

Mémoire

Préparation du 3e Plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle

L'importance du travail comme facteur d'identité

« Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel. C'est pourquoi, les conditions dans lesquelles une personne travaille sont très importantes pour ce qui est de façonner l'ensemble des aspects psychologiques, émotionnels et physiques de sa dignité et du respect qu'elle a d'elle-même. »

- Brian Dickson (1987) 1 RCS 313, au paragraphe 91



Un document préparé par le

**GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL
(GAIHST)**

1^{er} juin 2015

Table des matières

Mise en contexte	3
Préambule	4
Présentation du GAIHST.....	6
Le harcèlement sexuel au travail dans notre société	8
L'importance des services d'aide	11
Des outils et ressources indispensables	13
Résumé de nos recommandations.....	15
Provenance de notre expertise.....	16
Les années 1980-1989.....	16
Les années 1990-1999.....	17
Les années 2000 à 2009	18
Les années 2010 à aujourd'hui	19
Bibliographie	21

HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Mise en contexte

« En 2001, le gouvernement du Québec adoptait des orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle. Celles-ci ont donné lieu à deux plans d'action soutenus par dix ministères et de nombreux organismes publics et communautaires, associations et regroupements. »¹ En tant que membre de la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal (TCACSM), le GAIHST a suivi l'évolution et l'application des deux plans d'action mis sur pied par le gouvernement du Québec. Étant sensibilisé aux différentes problématiques touchant les agressions sexuelles, plus précisément le harcèlement sexuel, notre organisme a lu attentivement le « Rapport sur la mise en œuvre du plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle ».

Il y a plusieurs points en commun entre le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle. Tout d'abord, ce sont des actes de violence faits majoritairement envers les femmes. De plus, dans les deux situations, il y a absence de consentement et une atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique de la personne. Il s'agit de formes d'abus de pouvoir qui visent à contraindre une personne dans son bien-être au travail.

Il appert donc nécessaire et important pour nous, par le biais de ce document, de sensibiliser davantage notre gouvernement sur la notion du harcèlement sexuel au travail afin de permettre le développement d'un troisième plan d'action en matière d'agression sexuelle qui mettra en lumière les spécificités du harcèlement sexuel.

¹ Gouvernement du Québec, *Rapport sur la mise en œuvre du plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle*, 2014, p. 3.

Préambule

Dans nos débuts, en 1976, un des plus grands magazines féminins des États-Unis, le « Redbook », nous annonçait que 88% des 9 000 femmes ayant répondu à leur sondage ont déclaré avoir dû faire face au harcèlement sexuel au travail².

Aujourd'hui, selon la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec*, « Les femmes représentent à peu près la moitié de la population active sur le marché du travail au Québec en juin 2014 (48,2 %) »³. La problématique est telle que « L'actualité québécoise à l'automne 2014 a révélé l'ampleur persistante du harcèlement sexuel dans différentes sphères de la société [...]. Plusieurs ont dénoncé la banalisation du phénomène et les difficultés d'accès à la justice pour les femmes qui en sont les principales victimes. »⁴ Selon la *Commission de la santé et de la sécurité du travail*, 67.2% des dossiers acceptés en 2013 pour des lésions attribuables à la violence au travail ont été déposés par des femmes⁵ et en décembre 2014, l'institut Angus Reid affirmait que selon leur sondage, 43% des répondantes ont affirmé avoir été soumises à du harcèlement sexuel ou à des attouchements non désirés au cours de leur emploi⁶.

L'importance d'agir en matière de harcèlement au travail nous semble encore très évidente, même presque trente-cinq ans après la création de notre organisme. Tel qu'il a été mentionné dans l'article publié par le Financial Post au mois de février 2015 : « 2014 could be called the Year of Workplace Harassment — at a time when many thought we had moved beyond the 1960s Mad Men-mentality »⁷. Nous nous devons de continuer d'agir, afin de ne

² Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, *Ça fait pas partie d'la job!*, Les Éditions de la Pleine Lune, 1996, p. 37.

³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, *Plan stratégique 2015-2019*, 2015, p. 7.

⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, *Agression sexuelle : la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse demande au gouvernement de reconnaître plus explicitement le harcèlement sexuel dans son plan d'action*, 9 avril 2015, <http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?aiguillage=ajd&type=1&idArticle=2304095902>.

