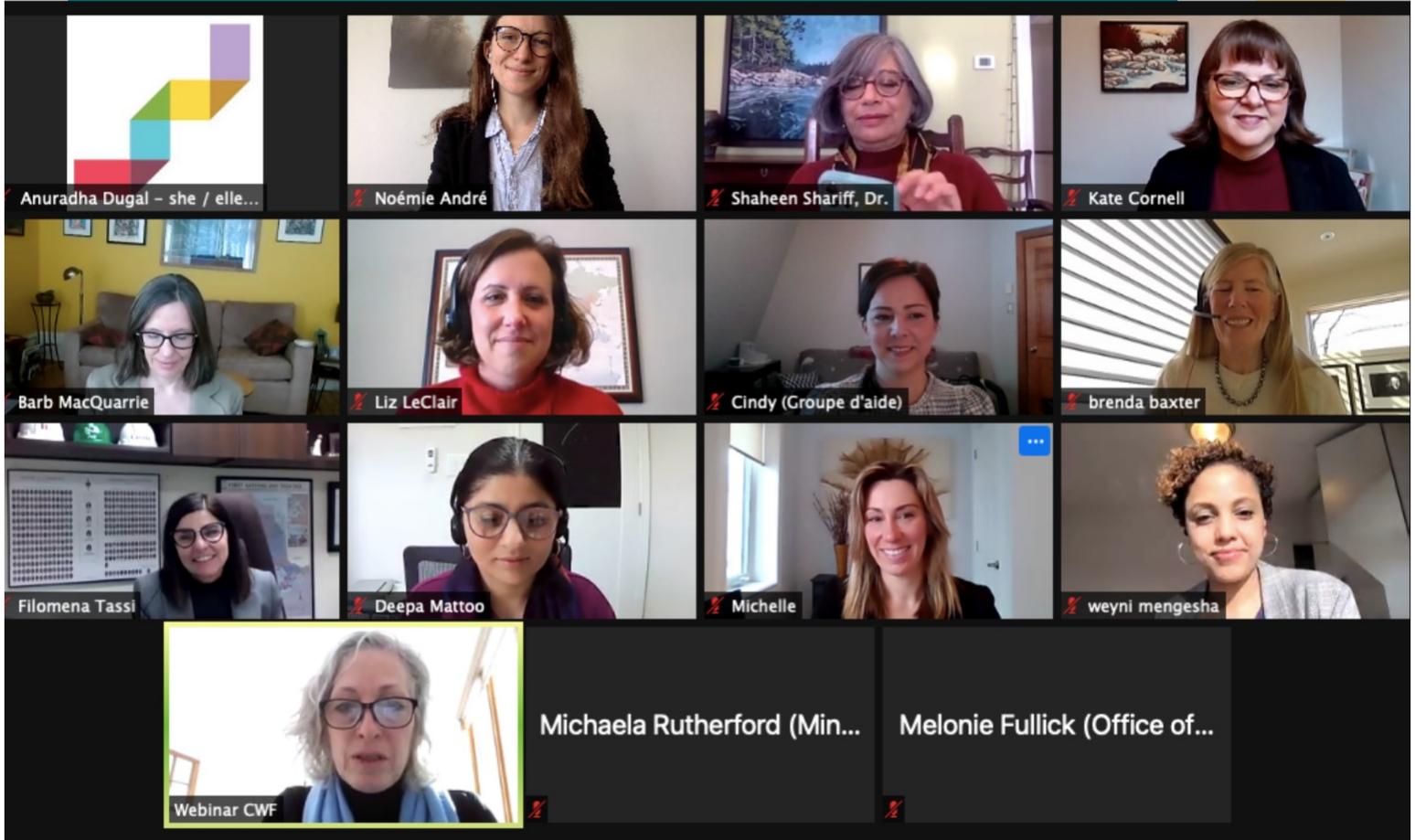


Info-GAIHST

AVRIL 2021



Le GAIHST a participé à une Table ronde organisée par la Fondation Canadienne des Femmes pour la Ministre du Travail (Canada), Mme Filomena Tassi. | 04



CONSULTATIONS PARTICULIÈRES ET AUDITIONS PUBLIQUES SUR LE PROJET DE LOI N° 84

Le Groupe d'aide a participé aux consultations particulières et... | 06

L'EMPOWERMENT : QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le pouvoir d'agir ou *empowerment* est au cœur de nos pratiques... | 08



Sommaire

Le mot de la directrice générale p.3

Le GAIHST s'implique p.4

- Conférence avec la Ministre du Travail du Canada (p.4)
- Mois de la Justice (p.4)
- Le GAIHST commémore la Journée internationale des droits des femmes (p.5)
- Consultations publiques sur le projet de loi n° 84 (p.6)
- Salon Visez Droit (p.6)

Nouvelles membres de l'équipe p.7

Article: L'empowerment : qu'est-ce que c'est ? p.8

Article: Le Cyberharcèlement, ça fait pas partie d'la job ! p.10

Babillard p.13



Le mot de la directrice générale



Chère clientèle,

Il me fait plaisir de vous présenter cette édition de l'Info-GAIHST. À la lecture de celui-ci, vous constaterez que nos activités et implications se poursuivent et que l'organisme est très actif sur plusieurs fronts.

