



**Ça fait  
pas partie  
d'la job!**

## SOMMAIRE

Le mot de la directrice générale	p.3
Nouvelles de l'Honorable Michèle Rivet	p.3
Les entreprises face au harcèlement au travail	p.4
Projet: « Harcèlement sexuel, ça fait pas partie d'la job »	p.5
Article: Harcèlement et violence en milieu de travail: nouvelles obligations ajoutées au <i>Code canadien du travail</i>	p.6
Télétravail : comment allez-vous mesdames?	p.9
Assemblée générale annuelle du GAIHST	p.10
Stagiaires	p.11
Babillard	p.14

# Le mot de la directrice générale



Bonjour chers membres du GAIHST,

J'espère que cette édition de l'Info-GAIHST vous retrouve en santé. Il va sans dire que les derniers mois ont été très éprouvants pour nous toutes et tous. Je suis fière que le GAIHST a pu maintenir toutes les activités. Nous avons mis en place des mesures sanitaires et de sécurité, tout en respectant la distanciation. Nos cafés-rencontres se poursuivent de façon virtuelle avec un grand succès : retrouvez toutes les informations à jour sur notre page Facebook/Gaihst. Nous vous encourageons à ne pas rester seul(e)s et à nous contacter si vous avez besoin d'écoute ou d'assistance.

Grâce à un soutien financier du Secrétariat à la condition féminine du Québec en lien avec des besoins découlant de la pandémie, des rencontres virtuelles portant précisément sur le harcèlement sexuel au travail vous sont maintenant offertes à tous les mois de septembre à décembre 2020. L'animation est assurée par Maude Moffet, intervenante au département de relation qui, grâce à ce soutien, peut continuer à être là pour vous pendant cette même période.

Le 7 juillet dernier a eu lieu l'assemblée générale du GAIHST qui s'est déroulée de façon virtuelle. Malgré la distance, l'assemblée fut rassembleuse et je tiens à remercier tous les membres qui ont pris le temps pour faire le point sur l'année avec nous. Félicitations aux membres élus au sein du conseil d'administration pour l'année 2020-2021.

L'automne au GAIHST est aussi synonyme de projets spéciaux et d'activités de levées de fonds. Le mois de novembre est le mois de lancement de notre encan annuel en ligne. Et oui! Cette année, l'encan se déroulera du 19 novembre au 13 décembre 2020. Nous avons déjà plusieurs commanditaires qui ont accepté d'y contribuer et nous avons hâte de vous dévoiler la plateforme. S'ajoute à ceci un événement-bénéfice à l'occasion du 40<sup>e</sup> anniversaire de notre organisme! Réservez la date dès maintenant : nous vous réservons une soirée des plus intéressantes le 19 novembre prochain. Soyez assurés que vous recevrez par courriel toutes les informations en lien avec nos activités.

Le 4 septembre dernier fut la dernière journée de travail de Samia Belouchi, intervenante au département des plaintes depuis dix ans. Samia nous a quitté pour de nouveaux défis professionnels et nous espérons que sa nouvelle aventure sera à la hauteur de ses attentes. Samia, merci pour ton travail dévoué envers la clientèle et la cause et bonne continuation!

Toute l'équipe du GAIHST se joint à moi pour souhaiter la bienvenue aux stagiaires qui seront parmi nous à différents moments pour l'année 2020-2021 : Andréanne, Mélanie, Laurence (criminologie), Rajaa Rhidaoui (travail social) et Joana et Laylya (droit). Nous vous souhaitons un stage stimulant.

Je termine en remerciant les personnes qui ont pris le temps de répondre à notre sondage sur l'Info-GAIHST. Le sondage est très important pour nous, donc si vous n'avez pas encore eu l'occasion de le remplir, je vous invite à le faire ici : <http://bit.ly/infogaihst>.

Entre temps, sachez qu'il est important pour moi de vous dire que je suis disponible pour vous et que si vous avez des questions ou des préoccupations, la porte de mon bureau est toujours ouverte (virtuellement !) pour vous.

Cindy Viau

Félicitations à **Michèle Rivet**, membre honoraire du GAIHST depuis maintenant dix ans, qui s'est joint au rang des membres du conseil d'administration de l'organisme Juripop en tant que présidente.



# Les entreprises face au harcèlement au travail



Écrit par  
Rajaa Rhidaoui  
Stagiaire 2020-2021

Nous n'oublierons pas cette année 2020. La Covid-19 est venue bouleverser nos vies, nos façons de travailler et de socialiser. Le virus a également mis en lumière et parfois exacerbé les inégalités et les phénomènes de discrimination systémique qui tapissent nos sociétés. Et c'est dans ce contexte de pandémie mondiale que nous avons pu observer une nouvelle vague de dénonciation en matière d'harcèlement et d'agressions à caractère sexuel durant l'été 2020. Cette libération de la parole des victimes fait suite aux mouvements #AgressionNonDénoncée en 2014 et #MeToo en 2017. Parmi ces dévoilements, on a pu découvrir plusieurs instances de harcèlement sexuel, psychologique ou discriminatoire en milieu de travail. Ainsi, cet été, ce sont des personnes œuvrant dans le monde du jeu vidéo, du tatouage, de la vie nocturne ou bien encore de la scène artistique qui ont été accusées via Twitter, Instagram ou bien Facebook. Ces témoignages ont provoqué une couverture médiatique importante dans la presse québécoise et canadienne.

