

I N F O - G A I H S T

S e p t e m b r e 2 0 2 1



**LE GAIHST LANCE UNE
APPLICATION WEB SUR
LE HARCELEMENT AU
TRAVAIL! (P.4)**

**Article: Mieux
comprendre le lien
entre le stress et la
fatigue (p.8)**

**Article: Le racisme
systémique (p.10)**

Sommaire

Le mot de la directrice générale	p.3
Application « Ça fait pas partie d’la job! »	p.4
Le GAIHST s’implique • Salon Visez Droit • Marche mondiale des femmes	p.6
Les pensionnats autochtones: comprendre l’histoire de Canada	p.7
Article: Mieux comprendre le lien entre le stress et la fatigue	p.8
Article: Le racisme systémique	p.10
Encan en ligne 2021	p.13
Assemblée générale du GAIHST	p.14
Formation aux stagiaires	p.14
Stagiaires 2021-2022	p.15
5 générations de femmes au GAIHST	p.18
Babillard	p.19

Le mot de la directrice générale



Cher.e.s membres du GAIHST,

J'espère que vous allez bien et que vous avez accompli tout ce dont vous vouliez pendant l'été 2021 et cela, malgré la 4^e vague de la pandémie. Bien que nous sommes dans une nouvelle réalité, le travail se poursuit. Beaucoup de choses se sont déroulées et à la lecture de cette édition, vous en constaterez le développement à travers les différents suivis présentés.

Le 13 mai dernier, nous avons lancé notre application web mobile « Ça fait pas partie d'la job! », créée dans le cadre du Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail de la CNESST. Vous y trouverez beaucoup d'informations pertinentes et à jour sur le harcèlement au travail et nous vous invitons à partager l'information. Visitez le www.harcèlement-app.com pour avoir accès au contenu. Ce fut un grand projet pour l'équipe et je remercie toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de l'application.

Le 15 juin dernier a eu lieu notre assemblée générale annuelle. Ce moment très important pour tout organisme nous a permis, entre autres, de discuter avec nos membres, présenter notre rapport annuel et voter sur les priorités à venir pour l'année, que vous trouverez à la page 14. L'assemblée fut rassembleuse même en mode virtuel et je vous remercie, cher.e.s membres, pour votre précieuse présence.

Cet été, nous avons pu bénéficier de l'aide de plusieurs étudiant.e.s dans le cadre du programme Emplois d'été Canada. Grâce à l'aide financière obtenue, nous avons embauché deux intervenant.e.s en relation d'aide, une assistante juridique, ainsi qu'une agente en communications. Merci à Gabriel, Élodie, Brenda et Salomé. Nous espérons que cette expérience de travail aura été enrichissante.

S'ajoute aussi la nouvelle cohorte de stagiaires pour l'année 2021-2022. Ce mois-ci, nous avons le plaisir d'accueillir Justine, Audrey et Florence (stage en criminologie), Gabrielle (stage en travail social) et Mélodie et Pablo (stage en droit). Bienvenu.e.s parmi nous et nous vous souhaitons un très bon stage.

Il y a aussi des développements concernant le livre de Mme Bonnie Robichaud, membre honoraire du GAIHST. Le manuscrit est terminé et est dans les mains de la maison d'édition pour publication. De plus, grâce à une subvention, la publicité entourant le lancement du livre a été confiée à une experte en communications qui accompagnera Mme Robichaud tout au long du processus. Une grande équipe travaille fort pour pouvoir dévoiler un livre bien attendu et qui sera disponible le 8 mars 2022. Nous avons toutes et tous très hâte et continuons d'offrir notre appui à Mme Robichaud.

L'automne est également le moment de l'année où l'encan en ligne prend forme. Cette année, l'encan aura lieu du 15 novembre au 5 décembre 2021. Nous avons déjà plusieurs commanditaires et merveilleux lots à vous présenter! Assurez-vous donc de nous suivre sur les réseaux sociaux, car dès le mois d'octobre, nous partagerons toutes les nouvelles avec vous. Si, entre temps, vous avez des idées de commanditaires ou des références, n'hésitez pas à nous écrire à info@gaihst.qc.ca. Toutes les suggestions sont les bienvenues.

Sachez qu'il est important pour moi de vous dire que, malgré le contexte actuel, 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

Directrice générale

LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Découvrez un nouvel outil pour vous informer >



Ça fait pas partie d'la job!



Le GAIHST est très fier de vous partager l'application web « Ça fait pas partie d'la job! » qui a été lancée le 13 mai dernier et qui a été déjà visitée près de 1200 fois depuis son lancement en ligne.

L'application a été créée par l'ensemble de l'équipe du GAIHST et il s'agit d'un outil de sensibilisation et d'information pour toute personne souhaitant en connaître davantage sur le harcèlement au travail.

Cette application sur le harcèlement au travail est grandement pertinente tant pour les salariés(es) et les travailleurs(-euses) autonomes que pour les employeurs(-euses).

Afin de bien guider les utilisateurs(-trices), ses contenus vulgarisés permettent d'accroître les connaissances générales sur le sujet et sont présentés en 4 axes distincts :

- Le harcèlement c'est quoi? : Définition des types de harcèlement, exemples concrets, mises en situation, conséquences, etc.
- Je pense être harcelé(e) : Conseils de base
- Je vis du harcèlement : Connaître ses droits et les différents recours possibles.
- Lois et obligations : Lois et obligations des employeurs(-euses), importance d'une bonne politique contre le harcèlement au travail, rôles et responsabilités.