Tout d'abord, j'aimerais faire un suivi du livre de Madame Bonnie Robichaud, l'une de nos membres honoraires. En 2019, nous vous avons annoncé que Madame Robichaud entreprenait l'écriture d'un manuscrit sur son parcours et sa lutte en matière de harcèlement sexuel au travail jusqu'à la Cour suprême du Canada. Depuis le début, le GAIHST assure un rôle actif et est représenté par Madame Yvonne Séguin, aussi membre honoraire. L'édition du manuscrit tire à sa fin et nous espérons que le livre sera prêt pour publication d'ici la fin 2021. Bien entendu, nous vous tiendrons au courant le moment venu.

Le GAIHST a participé aux consultations et auditions publiques en lien avec le projet de loi 84, la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement. Représenté par Me Mélisande Masson et Monsieur Yann Morin lors des auditions, nous avons également déposé un mémoire. Plus d'informations sur nos revendications se retrouvent à la page 6.

L'équipe travaille activement sur la création d'une application web mobile sur le harcèlement au travail. Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son [Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail](#). Restez à l'affut sur nos réseaux sociaux, car dans les semaines à venir, nous dévoilerons en ligne l'outil d'information.

Cette année encore, nous avons bénéficié d'un soutien financier de la part du programme Emplois d'été Canada. Cette aide financière nous a permis d'embaucher des jeunes pour combler des postes au département de relation d'aide et des plaintes. Nous remercions Leyla Chaachay, Maude Moffet et Joana Zghaib pour leurs contributions et nous leur souhaitons tout le meilleur dans leur futur professionnel.

De plus, le mois d'avril est synonyme avec la fin de plusieurs stages au GAIHST. Je tiens donc à aussi remercier Laurence Gagnon, Rajaa Rhidaoui, Joana Zghaib et Laylya Saliphod. Félicitations pour la fin de cette importante étape dans votre cheminement académique. Finalement, Sarah Bédard, formatrice depuis un an et demi, nous a quitté pour entreprendre de nouveaux défis professionnels. L'équipe du GAIHST se joint à moi pour te souhaiter bonne continuation dans ton parcours professionnel.

Finalement, à la page 13 de votre journal, vous trouverez un mot encourageant d'une cliente qui a été envoyé à l'une de nos anciennes employées, Me Sarah Barsalou. Pour vous qui luttez si fort dans vos démarches, j'espère que ce mot sera source de motivation et d'espoir, comme il l'a été pour notre équipe et moi-même. Merci d'avoir pris le temps de partager ces bonnes nouvelles!

Sachez qu'il est important pour moi de vous dire que, malgré le contexte actuel et le télétravail, je suis disponible pour vous et que si vous avez des questions ou des préoccupations, la porte de mon bureau est toujours virtuellement ouverte.

Cindy Viau

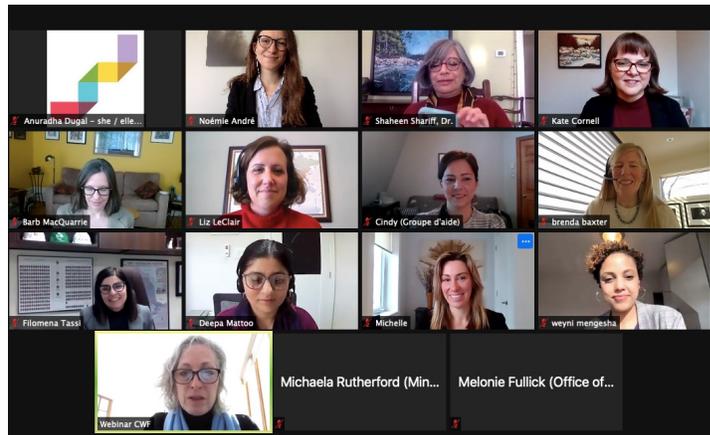
Le Gaihst s'implique

Conférence avec la Ministre du Travail

Le 8 février dernier, le GAIHST a eu l'honneur de partager ses connaissances et son expertise à l'occasion d'une table ronde sur le harcèlement sexuel au travail, organisé par la Fondation Canadienne des Femmes, pour la Ministre du Travail du Canada Mme Filomena Tassi.

Aux côtés d'autres organismes canadiens, le GAIHST a pu expliquer les réalités et enjeux de plusieurs travailleurs et travailleuses vulnérables face au harcèlement, notamment les femmes immigrantes et nouvellement arrivées, les femmes autochtones, les femmes en situation de travail précaire et les communautés

LGBTQ2S+. Grâce à son projet *Harcèlement sexuel : ça fait pas partie d'la job*, le GAIHST a développé une solide expertise quant-aux enjeux de l'intersectionnalité en matière de harcèlement sexuel au travail et a souligné auprès de la Ministre, l'importance d'adapter les solutions aux réalités de de ces communautés vulnérables.