En réponse à ces révélations publiques, plusieurs compagnies ont alors annoncé des licenciements, des enquêtes à l'interne et se sont engagées à promouvoir un réel changement pour lutter contre le harcèlement et la violence sexuelle. Ceci dit, on peut supposer que lorsqu'une personne favorise les réseaux sociaux ou la presse pour s'exprimer sur le harcèlement qu'elle a vécu, cela est peut-être symptomatique d'une entreprise qui n'offre ni l'écoute ni les ressources nécessaires afin de combattre ce fléau. On a en effet pu lire des témoignages de personnes qui expliquent s'être confiées aux ressources humaines de leur compagnie pour ensuite ne plus jamais en entendre parler. Pourtant, depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2019, afin de se conformer à la Loi sur les normes du travail, tout employeur au Québec doit mettre en place une politique de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes. Et, il est également de son devoir de poser des actions afin que sa compagnie soit exempte de toutes formes d'harcèlement.

Alors qu'en est-il concrètement? Comment se matérialise cette prise de conscience lorsque l'on aborde la problématique du harcèlement? L'obligation d'une politique à l'interne est-elle appliquée? Quelles sont les bonnes pratiques à promouvoir et quels sont les facteurs de risque à surveiller? Pour répondre à ces questions, je me suis entretenue avec Sarah Bédard, formatrice au GAIHST.

Un des objectifs du GAIHST est d'éduquer, sensibiliser et former la population sur la problématique du harcèlement au travail. Durant l'été 2020, le département d'éducation du GAIHST a reçu un plus grand afflux de demandes de formation de la part d'entreprises québécoises. Ainsi, les sessions de formations offertes par Sarah Bédard s'attachent à la fois à déconstruire les mythes entourant le harcèlement mais aussi à promouvoir des bonnes pratiques d'entreprises en matière de prévention et de respect des normes du travail. En d'autres termes, lors de ces sessions, les employées ou les gestionnaires aborderont tour à tour la notion de consentement, les définitions du harcèlement ou bien encore les démarches en matière de plainte à l'interne ou à la CNESST. Ces présentations sont modulées et adaptées selon les besoins et la culture propres à chacune des compagnies rencontrées. Et en plus de ces formations, les compagnies ont l'opportunité d'obtenir un accompagnement quant à la rédaction et la révision de leurs politiques internes visant à lutter contre le harcèlement.

En tant qu'entreprise, la mise en place de bonnes pratiques pour prévenir et agir contre le harcèlement prend plusieurs formes. Voici quelques exemples : pratiquer l'écoute bienveillante, apporter du soutien, se référer à des professionnels en relation d'aide, proposer une politique interne accessible et visible par tout le monde, prendre au sérieux sa responsabilité en tant qu'employeur ou gestionnaire, respecter la

confidentialité des témoignages et aussi, partir du principe que tout le monde n'est pas conscientisé sur les questions de harcèlement, de consentement et d'oppressions à caractère systémique.

L'autre aspect à souligner est l'importance pour les compagnies d'avoir une réflexion sur les différents facteurs de risque propres à leur milieu. En effet, un manque de transparence, la course à la performance, les contrats précaires ou bien les journées de travail trop longues sont autant d'éléments qui peuvent participer à un climat toxique. De la même façon, il est essentiel pour les compagnies de prendre conscience des enjeux de pouvoir qui existent dans beaucoup de situations de harcèlement. Ces enjeux de pouvoir peuvent être d'ordre hiérarchique mais peuvent aussi reproduire des comportements oppressifs à l'égard de populations déjà marginalisées.

Enfin, ce qui ressort également c'est la nécessité pour les compagnies d'avoir une vision sur le long terme en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement. Le but ici est de favoriser des changements organisationnels car une politique interne sur le harcèlement ne peut pas se cantonner à un simple papier que l'on signe en début de contrat. Le message est clair : il faut faire vivre cette politique au quotidien et s'éloigner des solutions ponctuelles.

## Projet « Harcèlement sexuel, ça fait pas partie d'la job »

Après des mois intensifs de recherche, le projet « Harcèlement sexuel : ça fait pas partie d'la job » est enfin prêt à lancer officiellement son offre de session de sensibilisation sur le harcèlement au travail selon les enjeux et réalités de plusieurs minorités (in)visibles !

Pour rappel, le présent projet vise à la fois à sensibiliser les femmes immigrantes et nouvellement arrivées, les femmes autochtones, les femmes en situation de travail précaire et les communautés LGBTQ2S+ sur leurs droits, mais aussi à sensibiliser le Québec aux réalités de ces populations et à l'importance de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail.

Cette nouvelle offre débutera par ailleurs les mercredi 7 et jeudi 8 octobre 2020 à l'occasion de la grande rencontre annuelle, dédiée aux organismes communautaires de la région du Bas-St-Laurent, qui profiteront d'une session de sensibilisation complète de 3h !

