

P R I N T E M P S 2 0 1 7

INFO-GAIHST

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



Salon Visez-Droit

En présence de la ministre de la Justice,
Procureure générale du Québec, *Me Stéphanie Vallée*,
devant le Kiosque du GAIHST avec Sarah Barsalou et Cindy Viau,
ainsi que des représentants des organismes partenaires
tels que AQPV et CAVAC

SOMMAIRE



<i>L</i> e Mot de la Directrice	p.3
<i>L</i> e Gaihst en action	p.4
<i>S</i> anté mentale et mes droits	p.5
<i>L</i> 'aide financière	p.9
<i>C</i> afé-Rencontre	p.12
<i>J</i> ugement	p.13
<i>A</i> ctivités à venir	p.15
<i>B</i> abillard	p. 16

LE MOT DE LA DIRECTRICE GENERALE



Proposition d'un livre sur le cas de harcèlement sexuel de notre membre honoraire et membre du Conseil d'administration du GAIHST, Madame Bonnie Robichaud.

Toutes les personnes ayant un lien avec le Groupe d'aide connaissent très bien l'histoire de notre membre honoraire et pionnière en matière de harcèlement sexuel au travail, **Madame Bonnie Robichaud**. Le 27 juillet 1987, Mme Robichaud a obtenu gain de cause à la Cour suprême du Canada : l'employeur a été tenu responsable des actions de ses employés, ouvrant ainsi la porte pour toutes les femmes de porter plainte. Depuis, Mme Robichaud a toujours voulu que les travailleuses canadiennes reconnaissent cette grande victoire et presque trente ans plus tard, la lutte de cette femme extraordinaire sera reconnue. La **publication d'un livre sur le cas de Mme Robichaud** portera sur son impact révolutionnaire en matière de harcèlement au travail.

Ce livre racontera comment une femme d'une petite ville de l'Ontario, sans diplôme universitaire, a combattu pendant près d'une décennie pour gagner son dossier historique de harcèlement sexuel et qui a fondamentalement changé la façon dont les employeurs et les tribunaux mènent la prévention et le traitement du harcèlement en milieu de travail. **C'est un chapitre important de l'histoire des droits de la personne, du féminisme et des droits juridiques.** Sa bataille demeure extrêmement pertinente au 21^e siècle, compte tenu des exemples actuels d'agression sexuelle et de harcèlement dans l'armée, la GRC, les lieux de travail, les campus, les médias sociaux et le nombre de femmes et de filles disparues et assassinées partout au pays. L'histoire de Mme Robichaud est dramatique et convaincante et mérite d'être connue d'une manière accessible à un large public. Pour toutes ces raisons, je suis heureuse de vous annoncer que cet ouvrage va voir le jour.

Sur une autre note, je suis fière de vous annoncer le **lancement de la recherche** « Le harcèlement psychologique au travail : l'expérience des personnes non syndiquées » qui aura lieu le 17 mai prochain. C'est en fait un bon moment pour mettre en lumière les données recueillies, car la ministre du Travail, Mme Dominique Vien, semble être ouverte à procéder à des ajustements à la Loi sur les normes du travail dans le but de l'adapter aux nouvelles réalités. Vous trouverez toutes les informations pertinentes au lancement dans l'**invitation à la page 16** de votre Info-GAIHST. N'oubliez pas de confirmer votre présence, car les places sont limitées!

Aussi, l'**assemblée générale annuelle** du Groupe d'aide arrive à grands pas, soit le dimanche 11 juin 2017! N'oubliez pas que nous comptons sur votre présence pour assurer la continuité du Groupe d'aide et pour veiller sur les besoins réels de la clientèle ayant recours à nos services. Cette année, l'assemblée générale sera suivie de notre activité de **Quino** et encore une fois, les employées ont travaillé très fort pour chercher des lots intéressants. En espérant vous y voir !

L'année passée, nous avons exceptionnellement maintenu les **cafés-rencontres** pendant la période estivale. Il s'agissait d'un projet pilote afin d'évaluer votre intérêt et vos besoins. Les activités ont été un succès et nous souhaitons répéter l'expérience cet été, à condition d'avoir suffisamment de participant(e)s. Nous comptons donc sur vous pour faire de ces activités une réussite encore une fois! Si vous êtes intéressés par la poursuite des cafés-rencontres à l'été, faites en part dès maintenant à Yann Morin.

Le 21 juillet prochain, l'avocate **Sarah Barsalou** nous quittera pour de nouveaux défis, le premier étant son mariage qui arrive à grands pas et le suivant, un long voyage de noces. Nous lui souhaitons, elle et son conjoint, une année remplie de belles choses et de plusieurs beaux voyages. Sachez que pour les personnes qui ont un dossier actif à la CNESST division CNT ou CSST, ou avec le GAIHST, celui-ci sera suivi par le département des plaintes et le département de relation d'aide. Si vous désirez retenir les services d'un(e) avocat(e), nous vous aiderons dans cette démarche aussi.