⁵ Commission de la santé et de la sécurité du travail, *Statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail 2010-2013*, Imprimerie de la CSST, 2015, p. 16.

⁶ Angus Reid Institute, *Three-in-ten Canadians say they've been sexually harassed at work, but very few have reported this to their employers*, December 2014, p. 1.

⁷ Financial Post, <http://business.financialpost.com/2015/02/11/why-workplace-harassment-still-exists-and-what-employers-must-do-to-change-that/>.

pas perdre tout le travail et les efforts déployés par notre gouvernement provincial dans le but de mettre fin au harcèlement sexuel au travail et aux agressions sexuelles.

Présentation du GAIHST

Le *Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail* (GAIHST)⁸ est un organisme communautaire à but non lucratif qui vient en aide aux personnes victimes de harcèlement sexuel au travail depuis 1980. Notre clientèle est composée majoritairement de femmes et notre mission principale est de briser l'isolement et le mur du silence qui entoure les personnes vivant ou ayant vécu une situation de harcèlement sexuel au travail, tout en sensibilisant la population sur la question. Par l'entremise de nos services, nous tentons d'aider les personnes à reprendre le contrôle de la situation vécue au travail.

Le GAIHST poursuit plusieurs objectifs, tels qu'énumérés dans sa Charte :

- 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.

Nous agissons comme groupe de support aux personnes à la recherche d'une aide morale et d'un appui technique afin de préserver leur droit à un milieu de travail exempt de harcèlement. Nous agissons également à titre d'organisme-conseil auprès des entreprises intéressées à mettre à jour ou à implanter une politique interne de prévention et de sensibilisation au harcèlement et à toutes ses conséquences.

⁸ www.gaihst.qc.ca

Le GAIHST est le seul organisme à Montréal uniquement voué à la cause du harcèlement au travail et à notre connaissance, le seul à travers toute la province de Québec. Cette spécialité nous a amenées à développer une expertise en matière de harcèlement au travail qui peut être perçue à travers nos différentes réalisations et implications⁹.

Nos services sont offerts en français et en anglais et sont développés en fonction de trois volets : la relation d'aide, l'éducation et la représentation.

⁹ Voir Annexe A – *Provenance de notre expertise.*

Le harcèlement sexuel au travail dans notre société

En ce qui concerne le harcèlement sexuel, la tâche est loin d'être terminée. Il y a encore beaucoup de sensibilisation à faire. Les *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle* ont contribué aux avancées en matière d'agression sexuelle et démontrent une volonté gouvernementale de faire changer les choses. La promotion des milieux de travail sains et exempts de harcèlement sexuel doit être une préoccupation pour chacun d'entre nous et véhiculée dans les valeurs fondamentales de notre société, et ce, encore aujourd'hui. Notre gouvernement doit agir en amont afin de prévenir le harcèlement au travail. Les ressources existantes doivent être connues, surtout par les groupes qui sont plus vulnérables face à cette forme de discrimination : les femmes, les jeunes, les minorités racisées, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les travailleurs étrangers temporaires¹⁰.

Selon le sondage publié par l'Institut Angus Reid, « 75% des Canadiens croient que la problématique du harcèlement sexuel au travail est importante et devrait recevoir plus d'attention »¹¹. Cette donnée vient appuyer l'idée que le harcèlement sexuel au travail n'est pas chose du passé et que malheureusement, il se produit encore des situations d'abus de pouvoir dans les milieux de travail.

Encore aujourd'hui, il existe des préjugés entourant le harcèlement sexuel au travail. Lors de nos sessions de sensibilisation et de formation, nous sommes confrontées à ceux-ci et devons les démystifier. Par exemple, que le harcèlement sexuel se rapproche du flirt amical, que le comportement ou la personnalité de la personne subissant le harcèlement sexuel au travail sont la cause du harcèlement, que les hommes ne peuvent vivre une situation de harcèlement sexuel, etc¹².

¹⁰ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, *Plan stratégique 2015-2019*, 2015, p. 7.

¹¹ Angus Reid Institute, *Three-in-ten Canadians say they've been sexually harassed at work, but very few have reported this to their employers*, December 2014, p. 7.