Cindy et Noémie avec la Ministre du Travail, Mme Filomena Tassi et des représentantes de plusieurs organismes canadiens luttant contre le harcèlement sexuel au travail.

Mois de la Justice

CLINIQUE D'INFORMATION
Le lundi 22 février 2021

ÇA FAIT PAS PARTIE D'LA JOB!

Vous vivez une situation difficile au travail?
Vous avez besoin de réponses à vos questions?

13h à 14h30: Webinaire sur le harcèlement au travail, l'assurance-chômage et les normes du travail offert par le GAIHST en collaboration avec Mouvement Action-Chômage (MAC) et Au bas de l'échelle.

15h à 20h : Consultations individuelles virtuelles sur le harcèlement au travail et sur l'assurance-chômage par le GAIHST et le MAC.

Ca fait pas partie d'la job! GAIHST

Au bas de l'échelle

DANS LE CADRE DU MOIS DE LA JUSTICE

GRATUIT
Inscription requise - Places limitées
www.gaihst.qc.ca/moisdelajustice

Pour toute question :
info@gaihst.qc.ca
514-526-0789 poste 200

Service client et d'information qui se trouvent dans le document

Le 22 février dernier et dans le cadre du Mois de la Justice, le GAIHST a organisé un webinaire sur le harcèlement au travail, l'assurance emploi et les normes du travail, en partenariat avec le Mouvement Action Chômage (MAC) et Au bas de l'échelle (ABÉ).

Aussi, des consultations gratuites sur le harcèlement au travail et l'assurance-emploi ont été offertes pour les participantes.

Merci à Mélisande, Joana et Laylya du GAIHST, Cynthia d'Au bas de l'échelle, Jérémie du Mouvement Action Chômage, ainsi qu'aux participant.e.s.

Le Gaihst s'implique

ÉCOUTONS LES FEMMES

COLLECTIF | Journée internationale des
8 MARS | droits des femmes 2021



« Le Collectif 8 mars, Molotov communications. Illustration : Valaska. »

Le GAIHST commémore la Journée internationale des droits des femmes

La Journée internationale des droits des femmes est une date importante pour souligner les luttes et les accomplissements des femmes partout dans le monde. C'est une date pour commémorer le travail que les femmes ont fait dans le passé, mais aussi pour porter une réflexion sur le chemin qui reste à faire.

Comme à chaque année, le GAIHST s'est impliqué dans des activités en lien avec la journée du 8 mars. Notre agente de programme de sensibilisation, Noémie André, a participé à un atelier sur le harcèlement au travail organisé par l'organisme l'Hirondelle.



De plus, nous avons assisté au webinar « Surmonter la pandémie: résistance des femmes » organisée par l'organisme Femmes de divers origines qui a réuni un groupe des femmes de différentes parties du monde pour parler des luttes contre le capitalisme, le patriarcat, le racisme, le colonialisme et l'impérialisme.

FORUM | 8 MARS 2021

PAR & POUR LES FEMMES

ATELIER AU CHOIX | 13H30

**LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL,
ÇA FAIT PAS PARTIE D'LA JOB!**



Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (G.A.I.H.S.T.) est un organisme communautaire, établi en 1980, qui vient en aide aux personnes ayant subi du harcèlement sexuel et/ou psychologique dans leur milieu de travail.

LE PORTRAIT DE
Noémie André



Agente de programme de sensibilisation -
Harcèlement du travail au GAIHST

L'objectif principal de l'organisme est d'aider à briser l'isolement et le mur du silence qui entourent les personnes vivant ou ayant vécu une situation de harcèlement au travail et de sensibiliser la population sur cette problématique.

Dans cet atelier, Noémie vous **aidera à comprendre ce qu'est le harcèlement sexuel, psychologique et discriminatoire au travail.**

Vous apprendrez à repérer les manifestations et les comportements qui pourraient constituer du harcèlement mais aussi à **connaître vos droits et recours** en tant que travailleuse québécoise, qu'importe votre statut d'immigration !

Ça fait
pas partie
d'la job!
gaihst.qc.ca

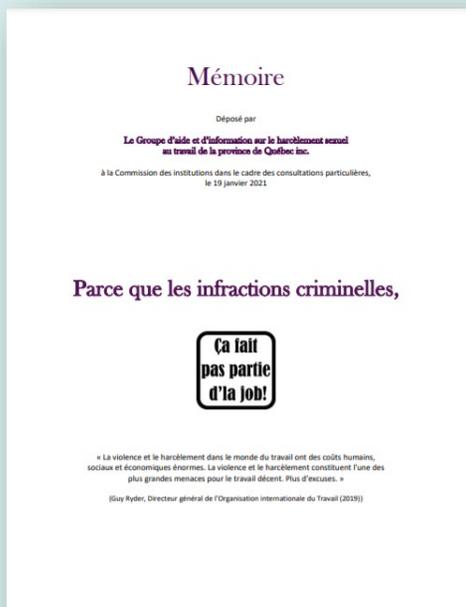
Participez à notre atelier !