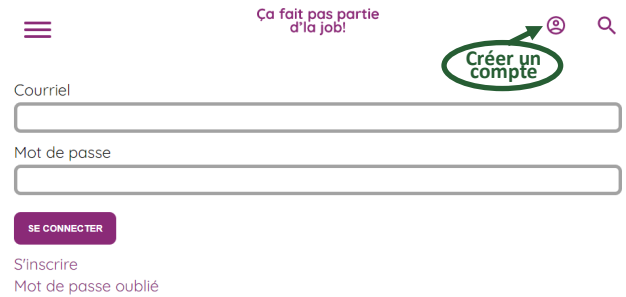
Scannez ici pour accéder à l'app



Un compte personnel peut être créé afin de facilement repérer le contenu aimé et d'y consigner de l'information en toute confidentialité.

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.](#)

Comment créer votre espace personnel



Créer un compte sur notre application est très simple. Vous pouvez suivre les étapes suivantes:

1. Cliquez sur l'icône  situé dans le coin supérieur droit de l'écran.
2. Si vous avez déjà un compte, vous pouvez entrer vos informations pour y accéder. Sinon, cliquez sur « **S'inscrire** ».
3. Remplissez le formulaire d'inscription, cliquez sur « **J'accepte les conditions** » et cliquez sur le bouton « **Soumettre** ».
4. Le message suivante sera affiché sur votre écran: →
5. Suivez les instructions du courriel reçu.
6. Pour accéder à votre espace:
 - Cliquez sur l'icône 
 - Rentrez votre nom d'utilisateur et votre mot de passe.
 - Cliquez sur le bouton « **Se connecter** » et voilà!

× Un courriel vient d'être envoyé à l'adresse courriel spécifiée; cliquez sur le lien fourni afin de confirmer votre adresse courriel et ainsi compléter votre inscription au site

Testez vos connaissances sur le harcèlement au travail!

- L'intention de la personne ayant commis des gestes de harcèlement doit être prouvée ?
Vrai___ Faux___
- La responsabilité de l'employeur.e de protéger ses employé.e.s est une responsabilité de résultats ?
Vrai___ Faux___
- Pour constituer du harcèlement psychologique ou sexuel au travail, les gestes doivent avoir eu lieu sur les lieux habituels du travail ou durant les heures normales de travail ?
Vrai___ Faux___
- Le délai pour déposer une plainte auprès de la CNESST est de 90 jours suivant la dernière manifestation de harcèlement au travail ?
Vrai___ Faux___

Pour savoir si vos réponses sont correctes, rendez-vous à la section **Quiz** de notre application sur www.harcelement-app.com (français) ou www.harassment-app.com (anglais).

Le GAIHST s'implique

Salon Visez Droit

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

Cette année, le Barreau de Montréal a organisé une foule d'activités en ligne et gratuites pour vulgariser l'information juridique et rendre le système plus accessible au public.

Le GAIHST a proposé dans le cadre de cette activité 3 webinaires gratuits modérés par Audrey Bossan, avocate-intervenante au département des plaintes.

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 ! » visant à démystifier ce qu'est le harcèlement au travail et à faire une introduction aux concepts et notions de base qui encadrent cet enjeu fondamental dans le monde du travail.

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. Elle a parlé de l'importance de l'inclusion des travailleurs et travailleuses nouvellement arrivé-es sur le marché de l'emploi québécois. Aussi, elle a présenté les réalités du processus d'immigration sur l'emploi et la place des enjeux interculturels qui peuvent par-fois être générateurs de conflits.

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 ! » afin de sensibiliser à l'importance d'avoir une politique contre le harcèlement au travail adaptée, mise à jour et visible pour tous les employés afin de promouvoir un milieu de travail sain.

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

Marche mondiale des femmes



Le 17 octobre prochain aura lieu l'action de clôture de la Marche mondiale des femmes, organisée par plusieurs groupes de femmes dont le GAIHST fait partie.

Le rendez-vous pour la marche est au Square Cabot (métro Atwater) à 13h et nous vous invitons à participer à la marche et à porter des vêtements ou un tissu rouge pour évoquer les femmes autochtones disparues.

Les revendications pour cette édition de la marche sont:

- Pauvreté
- Violence
- Femmes migrantes, immigrantes et racisées
- Justice Climatique
- Femmes autochtones

Les pensionnats autochtones : comprendre l'histoire du Canada



Depuis le mois dernier, le Canada et les Premières Nations font face à une sombre partie commune de leur histoire : les pensionnats. Créés dans les années 1830, les pensionnats étaient des écoles subventionnées par le gouvernement et dirigées par les églises qui avaient pour objectif de convertir les enfants autochtones au christianisme et de leur faire assimiler la culture canadienne.

Mais la réalité était bien différente. Les enfants étaient arrachés à leur famille, envoyés de force dans les pensionnats et subissaient de nombreuses violences verbales, physiques, psychologiques et même sexuelles. Beaucoup d'entre eux ont perdu la vie dans des circonstances abominables et étaient enterrés aux alentours des écoles, sans être rapatriés auprès de leur communauté.

Par conséquent, de nombreuses familles n'ont jamais pu faire leur deuil et pire encore, n'ont jamais réellement su ce qui était arrivé à leur(s) enfant(s). L'histoire estime qu'environ 150 000 enfants ont été envoyés à travers les 130 pensionnats existants. Le dernier à avoir fermé ses portes était celui de Gordon à Punnichy (Saskatchewan) en 1996.

