d'être finalement sanctionné. En ce qui concerne le harcèlement au travail, trois grands changements ont été effectués. Tout d'abord, concernant la définition du harcèlement sexuel, la loi vient préciser que les gestes à caractère sexuel peuvent être considérés comme faisant partie des conduites vexatoires incluses dans la

définition du harcèlement psychologique. En ce qui concerne les responsabilités de l'employeur, depuis le 1er janvier 2019, les entreprises sont tenues de mettre en place une politique de prévention du harcèlement au travail, s'exposant à des sanctions au cas où ils n'en auraient pas. Finalement, une plainte à la CNESST peut être faite dans un délai de 2 ans suivant le dernier événement de harcèlement au travail. Auparavant, ce délai était de 90 jours.

## #moiaussi: 1 an après

Le mouvement #moiaussi a sans conteste fait bouger les choses et les changements apportés dans la Loi en sont indéniablement la preuve. Au Groupe d'aide, nous avons vu le nombre d'appels de personnes victimes augmenter, mais aussi un bon nombre d'employeurs nous ont contacté pour bénéficier des services de notre département de l'éducation. Nous avons donc dispensé le double de sessions de sensibilisation et de formations cette année, comparativement à 2017-2018. Plusieurs institutions ont également mis en place des appels de projets en vue de sensibiliser davantage sur le harcèlement sexuel au travail. C'est le cas de la CNESST, par exemple. Ce mouvement a généré une réelle conscientisation, et aujourd'hui plus que jamais des mesures sont nécessaires pour contrer cette forme de discrimination.



# Présentation du GAIHST

## Notre historique

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail existe depuis près de quarante 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<sup>er</sup> 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*.

## ➤ 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.

## ➤ Nos 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.

## ➤ Nos départements

**Le département de relation d'aide** est le premier département avec lequel la clientèle a un contact. Les intervenant(e)s de ce département identifie les besoins de la clientèle et leur offre un support moral et technique.

**Le département de l'éducation** a pour objectif d'informer et de sensibiliser la population sur le harcèlement au travail, entre autres, en donnant des sessions de sensibilisation et de formation dans différents milieux.

**Le département des plaintes** peut accompagner et/ou représenter la clientèle dans ses démarches de plainte et/ou réclamation relatives à la situation de harcèlement vécue au travail.

## ➤ Notre clientèle

- Personnes victimes de harcèlement au travail;
- Majoritairement des femmes;
- De tous les domaines d'emplois;
- Souvent désillusionnées par la situation au travail, en dépression ou vivant de l'anxiété situationnelle.

# Notre organisation

## ➤ Structure organisationnelle

### 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, militante*
- ★ **L'HONORABLE MICHÈLE RIVET, AD. E.** - membre honoraire depuis 2010  
*Première présidente du Tribunal des droits de la personne et juge à la retraite*

### Le conseil d'administration



Julie Tremblay  
**Présidente**



Mathieu Santos-Bouffard  
**Vice-président**



Eveda Nosistel  
**Trésorière**



Michèle Letendre  
**Secrétaire**



Claudia Abaunza  
**Administratrice**

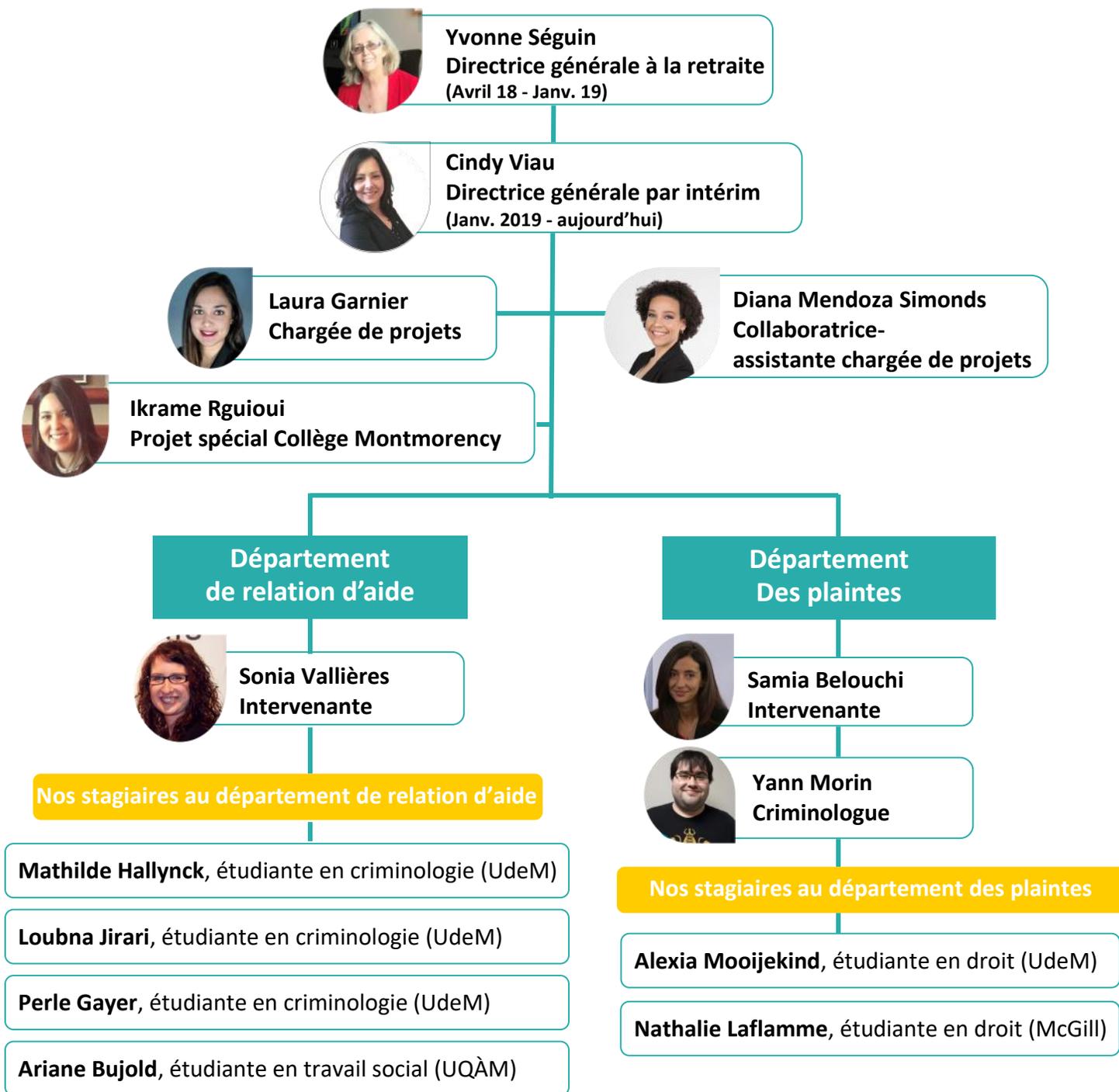


Mélisande Masson  
**Administratrice**



Claudine Lippé  
**Administratrice**

## L'équipe du GAIHST 2018/2019



### *Dans le cadre de la subvention Emploi d'été Canada:*

**Mathilde Hallynck**, étudiante en criminologie (UdeM)

**Sabrina Alarie-Carrière**, étudiante en droit (UdeM)

**Stéphanie Brideau**, étudiante en travail social (UQÀM)

**Étienne Massicotte**, étudiant communication en relation humaine (UQÀM)

### ➤ FONCTIONNEMENT

#### Les réunions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est composé de membres et de la directrice générale du GAIHST. Les membres sont issus du secteur de la communauté et sont dévoués à la cause du harcèlement au travail. Certaines d'entre elles ont bénéficié des services du Groupe d'aide, d'autres ont effectué un stage avant de siéger sur le conseil d'administration ou appui la mission du GAIHST.

Le mandat du C.A. est, entre autres, 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 10 rencontres, dont 3 par voie électronique.

En plus des autres dossiers, le C.A. a veillé à assurer une bonne transition suite au départ à la retraite de la directrice générale. Un comité a été mis en place pour le poste de directrice générale par intérim. De plus, deux autres comités ont été créés; un comité événements pour l'organisation des activités d'autofinancement, entre autres, et le second, un comité de gestion des fonds, dans le but de faire un plan d'action pour la prochaine année concernant la somme supplémentaire reçue en mai 2018.

#### Les réunions d'équipe

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, l'équipe fait du «brainstorming» pour développer des stratégies alternatives qui sont mieux adaptées aux besoins spécifiques et grandissants de la clientèle.

#### L'assemblée générale

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 année à venir. Avant l'assemblée, une lettre de convocation est adressée à tous les membres.

*Photos prises lors de l'assemblée générale en juin 2018*



### ➤ Stage en milieu communautaire

Cette année, le GIAHST a accueilli 7 stagiaires dans le cadre de leurs études, soit 1 étudiante en droit de l'Université de Montréal, 1 étudiante en droit de l'Université de McGill, 3 étudiantes en criminologie de l'Université de Montréal, 1 étudiante en travail social de l'Université du Québec à Montréal et 1 étudiante en santé publique - promotion de la santé, orientation développement social.