ÉVÈNEMENT GRATUIT | RÉSERVATION OBLIGATOIRE



Le GaiHst s'implique

Consultations publiques sur le projet de loi n° 84



Pour consulter notre mémoire :
www.gaihst.qc.ca/nospublications

Le Groupe d'aide a participé aux consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 84, Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement.

Nos principales recommandations pour les victimes d'actes criminels en milieu de travail et sur le projet de loi en général :

1. Que les travailleuses et travailleurs puissent avoir le CHOIX d'être indemnisé-e-s par la LATMP ou l'IVAC ;
2. Que les agent-e-s responsables d'appliquer la loi soient formé-e-s en matière d'intervention et de vulgarisation juridique ;
3. Que le contenu des règlements qui feront partie intégrante de la loi soit élaboré en collaboration avec les organismes terrain ;
4. Que le délai accordé aux organismes pour participer à ce type de consultation soit plus généreux et que des journées de consultations supplémentaires soient envisagées.

Salon Visez Droit



Le GAIHST a participé à la 23e édition du Salon Visez Droit le 7, 8 et 9 avril dernier.

Cette année, le Barreau de Montréal a organisé plusieurs activités virtuelles et gratuites pour vulgariser de l'information juridique dans le but de rendre le système plus accessible au public.

Le GAIHST a proposé dans le cadre de cette activité 3 webi-

naires gratuits et modérés par Audrey Bossan, avocate - intervenante.

Le mercredi 7 avril, Mélisande Masson, avocate - intervenante au GAIHST a fait une conférence sur le sujet « Travail décent : non au harcèlement et à la violence ! » ; le jeudi 8 avril la conférence « Multiculturalisme au travail : comprendre la réalité de vos collègues ! » a été offerte par Noémie André, agente de programme de sensibilisation au GAIHST et finalement, le vendredi 9 avril, Camille Biron, formatrice service entreprises au GAIHST a offert la conférence « À l'aide, ma Politique en matière de harcèlement prend la poussière ! ».

Ces conférences ont été reconnues comme formation continue pour les membres du Barreau de Montréal.

Nouvelles membres de l'équipe



AUDREY BOSSAN

AVOCATE - INTERVENANTE

Bonjour à tous,

Mon nom est Audrey. Je suis nouvellement avocate-intervenante au sein du département de relation d'aide et des plaintes. Je détiens une Licence en droit (LL.L) et un Baccalauréat en sciences sociales avec une spécialisation en développement international.

Dans le cadre de mon travail, je suis appelé à travailler avec les personnes victimes de harcèlement au travail notamment en leur offrant de l'écoute active, un soutien moral et de l'information juridique. Étant une personne aimant aider les autres, je trouve cela formidable de pouvoir pratiquer le droit, notamment en leur offrant de l'écoute active, du soutien moral et de l'accompagnement.

Je suis contente d'avoir rejoint l'équipe du GAIHST qui est très diversifié au niveau de ses services et de ses idées pour contrer le harcèlement.

Au plaisir de faire votre connaissance.

Audrey Bossan



CAMILLE BIRON

FORMATRICE - SERVICE AUX ENTREPRISES

Bonjour,

Mon nom est Camille et je suis nouvellement formatrice au GAIHST.

Titulaire d'un Baccalauréat en Relations humaines, je m'intéresse à l'éducation, la communication, le développement communautaire, aux enjeux de santé relationnelle et tout ce qui a trait à la justice sociale.

Au sein du GAIHST, j'exercerai un travail de sensibilisation pour les diverses entreprises du Québec. Je les outillerai face à la problématique grandissante du harcèlement en milieu de travail pour leur permettre d'offrir à leurs employés un milieu exempt de violences.

C'est avec beaucoup de fierté que j'intègre cette équipe chaleureuse et profondément humaine. De beaux défis m'attendent!

Au plaisir!

Camille Biron

L'empowerment : qu'est-ce que c'est ?



Écrit par Rajaa Rhidaoui
Stagiaire en Travail Social
2020-2021

Le pouvoir d'agir ou *empowerment* est au cœur de nos pratiques et de notre mission au GAIHST. En effet, accompagner les personnes victimes de harcèlement vers une reprise de leur pouvoir guide chacune de nos interventions. Mais que signifie ce concept dont on entend beaucoup parler ?

Selon William A. Ninacs, *l'empowerment* c'est la « capacité d'action ainsi que le processus pour l'atteindre, c'est-à-dire la succession d'étapes par lesquelles un individu ou une collectivité s'approprie le pouvoir ainsi que la capacité de l'exercer ».

L'empowerment peut, par exemple, permettre aux personnes victimes de harcèlement de déjouer les effets de cet abus de pouvoir. En effet, comme tout processus de victimisation, le harcèlement au travail nous retire du pouvoir, nous donne le sentiment de perdre du contrôle sur nos vies et vient mettre à mal nos droits les plus fondamentaux. On comprend d'ailleurs, pourquoi le modèle du pouvoir d'agir occupe une place majeure dans l'histoire du mouvement et des luttes féministes.

