

# INFO-GAIHST

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

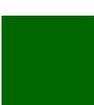
Comprendre le harcèlement au travail

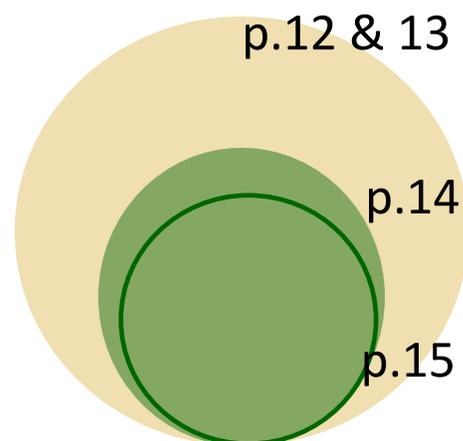
PUBLIÉ JEUDI LE 1 OCTOBRE 2015 À 21 H 34



Automne 2015

# Sommaire

	Le mot de la directrice	p.3
	Séminaire aux Îles de la Madeleine	p.4
	Colloque 25 ans du Tribunal des droits de la personne	p.5
	Forum en droit du travail	p.6 & 7
	Article: La vie privée au travail	p.8 & 9
	Résumé des jugements	p.10
	Actualité	p.11
	Article: Travail et santé mentale	p.12 & 13
	Babillard	p.14
	Activités à venir	p.15



# Le mot de la directrice

Chers membres et amis du Groupe d'aide,

Nous sommes déjà rendus à l'hiver 2015 - le temps passe vite et le travail ne cesse de s'empiler! Voici quelques nouvelles qui je pense pourraient vous intéresser.

Les mesures d'austérité : Nous continuons à appuyer les activités faites par le mouvement communautaire et nous tenons à exprimer au gouvernement que les coupures qu'il propose de faire et celles qui sont déjà faites dans beaucoup de centres communautaires avec qui nous travaillons ne sont pas la solution aux problèmes financiers du Québec. Aussi, vous pouvez voir les photos prises par les militantes du GAIHST lors de la manifestation dans le cadre de campagne « Je tiens à ma communauté, je soutiens le communautaire » à la page 14.

L'actualité : Le 1er janvier 2016 aura lieu la fusion de la CNT, de la CSST et de la CES. Étant membre du comité sur le harcèlement psychologique du FDNS (Front de défense des non-syndiquées), le Groupe d'aide assistera à une rencontre organisée par le FDNS ayant pour but de réunir les organismes membres avec une représentante de la CNT. Celle-ci nous expliquera le fonctionnement de la fusion et je ne manquerai pas de vous tenir au courant de toutes les nouveautés.

Projet : Avec un peu de retard, nous avons terminé notre nouveau site Internet et il nous reste que quelques petits détails à finaliser. Nous devrions faire le lancement officiel au mois de janvier et nous sommes convaincus que notre nouveau site vous plaira!

Cafés-rencontres : Je suis heureuse de vous annoncer que le nombre de présences aux Cafés-rencontres a dépassé nos attentes. La grande participation de notre clientèle a augmenté les effectifs du Groupe d'aide, ainsi que les engagements avec les contrats moraux. Vous n'avez pas oublié que le succès de ces activités dépend de votre participation et je suis fière de vous dire de continuer votre bonne collaboration. Merci!

Anniversaire du GAIHST : Nous sommes heureuses de vous annoncer que le 17 novembre dernier, nous avons fêté le 35e anniversaire du Groupe d'aide et pour souligner l'occasion, nous avons eu une réunion extraordinaire du conseil d'administration. La réunion avait pour but de travailler sur les conditions de travail de l'équipe pour augmenter l'efficacité des employées et pour que le travail au Groupe d'aide soit plus valorisant. Félicitations et bon travail à nous tous. Ensemble, nous faisons en sorte que le Groupe d'aide est aujourd'hui une place de référence indispensable dans la lutte contre le harcèlement sexuel et psychologique dans les milieux de travail.

Aussi, je tiens à souligner le 40e anniversaire du Mouvement contre le viol et l'inceste. Félicitations pour toutes vos contributions envers les femmes à travers les années. Voir photos prises à la page 14.

Célébration du temps des Fêtes : Je vous invite à être parmi nous pour notre célébration du temps des Fêtes, le dimanche 13 décembre de 13h00 à 17h00, au Centre St-Barthélemy (7111 av. des Érables, Montréal, H2E 2R1), situé tout près du Groupe d'aide.