*Nos stagiaires 2018-2019 avec leur superviseure de stage.*

Afin d'établir un premier contact avec les étudiants, les intervenant(e)s du GIAHST 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 GIAHST a à cœur d'offrir un milieu de stage dynamique aux étudiant(e)s afin de les préparer à devenir des professionnel(le)s compétent(e)s. Il offre aux stagiaires une formation complète au début de leur stage afin de leur permettre de bien cerner la cause du harcèlement au travail, la procédure de traitement des dossiers et en règle générale le fonctionnement du Groupe d'aide. C'est aussi l'occasion de pouvoir échanger avec toute l'équipe.

En plus de leurs tâches respectives durant leur stage, les stagiaires animent chaque mois de nouveaux Cafés-rencontres.

À la fin de leur stage, les stagiaires remplissent un formulaire d'évaluation concernant leur stage afin que le GIAHST puisse prendre bonne note des remarques et des choses à améliorer.

### Stage en criminologie

Les stagiaires en criminologie travaillent au département de relation d'aide et sont présents au GIAHST 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'intervenant(e) 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.

### Stage en travail social

Lors de l'année 2017/2018, la stagiaire en travail social avait réalisé des suivis personnalisés individuels avec la clientèle pour les aider dans les épreuves que leur dossier a occasionné. Une nouveauté que la clientèle du Groupe d'aide avait fortement apprécié. Cette année, ce service a été reconduit permettant ainsi à d'autres personnes d'en bénéficier.

De plus, cette année, une autre activité organisée par notre stagiaire en travail social a vu le jour. En effet, un groupe de soutien visant à développer un sentiment de résilience chez les victimes de harcèlement au travail a été mis en place. Tout en les sortant de l'isolement social, ces moments d'échanges peuvent permettre à la clientèle d'avoir un lieu sécuritaire de production de stratégies et de partage d'outils. En utilisant une approche narrative et centrée sur les solutions, le groupe tend à faire ressortir les ressources et forces de chacun dans le but qu'ils puissent les mettre à contribution à travers l'adversité. Cette activité s'est déroulée sur 5 séances de 2h chaque et étaient supervisées par les intervenants du Groupe d'aide. La demande pour ce type de soutien est à la hausse et nous veillerons à répéter l'activité dans la prochaine année.

### Stage en droit

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

Supervisées par un(e) intervenant(e) du département, elles réalisent des recherches en lien avec les dossiers, peuvent être amenées à rencontrer la clientèle et assistent parfois à des médiations et des audiences.

Parmi les recherches qui ont été faites cette année par nos stagiaires en droit, nous pouvons citer, entre autres:

- Lecture et résumé d'une décision du Tribunal canadien des droits de la personne dans le dossier de Mme Bonnie Robichaud, membre honoraire du GAIHST et première femme à avoir eu gain de cause à la Cour Suprême du Canada en matière de harcèlement sexuel au travail, dans le but d'aider Mme Robichaud pour sa biographie;
- La crédibilité des témoins dans les causes de harcèlement au travail;
- La continuité des prestations d'indemnités de revenus suite à un déménagement dans une autre province canadienne;
- L'historique du terme harcèlement sexuel;
- La définition du harcèlement sexuel et de l'agression sexuelle dans le Code criminel;
- Le lien entre la démission forcée et le congédiement déguisé.

### Stage INcommunity

INcommunity est un programme qui vise à faire découvrir aux étudiants en médecine les populations négligées et marginalisées du Québec. Le but est de sensibiliser, par l'intermédiaire d'un court stage, les étudiants et ainsi diminuer la discrimination encore trop souvent subite par ces populations. Le Groupe d'aide, ayant à cœur de sensibiliser les jeunes professionnels, a donc accueilli lors d'une réunion d'équipe une étudiante en médecine.

#### Nos stagiaires en action



Manifestation Engagez-vous pour le communautaire



Kiosque Collège Ahuntsic



Salon Visez droit

### *Prix du Partenaire des milieux de pratique s'étant le plus démarqué*

Le 27 avril 2018, le Groupe d'aide s'est vu remettre le Prix du Partenaire des milieux de pratique s'étant le plus démarqué décerné par l'École de criminologie de l'Université de Montréal dans le cadre de leur 6ème Gala annuel.

Le Groupe d'aide est très fier d'avoir reçu ce prix et espère pouvoir collaborer encore longtemps avec l'École de criminologie de l'Université de Montréal. Le travail des stagiaires accueillis chaque année est très précieux et leur offrir un milieu de stage stimulant est important pour le Groupe d'aide.



Crédits photos: Association étudiante de l'école de Criminologie de l'UdeM et GAIHST

La présidente du Conseil d'administration, ainsi que la directrice générale du GAIHST ont récupéré le prix sur scène.

## Bénévolat

Le Groupe d'aide a pu compter sur l'engagement de nombreux bénévoles cette année. En 2018-2019, 25 bénévoles ont investi de leur temps pour l'organisme de différentes façons.

En effet, plusieurs d'entre eux nous ont aidé avec nos activités d'autofinancement, notamment en s'occupant de la logistique.

D'autres ont fait de la révision de documents en anglais et en espagnol ou encore de l'appui moral en accompagnant de la clientèle ayant des audiences.

Aussi, cette année, 3 étudiantes en graphisme de l'Université de Concordia ont travaillé sur de nouveaux visuels pour la création d'affiches et de bannières sur le harcèlement au travail. Ces nouveaux visuels seront dévoilés en avril 2019.

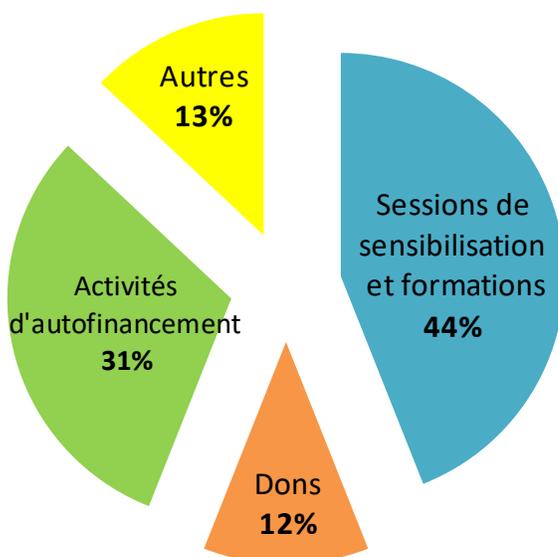
# ➤ Ressources financières

## Les subventions

Au cours de l'année, 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 s'adresse aux organismes communautaires qui œuvrent dans le secteur de la santé et des services sociaux. **(Accepté)**
- **Le Développement des ressources humaines du Canada** dans le cadre du programme d'« Emplois Été Canada » (EÉC) accorde du financement afin d'aider les employeurs à créer des possibilités d'emplois d'été pour les étudiants. **(Accepté)**
- **Le Programme d'aide financière aux OBNL locataires de la Ville de Montréal** s'adresse exclusivement aux organismes locataires dans des immeubles non résidentiels imposables situés dans tous les arrondissements de la ville de Montréal. **(Accepté)**
- **L'appel de propositions par anticipation sur le harcèlement sexuel au travail du ministère de la Justice du Canada** consiste à solliciter des projets qui augmenteront la sensibilisation du public et sa connaissance du harcèlement sexuel au travail et fourniront un accès à de l'information et à des conseils juridiques aux personnes victimes de harcèlement sexuel au travail. **(En cours)**
- **La subvention salariale du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale** offre une aide financière qui permet d'accueillir et d'intégrer dans l'organisme des personnes déterminées, mais qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi. **(Acceptée)**
- **Le Programme « Ensemble contre l'intimidation »** du ministère de la Famille vise à soutenir des projets pouvant contribuer à prévenir et à contrer les actes d'intimidation ainsi qu'à améliorer le soutien aux personnes victimes, aux témoins, aux proches et aux auteurs d'actes d'intimidation. **(Refusé)**

## Les autres revenus



Cette année, on remarque que les sessions de sensibilisation et les formations (44%) sont une source de revenus qui a considérablement augmenté (contre 22% l'année passée).

Les activités d'autofinancement représentent également un revenu en croissance pour l'organisme puisqu'il s'agit de 31% des autres revenus.

Les dons, qui proviennent majoritairement des personnes touchées par la cause et suivant le règlement de dossiers, sont également non négligeables.

Finalement, dans la catégorie "Autres", nous retrouvons la vente de notre vidéo, la cotisation des membres, la supervision des stagiaires, etc.

## Nos activités d'autofinancement

### Encan silencieux

Notre encan silencieux annuel nous permet de tisser des liens avec la communauté en plus de ramasser des fonds pour l'organisme. Cette année, c'est soixante-dix commanditaires qui nous ont soutenu dans notre activité.

Notre programme de mises en ligne que nous avons instauré il y a deux ans nous a permis de rejoindre près de 100 nouvelles personnes. Une belle visibilité pour l'organisme. En effet, nous avons retravaillé l'interface de notre site de mise en ligne et tenté de rendre le tout plus accessible et facile pour les participants.

Nous avons également développé la communication autour de l'événement en envoyant des rappels réguliers à nos contacts et en faisant la promotion sur notre site web et via les réseaux sociaux.