Si les paroles des Premières Nations ayant connu les pensionnats n'ont jamais été vraiment écoutées, les récentes découvertes des sépultures anonymes près des anciens sites, sont venues mettre en lumière la cruelle réalité des pensionnats encore bien méconnue de beaucoup de canadiens et canadiennes. Aujourd'hui, déjà plus de 1 000 tombes ont été découvertes en Colombie-Britannique et Saskatchewan, alors que les recherches ne font que de débiter à travers le pays.

Les pensionnats représentent une sombre partie de l'histoire commune entre les Autochtones et le Canada. D'autres événements tels que la Rafle des années 60 ou du massacre des chiens de traineaux des Inuit par exemple, ont été traumatisants pour les différentes communautés. Nous vous encourageons grandement à vous renseigner sur les divers événements historiques qui ont impliqué les communautés des Premières Nations, Inuit et Métis, afin de mieux les comprendre et de lutter contre les stéréotypes et la discrimination à leur égard.

Ressource utilisée :

<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/pensionnats>

Bonnes nouvelles pour les femmes autochtones à travers le pays !

Le 4 juillet 2021, Kahsennenhawé Sky-Deer est devenue la première grande cheffe femme et s'identifiant à travers les communautés LGBTQ2S+, de Kahnawake.

Le 6 juillet 2021, Mary Simon, une diplomate canadienne originaire de Kangiqsualujuaq (Nunavik, Québec) a été nommée gouverneure générale du Canada, succédant ainsi à Julie Payette.

Mieux comprendre le lien entre le stress et la fatigue



Écrit par Gabriel Piuze-Bourgeois
Intervenant du département
de relation d'aide—Emplois d'été Canada

Le stress est une réponse normale du corps face à une situation qui nous semble dangereuse. Bien que le stress nous permette de survivre à des dangers présents dans notre environnement, il peut avoir des conséquences négatives sur la santé lorsqu'il est ressenti à long terme. Selon Sonia Lupien (2020), la réponse de stress de l'humain n'est pas adaptée à son mode de vie moderne. À l'époque de la préhistoire, le stress était ce qui permettait aux humains de survivre puisqu'il donnait une énergie fort utile lors de la chasse, particulièrement pour la chasse de gros animaux comme les mammouths.

Bien que les mammouths se soient éteints, Lupien (2020) explique que les situations modernes qui amènent une réponse de stress, comme être en retard ou rencontrer des nouvelles personnes, amènent la même réaction que les mammouths pouvaient amener. À l'ère de nos ancêtres préhistoriques, le stress était souvent d'une plus courte durée, la fuite ou le combat permettant généralement à mettre fin à la situation stressante. Le stress moderne est toutefois différent par le fait qu'il se prolonge souvent dans le temps. Cela amène alors des situations où certaines personnes sont habitées par le stress pendant une si longue période de temps qu'elles en viennent à en être totalement épuisées (Lupien, 2020).

Au niveau physique, cette fatigue peut être expliquée par ce qu'on appelle le syndrome général d'adaptation, tel qu'expliqué par Selye (Wood et al., 2009). Selon lui, le corps réagit au stress en trois phases :

1. Phase d'alarme : le cerveau perçoit qu'une situation menaçante se présente à nous et mobilise de fortes quantités d'énergie pour y faire face. Cette réaction est toutefois seulement possible à court terme puisqu'elle est très exigeante pour le corps.
2. Phase de résistance : voyant que la situation stressante n'est pas réglée rapidement, le corps se prépare pour un combat de longue haleine. Bien que cette réaction puisse être tolérée par le corps pendant une plus longue période de temps, il n'est pas possible de la maintenir indéfiniment.
3. Phase d'épuisement : à ce moment le corps a épuisé ses ressources avant que la situation stressante se soit réglée. Cette phase nous met en état de fragilité où le système immunitaire est affaibli, laissant passer plus facilement certaines maladies. C'est pour cette raison que nous tombons souvent malade suite à une grande période de stress (Wood et al., 2009).

De même, les hormones relâchées lors de cette réponse au stress ont des effets sur le cerveau qui peuvent avoir divers impacts lorsqu'elles sont présentes à long terme comme une diminution de la mémoire, l'apparition de troubles de santé mentale et des difficultés de concentration (Kolb et Whishaw, 2008; Lupien, 2020). Suite à cette cascade de réactions en réponse à un stress prolongé, il n'est donc pas étonnant que les personnes qui en font l'expérience ressentent une fatigue extrême. Le harcèlement en particulier peut amener une forte fatigue qui ne se règle pas aussi facilement qu'en se reposant après un effort physique (Ford et Ivancic, 2020). Les personnes ressentant ce type de fatigue sont fortement encouragées à aller consulter un.e professionnel.le de la santé afin de répondre à ces besoins.

Qu'est-ce que je peux faire ?

Voici quelques conseils que j'ai pu recueillir à travers mes recherches qui peuvent aider à gérer son stress pour ne pas en arriver à l'étape d'épuisement :

L'exercice physique est une façon très puissante de gérer son stress dans le quotidien. Effectivement, tel qu'expliqué par Emily Nagoski dans son livre *Come as you are*, l'exercice peut permettre de simuler les réactions instinctuelles du corps face au stress pour lui faire comprendre que le danger n'est plus présent et faire redescendre le stress (Nagoski, 2015).

La respiration par le ventre peut être fortement aidante lorsque l'on tente de gérer son stress. Effectivement, ce type de respiration permet de mobiliser la partie du système nerveux qui aide à nous détendre, de sorte que les hormones du stress sont freinées dans leur élan. Le chant peut également être une façon de relaxer grâce à la respiration étant donné que chanter nous force à respirer d'une façon calmante. Même écouter de la musique peut aider la respiration puisque notre respiration aura tendance à se synchroniser au rythme de ce que l'on écoute. Écouter de la musique lente aura donc tendance à réduire son stress (Lupien, 2020).