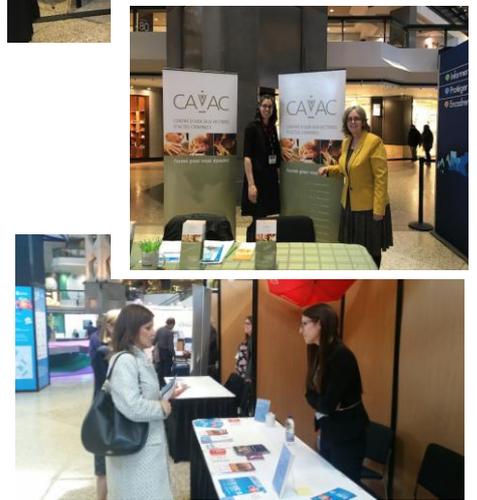
Pour conclure, je tiens à vous rappeler qu'il est important pour moi de vous dire que je suis toujours disponible et que si vous avez des questions ou des préoccupations, la porte de mon bureau est toujours ouverte pour chacune et chacun de vous.

Yvonne Séguin

LE GAIHST EN ACTION

1

Kiosque Visez-Droit (du 3 au 6 avril)



Le Salon Visez-Droit fête ses 20 ans !

À l'occasion de cette initiative, organisée par le Barreau de Montréal, et qui réunissait les acteurs de terrain concernés par les questions de l'accès à la justice et de l'information juridique, le GAIHST était présent ! Un kiosque y était tenu afin d'informer le public sur nos services et de sensibiliser sur le harcèlement au travail et la justice pour les victimes. De nombreux autres stands et des activités étaient offerts au cours de cet événement qui a duré 4 jours au Complexe Desjardins. Nous avons eu l'occasion de collaborer avec différents exposants présents. Une expérience riche en rencontres et en échanges qui a permis de nous faire connaître du public.

2

Lancement de la recherche sur le harcèlement psychologique (17 mai)



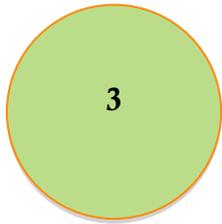
Avec la participation des organismes : *Au bas de l'échelle*, *le Carrefour d'aide aux non-syndiqué-es inc.*, *Illusion Emploi de l'Estrie* et *Le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain*, le GAIHST est fier d'annoncer la publication de leur recherche relative au harcèlement psychologique au travail !

L'étude, à travers des entretiens menés auprès de la clientèle, vise à documenter en profondeur le vécu des personnes non-syndiquées ayant fait l'expérience de harcèlement psychologique en milieu de travail. La recherche a pour objectif d'identifier les améliorations à apporter à la manière dont sont traitées les personnes ayant dénoncé le harcèlement au travail, le traitement des plaintes déposées aux organismes qui en ont la charge et les politiques gouvernementales sur le phénomène.

Une journée de réflexion est prévue, à cet effet, afin de mettre en lumière les données recueillies et d'échanger sur le sujet avec les différents intervenants. Nous vous invitons vivement à participer à cet événement. Vous trouverez toutes les informations sur l'invitation en page 16.

La recherche sera également accessible via notre site internet www.gaihst.qc.ca après le 17 mai.

LE GAIHST EN ACTION (suite)



Conférence d'Action-Autonomie (28 février)

Le GAIHST a participé, dans le courant du mois de février, à une formation relative à la santé mentale et aux droits des travailleurs. L'initiative, offerte par l'organisme Action-Autonomie, visait à répondre aux interrogations des travailleurs en proie à des problèmes de santé mentale et de les informer sur leur droit. À l'occasion de cette formation, un guide a été lancé à l'attention du public. Vous trouverez ci-dessous un compte-rendu des multiples questions et réponses liées à la question de la santé mentale en milieu de travail.

FAQ¹ – Ma santé mentale et mes droits au travail

La recherche d'emploi

Quels sont mes droits lors de la recherche d'emploi?

Les problèmes de santé mentale sont considérés comme un « handicap » au sens de la loi. Ils sont donc protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Un employeur ne peut vous discriminer sur la base des caractéristiques personnelles mentionnées à l'art. 10 de la Charte, dont le « handicap ».

Si on me pose des questions discriminatoires lors de l'entrevue, devrais-je répondre? Par exemple : Souffrez-vous de problèmes de santé?

Vous avez le droit de ne pas répondre, car un employeur ne peut reprocher à un candidat d'avoir fait une fausse déclaration à une question discriminatoire qu'il ne pouvait pas lui poser avant l'embauche en vertu de l'art. 18.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Est-ce que l'employeur a le droit d'exiger des qualités en lien avec la santé mentale d'une personne?

Oui, si les qualités requises ne sont pas discriminatoires. Elles doivent donc être nécessaires pour l'exécution du travail, par exemple : la tolérance au stress, ou une facilité de contact avec les gens. L'employeur a la charge de démontrer qu'elles sont nécessaires pour le poste et les qualités doivent être mentionnées dans l'offre d'emploi, en plus de devoir demeurer inchangées lors du processus d'embauche.