Pour que ce projet soit un succès, nous comptons sur vous pour diffuser l'information dans votre entourage et pour booker, dès maintenant, votre session !

Pour plus de renseignements sur le projet, rendez-vous sur le site internet du GAIHST: [www.gaihst.qc.ca](http://www.gaihst.qc.ca)



Canada



Department of Justice  
Canada

Ministère de la Justice  
Canada

# Harcèlement et violence en milieu de travail: nouvelles obligations ajoutées au *Code canadien du travail*



Écrit par  
Joana Zghaib  
Stagiaire 2020-2021

Immédiatement après la foudroyée des allégations d'inconduite sexuelle de 2017, les débats parlementaires commencèrent sur le projet de loi C-65 du gouvernement fédéral. L'élaboration du projet de loi C-65, soit la *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et la *Loi no 1 d'exécution du budget de 2017*, a nécessité la conduite de plusieurs enquêtes et consultations. En effet, antérieurement à son introduction par l'honorable Patty Hadju en 2017, ce projet de loi a fait l'objet de nombreuses recherches et sondages auprès de populations dispersées en plusieurs lieux de travail différents. On constate, d'après les recherches, que les lieux de travail au Canada, y compris ceux relevant de la compétence fédérale, ne sont pas exempts de situations de harcèlement et de violence. Par milieu de travail de compétence fédérale, on entend le Parlement et la fonction publique fédérale, mais également plusieurs secteurs privés tels le transport aérien et aérospatial, les banques, les entreprises de transport routier, la Société canadienne des postes, les conseils de bande des Premières Nations, les télécommunications tels les réseaux téléphoniques, les entreprises de transport maritime, les services portuaires, la radiodiffusion et la télédiffusion et bien plus encore.

Concrètement, l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale de 2015 relève que 295 plaintes formelles pour harcèlement sexuel ont été déposées auprès d'employeurs (80% provenant de femmes) et 1601 incidents de violence ont été signalés cette même année, 60% des employés ciblés étant des hommes<sup>1</sup>. Par la suite, plusieurs consultations publiques ont été menées par Emploi et Développement social Canada entre juillet 2016 et avril 2017 à propos du harcèlement et de la violence sexuelle dans les lieux de travail relevant de la compétence fédérale. Celles-ci ont permis d'éclaircir plusieurs principes et de constater que 60% des répondants ont déclaré avoir été victimes de harcèlement au travail; 30% d'entre eux ont indiqués qu'il s'agissait de harcèlement sexuel, 21% d'entre eux, de violence et pour 3% d'entre eux, il s'agissait de violence sexuelle. Parmi ces répondants, 94% sont des femmes. De plus, on observe un taux plus élevé de harcèlement et de violence auprès des personnes handicapées et des membres de minorités visibles<sup>2</sup>. En dehors des milieux de travail de compétence fédérale, une recherche menée par Abacus Data à l'automne 2017 estime qu'un Canadien sur dix prétend que le harcèlement sexuel est «plutôt courant» dans son milieu de travail, alors que 44% mentionnent que, malgré que peu d'incidents se produisent, il y en a quand même. Suite à ces enquêtes et à la constatation de la présence toujours trop importante des cas de harcèlement sexuel et de violence au travail, les participants aux consultations fédérales ont jugé nécessaire de modifier le cadre législatif, toujours dans l'objectif de réduire le nombre d'incidents de harcèlement et de violence dans les lieux de travail et accélérer le processus de règlement interne des plaintes. De plus, cela permet d'instaurer une définition précise pour l'expression «violence psychologique» et de décrire les comportements violents qui peuvent se manifester dans de telles situations. Cette définition demeure toutefois générale, englobant ainsi plusieurs formes de harcèlement tels l'homophobie, la violence fondée sur le sexe, etc.

Le projet de loi C-65 fut présenté à la Chambre des communes le 7 novembre 2017 par l'honorable Patty Hadju, anciennement ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail. Les trois principaux piliers fondateurs sur lesquels se base ce projet de loi sont d'abord la prévention des incidents de harcèlement et de violence, l'intervention efficace lorsqu'ils se produisent et finalement l'aide aux victimes, survivant(e)s et employeurs au cours du processus<sup>3</sup>.

## Les modifications au *Code canadien du travail*

Tout d'abord, le projet de loi C-65 introduit d'importantes modifications au *Code canadien du travail*. On peut maintenant y retrouver une définition élargie pour les termes « harcèlement » et « violence » au paragraphe 122 (1). Cette définition étant très générale permet ainsi d'englober plusieurs actes de harcèlement et de violence : « Tout acte, comportement ou propos notamment de nature sexuelle, qui **pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie**, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire. »

De plus, la partie II du *Code* intitulée *Santé et sécurité au travail* se voit rajouter une section traitant de prévention du harcèlement et de la violence ainsi que des traumatismes et des maladies psychologiques, contrairement à l'ancien *Code* qui traitait seulement de la prévention des accidents et des blessures.