Nourriture non périssable : Le 13 décembre, nous vous demandons d'apporter de la nourriture non périssable pour remplir notre panier du temps des Fêtes qui sera offert la semaine du 21 décembre à un ou une client(e) du Groupe d'aide ayant un dossier actif avec nous. Par ce geste, nous souhaitons apporter tout notre soutien et notre compréhension durant une période de l'année plutôt difficile.

Nouveauté : Cette année, vous pouvez miser sur vos articles directement en ligne via notre site Internet ([www.gaihst.qc.ca](http://www.gaihst.qc.ca)). Repérez l'espace « Encan silencieux » sur notre page d'accueil et suivez les instructions. Rejoignez-nous aussi sur notre page Facebook/Gaihst.

Aussi, je tiens à souhaiter un joyeux temps des Fêtes à toutes les personnes que je ne pourrais pas voir le dimanche 13 décembre, ainsi qu'une année 2016 riche en bonnes nouvelles.

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

*Yvonne Séguin*

# Séminaire aux Îles de la Madeleine



Le Calacs L'Espoir des Îles est un organisme communautaire féministe qui a pour mission de soutenir les femmes et les adolescentes de 14 ans et plus qui ont subi une ou des agressions à caractère sexuel récemment ou par le passé. Il offre également du soutien aux proches.

Le Groupe d'aide était invité à donner une conférence aux Îles de la Madeleine pour un Séminaire régional organisé par le Calacs L'Espoir des Îles les 17 et 18 septembre dernier.

Ce séminaire s'inscrivait dans le cadre de la Journée d'action contre la violence faite aux femmes et avait pour thème « Brisons le silence ». Le but était d'outiller les intervenantes et intervenants, les gestionnaires et responsables d'équipe de travail provenant de divers secteurs.

Ainsi, plusieurs conférences et ateliers ont rythmé ces deux journées riches en échanges et en information. Le Groupe d'aide a présenté un atelier sur le harcèlement sexuel au travail intitulé « Ça fait pas partie d'la job ».



De gauche à droite: Isabelle Boisvert, psychoéducatrice, Cindy Viau - GAIHST et Julie Miville-Dechêne, Présidente - Conseil du statut de la femme

## La journée d'action contre la violence sexuelle faite aux femmes (JACVSFF)

La Journée d'action contre la violence faite aux femmes a pris naissance en 1978. Depuis, des milliers de femmes du monde entier ont fait du 3ième vendredi de chaque mois de septembre un symbole de lutte contre la violence faite aux femmes.

Au Québec, la JACVSFF est un moment privilégié pour favoriser, entre autres, la solidarité des femmes en passant par la dénonciation et la riposte face à la violence que ces dernières vivent au quotidien. Par le fait même, cet évènement sert à sensibiliser le public sur la problématique par l'entremise d'actions collectives. Pour ce faire, les groupes de femmes s'attaquent directement aux causes et aux structures que véhiculent et entretiennent ce phénomène.

# Colloque 25 ans du Tribunal des droits de la personne



Afin de souligner les 25 ans de sa création, le Tribunal des droits de la personne, en collaboration avec le Barreau du Québec, a organisé le 23 octobre dernier un colloque intitulé : **Le Tribunal des droits de la personne : 25 ans d'expérience en matière d'égalité.**

Ce fut un honneur pour le Groupe d'aide d'avoir été invité et d'avoir pu participer à ce colloque au programme très riche et intéressant.

Tout au long de la journée, de grands praticiens du droit ont abordé des thèmes pertinents, poussant la réflexion à son plus haut point. Ainsi, en matinée, plusieurs conférencières et conférenciers se sont

exprimés sur la question de la contribution du Tribunal des droits de la personne à l'interprétation de la Charte des droits et libertés de la personne en abordant plusieurs sujets de société majeurs comme l'« égalité réelle » en emploi, la protection des personnes âgées ou encore, les élèves en situation de handicap dans le réseau scolaire québécois. En après-midi, d'autres présentations et une table ronde sur « L'accès à la justice » abordaient quelques défis récurrents pour le Tribunal des droits de la personne.

Me Michèle Rivet, Présidente du Tribunal des droits de la personne de 1990 à 2010, était évidemment présente lors du Colloque. Sa présentation sur l'importance du droit international pour établir les Orientations générales du Tribunal et son témoignage sur les débuts de ce dernier étaient très fascinants. Le Groupe d'aide est très fier de compter Me Rivet comme membre honoraire du Groupe d'aide depuis 2010.