Lors du processus d'embauche, l'employeur peut-il me demander de répondre à un questionnaire médical?

Oui, seulement si les questions qui portent sur votre santé sont directement en lien avec la description des tâches relative au poste pour lequel vous appliquez. Afin de déterminer si ce lien existe, référez-vous à l'offre d'emploi.

¹ Informations tirées du guide « Ma santé mentale et mes droits au travail » par Action autonomie, 2017

Ma santé mentale et mes droits au travail (suite)

Qui aura accès à ce questionnaire médical?

L'employeur est tenu à la confidentialité et donc vos réponses devraient être vues que par un nombre minimal de personnes. Par ailleurs, vous avez le droit de demander à l'employeur qui aura accès à votre questionnaire et il devra vous le dire.

Puis-je refuser de répondre à une question que je juge trop discriminatoire sur ma santé mentale?

Oui, cependant, il y aura une possibilité d'annulation de contrat de travail si pour une raison ou une autre votre employeur était mis au courant de votre passé médical que vous avez omis de lui révéler.

Quels sont mes recours si j'ai répondu à des questions que je juge discriminatoires, ou si je ne suis pas embauchée (sans raison claire) suite aux révélations quant à mon état de santé?

Comme ces cas relèvent de la Charte des droits et libertés, il faut déposer plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) dans un délai de deux ans.

Absence pour raison médicale

J'ai un emploi, ai-je le droit de m'absenter pour des raisons associées à mon état mental?

Pour les non-syndiqués, il faut compter plus de 3 mois de service continu afin d'avoir le droit à une absence pour maladie allant jusqu'à 26 semaines au cours d'une même année. Pour les travailleurs syndiqués, tout dépend de la convention collective qui doit, quant à elle, respecter les normes minimales de la *Loi sur les normes du travail*. Il est important de noter qu'un billet médical autorisant une telle absence soit remis à l'employeur suite à un rendez-vous avec un médecin ou psychiatre.

Que doivent contenir le formulaire et le billet du médecin?

Si vous n'êtes pas assuré, vos billet et formulaire pour prestations fédérales d'assurance-emploi doivent comprendre la nécessité d'un arrêt de travail et sa durée estimée. Si vous avez des assurances, le formulaire remis à la compagnie d'assurance doit comprendre le diagnostic, le besoin d'un arrêt de travail et la durée estimée. Par ailleurs, si vous êtes syndiqués, il est important d'informer son syndicat si vous obtenez un congé de moyen à long terme.

J'ai un emploi avec assurances collectives. Qui couvre mes prestations lors de mon congé maladie?

Dans certains cas, les assurances couvrent les absences maladie pour courte durée. Il est possible que l'employeur soit l'assureur (ex. : la fonction publique québécoise). Si votre assurance ne couvre pas les absences pour maladie de courte durée, référez-vous au programme fédéral d'assurance-emploi pour vos prestations. Le gouvernement se chargera de vous payer 55% de votre salaire régulier pour les 15 premières semaines. La compagnie d'assurance prendra ensuite la relève afin de couvrir les prestations pour le congé de moyen à long terme. À noter : certains employeurs adhèrent au Programme supplémentaire au chômage (PSC) qui permet que l'employeur verse la différence entre les prestations normales qui sont à 55%, et une somme ne dépassant pas 95% de votre salaire régulier.

Ma santé mentale et mes droits au travail (suite)

J'ai un emploi sans assurances collectives. Qui couvre mes prestations lors de mon congé maladie?

Il faut vous référer au programme fédéral d'assurance-emploi. Afin d'être admissible, vous devez avoir cumulé 600 heures de travail auprès de l'employeur. Vous recevrez ensuite des prestations équivalentes à 55% de votre salaire régulier pendant 15 semaines. Conseil : Déposez votre demande le plus tôt possible (sans attendre le relevé de cessation temporaire d'emploi) puisque le délai du traitement d'un dossier peut prendre quelques semaines.

Je n'ai pas d'assurances et j'ai déjà obtenu les 15 semaines de prestation du programme fédéral. Que faire si je ne me sens pas prêt à retourner au travail?

Prenez un autre rendez-vous avec votre médecin qui évaluera si vous êtes apte à retourner au travail ou pas. S'il juge que vous êtes apte, mais que pour des raisons de santé vous ne pouvez occuper le même poste qu'avant, vos prestations pour maladie pourraient être converties en prestations régulières (leur durée varie). S'il juge que vous n'êtes pas apte à retourner au travail, vous devez faire une demande pour prestations d'invalidité auprès de la Régie des rentes du Québec. Vous êtes admissible si vous avez suffisamment cotisé à la RRQ, si vous avez moins de 65 ans et que la RRQ reconnaît que votre invalidité est grave et permanente. Si vous n'êtes pas admissible, faites une demande auprès du Centre local d'emploi pour l'aide sociale.