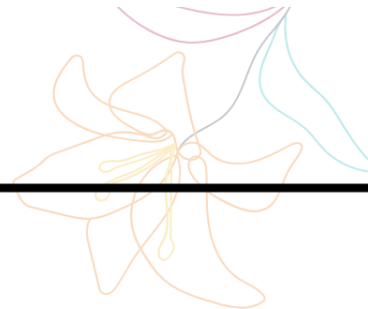
Les animaux peuvent aussi nous aider à relaxer, particulièrement lorsqu'on les flatte. Le fait de toucher un animal relâche une hormone appelée l'ocytocine qui a un effet fortement réconfortant et apaisant sur le corps (Lupien, 2020).

Finalement, avoir un entourage social supportant est une des façons les plus efficaces pour faire diminuer son stress, mais également pour avoir une meilleure santé en général (Lupien, 2020).

Bibliographie

- Ford, J. L. et Ivancic, S. R. (2020). Surviving organizational tolerance of sexual harassment: an exploration of resilience, vulnerability, and harassment fatigue. *Journal of applied communication research*, 48(2), 186-206.
<https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1739317>
- Kolb, B. et Whishaw, I. Q. (2008). *Cerveau et comportement* (2e éd.). De Boeck Supérieur.
- Lupien, S. (2020). *Pour amour du stress* (2e éd.). Éditions Va Savoir.
- Nagoski, E. (2015). *Come as you are* (1ère éd.). Simon & Schuster Paperbacks.
- Wood, S. E., Green Wood, E., Boyd, D. et Hétu, F. (2009). *L'univers de la psychologie*. Éditions du nouveau pédagogique inc.

LE RACISME SYSTÉMIQUE



Tandis que les tragédies se multiplient – George Floyd, Joyce Echaquan, Mamadi Farra Camara – les inégalités à leur source sont dévoilées au grand jour et font l'objet d'une couverture médiatique plutôt considérable. À ce stade-ci, nous devons nous interroger sur les points qu'ont en commun ces multiples affaires.

Au cours des derniers mois, le terme « racisme systémique » a excessivement gagné en popularité non seulement au Québec, mais un peu partout en Amérique du Nord. Il semble s'être inscrit au cœur des mouvances militantes, et ce, dans un effort de dénoncer les disparités raciales d'ordre économique, social, politique et culturel observables au sein de nos sociétés occidentales. Force est de constater que certains groupes issus de notre société reconnaissent le racisme systémique – pensons entre autres au Service de Police de Montréal (SPVM), au Barreau de Montréal, à la Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse (ci-après, la CDPDJ) – et d'autres non. Parmi ce dernier groupe figurent notamment le Premier ministre du Québec, son parti politique (Coalition Avenir Québec), le chroniqueur Richard Martineau, le sociologue Mathieu Bock-Côté, le chef du parti québécois et plusieurs autres. D'un côté comme de l'autre, le racisme systémique est fortement décrié. Ce débat aussi polarisé s'explique notamment par une incompréhension marquée à l'endroit de ce concept. Nul ne semble s'entendre sur la portée qu'il faut lui attribuer dans le contexte canadien. Plusieurs entretiennent, par ailleurs, l'idée qu'il s'agit d'un fléau proprement américain. Or, s'il est américain, c'est dans son sens continental plutôt que national qu'il l'est.



<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1720335/black-lives-matter-fresque-sainte-catherine-montreal>

EN QUOI CONSISTE LE RACISME SYSTEMIQUE ET COMMENT S'ARTICULE-T-IL MAINTENANT ? Avant même de s'attaquer au vif du sujet, il convient de clarifier certaines notions avec lesquelles ce concept tend à se confondre. Nombreux sont ceux qui reconnaissent l'existence de comportements racistes dans notre société. Certes, le racisme systémique se distingue du racisme pur et dur qui lui entretient l'idée qu'il existe une hiérarchie parmi les « races » humaines : le racisme systémique n'évoque pas la supériorité d'une race par rapport à une autre. Il suggère au contraire une finalité dans laquelle s'inscrit des comportements qui font malheureusement état d'une hiérarchie. Ainsi, reconnaître la possibilité qu'il existe du racisme systémique dans notre société n'implique pas a priori que tous les individus qui la composent font preuve de racisme.

ÉCRIT PAR LAYLYA SALIPHOD - STAGIAIRE EN DROIT 2020-2021



<https://www.lapresse.ca/actualites/grand-montreal/2020-10-03/mort-de-joyce-echaquan/quebec-ordonne-la-tenue-d-une-enquete-publique.php>

À vrai dire, la CDPDJ définit le racisme systémique comme étant « la somme d'effets d'**exclusion** disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de **préjugés** et de **stéréotypes, souvent inconscients**, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination ». En conclusion, nous pouvons affirmer que le racisme systémique est une réalité statistique (c'est-à-dire quantifiable) qui révèle que les personnes racisées et autochtones dans la société canadienne subissent des traitements hautement différentiels. L'étude de ce phénomène excède les comportements individuels et entend plutôt cibler une dimension collective. On qualifie ce type de discrimination comme étant « systémique » parce qu'il résulte du « fonctionnement d'un système dont les règles et les conventions sont en apparences neutres, mais dont les modalités de fonctionnement aboutissent à défavoriser de manière significative des groupes stigmatisés ». En effet, les Chartes canadienne et québécoise prévoient à l'égard de tous un droit à l'égalité. Or, le racisme systémique compromet l'exercice de certains droits en tout égalité.