### Quino du GAIHST



Le Quino du GAIHST est une activité d'autofinancement qui se déroule au printemps.

Depuis cinq ans, nous collaborons avec le cercle d'âge d'or St-Barthélémy qui nous prête l'équipement pour cette activité.

Grâce au don de la Caisse populaire Desjardins du Plateau Mont-Royal, nous pouvons louer la salle du Centre St-Barthélémy.

Cette activité est l'occasion de se retrouver avec les membres, la clientèle, les bénévoles du Groupe d'aide, mais c'est aussi l'occasion de tisser de nouveaux liens avec la communauté puisque c'est une activité ouverte à toutes personnes (18+).

# Visibilité

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

## Réseaux sociaux

29 % d'abonnés en plus

Près de 200 publications

Plus de 4000 réactions aux publications

### Facebook



À travers notre page Facebook, nous publions régulièrement l'actualité relative au harcèlement au travail, ainsi que toutes les activités organisées par le GAIHST ou celles auxquelles le GAIHST participe. Aussi, afin d'accroître davantage notre visibilité, nous organisons des jeux-concours. Ils ont pour objectif d'augmenter le nombre de personnes abonnées à notre page. Ainsi, nous mettons en jeu un cadeau, par exemple des billets pour participer à une activité, offert par de généreux commanditaires. Pour participer les personnes doivent aimer notre page, notre publication et répondre à une question du type *En quelle année le Groupe d'aide a-t-il été créé?* Nous procédons par la suite à un tirage.

### Twitter, Instagram & LinkedIn

Nous avons créé une page Twitter afin de maximiser notre présence sur les différents réseaux sociaux. Nous y publions les mêmes sources d'informations que celles présentes sur Facebook. Nous avons également lancé, entre-autre, le [#cafaitpaspartiedlajob](#). Enfin, cette année nous avons aussi une page Instagram pour publier notre actualité en photos.



### Youtube

Notre compte Youtube est toujours accessible afin d'avoir une plus grande visibilité et cela nous permet de la mesurer aux nombres de vues par vidéo partagée.



+ de 2000 vues sur notre chaîne Youtube

## Médias



Cette année encore, nous avons eu plusieurs demandes de médias. Le sujet du harcèlement au travail étant encore très présent suite au mouvement #moiaussi, le GAIHST a été sollicité à titre d'expert pour répondre aux questions d'actualité. Vous retrouverez plus d'informations dans la section « partage d'expertise-demandes médiatiques ».

## Initiatives du GAIHST



Photo prise lors du dîner à Québec dans le cadre du concours spécial.

### Info-GAIHST

C'est à travers l'Info-GAIHST, le journal interne de l'organisme, que nous retrouvons 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 envoyé à tous nos membres et est téléchargeable sur notre site internet.

### Site internet

Cette année nous avons apporté plusieurs améliorations à notre site web. En effet, nous avons créé un blog afin de publier tous les articles en lien avec l'actualité sur le harcèlement au travail. Aussi, nous avons retravaillé l'interface de la page d'accueil, retracé l'histoire du GAIHST grâce à une ligne du temps, mis à jour les ressources, travaillé sur une version du site en espagnol, développé une galerie photos et créé une page dédiée aux dons. Tous ces changements ont apporté beaucoup de visites sur notre site.

### 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). De plus en plus, nous affichons nos invitations et affiches promotionnelles chez les commerçants du quartier.

### Sacs promotionnels



Un nouvel outil promotionnel a été créé! Il s'agit d'un sac à l'effigie du GAIHST. L'équipe est amenée à s'en servir régulièrement, notamment lors des déplacements pour les sessions de sensibilisation ou tout autre événement à l'extérieur. En plus d'être un outil pratique, c'est aussi un outil de visibilité.

### Tirage WestJet

Cette année encore, nous avons mis en place un tirage spécial grâce à l'un de nos commanditaires, WestJet, qui nous a offert une paire de billets aller-retour pour une destination au choix. Ainsi, nous avons décidé de se servir de cette belle occasion pour donner de la visibilité à notre encan en expliquant aux participants que plus ils remporteraient des articles de l'encan en ligne, plus ils auraient de chances de remporter le tirage.

### Concours spécial

Notre *concours spécial* mettait en jeu un dîner à Québec avec deux de nos membres honoraires, soit Mme Robichaud et Mme L'Heureux-Dubé, et avec la directrice générale, Mme Séguin. Pour l'emporter, les participants devaient être membre du Groupe d'aide.

### Concours d'autofinancement

Le *concours d'autofinancement* mettait en jeu un ensemble de 6 paires de lunettes de soleil. Pour les remporter, il fallait faire un don au Groupe d'aide durant une période déterminée et nous procédions ensuite à un tirage au sort.

# Les services offerts

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.

Tous nos services sont gratuits et confidentiels.

Cette année, nous avons reçu plus de 6000 appels et courriels concernant les projets spéciaux, les demandes de médias, les Cafés-rencontres, les relations avec les autres organismes, etc., mais surtout une grande majorité étaient à destination du département de relation d'aide, du département de l'éducation et du département des plaintes.

## Département de relation d'aide

**Il s'agit du premier département avec lequel la clientèle a un contact lorsqu'elle appelle au Groupe d'aide.**

### Son rôle

- **Écoute active et soutien moral**

- Fournir une écoute téléphonique active et personnalisée dans le but de permettre à la personne de valider une situation, se confier, ventiler et exprimer ses émotions;
- Évaluer les besoins et cerner les attentes;
- Faire le pont avec les intervenants au dossier;
- Donner de l'information générale sur les procédures à suivre lors d'une situation de harcèlement.

- **Rencontre individuelle à court, moyen ou long terme**

- Fournir de l'information sur les démarches possibles qui sont propres au dossier;
- Aider avec une assistance technique (ex.: réviser une version des faits, remplir un formulaire de plainte, etc.);
- Trouver des solutions alternatives à une plainte formelle pour que la situation cesse rapidement;
- Évaluer le dossier pour un éventuel accompagnement et pour un transfert au département des plaintes.

### Ses objectifs

Permettre à la clientèle de:

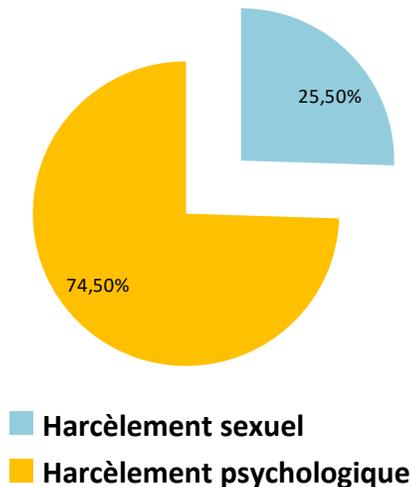
- reprendre le contrôle de la situation;
- prendre des décisions éclairées;
- retrouver sa dignité, son autonomie et son estime de soi.

### Les chiffres 2018-2019 du département de relation d'aide

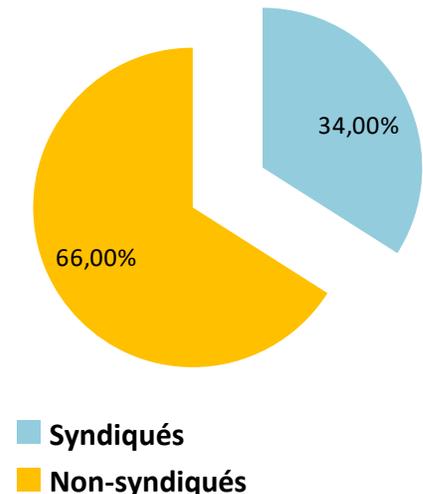
**344**  
nouveaux  
dossiers

En moyenne, **2 à 20** interventions téléphoniques ou en personne par dossier (chaque intervention pouvant aller jusqu'à **2h**).

Répartition selon le type de harcèlement vécu



Répartition syndiqués vs non-syndiqués



Près de **9000** heures de suivi ont été réalisées auprès de la clientèle.

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

- Associations syndicales
- Au bas de l'échelle
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels
- Clientèle du GAIHST
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Professionnels de la santé (CIUSSS, médecins, travailleuses sociales, psychologues)
- Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel
- Tribunal administratif du travail
- Association québécoise Plaidoyer-Victimes

Les interventions réalisées 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 en offrant un soutien moral à la personne, en aidant dans ses démarches auprès de l'employeur et en transférant le dossier au département des plaintes, au besoin.