L'expertise médicale pendant un congé maladie

Mon assureur n'est pas satisfait des renseignements fournis par mon médecin. Il demande une ou des expertise(s) médicale(s). Que faire?

Vous avez le droit de refuser cette expertise payée par l'assureur, cependant l'assureur a le droit de refuser votre réclamation et de cesser de verser vos prestations d'assurances invalidité. Si vous êtes en congé à long terme et que l'assureur exige des expertises médicales de manière harcelante, votre médecin peut intervenir en écrivant une note à l'assureur lui indiquant que ces rencontres nuisent à votre état de santé.

Le médecin de l'assureur recommande que je retourne au travail, mais je ne me sens pas prêt. Quelles sont mes options?

Si vous n'êtes pas syndiqués, vous devez retourner au travail. Cependant, vous pouvez soumettre le rapport de cet expert à votre médecin qui pourra préparer une réponse à l'assureur et transmettre des informations médicales complémentaires. Vous pouvez également avoir recours à l'aide juridique afin de contester. Si vous êtes syndiqués, votre syndicat peut vous aider à obtenir une contre-expertise payée. Certaines conventions collectives peuvent prévoir un arbitrage médical.

Le médecin expert est en accord avec mon arrêt de travail, mais recommande des traitements. Dois-je les suivre?

Règle générale, oui, car vous devez démontrer à votre assureur que vous prenez les moyens raisonnables afin de vous rétablir.

La confidentialité

Mes renseignements médicaux sont-ils confidentiels? Si mes droits sont brimés, quels sont mes recours?

Oui, vos droits sont protégés aux articles 4, 5 et 9 de la Charte. Votre employeur et votre assureur sont tenus de respecter la confidentialité de votre dossier. Les renseignements dans votre dossier doivent être en lien avec votre capacité ou non à travailler. S'il y a des renseignements non pertinents ou erronés, ils doivent être effacés ou corrigés. Vous avez également le droit d'obtenir une copie de votre dossier médical. Si vous faites une demande de changement d'information ou une demande d'obtention d'une copie de votre dossier et que l'employeur ou l'assureur n'y donne pas suite, vous pouvez déposer plainte à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours.

Le retour au travail

Je suis prêt à retourner au travail, cependant mon médecin recommande certains accommodements afin de faciliter mon retour. Quels sont mes droits?

Cet accommodement est un moyen pour pallier un handicap ce qui est protégé par la Charte. L'accommodement peut être un retour progressif au travail, un changement du lieu de travail, un changement de tâches, etc. L'employeur se doit d'y donner suite tant que cela ne représente pas pour lui une contrainte excessive (ex : prix excessif, lieux de travail n'est pas adaptable, etc.).

Que faire si l'employeur refuse de m'accommoder?

L'employeur doit justifier sa décision. Vous conservez vos prestations si vous êtes toujours dans votre période occupationnelle. Si vous êtes syndiqué, vous pouvez déposer un grief. Si vous n'êtes pas syndiqué, vous pouvez déposer une plainte à la CDPDJ.

Que faire si mon poste a été aboli pendant mon congé ou que mon employeur m'a congédié?

Si vous n'êtes pas syndiqué, vous devez avoir 2 ans d'ancienneté auprès de votre employeur afin de contester l'abolition ou le congédiement auprès de la CNESST. Si vous pensez qu'il y a eu discrimination, vous pouvez également porter plainte à la CDPDJ et ce, peu importe votre ancienneté. Si vous êtes syndiqués, vous pouvez contacter votre syndicat et déposer un grief.

*Résumé par Cynthia Bachaalani,
Stagiaire en droit 2016-2017,
Université de Montréal*

QUELQUES MOTS SUR L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS

En octobre dernier, j'ai eu l'opportunité d'assister à une formation sur l'aide financière de dernier recours, présentée par un étudiant en droit de l'Université de Montréal ayant lui aussi eu la chance d'être stagiaire dans un organisme communautaire. Il faut dire qu'avant cette formation, le sujet ne m'était pas vraiment familier et je ne connaissais que très vaguement les principes entourant l'aide sociale. D'ailleurs, probablement beaucoup d'entre nous ignorent les fondements de cette aide financière et entendent, bien plus souvent, une multitude d'idées préconçues qui ne sont pas nécessairement des plus élogieuses à l'égard des prestataires (que certains appellent avec indifférence « les BS »...). En fait, au Québec, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale offre des programmes accordant des allocations aux citoyens canadiens, résidents permanents ou réfugiés du Québec dont les ressources sont insuffisantes pour subvenir à leurs besoins de base. Dans le traitement des demandes en sécurité du revenu, il faut savoir que les demandeurs sont toujours classés en fonction de leur aptitude à s'insérer sur le marché du travail. Suivant ce principe, saviez-vous qu'il existe au Québec non pas un, mais bien deux programmes d'aide financière de dernier recours? Le premier, celui dont nous entendons le plus parlé, s'intitule *l'aide sociale* alors que le second, généralement moins connu, est le programme de *solidarité sociale*. Considérant les nombreux préjugés et controverses qui circulent dans notre société au sujet de ces programmes d'aide financière, il importe d'insister sur le fait qu'ils sont de dernier recours pour les prestataires et que ceux-ci sont soumis aux diverses conditions prescrites dans la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* et son règlement d'application