Les articles académiques nous proposent une myriade de définitions et de conceptualisation du modèle d'*empowerment*. Pour autant, les auteurs semblent s'entendre sur le fait que le pouvoir d'agir part d'une perception d'un déficit de pouvoir, que c'est une démarche autodéterminée par la personne concernée et qu'il peut transformer plusieurs sphères de la vie.

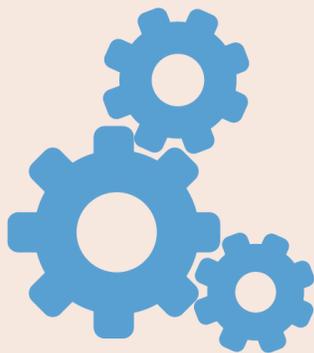
Mais concrètement, l'empowerment : c'est quoi ? Pour mieux comprendre cette approche, nous pouvons la diviser en trois étapes : la perception d'un déficit de pouvoir; la prise de conscience et le gain de pouvoir.

Étape 1 : Je perçois qu'on me retire du pouvoir

À cette étape, une personne victime d'un abus de pouvoir peut vivre diverses émotions telles que : l'impuissance, la peur, la honte, la culpabilité, l'indignation, la frustration, l'insécurité, l'isolement ou bien encore la confusion. La personne peut alors se dévaloriser, se replier sur elle-même, perdre confiance en elle, vivre de la colère et commencer à ressentir un impact sur sa santé mentale. La victime peut aussi se sentir fautive et avoir tendance à se blâmer alors qu'elle n'est pas responsable de la situation. C'est en fait une période durant laquelle on se sent dépassé et où on a l'impression que l'on ne va pas s'en sortir.



Étape 2 : Je prends conscience de la situation



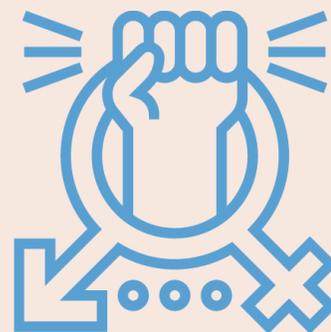
Ici, la personne victime d'un abus de pouvoir commence à porter un regard différent sur sa situation. Elle est davantage en mesure de mettre des mots sur sa détresse et parvient à repérer les émotions qui l'envahissent. Cette prise de conscience permet à la personne de reconnaître qu'elle est victime d'un abus et qu'elle n'en est pas responsable.

Elle peut alors se sentir plus forte et parfois même capable de pointer du doigt la personne qui a abusé de son pouvoir et qui la fait souffrir. C'est aussi une étape durant laquelle le sentiment d'impuissance s'amenuise et où l'on entrevoit la possibilité d'être entendue et écoutée. Cette conscientisation va également l'encourager à poser des ac-

tes concrets tels que le fait d'entamer des démarches de plainte, de contacter des ressources aidantes, d'aller voir son médecin, ou bien encore de chercher de l'accompagnement afin de se sentir mieux outillée.

Étape 3 : Je gagne du pouvoir

C'est le moment où la personne commence à sentir qu'elle a davantage de contrôle sur sa vie et que sa situation est en train de s'améliorer. On observe alors une augmentation de l'estime de soi, l'impression de retrouver du sens dans sa vie et un sentiment d'accomplissement. Ce gain de pouvoir peut aussi permettre aux personnes qui sont victimes d'abus ou d'harcèlement de poser une analyse critique sur ce qu'elles ont vécu. Et, à cet étape, on observe que les personnes vont se lancer dans des nouveaux projets : changer de carrière, développer des nouvelles passions, militer ou bien encore vouloir partager leurs nouveaux savoirs avec d'autres victimes.



Bien entendu, retrouver son pouvoir d'agir ce n'est pas seulement passer de l'étape 1 à l'étape 3 au travers d'une démarche rigide. L'humain étant au centre de ce processus, il est important de prendre en compte la complexité et la diversité des vécus en matière d'*empowerment*. Néanmoins, retenons que la reprise de pouvoir permet de diminuer notre sentiment d'isolement et de retrouver du sens dans nos vies.

Sources bibliographiques :

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2000). Étude sur la dimension psychologique dans les plaintes en harcèlement au travail : Rapport de recherche sur les plaintes résolues. Québec, Direction de la recherche et de la planification.

Damant, D., Bélanger, J., & Paquet, J. (2000). Analyse du processus d'empowerment dans des trajectoires de femmes victimes de violence conjugale à travers le système judiciaire. *Criminologie*, 33(1), 73-95.

Ninacs, W. A. (2003). Empowerment: cadre conceptuel et outil d'évaluation de l'intervention sociale et communautaire. *La clé: La coopérative de consultation en développement*, 26.

Le Cyberharcèlement

Ça fait pas partie d'la job !



Écrit par Joana Zghaib
Stagiaire en Droit
2020-2021

L'invention de l'internet, et plus précisément des réseaux sociaux, a incontestablement modifié le monde du travail. Ces plateformes comportent plusieurs avantages, par exemple la création d'une certaine proximité entre individus ainsi qu'une meilleure efficacité quant à la transmission d'informations et de messages. Cependant, nous ne pouvons faire fi des nombreux problèmes également engendrés par ces moyens de communication, notamment le fait qu'ils aient permis de repousser les limites des formes traditionnelles de harcèlement et d'intimidation que nous trouvons dans différents milieux de travail.