Les employeurs adhérant à la législation fédérale se voient imposer diverses mesures nouvelles telles la prévention et la répression des incidents de harcèlement et de violence au travail. Cette obligation comprend également les incidents impliquant d'anciens employés (paragraphe 125(1)c) et z.16)), si l'employeur en a pris connaissance dans les trois mois suivant la date de fin d'emploi. Cependant, cette période n'est pas toujours fixe, car le ministre peut décider de l'allonger de trois mois si l'ancien employé fait une demande de prorogation.

Les employeurs devront s'assurer que tout incident de harcèlement et de violence soit signalé, consigné et qu'il fasse l'objet d'une enquête. Le projet de loi C-65 rend facultatif le processus de règlement interne des plaintes prévu par le *Code*. En d'autres termes, cela signifie qu'il est possible pour l'employé ou l'ancien employé d'avoir recours à plusieurs moyens pour le traitement d'une plainte de harcèlement ou de violence au travail.

Ensuite, les employeurs devront veiller à ce que leurs employés aient à leur disposition, sur support papier ou électronique, des copies de la partie II du *Code*, de tout règlement applicable et de la politique générale de l'employeur en matière de santé et de la sécurité au travail (paragraphe 125 (1)(f)). Ils devront également veiller à ce que les employés, les superviseurs et gestionnaires reçoivent de la formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence au travail et toute autre obligation prévue par le *Code* (paragraphe 125 (1)z.16). De plus, l'employeur devra désigner une personne auprès de laquelle les employés peuvent déposer des plaintes relatives à l'incident de harcèlement et de violence. Cette personne devra être qualifiée pour ce titre, c'est-à-dire qu'elle possèdera les connaissances, la formation et l'expérience requises portant sur tout aspect de harcèlement et de violence. Elle s'y connaîtra également en législation pertinente.

En outre, le projet de loi C-65 interdit aux employeurs de permettre à un comité d'orientation, à un comité local ou à un représentant de participer à une enquête en trait à un événement de harcèlement et de violence dans le milieu de travail, sauf si celle-ci est menée en lien avec un refus de travail. De plus, l'employeur ne pourra fournir à un comité d'orientation ou à un représentant en matière de santé et sécurité tout renseignement susceptible de révéler l'identité d'une personne concernée par un incident de harcèlement et de violence. Cependant, s'il s'agit d'un cas de refus de travail, cette interdiction ne s'applique pas.

Cette *Loi* apporte donc une mise à jour nécessaire à

### OBLIGATIONS DU MINISTRE

On exige maintenant du ministre qu'il publie un rapport annuel où l'on retrouve les données statistiques de harcèlement et de violence au travail (paragraphe 139.1 (1)). Ces données sont d'ailleurs classées en fonction des protections de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le ministre devra examiner les dispositions de la partie II du *Code* à tous les 5 ans pour ensuite dresser un rapport qui sera déposé à la Chambre des communes.

la partie II du Code et l'accordera avec la législation provinciale déjà mise en place dans plusieurs provinces pour empêcher le harcèlement et la violence au travail. Finalement, aucun de ces changements ne limite ou ne restreint les droits de l'employé accordés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

### **Les modifications apportées à la *Loi sur les relations de travail au Parlement***

La partie III de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (Santé et sécurité au travail) se voit instaurer quelques modifications. Entre autres, on redéfinit les termes «employé» et «employeur». Par «employé», l'on entend toute personne attachée à l'un des employeurs. Dans la catégorie «employeurs», on rajoute les termes suivants: «greffier du Sénat», «greffier de la Chambre des communes», «l'huissier du bâton noir», «le sergent d'armes» et «le conseiller parlementaire de la Chambre des communes» ainsi que toute autre «personne reconnue comme un employeur dans un règlement pris en vertu de la *Loi sur le Parlement du Canada* par le Comité sénatorial permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, ou dans les règlements administratifs pris en vertu de cette loi par le Bureau de régie interne de la Chambre des communes». De plus, le projet de loi prévoit l'application de la partie III du *Code canadien du travail* au processus de règlement des plaintes des milieux de travail parlementaires, sous réserve de certaines modifications qui conformeront davantage ce processus au contexte parlementaire.

### **Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail**

Ce règlement appuie le projet de loi C-65 et remplace les dispositions du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* en matière de violence. Dans sa forme actuelle, le règlement oblige les employeurs à élaborer, rendre accessible et mettre à jour la politique. Celle-ci devra comprendre un énoncé de la mission, des rôles des parties du lieu de travail ainsi que des facteurs qui contribuent au harcèlement et à la violence. Elle devra également inclure la formation donnée et le processus de règlement. De plus, les employeurs se verront imposer, à chaque trois ans, l'évaluation par une personne qualifiée du lieu de travail, des risques de harcèlement et de violence, des mesures de prévention ainsi qu'une mise à jour si nécessaire. Les procédures d'urgence doivent être accessibles par exemple, si un incident de harcèlement et de violence pose un danger immédiat pour la santé et la sécurité d'un employé ou s'il existe une menace d'un tel incident. De plus, la formation devra être donnée à tout nouvel employé dans les trois mois suivants le début de son emploi et tous les trois ans par la suite. Elle doit contenir des éléments de la politique, la relation entre le harcèlement et la violence et la protection des droits de la personne en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la façon de reconnaître, réduire et prévenir le harcèlement et la violence, la prévention des crises, la sécurité personnelle et les techniques de désamorçage et la façon d'intervenir adéquatement à différents types d'incidents. L'employeur doit mettre à la disposition des employés des renseignements à propos des sources de soutien auxquelles ils ont accès dans leur région.