QU'EST-CE QUE L'AIDE SOCIALE ? (L.44-66)

Ce programme vise à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes qui sont aptées au travail. Plus précisément, deux catégories de prestataires sont admissibles soit **(1)** les personnes qui n'ont aucune contrainte à l'emploi et **(2)** les personnes ayant une contrainte temporaire à l'emploi (CTE). À noter qu'un montant supplémentaire de 132\$ est accordé mensuellement à ceux qui sont temporairement empêchés de travailler. Pour ne donner que quelques exemples de CTE, sont admissibles à cette prestation : Les personnes qui présentent des problèmes de santé physique ou mentale (durée de 1 à 12 mois), ceux qui sont âgés de plus de 58 ans, les femmes enceintes de 20 semaines et plus, les aidants naturels, les victimes de violence, les personnes placées en résidence d'accueil, ceux ayant des enfants à charge handicapés, etc.

Sachez aussi que, sous réserves des exceptions prévues dans la loi, on impose une déduction de 100\$ lorsqu'une personne seule ou un membre d'une famille prestataire de l'aide sociale cohabite avec son père ou sa mère.



L'AIDE FINANCIÈRE (suite)

QU'EST-CE QUE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (L.67-73)

À l'opposé de l'aide sociale, le programme de la solidarité sociale vise à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes qui sont inaptes au travail. Cette inaptitude se manifeste sous la forme d'une contrainte sévère à l'emploi (CSE) qui peut être reconnue de deux manières : **(1) CSE de jure** - la personne démontre qu'elle souffre d'un problème de santé listé parmi les 140 « diagnostics évidents » de la loi ou **(2) CSE de facto** - si la raison de l'inaptitude à travailler n'est pas listée, la personne doit prouver que, dans les faits, elle est inapte à travailler. De plus, dans l'établissement de la preuve d'une contrainte sévère à l'emploi, 2 éléments sont requis. D'une part, le rapport médical doit attester la présence d'un problème de santé physique ou mental grave qui est permanent ou qui persiste sur une durée supérieure à 12 mois consécutifs. D'autre part, l'évaluation socioprofessionnelle doit mettre en rapport les caractéristiques propres à la personne en lien avec l'inaptitude au travail tel que les compétences, le niveau de scolarité, les expériences de travail, les habitudes de vies et, s'il y a lieu, les dépendances à l'alcool ou aux drogues.

QUI PEUT RECEVOIR DES PRESTATIONS?

Ceux pouvant bénéficier des prestations d'aide sociale sont les personnes (adultes) et les familles (conjointes et enfants à charge). Au moment de procéder à une demande d'aide financière, une évaluation des avoirs liquides (argent possédé) est effectuée. Par exemple, pour un adulte seul faisant une demande à l'aide sociale, le montant maximal qu'il pourra avoir en sa possession est 887\$ et 2 500\$ pour une demande de solidarité sociale. La famille monoparentale quant à elle pourra avoir en sa possession des avoirs liquides maximum de 1 268\$ pour l'aide sociale et 5 000\$ pour la solidarité sociale. Vous remarquerez que ces montants sont à la fois maigres et appliqués de manière rigoureuse. Par exemple, un adulte seul qui déposerait une demande d'aide financière en ayant des avoirs liquides s'élevant à 890\$ (alors que la limite est 887\$), verrait sa demande refusée sur-le-champ. Aucune marge de manœuvre n'est tolérée à l'égard de ces montants fixes et la frontière entre ce qui est admissible et ce qui ne l'est pas est plutôt rigide! Par ailleurs, sont formellement exclus de l'aide financière de dernier recours les adultes qui sont aux études à temps plein, les membres d'une communauté religieuse qui subvient aux besoins de

COMMENT LES PRESTATIONS SONT-ELLES CALCULÉES?

Essentiellement, le calcul d'aide financière de dernier recours suit la formule suivante :

$$\text{BESOINS (RECONNUS)} - \text{RESSOURCES} = \text{MONTANT DE LA PRESTATION}$$

Un tableau détaillé des prestations de bases est offert sur le site:

http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/SR_dep_montant_prestations.pdf

L'AIDE FINANCIÈRE (suite)

À titre d'exemple, un adulte seul sans contrainte recevra un montant mensuel de 623\$ (ou 965\$ pour un couple sans contrainte) et un adulte seul avec contrainte recevra 755\$ (ou 1192\$ pour un couple avec contrainte). Vous remarquerez ainsi que le fait d'être en couple n'est pas avantageux dans une telle situation puisque les prestations sont augmentées qu'à la moitié de la valeur de base. Le même phénomène se produit pour les bénéficiaires de la solidarité sociale puisque les prestations de base pour un adulte seule s'élèvent à 947\$ alors que pour deux adultes le montant est 1416\$. Le calcul des ressources est d'autant plus effectué de manière très stricte. Puisqu'il s'agit d'une aide de dernier recours, il existe une obligation d'exercer tous les autres recours possibles avant de bénéficier de cette aide, notamment les indemnisations étatiques telles que celles octroyées par la CNESST.