D'OÙ PROVIENT LE RACISME SYSTÉMIQUE ?

Le racisme systémique tire son origine du contexte colonial dans lequel a pris naissance le Canada. En effet, les empires coloniaux ont longuement cherché à légitimer leur expansion économique, territoriale et politique à l'étranger. Pour ce faire, le royaume de France, d'Angleterre et d'Espagne traitaient les peuples colonisés au même titre que des citoyens de seconde zone et invalidaient leur culture, leurs savoirs et leurs structures politiques. C'est dans ce même ordre d'idée que le Canada s'est autorisé à placer des milliers d'enfants autochtones dans des pensionnats entre 1930-1960 ; l'objectif poursuivi étant celui de « tuer l'indien en eux ». De toute évidence, les inégalités apprivoisées à l'époque ont largement marqué l'imaginaire collectif et les communautés racisées et autochtones en souffrent toujours malheureusement.

Ces traitements différentiels sont essentiellement fondés sur l'existence de biais inconscients qui sont pour la plupart alimentés par des préjugés ou des stéréotypes. Veuillez noter que les biais inconscients ne sont pas systématiquement négatifs bien que, lorsqu'ils s'inscrivent dans le cadre du racisme systémique, nous pouvons conclure qu'ils ont évidemment une portée négative à l'endroit de certaines communautés. Il s'agit tout compte fait d'une variété d'idées préconçues que nous nous faisons d'une personne en se basant sur des caractéristiques facilement observables, telles que l'âge, la couleur de peau, le sexe, le poids, etc. Bref, nul ne peut y échapper!

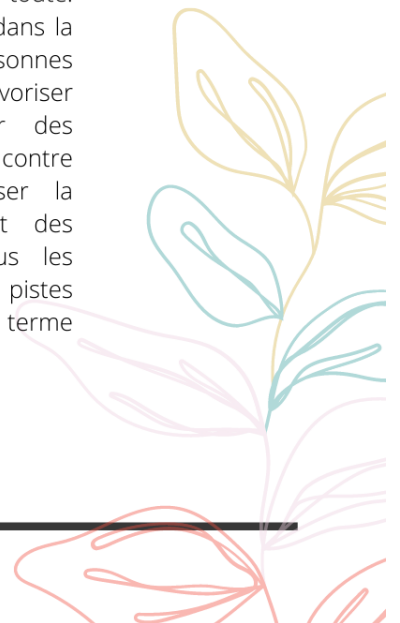
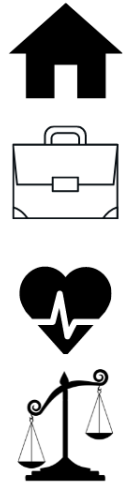
ACCÈS AUX SERVICES SOCIAUX, JUSTICE, RAPPORT AVEC LA POLICE, ACCÈS AU LOGEMENT, TRAVAIL

Le racisme systémique est une notion que nous pouvons qualifier comme ayant le dos large. Elle englobe plus d'une facette de la vie d'une personne racisée ou autochtone, et ce, au quotidien. Dans les lignes qui suivront, vous pourrez constater à travers plusieurs données les obstacles auxquelles sont présentement confrontées plusieurs communautés au sein de notre vaste pays. Tout d'abord, du point de **l'accès au logement**, il a été démontré que l'offre du marché se conjugue très mal aux besoins des familles immigrantes. En effet, les propriétaires d'immeubles sont très souvent à la recherche de « couples de professionnels » ou de « gens tranquilles » lorsque vient le temps de louer leurs appartements. Par contre, 29.3% des ménages immigrants sont composés de 5 personnes et plus tandis que seulement 19.7 % des ménages natifs sont ainsi composés... Également, selon les données recueillies par Statistique Canada, 14.2% des Autochtones vivent dans un logement de taille insuffisante, alors que 6.6% des non-autochtones font face à cette réalité. En ce qui a trait à l'univers du **travail**, les études démontrent qu'en recherche d'emploi, 35% des refus des candidatures de personnes racisées sont attribuables à la discrimination. En sus, seulement 2% des postes de haute direction dans les secteurs publics et des entreprises sont occupés par des personnes racisés et les conseils d'administration des sociétés d'État témoignent d'une absence notable de personnes racisées parmi leurs membres. Les disparités de l'ordre racial se font également sentir à l'échelle des **interactions avec la police**. En effet, le rapport Armony-Hassaoui-Mulone publié il y a deux ans révélait que les personnes racisées ont quatre à cinq fois plus de chance d'être interpellées par la police que les personnes blanches à Montréal. De leur côté, les femmes autochtones étaient onze fois plus susceptibles de l'être.

Le racisme systémique se manifeste dans tous les aspects de la vie d'une personne racisée ou autochtone.

Enfin, le **rapport à la justice** s'articule lui aussi de manière à discriminer à l'encontre des populations racisées et autochtones. Selon l'enquêteur correctionnel du Canada, les personnes autochtones incarcérées dans les prisons fédérales du pays représentaient 30% de la totalité des prisonniers l'an passé. Pourtant, celles-ci ne composent que 5% de la population canadienne. De plus, une étude menée à Toronto a révélé qu'il était plus fréquent pour les personnes noires de recevoir une peine d'incarcération que des personnes non racisées, et ce, pour des crimes similaires. De toute évidence, ces communautés font face à des réalités discriminatoires auxquelles la société contemporaine contribue.