## Témoignages de la clientèle

**De :** [redacted]  
**Envoyé :** 10 mars 2019 17:31  
**À :** [redacted]  
**Objet :** Re: Suivi

Bonjour M

je tiens sincèrement a te remercier de tout mon coeur, dans toute les organismes, clsc , centre ....ou j'ai pu téléphoner en trois ans, tu es la seule qui ma téléphoné , soit pour prendre des nouvelles, soit me transmettre de nouvelles option pour que j'ai l'aide dont j'ai besoin .. et le plus drôle , est le timing , car quand tu me téléphonais , j'étais sois prise avec des angoisse, ou crise de panique ou juste besoin de parler ... donc je trouves que tu fais ton travail a merveille, tu ma apporter beaucoup ... même si pour toi ca peut etre peux , je t'assurer que deux trois fois, j'étais sur le bord de sombrer , ou de me coucher en tite boule le temps que l'orage passe ...

je te souhaite le meilleur, dans toute les spères de ta vie... bonne continuité dans ton travail , tu es vraiment bonne , a l'écoute ... et tu veux offrir le maximum que tu peux ... merci beaucoup

si j'ai pris le temps de t'écrire , c'est parce que trop souvent , les bons commentaires ou appréciation ne se rendent pas jusqu 'a nous... et vu ce que j'ai vécu dans mon travail, et ma vie... je me donne le droit aujourd'hui de féliciter les gens pour leur bons travaux, c'est super important ....

bonne chance

**De :** [redacted]  
**Envoyé :** 20 février 2019 13:45  
**À :** [redacted]  
**Objet :** Re: Version des faits annotée

Bonjour M. M

Merci beaucoup. Je l'apprécie énormément. Je vais prendre le temps de réviser le tout avant de l'envoyer. Je devrai faire cela sûrement en début de semaine prochaine.

Ce fut très aidant d'avoir votre soutien pour m'aider à passer au travers de cela. Je me sentie moins seule avec votre aide. Les informations que vous m'avez offertes m'ont aidé à mieux me situer dans ce que je devais faire pour affronter toute l'incertitude que je vivais. Vous m'avez donné plus de courage pour avancer la tête haute. Je vous suis infiniment reconnaissante.

Ce sera sans hésitation que j'offrirai des références positives pour le travail que vous faites.

Salutations sincères,

**Envoyé :** 1 mars 2019 14:51  
**À :** [redacted]  
**Objet :** Suivi et mille fois merci

Bonjour S  
Parfait comme d'habitude!!!!

MERCIIIIIII ET RE MERCIIIII

Je vous souhaite une magnifique fin de semaine à vous et votre équipe

Du fond du coeur je vous serez éternellement reconnaissante pour votre soutien, votre aide votre rigueur professionnelle et votre humanité. Vous êtes de ces personnes qui redorent le blason de l'humanité et qui nous redonne confiance envers cette dernière. ☺  
Merci

### ➤ Département de l'éducation

Avec le mouvement #moiaussi et les nouveaux changements apportés à la Loi en matière de prévention du harcèlement dans le milieu de travail, le département de l'éducation a vu la demande grandir concernant les sessions de sensibilisation et de formation. Obligations et conscientisation ont poussé les employeurs à aller à la recherche d'informations concernant le harcèlement au travail. Depuis le 1er janvier 2019, les employeurs ont l'obligation d'adopter et de rendre accessible pour ses personnes salariées une politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel et de traitement des plaintes, qui inclut un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

#### Son rôle

Le Groupe d'aide 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.

#### Ses objectifs

- Sensibiliser la population sur la problématique du harcèlement au travail;
- Informer les personnes sur leurs droits et les recours;
- Informer les employeurs sur la problématique;
- Sensibiliser les harceleurs sur la civilité en milieu de travail;
- Rédiger, publier et diffuser toutes publications dans le but d'informer le public sur la cause du harcèlement au travail.

## Les sessions de sensibilisation

Ces sessions sont offertes dans le but de clarifier la problématique entourant la notion même de harcèlement et 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.

#### Quelques-uns des organismes qui nous ont fait confiance:

- Centre des femmes de Montréal
- La porte de l'emploi
- Opération Placement jeunesse
- Y des Femmes de Montréal
- Insertech
- Dimension travail
- CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'île-de-Montréal

### 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 et d'aborder les moyens pour intervenir dans ces situations.

Ainsi, en plus de parler des 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.

#### Quelques-unes des entreprises qui nous ont fait confiance:

- Aircraft Maintenance Systems
- Groupe Mach
- Blackstrap barbecue
- Pharmaprix
- Coopérative Cercle carré
- CRIBIQ
- Pixmob



Après chaque session, les participants remplissent une feuille d'évaluation du GAIHST afin de recueillir leurs commentaires. Ci-dessous un aperçu de ces derniers, reproduits comme tels.

- « Je suis très reconnaissant envers vous d'avoir pu bénéficier de telles informations aussi pertinentes dans les circonstances. Continuez votre excellente présentation à ce sujet si primordial pour la protection des travailleurs (euses) de partout au Québec! Merci beaucoup. » - La porte de l'emploi - Avril 2018
- « J'ai appris que le harcèlement n'était pas toujours répétitif mais qu'un grave événement pouvait être considéré comme du harcèlement. Très intéressant. Merci! » - Comité régional d'éducation pour le développement international de Lanaudière (CRÉDIL) - Mai 2018
- « Une bonne synthèse d'un sujet fondamental en milieu de travail. Merci beaucoup Yann. » - le Centre des Femmes - Juillet 2018
- « Je considère très important de genre de formation en milieu de travail. Merci beaucoup! » - Y'a Quel-Qu'un l'aut'bord du mur - Juillet 2018
- « Excellente formation. Très claire et concret. Sujet peu traité dans le milieu communautaire ou il y a des besoins de soutien. Sujet à exploiter et présenter » - Table de concertation pour contrer la violence faite aux femmes de Haute-Yamaska et de Brome-Missisquoi - Octobre 2018
- « Bon à l'aube de l'application de notre politique. Intéressant de réfléchir en groupe, de nuancer, de mieux définir les concepts. Bien adaptée à notre réalité. » - Insertech - Décembre 2018
- « Cette formation était nécessaire et très instructive. Un grand merci.» - CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'île-de-Montréal - Janvier 2019

# ➤ Département des plaintes

### Son rôle

- **Suivi à court, moyen ou long terme**
- Le suivi est personnalisé et adapté aux besoins et à la situation particulière de chaque plaignant(e). Les intervenant(e)s du département des plaintes veillent donc à informer la clientèle de ses droits ainsi qu'à identifier ses besoins en considérant les différentes options. Finalement, ils permettent à la clientèle de faire des choix libres et éclairés auprès des instances appropriées.
- **Informé, conseiller, accompagner et représenter la clientèle lors de négociations et devant toutes les différences instances de plainte**

L'accompagnement peut entre autres se faire lors :

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

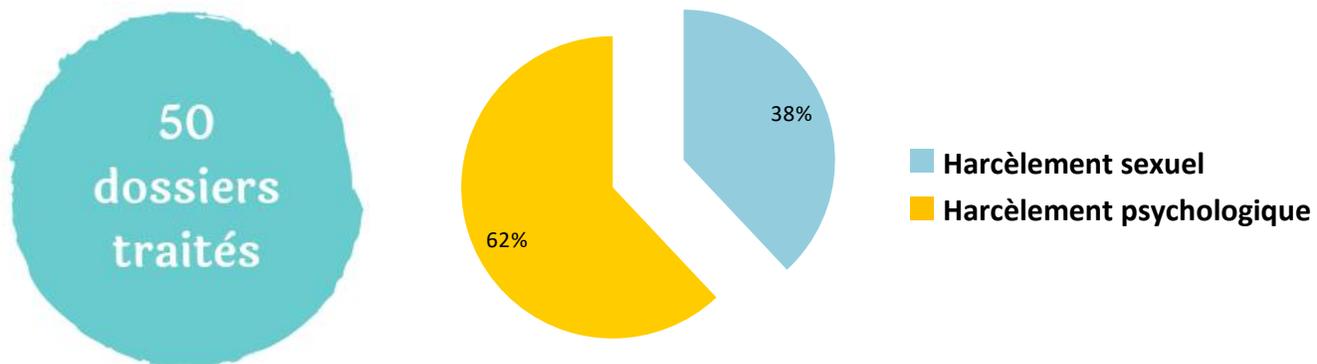
Les services que les intervenant(e)s peuvent offrir à la clientèle sont réévalués à chaque étape du dossier.

### Ses objectifs

#### Permettre à la clientèle de:

- prendre en charge rapidement leur dossier par notre équipe;
- éviter une seconde victimisation;
- réintégrer le marché du travail plus rapidement;
- tourner la page sur le harcèlement qu'elle a vécu suite au règlement du dossier;
- réduire les effets psychologiques néfastes sur leur santé grâce à la rapidité dans le traitement des dossiers lors de négociations de règlements à l'amiable;
- réduire considérablement le 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.
- diminuer de manière importante les coûts inhérents à la saisie des instances judiciaires et/ou administratives, qui représente des économies importantes pour le système gouvernemental.

### Les chiffres 2018-2019: l'accompagnement devant les différentes instances



#### Accompagnement en médiation et/ou assistance dans la préparation à la médiation ou à la conciliation

→ 30 dossiers (soit 60% des dossiers)

- De ces 30 dossiers, 19 (63% des dossiers) ont été réglés au courant de l'année par des ententes hors cour pour une indemnité financière de plus de 163 000\$.

#### Accompagnement et/ou assistance lors d'un processus d'enquête

→ 17 dossiers (34% des dossiers)

- Pour 11 de ces dossiers (73% des dossiers), l'enquête s'est avérée positive;
- Pour 3 de ces dossiers, l'enquête s'est avérée négative;
- 2 de ces dossiers sont toujours en cours d'enquête.