*Ci-dessus: Me Gil Rémillard, ministre de la Justice en fonction lors de la fondation du TDP, Mme Michèle Rivet, première présidente du TDP, L'honorable Ann-Marie Jones, présidente actuelle, Mme Stéphanie Vallée, ministre de la Justice actuelle et Mme Michèle Pauzé, présidente sortante.*



*Les participants lors du Colloque*

Le 21 octobre dernier, l'équipe du GAIHST a pris la direction du Palais des Congrès de Montréal afin d'assister à l'édition 2015 du Forum en droit du travail. Le Forum, organisé par le groupe Travail, emploi, droits de la personne et droit public du cabinet d'avocats Fasken Martineau DuMoulin, visait à offrir aux intervenants en relations humaines une journée de formations et d'ateliers traitant de divers sujets d'actualité en matière de droit de l'emploi et du travail.

## Projet de loi 42 : Fusion à l'horizon

La journée a débuté par un bref aperçu des développements juridiques récents touchant les relations d'emploi et de travail. On a notamment abordé le **Projet de loi 42** qui vise essentiellement à fusionner la Commission de l'équité salariale (« CES »), la Commission des normes du travail (« CNT ») et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (« CSST ») en une seule unité administrative, soit le **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST »)**. Le projet de loi regroupera également la Commission des relations du travail (« CRT ») et la Commission des lésions professionnelles (« CLP ») en un seul tribunal, le **Tribunal administratif du travail (« TAT »)**.

À première vue, il semble que la loi, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016, n'aurait aucune conséquence juridique majeure. D'une part, le regroupement administratif simplifiera assurément les recours, puisque ceux et celles qui désirent porter plainte devront s'adresser à une seule entité. Cette réforme soulève toutefois certains questionnements quant à l'impact pratique du regroupement de trois sphères de compétences distinctes (normes du travail, santé et sécurité du travail et droit constitutionnel). Par exemple, considérant que les recours devant la CRT et la CLP impliquent des règles de preuve et de procédure distinctes, on peut s'interroger sur les règles qui s'appliqueront au TAT. Le GAIHST surveillera assidument les développements en la matière.

## L'affaire *Durocher* : un dénouement attendu en matière de harcèlement psychologique

Les conférenciers ont également abordé le dénouement de l'affaire *Durocher* devant la Cour supérieure. Dans ce dossier, une employée avait déposé une plainte à la CSST et à la CNT pour harcèlement psychologique. On se demandait alors si une décision de la CSST rejetant le recours de la plaignante mettait également fin aux procédures devant la CNT par le jeu de la chose jugée. Le juge a tranché que, vu les compétences et pouvoirs distincts des deux organismes, il ne pouvait y avoir chose jugée, et que la plaignante était donc en droit de poursuivre le processus de plainte devant la CNT malgré le rejet de sa plainte par la CSST. Si le jugement met fin au long débat en la matière, il reste à déterminer si la fusion discutée ci-haut affectera la question (***voir résumé de la décision p.10***).

# Forum en droit du travail (suite)

## Une embauche sans embûches

Parmi les ateliers proposés, on retrouvait un atelier interactif traitant des bonnes pratiques en matière d'embauche afin d'éviter toute forme de discrimination. Les conférenciers ont abordé plusieurs sujets délicats concernant la cueillette d'information à l'embauche, tels que la vérification d'antécédents judiciaires, les examens médicaux, la vérification du profil du candidat sur les médias sociaux, les enquêtes de crédit, les tests de dépistage, les tests théoriques et le traitement des références. À retenir : quel que soit l'information que l'employeur tente de recueillir, celle-ci doit être pertinente et justifiée par rapport au poste pour lequel on embauche.

## Salariés vs. travailleurs autonomes : éléments de distinction pour l'employeur

Au Québec, la distinction entre un salarié et un travailleur autonome a de nombreuses incidences tant pour l'application de certaines lois en matière de droit du travail qu'au niveau fiscal. Le statut d'une personne sera déterminé en fonction du type de contrat existant, soit un contrat de travail ou un contrat de service. Différentes lois provinciales et fédérales permettent de circonscrire l'application du contrat de travail aux situations où il y a une prestation de travail effectuée par un salarié, pour laquelle il reçoit une rémunération versée par l'employeur. Le critère fondamental de la qualification de salarié demeure le lien de subordination qui existe entre les parties. Enfin, il est important de saisir l'ampleur des conséquences qui résulteraient d'un changement de statut de salarié à travailleur autonome, dont, par exemple, l'inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi ou à celles de la CSST.

Article écrit par Juliette Ménard-Reid et Olivia Toussaint-Martin  
Stagiaires en droit 2015/2016



Une partie de l'équipe du Groupe d'aide lors du forum.