En tant que membre d'une société dans laquelle plusieurs cultures se côtoient, nous avons tous intérêt à réfléchir à ces enjeux. Il est souhaitable de s'informer et de se conscientiser sur la thématique du racisme systémique, et ce, dans la perspective de corriger la donne une fois pour toute. Reconnaître le racisme systémique dans la société, écouter les principales personnes concernées par ce phénomène, favoriser l'embauche des minorités, offrir des formations préventives pour lutter contre les biais inconscients et favoriser la représentativité des minorités et des personnes autochtones dans tous les secteurs d'activités sont des pistes solutions à envisager pour mettre un terme à la discrimination.



Sources :

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2019). Mémoire à l'office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques. Récupéré de https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_OCPM_racisme-systemique.pdf
- Dhume, F. (2016). Du racisme institutionnel à la discrimination systémique ? Reformuler l'approche critique. Migrations Société, 1(1), 33-46. Repéré de <https://www.cairn.info/revue-migrations-societe-2016-1-page-33.htm>
- Gelper, N. (2020, 20 décembre). Démêler les mots entourant le racisme systémique. Journal Metro. Récupéré de <https://journalmetro.com/actualites/national/2538773/demeler-les-mots-entourant-le-racisme-systemique/>
- Mansour, M. et Posca, J. (2020, 4 juin). Qu'est-ce que le racisme systémique. IRIS. Récupéré de <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/qu-est-ce-que-le-racisme-systemique>
- Ministère de la Justice (Division de la recherche et de la statistique) (octobre 2017). Les conséquences des peines minimales obligatoires sur les autochtones, les noirs et les autres minorités visibles, <https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jr/pf-jf/2017/octo2.html>
- Nicola Houde-Sauvé (réalis.). (2020, 29 janvier). Les biais inconscients. Dans Télé-Québec (prod.), Briser le code. Récupéré de <https://briserlecode.telequebec.tv/>



ENCAN EN LIGNE
du 15 novembre
au 5 décembre **2021**

www.groupeaide.ca

L'ENCAN EN LIGNE DU GAIHST APPROCHE À GRANDS PAS!

Voici un aperçu de quelques commanditaires ayant accepté de contribuer à notre encan en ligne. Merci!

Si vous avez des entreprises à nous référer qui pourraient être intéressées à contribuer à notre levée de fonds, vous pouvez nous contacter au 514-526-0789 poste 200 ou à info@gaihst.qc.ca



Argile
ATELIER

Cinéma
Beaubien • du Parc • du Musée



Erika Villero
STUDIO



THEATRE OUTREMONT
Montréal

ONEKA®

Wise



Caffitaly
system

KEURIG®

Milie
BIJOUX



M. Séguin
ATELIER

Fairmont
LE REINE ELIZABETH
MONTRÉAL



BoulZeye
Pub & Attractions



Wrebbbit 3
PUZZLE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU GAIHST



Le mardi 15 juin dernier a eu lieu l'assemblée générale du GAIHST.

Nous avons pu partager avec nos membres le rapport annuel d'activités 2020-2021 et décider des priorités pour l'année à venir.

Nous remercions toutes les personnes qui ont pu assister pour votre présence et pour votre intérêt envers la cause.

Nos priorités pour l'année 2021-2022 sont:

1. Adapter les activités dédiées à la clientèle
2. Adapter les services du département de l'éducation
3. Réviser les conditions de travail
4. Faire une refonte du site Internet du GAIHST

Les membres du Conseil d'administration 2021-2022 sont:

- Claudia Abaunza - Présidente
- Mathieu Santos-Bouffard - Vice président
- Julie Tremblay - Trésorière
- Sarah Barsalou - Secrétaire
- Jennifer Boucher - Administratrice
- Valéry Kovalenko - Administratrice
- Alexandra Hodder - Administratrice

Si vous n'avez pas encore renouvelé votre adhésion au GAIHST, contactez nous à info@gaihst.qc.ca ou par téléphone au 514 526 0789 poste 200.

Vous pouvez aussi remplir votre demande en ligne en vous rendant à www.gaihst.qc.ca/devenirmembre

FORMATION AUX STAGIAIRES



Les intervenant.e.s du GAIHST et nos nouveaux et nouvelles stagiaires lors de la formation de stagiaires 2021-2022

Le 7 septembre dernier, a eu lieu la formation de stagiaires 2021-2022, afin de présenter notre organisme, nos services et des concepts très importants pour le bon déroulement des stages.

Cette année nous allons avoir parmi nous:

- 3 stagiaires pour le département de relation d'aide (étudiantes en criminologie).
- 2 stagiaires pour le département de plaintes (étudiant.e.s en droit).
- 1 stagiaire pour nos services psychosociaux (étudiante en travail social).

Bienvenu.e.s parmi nous et bon stage!

Stagiaires 2021-2022



Audrey

Bonjour,

Je m'appelle Audrey Benesteau et je suis étudiante en Criminologie à l'Université de Montréal.

Pour moi, mes études sont le cheminement d'une reconversion professionnelle, puisqu'auparavant j'étais assistante spécialisée vétérinaire. Je suis arrivée au Canada en 2009 et j'ai décidé de reprendre mes études en 2016.

À la fin de mon Baccalauréat, je prévois de suivre la formation de médiateur civil, auprès de l'université de Sherbrooke, pour pouvoir aider les personnes en conflit à trouver des solutions, en autre en cas de harcèlement au travail.

Je suis chanceuse de faire mon stage au GAIHST, au sein d'une équipe investie et soudée. L'entraide fait partie de mes valeurs depuis toujours, merci de me laisser l'opportunité d'apporter ma contribution, mon soutien et mon écoute auprès de vous.