- 1.(2016, 30 novembre). *Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale (EMTCF)*, 2015 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/161130/dq161130g-fra.htm>
- 2.Emploi et Développement social Canada. (2017, mars). *Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail - Ce que nous avons entendu*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/harcelement-violence-sexuelle-milieu-travail.html>
- 3.Bruce Anderson, *Sexual Harassment of Women is Widespread in Canada*, Abacus Data, 1er novembre 2017 [traduction] [https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2017/11/le\\_gouvernement\\_ducanadaprenddesmesuresenergiquestontreleharcele.html](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2017/11/le_gouvernement_ducanadaprenddesmesuresenergiquestontreleharcele.html)

# Télétravail : comment allez-vous mesdames?

D'un mode de vie qui fait rêver – du genre bourlingueuse nomade numérique qui passe ses hivers au Sri Lanka –, le télétravail est devenu en 2020 une réalité imposée. Une situation pas mal moins romanesque dans nos sous-sols de bungalow que sur les plages du golfe du Bengale. Entre deux brassées, habillées en mou, à travers vos inquiétudes et les soins aux enfants... comment allez-vous mesdames, penchées sur vos comptoirs de cuisine non ergonomiques?

Une étude de l'Université Laval menée ce printemps, en plein confinement, a démontré que la nouvelle réalité du travail en contexte de pandémie a miné la santé mentale des Québécois·e·s en emploi.

Selon l'enquête, 56 % des femmes et 41 % des hommes ont dit vivre un niveau élevé de détresse psychologique. Des travailleur·euse·s qui se sont sentis « nerveux, désespérés, bons à rien, si déprimés que plus rien ne pouvait les faire sourire », pour reprendre le vocable développé par Caroline Biron de la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval.

Il s'agit d'une hausse considérable comparativement à une étude semblable menée en 2015 par l'Institut de la statistique du Québec, qui avait conclu que 33 % des femmes et 24 % des hommes se trouvaient dans la même situation.

En juin dernier, Statistique Canada nous apprenait que les femmes (62 %) étaient plus susceptibles que les hommes (38 %) d'occuper des emplois pouvant être exercés à domicile. Nous pouvons donc affirmer qu'actuellement, le télétravail affecte au pays plus de travailleuses que de travailleurs. Mais de quelle façon?

## Télétravail ou pandémie?

Si le lien entre pandémie et détresse psychologique est confirmé, c'est moins clair pour ce qui est des répercussions du télétravail sur la santé mentale. « Il y a des gens à qui ça plaît et d'autres à qui ça plaît moins. Ce n'est pas que négatif », explique Caroline Biron.

Certaines y voient surtout du positif. Davantage de temps en famille, possibilité de bouger le midi et de manger mieux, souplesse des horaires de travail, moins de temps perdu en transport et possibilité de partager le repas du midi avec son amoureux sont quelques-uns des avantages cités par les femmes en télétravail qui ont répondu à notre appel à témoignages, pour la majorité des professionnelles, mères de famille. Un échantillon absolument pas scientifique, mais qui confirme, par ses réponses, la vaste disparité des réalités.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Jean Boulet, qui veut revisiter les lois québécoises pour mieux reconnaître les réalités du télétravail, souligne que l'ergonomie, les accidents de travail, l'isolement et les risques d'anxiété font partie des facteurs qui doivent être pris en considération dans cet exercice de réécriture.

Dans la liste des inconvénients pour leur santé, plusieurs notent des frontières moins claires entre le travail et la vie personnelle, des difficultés à se concentrer, une charge mentale plus lourde, davantage d'isolement et des espaces de travail non ergonomiques qu'elles associent à de nouvelles douleurs au cou et aux épaules. D'ailleurs, selon l'Institut de la statistique du Québec, les travailleuses souffrent davantage (+11 %) de troubles musculosquelettiques liés au boulot que les travailleurs.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Jean Boulet, qui veut revisiter les lois québécoises pour mieux reconnaître les réalités du télétravail, souligne que l'ergonomie, les accidents de travail, l'isolement et les risques d'anxiété font partie des facteurs qui doivent être pris en considération dans cet exercice de réécriture.

Difficile ici de parler d'isolement et d'anxiété sans avoir une pensée pour les travailleuses victimes de violence conjugale. Leur situation déjà périlleuse s'est aggravée : elles ont perdu un espace de travail sécuritaire, maintenant confinées dans leur maison-danger.

## Quand la double tâche se multiplie

« Quand tout se passe à la maison, c'est difficile de distinguer le temps à soi et le temps au boulot; c'est vrai pour les femmes et les hommes. Mais comme les femmes ont encore une plus lourde charge domestique et familiale, c'est sûr que ça les pénalise plus », résume Louise Cossette, professeure au Département de psychologie à l'Université du Québec.

Selon un sondage mené par le Boston Consulting Group en Europe et aux États-Unis, les mères travailleuses ont assumé, en confinement, la majorité des heures supplémentaires liées aux tâches ménagères et aux soins des enfants.