¹² Human Resources Development Canada, *From Awareness To Action : Strategies to Stop Sexual Harassment in the Workplace*, 1994, p. 37.

La sensibilisation en matière de harcèlement sexuel doit être faite à tous les niveaux et dans tous les milieux. Il s'avère nécessaire de sensibiliser les professionnels de la santé tels que le personnel du réseau des services de garde, des CLSC, des urgences et notamment des services psychiatriques. Selon la *Commission des normes du travail*, le secteur de l'enseignement, de la santé et des services sociaux est l'un des trois secteurs les plus touchés par le harcèlement au travail¹³. En effet, il s'agit de rejoindre tous les acteurs. Par exemple, dans le milieu de l'enseignement, nous parlons des enseignants, des étudiants, des entraîneurs sportifs, des différents professionnels, etc.

Il est d'autant plus important et nécessaire de sensibiliser ces professionnels, car ils peuvent aussi être des personnes ressources pour les victimes. Nous avons constaté que de plus en plus de personnes ayant vécu une situation de harcèlement au travail éprouvent des difficultés d'ordre psychologique et ont recours aux professionnels de ces milieux.

De plus, il ne faut pas négliger les entreprises, par le biais de sessions d'information, de formations, de ressources écrites, de campagnes de sensibilisation, etc. Toutes les personnes impliquées dans les entreprises doivent être rejointes, tels que les cadres et les gestionnaires, le département des ressources humaines, les spécialistes en santé et sécurité au travail, les employés, ainsi que les cadres de divers niveaux. Selon le sondage Angus Reid, un tiers des répondants ayant dénoncé une situation de harcèlement à leur gestionnaire ont relaté que celui-ci avait été sensible à la situation, mais qu'il n'avait pas pris de mesures concrètes¹⁴. À travers les années, nous avons constaté que les gestionnaires qui craignaient une hausse de plaintes suite à la tenue d'une session de sensibilisation dans leur entreprise étaient agréablement surpris. Au contraire, ils ont pu constater une diminution de plaintes à l'interne, car la notion de harcèlement était démystifiée et mieux comprise par les employés.

¹³ Commission des normes du travail, *Le harcèlement psychologique au travail, 2004-2014 : de la prévention à la résolution* », Éditions Yvon Blais, 2014, p. 28.

¹⁴ Angus Reid Institute, *Three-in-ten Canadians say they've been sexually harassed at work, but very few have reported this to their employers*, December 2014, p. 6.

Nous nous devons de continuer d'agir en matière de harcèlement sexuel au travail pour que cette forme de discrimination et d'abus de pouvoir soit démystifiée et enfin, enrayée.

L'importance des services d'aide

Une personne ayant subi ou vivant une situation de harcèlement sexuel au travail traverse généralement une période où elle se sent extrêmement isolée, humiliée, trahie et dévalorisée, tant sur le plan personnel que professionnel. Elle se sent impuissante face à la situation. Ceci occasionne généralement des conséquences directes et indirectes qui peuvent être d'ordre affectif, social et parfois même, médical¹⁵.

Dre Pascale Brillon, psychologue et formatrice spécialisée en stress post-traumatique, identifie certaines conséquences du harcèlement : « Une très grande culpabilité, une grande remise en question et une estime de soi et une confiance en soi qui sont très atteintes »¹⁶. Ainsi, les conséquences du harcèlement sexuel en milieu de travail peuvent être très graves et affecter une personne à plusieurs niveaux : détresse psychologique, dépression, trouble du sommeil, consommation de psychotropes, anxiété, perte d'estime de soi, difficultés financières liées à la perte d'emploi et/ou aux procédures juridiques, difficultés à réintégrer le marché du travail, répercussions familiales, suicide, etc.

C'est pourquoi le maintien et le développement de services en lien avec le harcèlement sexuel au travail doivent demeurer une priorité. Selon notre expérience, plusieurs diagnostics ressortent en matière de harcèlement au travail et mènent à des arrêts de travail pour maladie. Généralement, il s'agit de dépression, de trouble d'adaptation ou d'épuisement professionnel. La durée des congés varie entre quelques semaines à quelques mois¹⁷. Dans le cas de dépression sévère et de stress post-traumatique, le congé de maladie peut durer jusqu'à plusieurs années.