# Article: La vie privée au travail

## La vie privée au travail

Demandez à une douzaine de personnes de définir ce que constitue leur « vie privée » et vous aurez certainement une large variété de réponses : leur état de santé; leurs relations familiales; leurs informations financières; tout ce qui se passe à l'extérieur de leur travail; et bien plus d'exemples.

Il n'est donc pas surprenant que le législateur québécois donne une large définition à la notion de « vie privée ». Par exemple, la *Loi sur les renseignements personnels dans le secteur privé* nous explique qu'un renseignement personnel consiste en « toute information qui concerne la personne physique et qui permet de l'identifier ». Cette loi protège ces renseignements sous toutes leurs formes : écrite, sonore, graphique, visuelle.

Le droit à la vie privée se qualifie de « droit fondamental », trouvant protection dans la *Charte des droits et libertés de la personne*. Ce droit n'est toutefois pas absolu et peut-être limité par certains droits de l'employeur.

## Protéger sa vie privée au travail : quelques exemples fréquents

### Le dossier de l'employé

L'employeur a le droit de constituer un dossier sur l'employé et ce dernier a généralement le droit d'y accéder. Cependant, l'employeur n'a le droit de recueillir que des informations **nécessaires**. À titre d'exemple, le numéro d'assurance sociale d'un candidat ne serait normalement nécessaire à recueillir qu'après l'embauche. De plus, l'employeur ne peut communiquer cette information à des tiers sans le consentement de l'employé ou l'autorisation de la loi.

### L'examen médical de pré-embauche

Un examen médical peut être nécessaire pour permettre à l'employeur de juger l'aptitude du candidat à remplir les tâches du poste **en toute sécurité**. Mais attention : la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* souligne que l'examen devrait faire suite à une offre d'embauche conditionnelle à son résultat.

### La surveillance par caméra au travail

Votre employeur a le droit d'installer des caméras de surveillance au travail, même si une telle surveillance s'avère en soi une atteinte à la vie privée des employé.es. Pour atténuer cette atteinte, l'employeur doit avoir un motif sérieux et rationnel pour l'installation des caméras, tel que la sécurité des lieux, des biens, ou des employé.es. La surveillance du comportement et/ou des prestations des employé.es **ne constitue pas** un motif légal. Cependant, les tribunaux peuvent accepter en preuve des images capturées afin de discipliner ou congédier un employé, lorsque l'employeur démontre un motif sérieux de croire qu'un employé a manqué à ses obligations ou s'est mis dans l'illégalité, par exemple.



# Article: La vie privée au travail (suite)

## Accès au matériel informatique de l'employé

De nos jours, les ordinateurs font partie intégrante de nos vies, tant personnelles que professionnelles, et peuvent emmagasiner une quantité phénoménale d'informations. Ces informations se situent souvent au cœur même de l'ensemble des renseignements biographiques d'une personne. Dans quelle mesure l'employeur peut-il y accéder? La question n'est pas simple.

En effet, bien que les tribunaux aient à maintes reprises reconnu aux employeurs le droit de vérifier les informations emmagasinées dans un ordinateur ainsi que l'utilisation de celui-ci par un employé, cette vérification ne doit en aucun cas être arbitraire ou discriminatoire. Par conséquent, toute intrusion de l'employeur dans la vie privée de l'employé doit être justifiée par des motifs rationnels et conduite par des moyens raisonnables et proportionnels de façon à minimiser l'atteinte au droit à la vie privée de l'employé.

La fouille de l'ordinateur d'un employé doit donc respecter l'équilibre entre le droit à la vie privée de l'employé et le droit de direction de l'employeur. Cela peut s'évaluer en tenant compte de divers facteurs, tels que la propriété de l'ordinateur, la nature de l'information recherchée, l'endroit où l'information est emmagasinée, les mesures technologiques de protection et si l'information avait été effacée ou non.

En somme, l'employeur doit avoir un motif raisonnable avant d'effectuer la vérification de l'ordinateur, et ce, afin de s'assurer que l'information ainsi obtenue sera, d'une part, admissible en preuve, et d'autre part, ne justifiera pas un recours de l'employé pour atteinte à sa vie privée. Les circonstances afférentes à la vérification de l'ordinateur d'un employé, incluant les moyens utilisés et les façons de procéder pour rechercher l'information, sont importantes. Néanmoins, quoiqu'il soit raisonnable de s'attendre à ce qu'un employeur vérifie le contenu des ordinateurs dans certaines situations, tout employé a droit au respect de sa vie privée dans l'exercice de ce contrôle.