Un bref retour en arrière démontre que le débat sur ce nouvel enjeu date d'au moins 2016. À ce moment-là, le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a indiqué qu'il n'y a pas de définition communément acceptée pour la cyberintimidation et que cette absence de consensus est un obstacle important à la façon dont nous abordons ce phénomène¹.

Deux ans plus tard, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) est l'une des institutions qui adresse cette problématique et définit donc le cyberharcèlement comme suit: *l'utilisation des médias électroniques pour manifester une certaine forme de vio-*

lence, que celle-ci soit faite par courriel, textos, médias sociaux, sites de clavardage, jeux-vidéos qui permettent la communication entre joueurs, etc. Depuis, la notion du cyberharcèlement prend de plus en plus sa place dans la sphère publique.

Le cyberharcèlement en chiffres...

Il arrive souvent que nous associons le phénomène de la cyberintimidation aux jeunes adultes et adolescent.e.s. Cependant, cette perception est fautive. En 2006, dans le cadre d'un sondage mené par les Instituts de recherches en santé du Canada (IRSC), les recensements indiquent que 40% des travailleur.e.s au Canada sont victimes de harcèlement au travail de façon hebdomadaire et ce dernier se manifeste majoritairement sous forme de cyberharcèlement, entre autres par la réception de courriels agressifs et menaçants ou par des messages instantanés².

En 2014, le Centre de Recherche Pew a effectué une recherche semblable. Leurs résultats démontrent que 40% des adultes qui utilisent l'internet ont subi du cyberharcèlement. Le cyberhar-

“ 40% des travailleur.e.s au Canada sont victimes de harcèlement au travail de façon hebdomadaire.

-IRSC

”

Le Cyberharcèlement

Ça fait pas partie d'la job !

.....

èlement se manifestait, inter alia, par le harcèlement sexuel, le traquage (*cyberstalking*), des menaces physiques, et ainsi de suite³. De plus, nous observons depuis 2014 une augmentation des cas d'arbitrage sur le cyberharcèlement au travail et ce chiffre est malheureusement en augmentation⁴.

Pourquoi le cyberharcèlement est de plus en plus utilisé par les harceleurs?

D'abord et avant tout, l'apparition de ces technologies a fourni aux harceleurs et intimidateurs des mécanismes additionnels pour cibler leurs victimes. En d'autres termes, ce que nous observons est l'érosion graduelle de la frontière entre les parties de notre vie que nous appelons le « travail » et le « sociale ».

du cyberharcèlement, notamment des méfaits concernant les données en ligne (art. 264.1); l'utilisation non autorisée d'un ordinateur (art. 342.1); la fraude à l'identité (art. 403); les faux messages, les propos indécents au téléphone ou les appels téléphoniques harassants (art. 372); etc⁷.



Au niveau provincial, la Nouvelle-Écosse est l'unique province où le cyberharcèlement a été légalement défini dans la *Intimate Images and Cyber-Protection Act* de 2017. Cependant, les employé.e.s partout au Canada doivent être informés que le *Code criminel* sanctionne

Les conséquences

Le cyberharcèlement, tout comme le harcèlement au travail en général, instaure un environnement de travail toxique pour les salarié.e.s-victimes. Sur le plan personnel, nous observons chez ces personnes une productivité décroissante, une utilisation accrue de leurs journées maladies ainsi que des symptômes dépressifs, de l'anxiété, du stress et de nombreuses réactions post-traumatiques⁶.

Traditionnellement, cette compartimentalisation de notre vie professionnelle nous protège en établissant des limites de temps et d'espace. Les nouvelles technologies sont venues effriter les frontières et elles sont maintenant beaucoup plus floues. Cela entraîne conséquemment une certaine incertitude de la part des employé.e.s et de la direction quant à leurs droits et obligations, particulièrement en ce qui a trait aux communications en ligne⁵.

Ce que la loi nous dit...

En 2014, le gouvernement fédéral a adopté la *Loi sur la protection des Canadiens contre la cybercriminalité*. Cette dernière est venue modifier le *Code criminel* en y ajoutant certains articles ciblant spécifiquement certaines formes

ce genre de comportement et ce, peu importe leur emplacement géographique.

Au Québec, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est à la base même de la protection des employé.e.s contre les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique. Nous retrouvons également une obligation pour la direction d'adopter des politiques et mécanismes contre le harcèlement sous toutes ses formes à l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail*.

Que faut-il changer?

En conclusion, nous pouvons nous poser des questions quant aux solutions possibles pour contrer le cyberharcèlement au travail. Tout d'abord, il faut se rendre à l'évidence que le changement rapide au niveau des technologies cause un effritement des frontières entre l'espace privé et professionnel chez les travailleur.e.s

Le Cyberharcèlement

Ça fait pas partie d'la job !