¹⁵ Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, *Ça fait pas partie d'la job!*, Les Éditions de la Pleine Lune, 1996, p. 47.

¹⁶ Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, *Harcèlement au travail : prévenir et gérer*, 26 minutes, Vidéo Femmes, 2013.

¹⁷ Institut universitaire en santé mentale Douglas, <http://www.douglas.qc.ca/info/depression-ou-burn-out>.

Plusieurs personnes ayant recours à nos services travaillent à Montréal, mais vivent dans des régions environnantes (Laval, Longueuil, Saint-Jérôme, etc.). Une de leurs réalités est qu'elles ne peuvent pas envisager de longs déplacements en voiture ou en transport en commun pour obtenir le support auquel elles ont droit et dont elles ont besoin. L'endroit où aura lieu les audiences et/ou rencontres diverses est déterminé par le lieu de résidence de la personne et non de son travail. Donc, les intervenantes du GAIHST doivent se déplacer davantage pour combler les demandes de la clientèle vivant aux alentours de Montréal. Afin de pallier à cette réalité, lorsque nécessaire, nous souhaiterions faire la location de bureaux situés dans la ville de la clientèle afin d'accommoder celle-ci et faciliter son cheminement. En effet, cette portion de notre clientèle doit aussi parcourir de longues distances pour avoir droit à une simple entrevue dans notre bureau, ce que nous voulons éviter. À ce stade-ci, nous ne pouvons pas répondre à ce besoin, cependant nous tentons du mieux que nous pouvons d'y remédier en utilisant d'autres moyens. Par exemple, en offrant du support par téléphone. Vous comprendrez par contre que cette technique ne peut pas combler l'entièreté des besoins d'une clientèle en détresse.

Ainsi, il va sans dire que le harcèlement sexuel au travail nécessite un engagement particulier de la part de notre gouvernement par le maintien des subventions accordées aux organismes qui œuvrent dans le secteur de la santé et des services sociaux actuellement subventionnés par le Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC).

Des outils et ressources indispensables

À travers les années, notre organisme a créé plusieurs outils visant à sensibiliser la population. Le plus récent, une vidéo de vingt-six minutes destinée aux petites et moyennes entreprises, « Harcèlement au travail : prévenir et gérer »¹⁸ est basée sur le témoignage de personnes ayant subi du harcèlement ainsi que sur l'expertise de plusieurs intervenants. Notre guide intitulé « Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail »¹⁹ est rapidement devenu une ressource incontournable en ce qui concerne le harcèlement au travail et l'implantation de politiques internes.

En tant qu'organisme membre de la *Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal*, nous avons fièrement participé à l'élaboration du « Guide d'information à l'intention des victimes d'agression sexuelle ». Ce guide doit demeurer une ressource prioritaire, mise à jour et distribuée au besoin. L'impression en plusieurs langues est très pertinente étant donné que nous accueillons des personnes issues de l'immigration ayant parfois une connaissance limitée de l'anglais et du français. Aussi, les services d'interprètes sont souvent trop coûteux pour la clientèle qui fréquente nos organisations. La Banque interrégionale d'interprètes (BII), qui a pour mission de favoriser l'accès aux services de santé et aux services sociaux aux personnes qui ne maîtrisent pas suffisamment le français ou l'anglais, devrait être accessible aux ressources spécialisées en agression sexuelle et en harcèlement sexuel.

Il est primordial que le 3^e « Plan d'action » considère et reconnaisse l'expertise et l'expérience terrain des organismes communautaires québécois qui œuvrent auprès de personnes ayant subi du harcèlement sexuel au travail et/ou une agression sexuelle, afin de

¹⁸ Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, *Harcèlement au travail : prévenir et gérer*, 26 minutes, Vidéo Femmes, 2013.

¹⁹ Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, *Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail*, Éditions Transcontinental, 2004, 170 pages.

mettre en lumière les multiples facettes de ces obstacles sociaux. Les ressources disponibles au sein du réseau communautaire sont des atouts dans l'atteinte de cet objectif.