De toute évidence, les sommes accordées en vertu de la législation relative à l'aide financière de dernier recours sont assez restrictives. Il y a lieu de se demander si de telles prestations peuvent réellement assurer un niveau de vie décent aux bénéficiaires, tel que protégé par l'art. 45 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. En outre, l'adoption récente du projet de loi 70 vient aussi ébranler les nouveaux demandeurs jugés aptes au travail qui refusent de chercher un emploi. Ces derniers subissent désormais de lourdes pertes financières au point où leur prestation mensuelle peut être réduite à seulement 399\$. Malheureusement, avec un tel revenu, le défi quotidien des prestataires n'est plus d'assurer un niveau de vie décent, mais plutôt de s'efforcer à survivre...

**Texte écrit par Martine Miron,
Stagiaire en droit 2016-2017,
Université de Montréal**

CAFE-RENCONTRE

Retour sur les cafés-rencontres d'avril sur les pharmaciens

Pour la première fois, un étudiant en pharmacie est venu nous présenter une séance sur le rôle du pharmacien. Les deux cafés-rencontres ont été un succès et nous ont permis d'en apprendre davantage sur le rôle du pharmacien et ses tâches, une facette du corps médical peu connue du grand public. Merci à Carl pour cette belle présentation qui a plu et intéressés plus d'uns d'entre-nous. Nous sommes convaincues qu'une carrière prometteuse s'annonce à toi.

Voici quelques photos :



Vous souhaitez que les cafés-rencontres se poursuivent durant les vacances d'été ? Faites-nous part de votre intérêt et de vos suggestions d'activités afin qu'ils soient mis en place.

Les Cafés-rencontres sont les vôtres ! Ils sont montés par l'équipe du GAIHST afin de vous offrir un cadre idéal pour discuter et échanger sur vos vécus personnels, vos démarches et stratégies afin de surmonter les moments difficiles. Les Cafés-rencontres sont également des moments de partage, de rires et de détente afin de briser l'isolement qui entoure les personnes victimes de harcèlement.

Nous vous invitons, dès lors, à nous faire part de vos suggestions de thèmes, vos besoins en matière d'aide ou toute autre activité que vous estimeriez intéressante pour vous et la clientèle du groupe d'aide. Nous vous invitons à venir y participer en masse !

Nous comptons ainsi sur votre participation pour faire de ces activités une réussite !

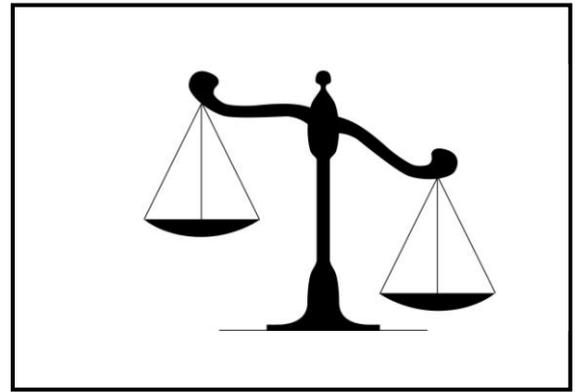
Vous souhaitez que les cafés-rencontres se poursuivent durant les vacances d'été ?

Faites-nous part de votre intérêt et de vos suggestions d'activités afin qu'ils soient mis en place.

Vous avez un avis* à partager à propos des cafés-rencontres, un espace vous est réservé dans votre info-gaihst. Vous pouvez faire parvenir vos écrits (en format word ou par email) à info@gaihst.qc.ca.

**Le Groupe d'aide se garde un droit de regard quant à la publication*

JUGEMENT : *Philip Thivierge c. Ville de Thedford Mines*



Un directeur municipal congédié pour cause de harcèlement sexuel

Le tribunal administratif du travail a tranché! Le congédiement de M. Philip Thivierge pour harcèlement sexuel est maintenu.

Les faits

L'incident se déroule le 27 mai 2016 alors qu'une quinzaine d'employés de la Ville se rendaient à un souper organisé dans un restaurant pour souligner le départ à la retraite d'une collègue. Parmi les invités se trouve M. Thivierge, directeur du service des loisirs et de la culture et supérieur immédiat de madame L., secrétaire depuis le mois de mars. Au courant de la soirée, il y a un échange de textos entre M. Thivierge et Mme L. Ces messages ont débuté dans le badinage et dans le jeu, mais ont finalement abouti à une proposition de contact intime malgré le fait que Mme L. lui avait indiqué à plusieurs reprises que ses gestes d'attouchement n'étaient pas désirés. Après le restaurant, en direction d'un bar, Mme L. sent M. Thivierge la toucher, elle sent qu'il lui flatte les côtes, la hanche et la cuisse malgré toutes ses indications démontrant que ces gestes n'étaient pas voulus. Les agissements déplacés de monsieur ont continué au bar et même au retour à la maison. Plus tard en soirée, M. Thivierge confie même à son ami et collègue qu'il croyait être allé trop loin...