« On entend que les femmes se sont épuisées, qu'elles en ont pris beaucoup sur leurs épaules. On avait déjà un phénomène de double tâche chez la femme, la pandémie l'a probablement exacerbé », souligne Caroline Biron de l'Université Laval.

Même son de cloche chez Diane-Gabrielle Tremblay, professeure à l'École des sciences de l'administration de la TELUQ. « Les femmes sont toujours plus touchées, dans la mesure où dès qu'elles sont présentes à la maison, dans la grande majorité des cas, elles sont responsables de ce qui concerne la famille. »

## Fracture à bâbord

Dans un billet publié début septembre par la chercheuse Julia Posca de l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), on lit que « la montée du télétravail risque de générer plusieurs formes de fractures sociales ». Parmi celles-ci, une fracture entre les hommes et les femmes. « Si ces dernières se retrouvent à accroître la quantité de tâches domestiques qu'elles effectuent parce qu'elles sont plus nombreuses à travailler de la maison, ou bien leur charge de travail globale s'en trouvera accrue, ou alors elles choisiront de travailler moins dans un emploi rémunéré pour consacrer davantage de temps aux besoins de leur ménage. »

Autre aspect important à souligner : la réalité de la génération sandwich. « Les parents qui sont également proches aidants ont vu leur productivité diminuer pendant le confinement », explique Diane-Gabrielle Tremblay de la TELUQ. Et comme l'aide se conjugue davantage au féminin, la charge mentale et émotionnelle de ce travail non rémunéré s'est surtout alourdie pour elles, laissant moins d'espace pour les obligations génératrices de revenus. Comme la pandémie de la COVID-19 touche particulièrement les personnes âgées, elle affecte aussi, par ricochet, celles et ceux qui les soutiennent.

Il faudra un certain recul pour sortir de l'anecdote et des témoignages épars. Et du temps, pour comprendre, études quantitatives à l'appui, comment le télétravail imposé en période de pandémie affecte la santé des Québécoises. Mais à première vue, les mères semblent être les premières à souffrir de la porosité entre vie professionnelle et vie familiale.

Pris de <https://gazettedesfemmes.ca/20096/teletravail-comment-allez-vous-mesdames/>

# Assemblée générale annuelle

RAPPORT  
ANNUEL  
D'ACTIVITÉS  
2019-2020

Ce fait  
pas partie  
d'un job!

Groupes d'aide et d'information sur le harcèlement  
sexuel au travail de la province de Québec inc.  
(GAIHST)

Le mardi 7 juillet dernier a eu lieu l'Assemblée générale du GAIHST et ce de manière virtuelle. Nous avons pu partager avec nos membres le rapport annuel d'activités 2019-2020 et nos priorités pour l'année à venir.

Nous avons grandement apprécié la présence des membres qui, malgré les circonstances, ont pris la peine de se joindre à nous virtuellement. Cela démontre un grand intérêt envers la cause et le Groupe d'aide et pour cela, nous vous remercions.

## Nos priorités pour l'année 2020-2021 sont:

- Accroître les activités dédiées à la clientèle;
- Accroître l'offre de service du département de l'éducation;
- Innover pour célébrer le 40e anniversaire du GAIHST;
- Augmenter la visibilité de l'organisme.

## Les membres du Conseil d'administration 2020-2021 sont:

- |  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| – Claudia Abaunza - Présidente             | – Sarah Barsalou - Secrétaire        |
| – Mathieu Santos-Bouffard - Vice président | – Jennifer Boucher - Administratrice |
| – Julie Tremblay - Trésorière              | – Mélisande Masson - Administratrice |
|  | – Valéry Kovalenko - Administratrice |

# Stagiaires 2020-2021



*Andréanne*

Bonjour à tous,

Je me prénomme Andréanne et je suis finissante au baccalauréat en criminologie de l'Université de Montréal. Je me joins avec grand plaisir cet automne à l'équipe de stagiaires du GAIHST.

Depuis le début de mes études, j'aspire à travailler auprès des victimes et à développer mes compétences en intervention avec cette clientèle. D'ailleurs, j'occupe présente-ment des emplois au Centre pour les victimes d'agressions sexuelles de Montréal (CVASM) et pour le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC). Ainsi, le choix de faire mon stage avec le GAIHST s'est fait tout naturellement puisque j'y vois l'opportunité unique de développer mes connaissances dans un contexte bien précis qu'est le harcèlement au travail.

Je suis très motivée par ce nouveau défi et j'ai d j   h te de travailler avec vous! Je serai présente pour soutenir le département de relation d'aide du lundi au jeudi jusqu'en décembre 2020.

Au plaisir de faire votre rencontre,

Andréanne Lessard-Allard

Bonjour,

Je m'appelle Laylya et je suis étudiante au baccalauréat en droit à l'Université de Montréal. J'entame à l'heure actuelle ma deuxième année et j'aurai l'immense privil ge de rejoindre, au courant de celle-ci, l'équipe du GAIHST. L'organisme, de par ses interventions et les nombreux services qu'il offre (je pense notamment aux cafés-rencontres et aux formations en matière de harcèlement sexuel), m'interpelle énormément. Je souhaite faire de ce stage une expérience à la fois significative pour le GAIHST, mais également enrichissante pour moi à titre de future juriste.