#### Dossiers en attente d'être entendus au Tribunal administratif du travail (TAT)

→ 14 dossiers

Entre le 1er avril 2018 et le 31 mars 2019, 1 dossier a été entendu par le TAT et la plainte a été accueillie!

#### Les dossiers ont été traités devant les instances suivantes :

- CNESST, division des Normes du travail;
- CNESST, division de la Santé et de la Sécurité du travail;
- Tribunal administratif du travail (division des relations du travail);
- Tribunal administratif du travail (division de la Santé et de la sécurité du travail);
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- Service Canada (assurance emploi);
- Service de police de la Ville de Montréal.

En plus des procédures devant ces diverses instances de plaintes et tribunaux administratifs qui s'y rattachent, les intervenant(e)s 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.

#### Maintien en emploi

Entre le 1er avril 2018 et le 31 mars 2019, personne n'a pu maintenir son lien d'emploi suite au dépôt d'une plainte dans les 50 dossiers traités par le département des plaintes.



## Témoignages de la clientèle

*Le 13 octobre 2018.*

Chère équipe GaiHst et chère Madame B. [REDACTED]

*C'est avec une profonde gratitude que je vous offre mes remerciements sincères.*

*Vous m'avez brillamment assisté lors de la situation d'harcèlement psychologique et sexuel vécu au travail qui m'opposait à mon employeur.*

*Votre sensibilité, votre compassion, votre expertise et votre respect ont contribué à ce que je passe cette épreuve accompagnée et mieux outillée. Bien sûr, je n'ai pas porté plainte et j'ai préféré quitter ce emploi, mais vos services ont fait la différence dans cette expérience marquante pour moi.*

*C'est pourquoi je tenais sincèrement à vous remercier de m'avoir apporté votre appui et je vous prie d'accepter ce modeste présent. Un organisme et des intervenantes comme vous, doivent continuer à faire la différence pour des femmes qui vivent le harcèlement sexuel au travail car*

*« Ça ne fait pas partie de la job! »*

*Je ne pense pas que j'aurais pu en arriver là sans vous tant cette affaire a duré trop longtemps. Aujourd'hui, mes collègues sont formidables, mes patronnes aussi et je suis en paix et en sécurité à mon nouvel emploi.*

*Avec tout mon respect,*

*Karine*

*#moiaussi*

**Envoyé :** 11 novembre 2018 14:26

**À :** [REDACTED]

**Objet :** Dossier [REDACTED]

Bonjour Mme B

J'espère que vous passez un bon weekend. ☐

Je vous fais parvenir ci-joint le document de la CNESST (quittance finale/ entente de règlement hors cours) signé le tout tel que demandé.

Malgré le fait que je me répète encore une fois, sachez que d'avoir croisé votre chemin dans ma vie fut très bénéfique pour moi et je vous en remercie beaucoup!

Vous avez été quelqu'un de très précieux pour moi durant l'évolution de mon dossier et j'ai énormément de respect et de considération pour vous et pour l'organisme que vous représentez.

Je me suis abonnée à GAIHST sur Facebook et j'ai vu que je pouvais faire un don, ce que je ferai avec plaisir en guise de remerciement et d'appréciation.

Bonne journée!

Julie'

### Cafés-RENCONTRES

Les Cafés-rencontres sont des moments privilégiés pour partager et échanger ensemble en toute confiance. Ils permettent une discussion basée sur le partage d'expériences communes, favorisent l'entraide, le support, l'autonomie et donnent de l'information sur des sujets pertinents. L'objectif est de briser l'isolement qui entoure les victimes de harcèlement.

Le GAIHST offre à l'ensemble de la clientèle 3 Cafés-rencontres par mois dont 2 portent sur un même thème et 1 est à thème libre. Les thèmes sont choisis préalablement par le département de relation d'aide et ce, selon les intérêts et suggestions de la clientèle. En effet, au mois de septembre, nous organisons des rencontres pour connaître les sujets qui intéressent la clientèle dans le but de planifier l'année en fonction de ceux-ci.

Les Cafés-rencontres libres sont, quant à eux, mis en place afin de permettre aux personnes d'échanger entre elles sur l'avancement de leur dossier, de discuter de leur vécu et des stratégies alternatives.

Les Cafés-rencontres sont préparés et animés par le département de relation d'aide en collaboration avec nos stagiaires. 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 2018/2019, 28 rencontres ont été proposées, soit 6 de plus que l'année précédente. Nous avons envoyé en moyenne 155 invitations pour chacun des Cafés-rencontres et nous avons reçu pas moins de 139 personnes lors de ces activités.**

Voici quelques-uns des thèmes qui ont été abordés lors des Cafés-rencontres 2018/2019 :

- **La recherche d'emploi**

Cet atelier a permis à la clientèle de mieux comprendre les outils disponibles pour la recherche d'emploi, comment se préparer pour les questions d'entrevue, dont celles concernant l'emploi antérieur, ainsi que d'aborder comment prendre la décision de changer d'emploi.

- **Démystifier la victimisation**

Ce café-rencontre a permis de démystifier les différentes étapes de la victimisation, de la pré-victimisation jusqu'à la post-victimisation, en se penchant tout particulièrement sur la compréhension de ses sentiments, la reprise du contrôle sur notre situation, le retour à l'équilibre et la recherche de soutien.

- **L'art-thérapie**

Un café-rencontre plus léger et qui fait du bien lorsque nous traversons des moments difficiles. L'art-thérapie est un excellent moyen pour extérioriser nos émotions et pour s'évader du quotidien. Les activités qui ont été proposées pouvaient être reprises seule chez soi ou avec la famille ou les amis.

- **Le rôle des syndicats en matière de harcèlement au travail**

Cet atelier juridique a permis de mieux comprendre l'application de la Loi sur les normes du travail dans les milieux syndiqués, d'aborder le fonctionnement du dépôt d'une plainte pour harcèlement au travail et d'approfondir le processus de la médiation et de l'arbitrage.

- **La médiation : Mise en pratique**

Ce café-rencontre a permis aux personnes présentes de bien comprendre le déroulement d'une médiation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, en plus de la mettre en pratique grâce à des mises en situation.

# 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. L'année 2018-2019 fut riche en échanges!

## 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:

- Action travail des femmes (ATF)
- Association québécoise Plaidoyer-Victimes (AQPV)
- Barreau du Québec
- Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal
- CALACS de l'Ouest de l'Île
- CALACS de Montréal
- CALACS de Granby
- Centre communautaire juridique de Montréal et de Laval
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)
- Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR)
- Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal (CVASM)
- Clinique juridique Juripop
- Commission des droits de la jeunesse et des droits de la personne (CDPDJ)
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- Concertation Montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM)
- Condition féminine Canada
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Fondation canadienne des Femmes
- Front de défense des non-syndiqué(e)s (FDNS) « Comité sur le harcèlement psychologique au travail »
- Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)
- Mouvement Action-Chômage de Montréal (MAC)
- Mouvement contre le viol et l'inceste de Montréal (MCVI)
- Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM)
- Le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS)
- Relais Femmes
- Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)
- Statistique Canada
- Syndicat de la ville de Montréal
- Table CALACS - Montréal
- Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal (TCACSM)
- Table des groupes de Femmes de Montréal (TGFM)
- Trêve pour Elles

### Le GAIHST est membre de plusieurs organismes dont :

- Front de défense des non-syndiqués (FDNS)
- Relais-Femmes
- Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM)
- Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)
- Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM)

## Comités

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

La TCACSM regroupe des acteurs importants de l'Île de Montréal qui se concertent et échangent sur les services offerts pour les victimes d'agressions sexuelles. Le GAIHST s'implique depuis plusieurs années dans le **Comité de coordination**. Le thème choisi pour la journée de formation annuelle qui a eu lieu le 18 avril 2018 était: **Le harcèlement sexuel au travail : État des lieux**. Suite au mouvement #moiaussi, il y a eu un besoin pour les intervenants d'en apprendre davantage sur le sujet. Le GAIHST figurait évidemment parmi les conférenciers étant donné son expertise en matière de harcèlement sexuel au travail. Les conférenciers ont abordé l'impact sur les victimes de harcèlement sexuel et de la recherche faite sur les personnes non-syndiquées. Il y a également eu une présentation de la CNESST et de la CDPDJ, entre autres. Une journée complète et très informative!

### La Table CALACS-Montréal

La Table CALACS-Montréal regroupe 6 différents organismes, dont le GAIHST, qui visent la promotion de la cause des victimes d'agressions à caractère sexuel. Les membres discutent des préoccupations et questionnements en lien avec les besoins des victimes d'agression sexuelle.

### Front de défense des non-syndiqué(e)s (FDNS) – Comité sur le harcèlement psychologique au travail

Le 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 GAIHST est membre du FDNS et membre de plusieurs comités soit: le harcèlement psychologique, la précarité de l'emploi et la réforme de la loi sur les normes du travail.

### Le Centre communautaire juridique de Montréal

Le Centre communautaire juridique de Montréal gère le bon fonctionnement des 13 bureaux juridiques de la région de Montréal. Pour la sixième année consécutive, le GAIHST siège sur le conseil d'administration du Centre communautaire juridique de Montréal et depuis 2018 sur le conseil exécutif.