Au plaisir,

Audrey



Elisabeth

Bonjour

Je m'appelle Elisabeth Trudeau et je complète ma troisième et dernière année du baccalauréat en criminologie à l'Université de Montréal.

Avant le baccalauréat, j'ai complété un certificat en victimologie à l'Université de Montréal, à travers lequel j'ai acquis beaucoup de connaissances techniques sur l'autre côté de la médaille du crime; c'est-à-dire les gens qui vivent ses injustices. Ces connaissances me seront d'une grande aide afin de pouvoir vous aider et de mieux comprendre ce que vous ressentez et vous accompagner à travers tout cela.

Aider les autres à traverser leurs difficultés ou à retrouver leur pouvoir d'agir est très important pour moi et c'est la direction que j'aimerais suivre pour ma carrière. Je suis donc très heureuse de me joindre à la belle équipe du GAIHST.

Je suis reconnaissante au GAIHST de m'offrir cette opportunité et au plaisir de vous rencontrer!

Elisabeth

Stagiaires 2021-2022



Florence

Bonjour à tous,

Je m'appelle Florence Martin et je suis étudiante en dernière année au baccalauréat en criminologie à l'Université de Montréal. Je suis également diplômée d'une technique en intervention en délinquance à travers laquelle je me suis découvert une passion pour la criminologie et les enjeux de santé mentale. Depuis mon adolescence, j'ai évolué en tant que bénévole, employée et stagiaire auprès de nombreux services en santé mentale ainsi qu'auprès de communautés marginalisées. Mes expériences variées d'intervention dans les domaines de l'itinérance, de l'autisme, du VIH/Sida ainsi qu'en santé mentale m'ont tout naturellement dirigées vers un stage d'intervention. J'ai choisi d'effectuer le mien auprès des victimes, car il me tient à cœur que les droits des victimes soient exercés et respectés et que celles-ci reçoivent l'écoute, l'accompagnement et les informations dont elles ont besoin.

Je suis donc très heureuse de me joindre à l'équipe du GAIHST pour l'année 2021-2022 en tant que stagiaire au département de relation d'aide. La mission et les services offerts par l'organisme sont, selon moi, extrêmement pertinents et nécessaires et je suis honorée de pouvoir apprendre dans un milieu aussi chaleureux que le GAIHST.

Au plaisir de vous rencontrer au cours de l'année à venir et de travailler à vos côtés!

Florence



Gabrielle

Bonjour,

Je m'appelle Gabrielle Bellemare et c'est avec grande joie que je débute le stage final de mon baccalauréat en Travail Social au GAIHST. Je suis une personne engagée et passionnée qui a à cœur la justice sociale et l'égalité entre les personnes. C'est d'ailleurs cette importante quête de justice qui a motivé mon choix d'entreprendre ma formation en travail social.

Depuis le début de mes études post-secondaires, je me suis impliquée dans les différentes associations étudiantes de mes programmes, afin de défendre les intérêts des étudiantes face aux administrations et aux professeurs. J'ai d'ailleurs participé à plusieurs activités de mobilisation dénonçant le harcèlement sexuel vécu en milieu universitaire. Je crois que mon stage au GAIHST s'inscrit dans la continuité de ces implications militantes et est en concordance avec mes valeurs les plus chères.

Au plaisir,

Gabrielle

Stagiaires 2021-2022

Bonjour,

Mon nom est Mélodie Valentin-Jérôme et j'ai le plaisir de me joindre au GAIHST à titre de stagiaire pour l'année scolaire 2021-2022.

Dans le cadre de mon stage de fin d'études collégiales en techniques juridiques, j'ai été sensibilisée aux défis particuliers rencontrés par des salarié.e.s aux prises avec une lésion professionnelle, lequel.le.s se retrouvent souvent dans une situation précaire des suites de cette lésion. J'ai par la suite œuvré auprès du *Directeur des poursuites criminelles et pénales*, en même temps de poursuivre des études en criminologie. Cette année, j'entame ma troisième (et dernière!) année au baccalauréat en droit à l'Université de Montréal.

Mélodie

Ayant toujours entretenu une préoccupation pour les enjeux de justice sociale ainsi que pour la défense des personnes en situation de vulnérabilité, j'entrevois mon stage au sein de l'équipe du GAIHST comme l'opportunité parfaite pour mettre à profit les aptitudes et connaissances acquises dans le cadre de mes parcours professionnel et académique, mais surtout de pouvoir effectuer de nouveaux apprentissages tout en contribuant à la poursuite de la mission ô combien importante du GAIHST, puisque le harcèlement psychologique et sexuel au travail: *ça fait pas partie d'la job!*

Au plaisir,

Mélodie

Bonjour,

Je m'appelle Pablo José Benitez Mesa et j'entame ma deuxième année au baccalauréat en droit de l'Université de Montréal. C'est avec grand plaisir et fierté que je me joindrai en tant que stagiaire à l'équipe du GAIHST pour l'année 2021-2022.

En plus de la mission du GAIHST qui m'interpelle grandement, la grande variété d'actions qu'offre le Groupe d'aide telles que l'aide juridique, les cafés-rencontres et l'info-GAIHST notamment me procure une grande vague de motivation afin de m'impliquer lors de la prochaine année.

Le milieu communautaire aura toujours été au centre de mes préoccupations et intérêts, m'étant notamment impliqué au CRARR, une clinique juridique combattant la discrimination sous toutes ses formes, l'an passé. Ainsi, l'expérience au GAIHST sera pour moi énormément enrichissante en plus de pouvoir donner de mon temps pour une problématique qui nécessite beaucoup d'attention, soit le harcèlement au travail.