.....

du Canada. Pour pallier à cet effondrement, il est nécessaire que la direction se munisse d'une politique claire sur l'utilisation des réseaux sociaux en milieu de travail. Il est également primordial que de plus amples recherches soient entreprises sur le sujet afin de mieux documenter le phénomène et les orientations à privilégier⁸.

1 <https://sencanada.ca/Content/SEN/Committee/411/ridr/rep/rep09dec12-e.pdf>

2 <https://cihr-irsc.gc.ca/e/45838.html>

3 www.pewinternet.org/2014/10/22/online-harassment/

4 <https://financialpost.com/executive/management-hr/criminal-codes-now-allow-for-workplace-cyber-bullies-to-be-penalized>

5 https://www.researchgate.net/publication/272661582_Cyberbullying_at_Work_In_Search_of_Effective_Guidance

6 <https://www.torys.com/insights/publications/2018/09/protecting-employees-from-and-responding-to-cyber-bullying-employer-considerations>

7 Code criminel, L.R.C., ch. C-46, art. 264.1, 342.1, 372 et 403

8 West B, Foster M, Levin A, Edmison J, Robibero D. Cyberbullying at work: In search of effective guidance. *Laws*. 2014;3(3):598–617



EVENT

UALLY

What goes on backstage.
HOSTED BY TATIANA THERRIEN

Nous avons collaboré dans la création d'un Podcast sur le harcèlement sexuel dans l'industrie des événements corporatifs !

Vous pouvez le visiter dans le lien suivant:

https://open.spotify.com/episode/372tSuZbeBxQxXFgQ3FTxL?si=ureUufDnRM6X_ZN3vW8zVQ

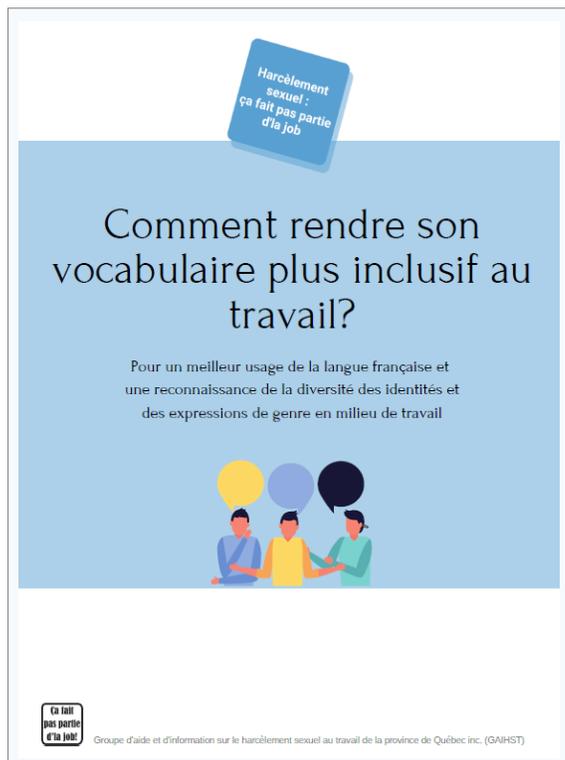
BABILLARD

Nous partageons avec vous un message de satisfaction d'une cliente envers une ancienne employée du Groupe d'aide, Me Sarah Barsalou.

Nous sommes toujours heureux.euses de recevoir des messages inspirants et encourageants comme celui-ci.

"Hey! You might not remember me but 4 years ago you helped me with a civil and criminal case for assault. Today I found out that I got into medical school and I just wanted to let you know I couldn't have done it without you. You helped me through the darkest part of my life, so part of this victory belongs to you :) so thank you!" - R.A.

Guide de vocabulaire inclusif



Vous aussi vous avez déjà vu les écritures « directeur-ice ; auteur-ice » ou encore « employé-e » ? Et bien nous, aussi et cela s'appelle le langage ou vocabulaire inclusif !

À travers nos discours, nous véhiculons inconsciemment des stéréotypes qui alimentent les représentations mentales des individus (par exemple, on dit presque toujours « une femme de ménage » ou « un directeur » même lorsqu'on ne vise personne en particulier, n'est-ce pas ?)

Si le discours peut être aussi puissant, il est alors important de pouvoir adopter un vocabulaire plus neutre afin de :

- Mettre fin à l'invisibilité des femmes et des minorités sexuelles et de genre ;
- Déconstruire les préjugés et stéréotypes ;
- Assurer une représentation égale de l'ensemble des identités existantes et les reconnaître ;
- Prévenir le harcèlement au travail et les violences discriminatoires, notamment envers les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre.

C'est pour cette raison que le projet *Harcèlement sexuel : ça fait pas partie d'la job* s'est lancé dans l'apprentissage du vocabulaire inclusif et a créé un guide simplifié pour les milieux de travail québécois, afin de les initier à cette pratique bien plus facile qu'elle n'y paraît. Un guide en français et un en anglais ont été créés afin de s'adapter aux réalités bien différentes des deux langues !

Le GAIHST remercie également les organismes Aide aux Trans du Québec (ATQ), la Fondation Émergence ainsi que la Chaire de recherche sur l'homophobie de l'UQAM pour leur collaboration dans la révision du guide.