J'ai à cœur la lutte contre les inégalités et la défense des droits humains, c'est pourquoi je compte déployer, tout au long de l'année, les efforts nécessaires pour parvenir à atteindre ces objectifs. J'ai l'esprit plutôt combatif comme en témoigne mon long parcours dans les arts martiaux, ce qui fait de moi une femme très impliquée et fonceuse. Je vais tenter d'appliquer cette approche dans mon travail au GAIHST, et ce, quelqu'en soit la nature.

Je remercie grandement les membres de l'équipe du Groupe d'aide pour m'avoir offert cette opportunité de mettre de l'avant mes compétences et de m'outiller en ce qui a trait à la problématique du harcèlement sexuel au travail : Problématique qui, selon moi, est des plus importantes à traiter en vue de lutter contre la discrimination et favoriser un milieu de travail sain pour tous.

Au plaisir de vous rencontrer et de travailler à vos côtés,

Laylya Saliphod



*Laylya*

## Stagiaires 2020-2021



*Laurence*

Bonjour,

Je m'appelle Laurence et je suis étudiante au baccalauréat en criminologie à l'Université de Montréal. Je m'intéresse beaucoup aux inégalités sociales et aux enjeux touchant les personnes issues de communautés marginalisées ou discriminées.

L'intervention auprès des victimes m'allume particulièrement. Réaliser un stage au GAIHST me permettra donc de mettre en pratique cet intérêt qui me passionne. Je souhaite pouvoir offrir une écoute et une aide aux personnes dont l'environnement de travail est néfaste. J'aurai aussi l'occasion d'animer un café-rencontre en 2021, espérant vous y rencontrer!

Depuis environ 6 mois, je suis intervenante dans une maison d'hébergement en santé mentale, ce qui me permet d'apprendre beaucoup sur la relation d'aide. Un stage au GAIHST me permettra d'approfondir mes connaissances sur la relation d'aide et d'apprendre sur les lois, recours juridiques et procédures législatives. Je remercie les membres de l'équipe du GAIHST de m'accueillir et de tout mettre en place pour répondre à vos besoins malgré un contexte social, pour le moins inhabituel.

Au plaisir !

Laurence Gagnon

Bonjour,

Je m'appelle Joana et je suis présentement à ma deuxième année en droit à l'Université de Montréal. Avant cela, j'ai complété un baccalauréat en sciences biologiques. Cet été, dans le cadre d'Emplois d'été Canada, j'ai eu la chance de travailler comme aide juridique au sein du GAIHST et cette expérience fut grandement intéressante et enrichissante. Je suis ravie de pouvoir effectuer mon stage ici jusqu'au mois de mai.

C'est avec grand plaisir que je me joins à l'équipe du GAIHST en tant que stagiaire pour l'année 2019-2020 pour contribuer à l'élimination de la stigmatisation qui entoure le sujet de harcèlement au travail.

Mon rôle au sein du GAIHST sera principalement de faire de la recherche pour les dossiers sur lesquels j'aurai la chance de travailler. Je serais présente les lundis pour vous accompagner dans vos démarches.

Au plaisir,

Joana Zghaib



*Joana*

## Stagiaires 2020-2021



*Mélanie*

Bonjour à vous tous,

Je suis présentement étudiante au baccalauréat en criminologie de l'Université de Montréal. Je suis honorée de me joindre à l'équipe dynamique du GAIHST en tant que stagiaire.

Les droits des victimes d'acte criminel sont mon cheval de bataille depuis fort longtemps. J'ai milité pendant six années pour les droits des victimes d'exploitation sexuelle, puis mes études m'ont amené à me pencher sur d'autres formes de victimisation dont celles vécues dans le contexte du marché de l'emploi. Il n'y a aucun doute à mes yeux que de subir diverses formes de victimisations peut être un fardeau difficile à porter seul et que d'avoir accès à des professionnels pour vous informer sur vos droits et procédures, est un outil essentiel à une reprise de pouvoir sur nos vies.

Je suis vraiment très reconnaissante envers le GAIHST qui me permet de parfaire mes connaissances en intervention, ainsi que de tous ceux auprès de qui je serai amené à travailler. En espérant avoir la chance de vous rencontrer, malgré la période inhabituelle qu'on vit actuellement avec la Covid.

Mélanie Carpentier

Bonjour,

Je m'appelle Rajaa, j'entame ma troisième année du baccalauréat en travail social à l'Université du Québec à Montréal et je suis très heureuse de me joindre à l'équipe du GAIHST en tant que stagiaire.

Je suis arrivée au Québec en 2014, après avoir vécu en France et en Angleterre. Mon parcours personnel m'a amenée à m'intéresser aux luttes féministes ainsi qu'aux obstacles rencontrés par les personnes immigrantes. J'ai donc complété un Certificat en immigration et études interethniques à l'Université du Québec à Montréal avant de me lancer dans mon cursus en travail social.