Je tiens finalement à remercier le GAIHST de me donner une telle opportunité en tant que stagiaire afin de pouvoir faire ma contribution dans une cause qui me tient à coeur.

Au plaisir de faire votre rencontre,

Pablo

Pablo

5 Générations de femmes au GAIHST



17 novembre 1980

Notre fondatrice Yvonne Séguin et sa mère, Mary Séguin, lors de la première manifestation au Québec contre le harcèlement sexuel au travail.



2021

41 ans plus tard, Yvonne et sa mère.



5 générations de militantes et féministes dévouées à la lutte contre le harcèlement : Mary Séguin, Yvonne Séguin, Marie-Josée Dionne, Sabrina Dionne-Neil et Samantha-Jo Neil-Brunet.



Marie-Josée et Sabrina impliquées dans les activités du GAIHST !



Samantha-Jo, née le 11 juin 2021, la 5e dans la ligne de cette génération de femmes qui font partie du cœur du GAIHST !

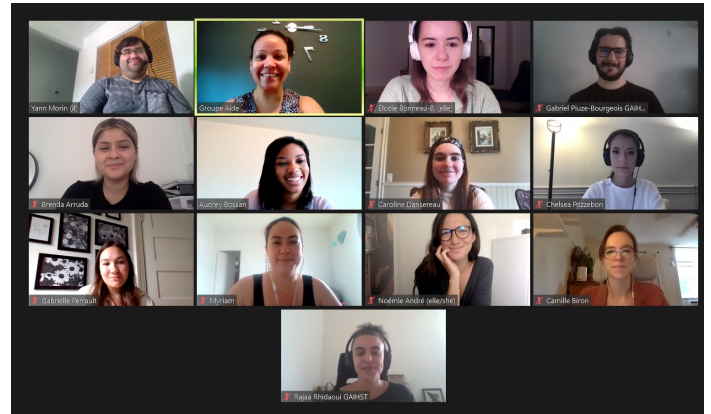
Félicitations à Sabrina et Olivier!

Babillard

STAGES INCOMMUNITY

Pendant les mois de juin et juillet, 6 étudiantes en médecine qui font partie du programme INcommunity, ont participé à quelques rencontres d'équipe du GAIHST, aux cafés-rencontres avec la clientèle et aussi à une conférence sur le harcèlement au travail, animée par notre Agente de programme de sensibilisation, Noémie André.

INcommunity cherche à sensibiliser les étudiant.e.s en médecine face aux besoins de la communauté au Québec et aide aussi les participant.e.s du programme à mieux connaître les réalités de populations plus vulnérables.



L'Équipe du GAIHST avec un des groupes de participantes d'INCommunity, lors d'une réunion d'équipe.

ENGAGEZ-VOUS POUR LE COMMUNAUTAIRE

Le 27 septembre dernier, le GAIHST a participé à un rassemblement virtuel avec la participation de plus de 750 personnes, afin de planifier une action prévue le 25 octobre prochain, dans le cadre de la Journée nationale de reconnaissance de l'action communautaire autonome.

Vous pouvez trouver plus d'informations sur cette action sur www.engagezvousaca.org



**PROMESSES BRISÉES,
COMMUNAUTAIRE FERMÉ !**

engagezvousaca.org/blog

BOL DÉJEUNER COMPLET AUX AMANDES & AUX BLEUETS (1 PERSONNE)

INGRÉDIENTS

- | | |
|--|---|
| POUR LE BOL DÉJEUNER | – 1/3 de tasse de flocons d'avoine à cuisson rapide |
| – 1 tasse de lait d'amande froid | |
| – 1 tasse de bleuets surgelés | |
| – 1 tasse de tofu soyeux aux amandes (ou nature) | |
| POUR LES GARNITURES | – Flocons d'avoine |
| | – Bleuets |
| | – Amandes |



Pris de troisfoisparjour.com—Crédit photo: Dana Dorobantu

ÉTAPES

- Au robot-mélangeur, broyer tous les ingrédients « pour le bol déjeuner » jusqu'à l'obtention d'une texture homogène et onctueuse.
- Verser dans un bol, puis garnir de flocons d'avoine, de bleuets et d'amandes.

L'équipe 2021/2022 à votre service:

Cindy Viau | Directrice générale
Laura Garnier | Chargée de projets (congé)
Diana Mendoza | Collaboratrice - Gestionnaire du site web
Yann Morin | Criminologue - intervenant
Mélisande Masson | Avocate - intervenante
Audrey Bossan | Avocate - intervenante
Rajaa Rhidaoui | Intervenante en relation d'aide
Myriam Blain-Levert | Intervenante en service social
Noémie André | Agente de programme de sensibilisation | Projet Justice Canada
Camille Biron | Formatrice | Services aux entreprises

Emplois d'été Canada

Brenda Arruda | Intervenante juridique
Élodie Bonneau-Burke | Intervenante en relation d'aide
Gabriel Piuze-Bourgeois | Intervenant en relation d'aide
Salomé Drapeau | Agente en communication

Stagiaires

Audrey Benesteau | Intervenante en relation d'aide
Elisabeth Trudeau | Intervenante en relation d'aide
Florence Martin | Intervenante en relation d'aide
Gabrielle Bellemare | Intervenante en travail social
Mélodie Valentin-Jérôme | Intervenante juridique
Pablo José Benitez Mesa | Intervenant juridique



GAIHST



@GAIHST



fb.me/
gaihst



linkedin.com/
company/
groupedaide