Plainte, enquête et congédiement : l'employeur agit rapidement

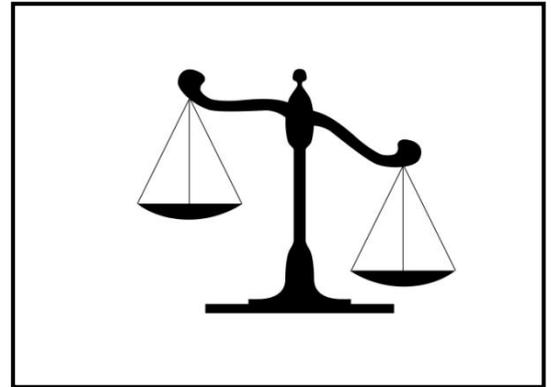
Le lundi suivant, Mme L., craignant de faire face à son supérieur, décide de faire part des événements à la Direction des ressources humaines qui, le jour même, suspend M. Thivierge de ses fonctions. Le mercredi d'après, Mme L. dépose une plainte formelle de harcèlement sexuel conformément à la Politique de la Ville. Subséquemment, la directrice des ressources humaines confie le mandat d'enquête à une ressource externe. L'enquête révèle que la soirée du 27 mai était bel et bien en lien avec le travail puisqu'il s'agissait de célébrer le départ à la retraite d'une employée. La preuve démontre aussi que Mme L. a subi, à plusieurs reprises, de la part de M. Thivierge des gestes, attouchements, propositions par textos de contacts intimes, malgré qu'elle ait manifesté son refus verbalement par des gestes non équivoques.

La directrice des ressources humaines a, par la suite, affirmé qu'à compter de la prise de connaissance du rapport de l'expert, le lien de confiance qui régnait entre la Ville et M. Thivierge s'est rompu. De plus, étant donné sa fonction de directeur du service, l'impact sur l'image de cette dernière et le fait que la victime était sous son autorité directe, elle ne voit aucune autre option que le congédiement.

JUGEMENT *(suite)*

Les motifs du Tribunal

Dans sa décision, le tribunal était du même avis que la directrice des ressources humaines. Il souligne que la conduite du plaignant lors de la soirée du 27 mai engageait indéniablement la responsabilité de la Ville à l'égard de la victime et que les inquiétudes que cette dernière avait quant à son image étaient tout à fait légitimes.



Le tribunal réitère le fait que le plaignant admet d'ailleurs toutes les allégations contre lui à l'égard de sa conduite et ses gestes à connotation sexuelle, jusqu'à l'invitation à un contact intime. Le tribunal constate donc une gradation dans sa conduite pendant la soirée et que son comportement s'est poursuivi malgré les refus de l'employée. Par ailleurs, il ne semble pas comprendre que sa conduite soit répréhensible malgré la preuve accablante de son inconduite. Son attitude désinvolte à la suite des événements en aggrave alors les conséquences. Aux yeux du tribunal, M. Thivierge ne réalise pas que son emploi de directeur implique des obligations lourdes de loyauté, de diligence et d'exemplarité. Sa conduite envers l'employée de service est donc incompatible avec ses responsabilités de directeur du service et en agissant de la sorte, il a rompu le lien de confiance qui doit exister entre un employeur et son directeur. Par conséquent, le tribunal maintient le congédiement de M. Thivierge.

*Décision résumée par Cynthia Bachaalani,
Stagiaire en droit 2016-2017,
Université de Montréal*

ACTIVITÉS À VENIR

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE & QUINO DU GROUPE D'AIDE



En date du 11 juin auront lieu notre Assemblée Générale annuelle ainsi que notre Quino.

L'Assemblée Générale se déroulera à 10h dans les bureaux du Gaihst, au 2231 rue Bélanger, suivi d'un dîner sur place pour les membres.

Cette assemblée annuelle est un moment privilégié pour se rencontrer, faire le point sur l'année qui vient de se terminer et fixer les priorités pour celle qui suit.

C'est également le moment pour nos chers membres de renouveler leur adhésion.

A partir de 13h30, nous convions l'ensemble de notre clientèle à participer à notre activité de levée de fonds, le Quino, qui se déroulera au Centre St-Barthélemey.

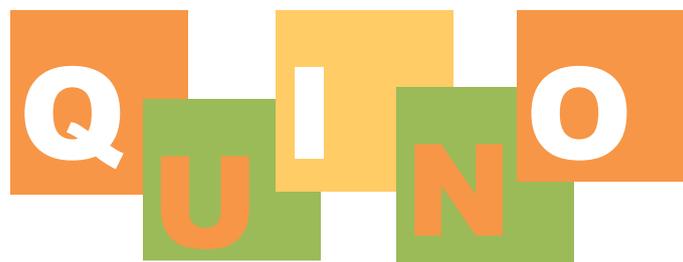
Plus d'informations à venir sur notre page Facebook et notre Site Internet :

www.facebook.com/Gaihst - www.gaihst.qc.ca

Vous recevrez prochainement une invitation à ce propos.