### Le Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)

Le RAFSSS est un carrefour qui permet aux groupes de constituer un réseau d'appui, d'information et d'action. Le GAIHST est membre du conseil d'administration du RAFSSS.

### Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) – Table de concertation des organismes de défense des droits

Au courant de l'année 2018-2019, la Table de concertation des organismes de défense des droits a repris ses activités, la dernière rencontre remontant à novembre 2015. Ainsi, deux rencontres ont eu lieu en mai puis en novembre 2018. Ces rencontres de concertation permettent aux organismes de partager leurs préoccupations avec la CDPDJ. C'est aussi l'occasion d'échanger sur des sujets d'intérêts communs, de permettre à la CDPDJ d'informer les organismes sur ses orientations, de cibler des objectifs précis et de se concerter afin d'atteindre des résultats concrets.

### ➤ Partenariats spécifiques

#### Collège Montmorency - Projet pompières « Ça fait pas partie d'la job! »

Le Collège Montmorency, en collaboration avec le GAIHST, s'est donné pour mission d'œuvrer pour le maintien au travail des pompières et l'amélioration de leurs conditions de travail par une diminution du harcèlement psychologique et/ou sexuel et des comportements sexistes et discriminatoires en caserne. Le projet "*Ca ne fait pas partie d'la job*", d'une durée de 3 ans, avait pour objectif, pour sa première année, de dresser un portrait de la situation des femmes en caserne et tout au long de leur parcours professionnel dans les services d'incendie.

Les résultats de la première année montrent que les femmes ne jouissent pas des mêmes conditions de travail et d'accès au travail que leurs homologues masculins et continuent d'être lésées de manière pernicieuse. Dès le processus d'embauche, les femmes sont confrontées à des situations qui les réduisent et les rappellent à leur condition de femmes. Cette situation de fait se poursuit généralement lors de leur intégration en caserne. Leur engagement est parfois remis en doute et attribué à des "politiques de discrimination positive" qui se voudraient favorables à l'entrée des femmes sans égard de leur capacité physique. Une autre réalité est la présence de situations de harcèlement sexuel. Certaines femmes ont confié avoir vécu des événements où elles étaient témoins de situations déplacées voire gênantes au travail, voire parfois victimes de pratiques humiliantes. Nous avons également rencontré des femmes qui se sentent pleinement intégrées et satisfaites de leur situation d'emploi. Les expériences positives ne doivent cependant pas nous conduire à fermer les yeux sur les événements négatifs vécus par d'autres femmes. Notons par ailleurs qu'il a été difficile d'entrer en contact avec des pompières. Représentant moins de 2% des effectifs des services d'incendie du Québec, elles sont peu nombreuses et à fortiori facilement identifiables. Les risques d'être identifiée ont réduit considérablement les chances de pouvoir documenter en suffisance la réalité des femmes en caserne. Toutefois, les résultats obtenus témoignent d'un climat qui porte atteinte à leur intégrité et épanouissement personnel.

Les résultats ont fait l'objet d'un rapport et ont été transmis au Secrétariat à la Condition féminine. Le projet quant à lui se poursuit afin qu'il soit développé des ressources adaptées en vue de sensibiliser les services d'incendie sur les conditions de travail des femmes en caserne.



Mme Robichaud est membre honoraire du GAIHST depuis 1990.

#### Projet d'écriture du livre de Bonnie Robichaud, *Première femme à avoir eu gain de cause en harcèlement sexuel à la Cour Suprême du Canada*

Le GAIHST a pris part au projet d'écriture d'un livre sur l'affaire Bonnie Robichaud et son impact révolutionnaire sur le harcèlement sexuel en milieu de travail. Le Musée d'histoire des ouvriers d'Ottawa sponsorise cette initiative et un comité, dont le GAIHST fait partie, travaille avec Mme Robichaud pour y parvenir.

Le livre est écrit dans la voix de Mme Robichaud, elle relate les obstacles incroyables qu'elle a dû affronter, les conséquences qu'elle a eues pour elle-même et sa détermination inlassable à obtenir justice. Le Groupe d'aide s'est investi près de 86h dans ce comité qui avait pour mandat de réviser le document et de supporter Mme Robichaud dans son écriture et dans les recherches liées à son dossier. Mme Séguin, directrice générale du GAIHST, qui représente le GAIHST pour ce projet, s'est rendue à plusieurs reprises à Ottawa pour des rencontres avec l'ensemble des parties prenantes.

La sortie du livre de Bonnie Robichaud est prévue pour 2019.



**Action Travail des Femmes (ATF) : Projet « Maintien et droit des travailleuses dans le secteur de la construction – Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques »**

L'objectif de ce projet est de développer des actions concrètes avec l'ensemble des acteurs concernés par la problématique, ainsi que de mettre en place des modes d'action communs influant sur les politiques, les pratiques et le milieu de la construction.

Le projet a été lancé à l'automne 2017. Au courant de l'année 2018, une recherche qualitative a été effectuée afin de mieux comprendre la réalité des femmes dans le milieu de la construction. La difficulté du maintien en emploi des travailleuses de la construction est en partie expliquée par les différentes formes de violences auxquelles elles peuvent être confrontées. À partir de cette typologie, le Comité légal dont le GAIHST fait partie a travaillé sur l'élaboration de recommandations légales visant à agir sur les biais systémiques dans le traitement du harcèlement sexuel et des violences discriminatoires. Au courant de l'année 2018-2019, le GAIHST s'est également impliqué sur le Comité intervention afin d'outiller les syndicats dans leurs interventions auprès des travailleuses de la construction lors de situations de harcèlement au travail.



**Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) - Projet «Travailleuses averties»**

Dans le cadre du programme d'aide à la sensibilisation des salariés et des travailleurs autonomes en matière de harcèlement sexuel au travail subventionné par la CNESST, le CIAFT a déposé un projet pour lequel le GAIHST est partie prenante.

L'objectif principal du projet est de sensibiliser les femmes à la problématique systémique du harcèlement sexuel en milieu de travail et de les outiller en matière de droit et recours. Plusieurs données statistiques soulignent la pertinence d'informer adéquatement les femmes et les futures travailleuses sur cette problématique encore trop présente dans les milieux professionnels.

Les organismes spécialisés en développement de la main d'œuvre comptent une clientèle de plus de 50% féminines. Ils se consacrent, notamment, à soutenir et à informer les futures travailleuses sur le marché du travail avant qu'elles ne l'intègrent. Il paraissait donc plus que pertinent que ces organismes soient parties prenantes à la réalisation du projet. L'objectif sera d'intégrer dans leur offre de parcours d'employabilité une formation sur le harcèlement sexuel en milieu de travail à des groupes de femmes. Il s'agira, entre-autre, d'intégrer les outils développés dans le processus de formation sur le harcèlement sexuel.

Le GAIHST, qui détient une expertise pointue dans le domaine, participera à la réalisation du projet en portant un regard particulier sur le contenu des informations utiles à transmettre.

Le projet a débuté en février 2019 et devrait se terminer en décembre 2019. Plusieurs rencontres de comité, auxquelles le GAIHST prend part, ont lieu tout au long de l'année.

### **Condition Féminine Canada : Projet «Réseau d'égalité des genres Canada» (REGC)**

La Fondation canadienne des Femmes anime la collaboration d'un groupe de femmes leaders de partout au pays, dont une intervenante du Groupe d'aide fait partie. L'objectif est de développer un réseau pancanadien financé par Condition féminine Canada et qui a pour mandat d'identifier et de prioriser les problèmes systémiques touchant l'égalité des femmes au Canada. La Fondation a organisé cinq réunions nationales dans différents endroits à travers le pays pour réunir les femmes leaders et élaborer un plan stratégique et axé sur l'action avec des éléments prioritaires. La première réunion nationale s'était tenue à Toronto en 2017.

Au courant 2018-2019, deux autres rencontres nationales ont eu lieu à Halifax puis à Vancouver. Ce fut l'occasion pour le GAIHST de partager son expertise en matière de harcèlement au travail avec des femmes de partout au pays et œuvrant dans des domaines très variés. Les deux dernières rencontres auront lieu à Saskatoon puis à Montréal.

### **Projet de recherche partenariale - Violence sexuelle en milieu d'enseignement supérieur: enjeux actuels pour la prévention, la pratique et la recherche.**

Ce projet vise une meilleure compréhension de la violence sexuelle en milieu d'enseignement supérieur, particulièrement sur les enjeux suivants : la diversité des manifestations de violence sexuelle, notamment le harcèlement sexuel, le consentement sexuel, la reconnaissance du caractère violent et les trajectoires de signalement et de soutien des victimes.

L'implication du GAIHST se fera au niveau de l'interprétation des résultats obtenus afin de permettre l'identification des barrières au signalement et dénonciation des VS-MES, de l'élaboration d'une définition du harcèlement sexuel dans les milieux d'enseignement supérieur, tant pour le personnel que la communauté étudiante, de la participation aux réflexions entourant les trajectoires de signalement et dénonciation aux milieux d'enseignement supérieurs et au niveau de la diffusion des résultats auprès de nos partenaires.