Résumé de nos recommandations en matière de harcèlement sexuel pour le prochain Plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle :

1. Inclure la notion de harcèlement sexuel au travail dans toutes les formations obligatoires présentées portant sur les agressions sexuelles;
2. Développer des campagnes gouvernementales de sensibilisation au harcèlement sexuel au travail et aux agressions à caractère sexuel destinées à la population;
3. Sensibiliser et informer le personnel du réseau des services de garde, du réseau des services d'urgence et de psychiatrie, ainsi que du réseau des CLSC sur la question du harcèlement sexuel au travail et des agressions sexuelles;
4. S'assurer que la Banque interrégionale d'interprètes (BII) soit accessible aux ressources spécialisées en harcèlement sexuel et en agression sexuelle;
5. Continuer à soutenir les initiatives en ce qui a trait à la mise sur pied ou la révision de politiques internes contre le harcèlement au travail;
6. Préciser davantage les ressources disponibles en matière de harcèlement sexuel au travail, et ce, dans tous les documents pertinents en lien avec les agressions sexuelles;
7. Augmenter l'accessibilité aux fonds distribués par les différents ministères pour des projets de recherche en lien avec le harcèlement sexuel au travail;
8. Permettre de rejoindre la clientèle plutôt éloignée des centres urbains pour ainsi sensibiliser et venir en aide à un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail;
9. Porter une attention particulière à la situation des femmes sur le marché du travail, car celles-ci représentent 48.2% de la population active sur le marché du travail au Québec et constituent la majorité des victimes de harcèlement sexuel;
10. Subventionner des projets d'éducation et de prévention du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles dans les milieux de travail en ayant recours à l'expertise des organismes communautaires spécialisés tel que le GAIHST.

ANNEXE A

Provenance de notre expertise : Principales réalisations du GAIHST

Les années 1980 à 1989

- Recherches d'informations en harcèlement aux États-Unis et au Canada, entrevues auprès des victimes de harcèlement (1980-1982)
- Organisation d'une semaine de sensibilisation sur le harcèlement sexuel au travail destinée aux centres communautaires de la région de Montréal (1983)
- Reconnaissance par la *Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec* (CSST) du harcèlement sexuel comme cause d'un accident de travail (1984)
- 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 (1986)
- Conférencières 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 Québec* d'un mémoire sur le fonctionnement de la Commission des droits de la personne du Québec (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 (1987)
- 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* (1989)

Les années 1990 à 1999

- La nomination comme membre honoraire du GAIHST de Mme 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 (1990)
- Organisation d'une vaste campagne de sensibilisation à Montréal sur le harcèlement sexuel au travail auprès des femmes des communautés culturelles (1990-1991)
- 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 Mme 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)
- Participation au colloque organisé par le *Center for Research-Action on Race Relations* (CRAAR) portant sur le harcèlement racial tenu à Montréal (1992)
- Mémoire *The Stalking Law*, Bill C-126 (harcèlement criminel) (1993)
- Conférencières au colloque de la *Commission canadienne des droits de la personne*, à Ottawa (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)
- 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 Groupe d'aide (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 (1994)
- 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 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 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 (1996)
- Collaboration avec *Vidéo-Femmes* pour la réalisation de la vidéo « Bas les pattes » (1998)

- Participation à titre de conférencières au colloque « The Way Forward, Rethinking the Problem of Workplace Sexual Harassment » tenu à London, en Ontario (1999)
- La nomination comme membre honoraire du GAIHST de Mme Véronique Ducret, spécialiste en harcèlement sexuel en Suisse (1999)

Les années 2000 à 2009

- Réalisation de *l'Édition spéciale du 20^e anniversaire* du Groupe d'aide (2000)
- Participation au colloque FRONT (Femmes regroupées en options non traditionnelles), à Montréal (2000)
- Participation à titre de conférencières 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, siégeant à Québec (2001)
- Allocution à l'occasion de la conférence « Harcèlement et violence au travail », organisée par *Infonex* à Montréal (2002)
- Participation au forum « L'avenir des Québécoises : des enjeux à préciser », organisé par *Le Secrétariat à la condition féminine*, à Québec (2003)
- Publication d'un guide à l'intention des employeurs. « Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail » (2004)
- Présentation d'un mémoire portant sur le projet de charte montréalaise à l'*Office de consultation publique de Montréal* (2004)
- Le 25^e Anniversaire du GAIHST (2005)
- En collaboration avec *Action ontarienne* contre la violence faite aux femmes à la réalisation de la vidéo « Changer les choses, repenser le problème du harcèlement sexuel en milieu de travail » (2005)
- La nomination comme membre honoraire du GAIHST de Mme Claire L'heureux-Dubé, juge à la retraite à la Cour Suprême du Canada (2006)
- Élaboration d'une affiche représentant en photos notre nouvelle mission (2006)
- Remise du prix *Alice* au Groupe d'aide, en reconnaissance de son implication à promouvoir la

non-violence au travail (2007)