Le harcèlement au travail, qu'il soit sexuel, psychologique ou discriminatoire est souvent synonyme d'isolement et de vulnérabilité. Et cela peut être exacerbé lorsqu'une personne subit déjà, dans sa vie quotidienne, des situations de micro-agressions ou d'oppressions systémiques en lien avec son genre, son orientation sexuelle ou son parcours migratoire. C'est pourquoi je crois qu'il est nécessaire de sensibiliser les personnes sur leurs droits, d'offrir du soutien et de l'écoute, ainsi que de proposer un espace de parole sécuritaire et dénué de jugement.

Je me sens donc très privilégiée car j'ai la conviction que je vais énormément apprendre grâce à vous et grâce à la superbe équipe du GAIHST.

À bientôt,

Rajaa Rhidaoui



*Rajaa*

# Babillard

## Mme Monique Fortin

8 juillet 1938 - 8 mars 2020



Comme beaucoup d'entre vous l'avez lu dans l'Info-GAIHST du mois de mars, nous avons perdu une chère amie, bénévole de longue date et membre importante du GAIHST.

Le 10 juillet dernier, deux jours après ce qu'aurait été le quatre-vingt-deuxième anniversaire de Monique Fortin, elle a été enterrée dans sa ville natale de St-Octave-de-



Métis. Au nom des membres, le GAIHST a envoyé un bouquet de fleurs à la cérémonie du dernier adieu pour Monique.

À la gauche de la photo, se retrouvent les fleurs nous représentant toutes et tous. Notre directrice générale, avant ses vacances bien méritées, a fait un détour et a rendu visite à Monique à son dernier lieu de repos.

Je suis très fière de faire partie d'une organisation qui est là pour nous, autant lorsque nous avons des problèmes au travail, mais également après, lorsque nous faisons face à toutes sortes d'épreuves.

Longue vie à cette grande organisation.

Yvonne Séguin, membre honoraire

## Action de la coalition de la Marche mondiale des femmes

**CONSTAT D'INFRACTION**

Résistons pour vivre  
Marchons pour transformer!

Coalition montréalaise de la Marche mondiale des femmes

---

**MOTIF**

Violation de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021

---

**DÉFENDEUR**

François Legault

---

**POURSUIVANTES**

La Coalition montréalaise de la Marche mondiale des femmes

Le GAIHST sera présente à l'action organisée par la coalition de la Marche mondiale des femmes de Montréal, le 15 octobre prochain en face du bureau du Premier ministre du Québec, François Legault.

Pendant l'action, la coalition présentera un constat d'infraction imposée au premier ministre. Cette infraction s'est déroulée, entre autres, dans les mesures prises dans le cadre de la pandémie du COVID-19 et se poursuit dans le plan de relance économique en réponse à cette crise sanitaire.

Les réclamations que seront présentées dans le cadre de cette action sont;

– Appliquer l'analyse différenciée selon les sexes intersectionnelle (ADS+).

- Assurer la parité au sein de la cellule de crise et du comité de relance économique;
- Faire en sorte que la relance économique accorde la priorité aux secteurs féminins;
- Prendre l'expertise des femmes au sérieux.

*Réservez  
la date*

Jeudi 19 novembre  
Soirée-bénéfice virtuelle  
du GAIHST

*Restez à l'affût!  
On vous en dit plus  
prochainement!*

2020  
**40 ANS**  
GAIHST

## Encan en ligne du GAIHST

Cette année, l'encan en ligne du GAIHST aura lieu du 19 novembre au 13 décembre 2020.

Nous sommes toujours à la recherche de nouveaux commanditaires dans le but de vous offrir une multitude de lots. Si vous souhaitez nous référer des entreprises qui pourraient potentiellement faire partie de nos commanditaires, n'hésitez pas à nous contacter. Vous pouvez aussi nous aider en en parlant à travers votre réseau.

Chaque don est important et grâce à eux nous pourrions atteindre nos objectifs.

Restez à l'affût! Nous vous annoncerons bientôt nos premiers commanditaires sur notre page Facebook!

Envoyez vos suggestions à: [info@gaihst.qc.ca](mailto:info@gaihst.qc.ca)



## Équipement de protection individuelle

Le GAIHST s'est doté d'équipement de protection individuelle à l'effigie de l'organisme !

Voici un aperçu de nos couvre-visages et visières de protection.





## L'équipe 2020/2021 à votre service:

**Cindy Viau** | Directrice générale

**Laura Garnier** | Chargée de projets

**Diana Mendoza** | Collaboratrice - Assistante chargée de projets

**Camille Chicoine-Gagnon** | Intervenante

**Maude Moffet** - Intervenante en relation d'aide

**Sonia Vallières** | Intervenante (Congé)

**Yann Morin** | Criminologue - Intervenant

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

**Myriam Blain-Levert** | Intervenante en service social

**Sarah Bédard** | Formatrice - Services aux entreprises

### Stagiaires

**Andréanne Allard** - Intervenante en relation d'aide

**Joana Zghaib** - Intervenante juridique

**Laurence Gagnon** - Intervenante en relation d'aide

**Laylya Saliphod** - Intervenante juridique

**Mélanie Carpentier** - Intervenante en relation d'aide

**Rajaa Rhidaoui** - Intervenante en travail social