Vous pouvez d'ores et déjà confirmer votre présence pour l'Assemblée Générale et le Quino à info@gaihst.qc.ca

Nous comptons sur votre présence !



BABILLARD

Invitation au lancement de la recherche

« Le harcèlement psychologique au travail :
l'expérience des personnes non-syndiquées »

Au programme :

- Présentation de la recherche par Yann Morin du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel et psychologique au travail
- Témoignage d'une victime de harcèlement psychologique au de travail
- Table-ronde sur la vulnérabilité économique : difficultés d'accès aux prestations des régimes publics et d'assurance
- Présentation des revendications du Front de défense des non-syndiqués
- Table ronde avec des représentants syndicaux sur les enjeux du harcèlement psychologique en milieu syndiqué

**Journée de réflexion et
lancement de la recherche :**
« Le harcèlement psychologique au travail :
l'expérience des personnes non syndiquées »

Le mercredi 17 mai 2017 de 9 h 30 à 16 h 30
Centre St-Pierre, salle Ronald-Asselin, local 204
1212, rue Panet, Montréal

Veillez confirmer votre présence à l'adresse suivante :
mgauvin@aubasdelechelle.ca
Les places sont limitées !



Ne ratez pas cette occasion.
Nous espérons vous y voir nombreux et nombreuses !

BABILLARD (suite)

Le 1er mai marque la Fête internationale des travailleuses et travailleurs.

Cette année, la journée est soulignée partout à travers le Québec avec pour thème :
Le travail, pas à n'importe quel prix!

À Montréal, le Comité intersyndical Montréal Métropolitain (CIMM) organise une marche vers le centre-ville et met notamment en avant la lutte pour un salaire minimum de 15 \$ l'heure.



A vous la parole :

café-rencontre sur le rôle du pharmacien

Un retour sur quelques commentaires reçus de notre clientèle suite au café-rencontre sur les pharmaciens

«Super intéressant. J'ai appris pleins de trucs»

«Continuez dans la même direction, ca nous aide beaucoup 😊»

«EXCELLENT! Merci beaucoup, très informatif»

«Excellent course »

«Excellentes informations, tous les québécois devraient bénéficier d'une telle séance»

«Grand merci ! Très bien structuré, information est donnée très clairement, de façon compréhensive, pertinente ! Le représentant est très professionnel»

BABILLARD (suite)

Un vent de départ souffle au sein du Gaihst ...

Voilà quelques mois déjà que Sophie a rejoint l'équipe du Gaihst en tant que stagiaire en criminologie. Sa gentillesse, sa disponibilité et son travail ont été de véritables atouts pour le Gaihst.

Nous te souhaitons, Sophie, une bonne continuation et une pleine réussite.

Voici ses mots de départ



Bonjour à toutes et à tous,

C'est avec beaucoup d'émotions que je vous annonce la fin de mon stage au Groupe d'aide. Ce fut une expérience très enrichissante que de travailler au département de relation d'aide. J'ai eu la chance de côtoyer l'équipe la plus formidable au monde.

Une équipe dynamique et totalement dévouée à sa clientèle. Tous les membres de l'équipe, à leur façon, m'ont aidée et soutenue durant cette année.

J'aimerais également vous remercier pour la confiance que vous m'avez donnée en acceptant de discuter avec moi de votre situation au travail. Sachez aussi que j'ai vraiment apprécié chaque café-rencontre, car cela m'a permis de rencontrer des personnes extraordinaires qui m'ont beaucoup inspirée. J'ai énormément appris sur moi sur le plan personnel et professionnel. Je n'aurais pas pu rêver avoir mieux comme milieu de stage et il est certain que j'aurai toujours un très bon souvenir de cette année.

Encore une fois, merci infiniment pour tout !

Sophie Perron
*Stagiaire en criminologie (2016-2017),
Département de relation d'aide*

Félicitations!

Toute l'équipe du GAIHST félicite Yann Morin pour la réussite de sa Maîtrise en Criminologie.

Que le meilleur reste à venir.

Nous te souhaitons beaucoup de succès dans ta carrière professionnelle.



LE GAIHST

L'équipe du Gaihst 2017/2018 est à votre service :

Yvonne Séguin	–	Directrice générale
Cindy Viau	–	Adjointe à la directrice générale
Laura Garnier	–	Collaboratrice-Chargée de projet
Sonia Vallières	–	Intervenante
Samia Belouchi	–	Intervenante
Yann Morin	–	Intervenant
Sarah Barsalou	–	Avocate
Ikrame Rguioui	–	Contractuelle

Toute l'équipe du GAIHST
vous souhaite un très bel été



Retrouvez-nous sur



<https://www.gaihst.qc.ca/>



G.A.I.H.S.T.