- Réimpression du dépliant du Groupe d'aide présentant ses nouvelles couleurs (2007)
- Participation du GAIHST au projet FAEJ (Fonds d'Action et d'Éducation Juridique) (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* (2007)
- « 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 Mme Bonnie Robichaud, membre honoraire du GAIHST, par le *Center for Research & Education on Violence against Women and Children* (2008)
- Conférencières à la 6e conférence internationale sur le harcèlement psychologique au travail, *Université du Québec à Montréal* (2008)
- La nomination comme membre honoraire du GAIHST de Me Barbara Creary. (2008)
- Conférencières au Colloque CAVAC Provincial intitulé « Les services aux victimes d'aujourd'hui à demain » (2009)
- Conférencières au colloque « Safe, Respectful & Inclusive Workplaces », tenu à London en Ontario (2009)
- Conférencières au colloque « Au cœur des droits » organisé par l'*Association québécoise Plaidoyer-Victimes* (AQPV) (2009)
- Participation de Mme Bonnie Robichaud à la vidéo « Climb the Hill Sexual Harassment in the Workplace » (2009)

Les années 2010 à aujourd'hui

- 30^e anniversaire du Groupe d'aide (2010)
- Nomination de l'Honorable Michèle Rivet, première présidente du Tribunal des droits de la personne, comme membre honoraire du GAIHST (2010)
- Présentation d'une formation aux enquêteurs de la Commission des normes du travail (2011)

- Création du cahier souvenir « 30 ans de lutte contre le harcèlement au travail au Québec » (2011)
- 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 visant la sensibilisation de harceleurs (2012)
- 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 (2013)
- Suite aux nombreuses dénonciations de harcèlement sexuel au travail, plusieurs participations médiatiques, entre autres à Radio Canada (RDI, RDI Matin et RDI Matin Weekend), TVA (Émission J.E.) et CBC News (2014-2015)
- Formation auprès de députés à l'Assemblée nationale du Québec : « La réalité entourant les victimes de harcèlement au travail » (2015)

Bibliographie

1. Angus Reid Institute, *Three-in-ten Canadians say they've been sexually harassed at work, but very few have reported this to their employers*, December 2014, 18 pages.
2. Commission de la santé et de la sécurité du travail, *Statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail 2010-2013*, Imprimerie de la CSST, 2015, 46 pages.
3. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Agression sexuelle : la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse demande au gouvernement de reconnaître plus explicitement le harcèlement sexuel dans son plan d'action*, 9 avril 2015.
<http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?aiguillage=ajd&type=1&idArticle=2304095902>.
4. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, *Plan stratégique 2015-2019*, 2015, 18 pages.
5. Commission des normes du travail, *Le harcèlement psychologique au travail, 2004-2014 : de la prévention à la résolution* », Éditions Yvon Blais, 2014, 221 pages.
6. Financial Post, *Why Workplace Harassment Still Exists and What Employers Must Do To Change That*, publié le 11 février 2015 sur <http://business.financialpost.com/2015/02/11/why-workplace-harassment-still-exists-and-what-employers-must-do-to-change-that/>.
7. Gouvernement du Québec, *Rapport sur la mise en œuvre du plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle*, 2014, 71 pages.
8. Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, *Ça fait pas partie d'la job!*, Les Éditions de la Pleine Lune, 1996, 168 pages.
9. Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, *Harcèlement au travail : prévenir et gérer*, 26 minutes, Vidéo Femmes, 2013.
10. Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, *Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail*, Éditions Transcontinental, 2004, 170 pages.
11. Human Resources Development Canada, *From Awareness To Action : Strategies to Stop Sexual Harassment in the Workplace*, 1994, 155 pages.
12. Institut universitaire en santé mentale Douglas, <http://www.douglas.qc.ca/info/depression-ou-burn-out>, page consultée le 15 avril 2015.