Vous pouvez télécharger gratuitement les guides sur notre site internet www.gaihst.qc.ca/nospublications !

Appel à participer dans une recherche

Dans le cadre de sa maîtrise en droit du travail à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM), Célia Favre a entrepris une étude sur le harcèlement sexiste et sexuel au travail et les réclamations pour lésion professionnelle à la CNESST.

Cette étude s'adresse aux femmes ayant vécu du harcèlement sexuel ou sexiste au travail et qui ont entrepris des démarches pour indemnisation à la division de la santé et de la sécurité du travail de la CNESST.

Pour participer ou pour obtenir davantage d'informations, vous pouvez contacter l'étudiante-chercheuse à : favre.celia@courrier.uqam.ca

Participant·es recherchées
pour un projet de recherche

UQÀM

Harcèlement sexiste et sexuel au travail et réclamation pour lésion professionnelle (CNESST)

Expériences des travailleuses dans leur parcours juridique

Dans le cadre de la maîtrise en Droit du travail à l'Université du Québec à Montréal, sous la direction de Rachel Cox (Ph. D) et Dalia Gesualdi-Fecteau (Ph. D) (Département des Sciences juridiques)

Ce qui est demandé:

Une **entrevue individuelle** avec la chercheuse, d'environ **60 à 90 minutes** par appel vidéo (via la plateforme Zoom) ou appel téléphonique. Les thèmes suivants seront abordés:

- Les démarches suite à la situation de harcèlement au travail
- Les consultations médicales en lien avec la situation de harcèlement
- Les procédures d'expertises requises lors de la réclamation
- L'expérience générale vis-à-vis de la réclamation

Pour participer, il faut:

- S'identifier comme femme* (incluant les personnes trans et non-binaires)
- Avoir entamé une **réclamation pour lésion professionnelle à la CNESST** suite à une situation de harcèlement sexiste ou sexuel au travail

Une indemnité compensatoire de 40\$ sera allouée au terme de la participation à cette entrevue.

Pour toute question sur le projet ou pour participer à l'étude, veuillez contacter l'étudiante-chercheuse Célia Favre par courriel.

 favre.celia@courrier.uqam.ca



Issa

Bienvenu.es!

L'équipe du GAIHST félicite Laura Garnier (chargée de projets), Alexis et grand-frère Thiago pour l'arrivée de leur petit Issa!

Nous félicitons également Sarah Barsalou (secrétaire au C.A.) et Jean-François pour la naissance de leur petite Sienna.



Sienna

Harcèlement et discrimination dans les arts de la scène

Le 27 avril prochain, Noémie André, Agente de programme de sensibilisation au GAIHST et plusieurs autres panélistes vont participer à un panel pour discuter des problématiques du harcèlement et des discriminations dans les arts de la scène.

Ce panel est aussi une belle occasion de soulever des réflexions quant-àux actions concrètes qui peuvent être implantées pour protéger les artistes et prévenir des violences.

Cet événement est organisé par le Centre for Free Expression de Ryerson University et Mass Culture / Mobilisation culturelle.



Inscriptions: <https://massculture.ca/mc-gatherings/harcèlement-et-discrimination-dans-les-arts-de-la-scene/>

Riz Frit au Bœuf et aux poivrons (pour 1 personne)



Crédit photo: Cindy Boyce (troisfoisparjour.com)

INGRÉDIENTS:

- ½ tasse de riz basmati, bien rincé
- ¾ de tasse d'eau
- 1 c. à soupe d'huile végétale
- 150 g de bœuf haché
- 1 poivron rouge, éépépiné et coupé en dés
- 1 gousse d'ail, hachée
- 1 c. à thé de gingembre frais, haché
- ¼ de tasse de petits pois verts surgelés
- 2 c. à soupe de sauce soya (ou de tamari)
- 1 c. à thé de sucre

PRÉPARATION

1. Dans une petite casserole, combiner le riz et l'eau. Couvrir, porter à ébullition et laisser mijoter à feu doux pendant 12 minutes. Retirer du feu et laisser reposer pendant 5 minutes.
2. Dans une poêle, à feu moyen, faire chauffer l'huile végétale, puis faire revenir le bœuf haché, le poivron, l'ail et le gingembre pendant 8 minutes.
3. Ajouter le riz et le reste des ingrédients, puis cuire pendant 2 à 3 minutes. Rectifier l'assaisonnement au besoin et servir.



L'équipe 2021/2022 à votre service:

Cindy Viau | Directrice générale

Laura Garnier | Chargée de projets (congé)

Diana Mendoza | Collaboratrice - Assistante chargée de projets

Yann Morin | Criminologue - intervenant

Mélanie Masson | Avocate - intervenante

Audrey Bossan | Avocate - intervenante

Myriam Blain-Levert | Intervenante en service social

Laurence Gagnon | Intervenante en relation d'aide

Noémie André | Agente de programme de sensibilisation | Projet Justice Canada

Camille Biron | Formatrice | Services aux entreprises