Par ce projet, nous prévoyons atteindre les résultats suivants : une plus grande prise en compte des multiples défis que peuvent rencontrer les personnes victimes lorsqu'elles souhaitent signaler ou dénoncer la situation de violence sexuelle vécue, une amélioration de la réponse institutionnelle auprès des personnes victimes et une meilleure compréhension du harcèlement sexuel.

### **Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)**

Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021, le MTESS s'est vu confier le mandat de dresser un portrait du harcèlement sexuel en milieu de travail au Québec et de documenter l'usage des recours existants en la matière.

Pour atteindre cet objectif, le MTESS souhaitait organiser des groupes de discussion avec des personnes ayant vécu du harcèlement sexuel au travail. Il a donc approché le GAIHST dans l'optique de pouvoir être mis en relation avec des personnes ayant vécu du harcèlement sexuel au travail.

Suite à notre appel à participation, la clientèle du GAIHST a répondu en grand nombre à l'invitation du MTESS et a rapidement comblé les places disponibles pour participer aux rencontres.

Le GAIHST a donc mis ses locaux à disposition du MTESS pour pouvoir accueillir les participantes, et ainsi tenir les rencontres sur deux journées. Les intervenant(e)s du Groupe d'aide étaient également présent(e)s pour la clientèle, au besoin.

Les résultats de ces focus groupes nous seront communiqués au courant de l'année 2019-2020.

# ➤ Demandes médiatiques



Formation d'un comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles

Formation d'un comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale MONTRÉAL, le 18 mars 2019 /CNW Telbe...

1 vue Rédigez un commentaire



GAIHST  
15 oct. 2018 · 5 Min

Des intervenants débordés après #moiaussi

GAIHST  
10 sept. 2018 · 6 Min

Le mouvement #MeToo peut aider à briser le plafond de verre, croit Trudeau



GAIHST  
janv. 17 · 4 Min

Harcèlement au travail: quand le racisme rend malade

Cette année encore, de nombreux articles portant sur le harcèlement en milieu de travail ont été publiés, démontrant une nouvelle fois l'ampleur de la problématique. Le GAIHST a été sollicité à plusieurs reprises pour faire part de son expertise au niveau du sujet très actuel. Nous avons, entre autres, été sollicités par Toronto star, Canadian Press, Portail immersion, le Journal de Montréal, Radio Canada ou encore 98.5FM pour des entrevues. Nous avons toujours répondu présents à toutes ces demandes.



GAIHST  
févr. 13 · 5 Min

LA NOUVELLE LÉGISLATION EN MATIÈRE DE HARCELEMENT : QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS?



GAIHST  
15 nov. 2018 · 4 Min

En quoi #MoiAussi concerne aussi les conseils d'administration

GAIHST  
mars 12 · 3 Min

Victime de harcèlement sexuel, elle sera dédommée



GAIHST  
3 nov. 2018 · 5 Min

Harcèlement et agression sexuelle à l'ère de #MoiAussi



GAIHST  
19 nov. 2018 · 1 Min

Un Canadien sur deux témoin ou victime de harcèlement au travail



GAIHST  
15 oct. 2018 · 7 Min

Explosion du nombre de plaintes de harcèlement en milieu de travail depuis #moiaussi

## ➤ Demandes diverses

Le GAIHST est aussi très sollicité par des demandes étudiantes dans le cadre de travaux. L'organisme a à cœur de répondre favorablement à ces demandes toujours dans le but de sensibiliser un maximum de personnes au harcèlement au travail, mais aussi pour encourager les étudiantes. Parmi les demandes qui nous parviennent, il y a également des représentantes d'organismes qui souhaitent nous rencontrer pour connaître davantage nos services et nous parler des leurs. Nous recevons également des demandes de personnes qui ont des projets en lien avec le harcèlement au travail et qui souhaitent avoir notre expertise.



### Étudiante DEC au cegep André-Laurendeau

Dans le cadre d'un travail de fin d'étude, l'étudiante a choisi le harcèlement sexuel au travail comme thème. Elle a donc approché le GAIHST pour avoir une entrevue dans le but d'en apprendre davantage sur le sujet. Nous avons pris le temps de répondre à ses questions.

### Étudiants de l'Université de Concordia

Cette année, nous avons été contacté à plusieurs reprises par des étudiants de Concordia qui s'investissent à la radio de leur université pour répondre à des questions en lien avec l'actualité sur le harcèlement sexuel au travail.

### Étudiantes en journalisme à l'Université Laval

Les étudiantes souhaitaient connaître nos services, le profil de notre clientèle et connaître notre point de vue concernant les récentes modifications dans la Loi. Le GAIHST a donc répondu à une entrevue d'environ 45 minutes.

### Étudiante en technique de travail social au cégep de Terrebonne

L'étudiante a fait une demande pour obtenir des réponses à plusieurs questions pour son projet final de technique. Elle s'intéressait au harcèlement psychologique en emploi, et plus particulièrement, elle cherchait à savoir s'il y avait un rapprochement à faire entre emploi précaire et victime de harcèlement. Le GAIHST a pu répondre à ses questions.

### Étudiante au doctorat du département de Sociologie de York University

L'étudiante nous a contacté pour demander d'être mis en contact avec Bonnie Robichaud, membre honoraire du GAIHST, pour avoir une entrevue pour sa dissertation portant sur : « civil suits and sexual violence ». La demande a été transférée à Madame Robichaud qui a gentiment accepté de faire l'entrevue.

### Étudiantes collège Ahuntsic

Le GAIHST était présent au Collège Ahuntsic pour tenir un kiosque sur le harcèlement sexuel au travail à la demande d'étudiantes. Ces dernières tenaient également un kiosque sur ce sujet dans le cadre d'un travail de fin de session.



## Autres demandes



**REGROUPEMENT  
QUÉBÉCOIS DE  
LA DANSE**



### **Juripop - L'Aparté**

Nous avons rencontré la représentante de l'Aparté, le guichet unique d'aide et d'accompagnement aux artistes et aux travailleurs du milieu culturel victimes de harcèlement et/ou de violences.

Le but de cette rencontre était d'en connaître davantage sur les services qu'ils offrent aux victimes dans le but de pouvoir les référer si l'éventualité se présentait.

### **Regroupement québécois de la danse (RQD)**

Le RQD nous a approché dans le cadre d'un projet qu'ils sont en train de développer sur la prévention du harcèlement sexuel dans le milieu de la danse. Il souhaitait avoir notre avis sur leur approche. Leur projet étant en cours, ils nous recontacteront lorsque le contenu sera établi pour avoir notre opinion en tant qu'expert sur le sujet.

### **CAVAC de Laval**

Nous avons rencontré l'agente de liaison en violences sexuelles du CAVAC de Laval. Cette dernière souhaitait nous rencontrer pour mieux comprendre nos services et nous expliquer son nouveau rôle au sein du CAVAC.

### **Ordre des conseillers en ressources humaines agréés**

Le Groupe d'aide a participé à une conférence téléphonique avec l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés en prévision des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi 176.

### **Collectif Femmes en musique**

Le Groupe d'aide a été appelé à participer à une rencontre de discussion sur le harcèlement au travail avec le Collectif Femmes en musique.

### ➤ Participation à des activités

Cette année, le Groupe d'aide a participé à plus d'une vingtaine d'activités en étant parfois spectateur, mais pour la majeure partie d'entre elles en étant acteur.

#### **Canadian Energy Pipeline Association (CEPA)**

Le Groupe d'aide était invité à titre d'expert pour prononcer un discours d'ouverture inspirant sur l'impact du harcèlement pour les employeurs lors d'une journée de ressourcement pour la CEPA Association issue de l'industrie de l'énergie.

#### **Salon Visez droit**

Organisé par le Barreau de Montréal, le Salon Visez droit réunit divers organismes qui œuvrent sous le chapeau de la Justice. Le but est d'informer et de sensibiliser la population aux droits et obligations de chacun et de favoriser une meilleure connaissance du système judiciaire. Le Groupe d'aide tenait un kiosque d'information durant les 4 jours du Salon.

#### **Assemblée d'information et d'échange sur la révision du PSOC**

Le Groupe d'aide a jugé très important d'être présent à cette assemblée pour s'informer des changements en lien avec notre programme de subvention.

#### **Assemblée générale annuelle du Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux et 20ème anniversaire (RAFSSS)**

Le Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS) a fêté ses 20 bougies en mai dernier. Le Groupe d'aide, qui siège sur le conseil d'administration, était donc présent pour souligner cette occasion spéciale.

#### **Symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur**

L'équipe ESSIMU et l'équipe IMPACTS ont organisé le premier symposium canadien, bilingue et pluridisciplinaire sur la violence sexuelle en milieu d'enseignement supérieur. L'événement a eu lieu les 30 et 31 mai 2018 à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM). L'objectif était de diffuser les connaissances issues du milieu de la recherche et des pratiques probantes pour guider l'élaboration, l'implantation et l'évaluation des politiques institutionnelles ainsi que des mesures préventives par les établissements d'enseignement supérieur. Le Groupe d'aide était présent pour assister aux conférences, mais aussi pour tenir un kiosque d'informations lors de la première journée.



*Symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur*



*Salon Visez droit*



*20 ans du RAFSSS*

### **Table ronde avec Terry Duguid, Secrétaire parlementaire de la ministre des Femmes et de l'Égalité des genres**

Cette rencontre rassemblait plusieurs acteurs du milieu communautaire et avait pour but d'orienter la future stratégie de mobilisation des hommes et des garçons à titre de partenaires dans la réalisation de l'égalité entre les sexes. Il s'agissait de la 6<sup>ème</sup> consultation à travers le Canada. Le GAIHST était invité et présent.

### **Kiosque au Cégep du Vieux-Montréal**

Dans le cadre d'une semaine de prévention sur les violences sexuelles, le Cégep du Vieux Montréal a demandé au Groupe d'aide de tenir un kiosque d'informations sur le harcèlement sexuel et psychologique au travail pour les étudiants et les employés du Cégep.

### **Déjeuner et conférence de presse avec la Ministre de la Justice**

Le GAIHST était présent à un déjeuner avec la ministre de la Justice, procureure générale du Québec et ministre responsable de la condition féminine, Mme Sonia LeBel, le 28 janvier dernier. Cette rencontre était l'occasion d'avoir un premier contact avec la ministre qui a manifesté son intérêt à travailler de façon prioritaire sur les dossiers liés aux violences sexuelles. Le 18 mars, le GAIHST assistait à une conférence de presse avec la Ministre de la Justice pour annoncer la mise sur pied d'un comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale.

### **Séance de travail avec Condition féminine Canada et Statistique Canada**

Dans le cadre de l'initiative *Il est temps : Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe*, Condition féminine Canada et Statistique Canada travaillent à l'élaboration d'une nouvelle enquête qui aidera à comprendre la prévalence et la nature du harcèlement sexuel et des inconduites sexuelles en milieu de travail. Le GAIHST a été désigné comme intervenant clé et a été invité à prendre part à d'importantes activités de liaison tenues par Condition féminine Canada et Statistique Canada. En effet, dans un premier temps l'équipe du GAIHST a donné ses commentaires quant aux questions qui seraient posées dans le sondage, puis dans un deuxième temps, le GAIHST a été invité à une séance de travail à Gatineau portant sur le contenu du sondage avec des représentantes d'autres organismes ayant également envoyé des commentaires sur l'ébauche de l'enquête. En guise d'introduction, Mme Séguin, co-fondatrice du Groupe d'aide et Madame Bonnie Robichaud, membre honoraire, ont fait un discours à la demande de Condition féminine Canada et Statistique Canada.

### **Conférence sur le harcèlement au travail - Syndicats du milieu de la construction**

Le Groupe d'aide a offert une formation complète sur le harcèlement au travail aux 5 syndicats du milieu de la construction.



Kiosque au Cégep du Vieux-Montréal



Conférence de presse avec la Ministre de la Justice



Séance de travail avec Condition féminine Canada et Statistique Canada

### ACCRO Montréal

Le GAIHST était présent à cet événement qui proposait plusieurs conférences sur les médias-sociaux, les commandites, le marketing, etc., dans le but de s'inspirer de nouvelles idées pour augmenter la visibilité de l'organisme.

### Journée de réflexion sur le financement alternatif

Le GAIHST a participé à une journée de réflexion organisée par le RIOCM portant sur le sujet suivant: « Financement : quels choix pour mon organisme ». L'objectif de cette journée était de pouvoir donner aux organismes communautaires des outils en lien avec le financement alternatif. La journée a débuté avec un panel de conférenciers, puis tout au long de la journée, il y a eu des ateliers en groupe pour parler des différents types de financement possible pour les organismes et échanger sur l'expérience de chacun.

### Journée de réflexion sur les conditions de travail dans le communautaire

Au bas de l'échelle, le Centre de formation populaire et le Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal invitaient les travailleuses et travailleurs du mouvement communautaire à une journée de réflexion qui avait pour objectifs : d'amorcer une discussion collective sur les conditions de travail dans le milieu communautaire, présenter les résultats de l'enquête réalisée cet hiver (plus de 700 réponses) et de discuter de moyens et stratégies pour améliorer les conditions de travail. Le Groupe d'aide a pris part à cette journée de réflexion.

### Consultations et auditions publiques sur le projet de Loi 176



Le Groupe d'aide était présent lors des consultations particulières et des auditions publiques sur le projet de loi no 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, le vendredi 18 mai dernier. Le GAIHST a abordé les enjeux liés au harcèlement sexuel au travail et a répondu aux questions de la ministre de la Justice en poste à cette période-ci, madame Dominique Vien. L'opposition était également présent pour poser des questions aux membres du GAIHST. Le mémoire du GAIHST intitulé *Parce que le harcèlement sexuel, ça fait pas partie d'la job* a été déposé cette même journée .

## ➤ Formations Reçues

Le GAIHST reconnaît l'importance du développement professionnel et cette année, les membres de l'équipe ont suivi des formations offertes par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), Fasken Martineau, le Ministère de la famille et l'École des sciences de la gestion.

- La négociation : Utile tout au long de votre carrière - École des sciences de la gestion (UQÀM)
- L'équité salariale - CIAFT
- Qu'est-ce que l'intimidation? - Ministère de la famille
- Votre témoignage devant les tribunaux administratifs: trucs et astuces - Fasken Martineau
- Understanding intersectionality to advance gender equality in Canada - Fondation Canadienne des Femmes)

# Appuis

## Manifestation *Engagez-vous pour le communautaire*

Le GAIHST soutient, depuis plusieurs années maintenant, la campagne *Engagez-vous pour le communautaire*. Le 20 septembre dernier, la campagne a invité les organismes de toutes les régions du Québec à participer au flash mob « **Changement de cap réclamé!** ». Lors de cette activité, des groupes communautaires du Québec ont interpellé les chefs de partis politiques pour plus de financement, soulignant les difficultés rencontrées par les services sociaux et leur importance pour la société. L'activité s'est déroulée partout au Québec et a réuni plus de 1000 personnes du milieu communautaire.

Une autre action a eu lieu le 20 février, un rassemblement suivi d'une marche dans le cadre de la Journée mondiale de la justice sociale. L'équipe du GAIHST a fait partie de l'ensemble de plus de 600 personnes qui se sont réunies devant le bureau du Premier ministre à Montréal pour réclamer un réinvestissement dans les services publics, les programmes sociaux et les groupes communautaires.

## Campagne du Mouvement autonome et solidaire des sans-emplois (MASSE) *"De travailleuses à chômeuses, même injustice, même combat"*

Le GAIHST soutient cette campagne qui vise à défendre l'accessibilité à l'assurance-chômage dans une perspective féministe.

## Journée de commémoration du 6 décembre

Le 6 décembre dernier, la Fédération des femmes du Québec a organisé une commémoration pour dénoncer la violence faite aux femmes et, plus particulièrement, en mémoire des 14 femmes de Polytechnique Montréal, assassinées le 6 décembre 1989. Le Groupe d'aide était présent.



L'équipe du Groupe d'aide lors de différents appuis.



# Priorités 2018-2019

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 2 juin 2018 nous avons adopté les priorités suivantes:

## 1 Assurer la transition du poste de directrice générale

Mme Yvonne Séguin, directrice générale pendant près de 40 ans, a pris sa retraite et laissé sa place à Mme Cindy Viau, employée au Groupe d'aide depuis plus de 15 ans. Il a donc fallut assurer du mieux possible cette transition sans que l'organisation du travail n'en soit affectée.

Pour ce faire, un comité de départ et un comité d'embauche de la directrice générale par intérim ont été créés. Ce dernier comité a notamment travaillé sur les conditions de travail de la nouvelle directrice générale par intérim. De plus, le conseil d'administration offre un soutien continuuel à la nouvelle directrice générale durant cette transition et Mme Séguin demeure disponible pour apporter son soutien et répondre à des questions. D'ailleurs, elle a été embauchée comme consultante pour, entre autres, assurer la transition et finaliser certains mandats.

## 2 Assurer la transition du nouveau Conseil d'administration

Suite à l'arrivée de 3 nouveaux membres au sein du conseil d'administration, soit deux administratrices et une trésorière, le Groupe d'aide a dû, là aussi, assurer une bonne transition. Entres autres, plusieurs rencontres ont été faites avec la nouvelle trésorière pour discuter des finances de l'organisme et une des nouvelles administratrice a suivi une formation sur les états-financiers.

## 3 Révision des Statuts & règlements du Gaihet

En début d'année, les membres du conseil d'administration se sont penché sur les Statuts & Règlements de l'organisme. Il a été décidé que le fait que le document soit écrit au féminin est toujours pertinent et que finalement, il n'y avait pas de modifications importantes à apporter au contenu en cours d'année.

Annexe

# Les moments forts



Consultations et auditions publiques sur le projet de loi 176



Projet «Réseau d'égalité des genres Canada» à Halifax



Salon Visez droit



Déjeuner avec la Ministre de la Justice



Café-rencontre avec la clientèle



Gala annuel de l'école de criminologie



Concours spécial

Appui "Je soutiens le communautaire"



Journée de formation annuelle de la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal



Quino

**Ça fait  
pas partie  
d'la job!**