**Le saviez-vous?** Ce qui se trouve sur un compte *Facebook* ne fait pas partie du domaine privé, et ce, peu importe vos paramètres de confidentialité. Une preuve de type *Facebook* déposée par un travailleur ou un employeur ne constitue donc pas une atteinte à la vie privée de tierces personnes.

Article écrit par Erin Moores et Jean-François Dubé  
Stagiaires en droit 2014/2015

# Résumé des jugements

## Un double recours en matière de harcèlement au travail, est-ce possible? Résumé de décision: l'affaire Durocher

Le 31 août 2015, la Cour d'appel s'est enfin prononcée sur l'affaire Durocher, une décision très attendue par la communauté juridique. En effet, cette décision vient éliminer l'incertitude qui existait concernant la compétence de la Commission des relations du travail (CRT) et de la Commission des lésions professionnelles (CLP) lorsqu'il est question de harcèlement psychologique.

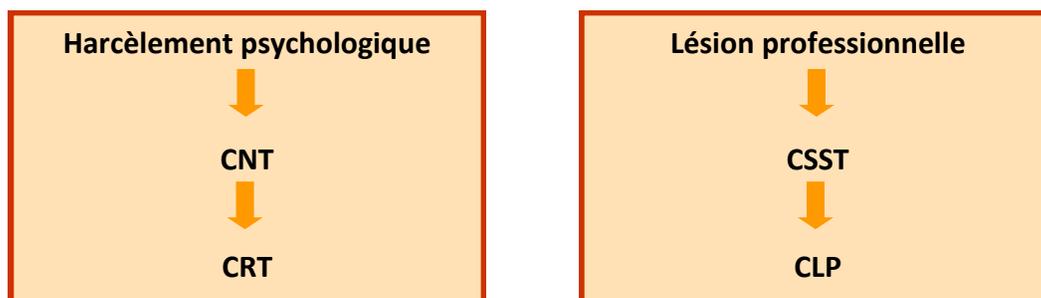
Dans cette cause, Madame avait déposé une réclamation à la CSST pour une lésion professionnelle causée par une situation de harcèlement au travail, ainsi qu'une plainte pour harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail (CNT). La CLP (tribunal de la CSST) a conclu que Madame n'avait pas subi de lésion professionnelle et la CRT (tribunal de la CNT) a rejeté sa plainte pour harcèlement psychologique au motif que la CLP s'est déjà prononcée sur le harcèlement psychologique pour déterminer s'il y avait ou non une lésion professionnelle. De ce fait, puisque la CLP est arrivée à la conclusion que Madame n'avait pas subi de harcèlement psychologique, la CRT explique qu'elle doit en arriver à la même conclusion. Alors, la question qui a fait couler beaucoup d'encre est de savoir si une plainte pour harcèlement psychologique peut être rejetée par la CRT pour la seule raison que la CLP avait déjà tranchée la question (il s'agit du principe juridique de la chose jugée).

La Cour d'appel a conclu que la CLP ne doit pas se prononcer sur la présence de harcèlement psychologique, mais plutôt sur la présence d'une lésion professionnelle uniquement. Effectivement, la loi reconnaît que la CRT est la seule compétente pour se prononcer sur le harcèlement psychologique. Les deux recours n'ont pas le même objet ni la même cause ce qui fait échec à l'idée que la CRT peut rejeter la plainte de harcèlement si la CLP a statué au préalable sur l'existence ou non d'une lésion professionnelle. Le recours à la CRT a pour objet de faire reconnaître le droit à un milieu de travail sans harcèlement psychologique. La CRT décidera ainsi s'il y a eu harcèlement et si l'employeur a manqué à ses obligations de faire cesser le harcèlement. Le recours à la CLP a quant à lui pour objet de faire reconnaître l'existence d'une lésion professionnelle. La CLP décidera alors s'il y a un lien entre le diagnostic du médecin et les événements vécus au travail.

Bien qu'il existe un lien étroit entre les deux recours, la Cour d'appel confirme que la CRT et la CLP ont des compétences distinctes et exclusives. C'est ainsi qu'une lésion professionnelle peut exister sans qu'il y ait de harcèlement psychologique, tout comme le harcèlement psychologique peut exister sans qu'il n'en découle une lésion professionnelle. Qui plus est, cette décision nous confirme que les personnes ayant vécu du harcèlement au travail conservent le droit à un double recours: à la CRT et à la CLP.

Même si le débat est clos depuis août 2015, la fusion de la CLP et de la CRT en un seul tribunal (Tribunal administratif du travail) prévu dans le Projet de Loi 42 pourrait bien susciter une nouvelle réflexion sur la question des compétences de ces deux tribunaux administratifs.

Résumé écrit par Lonie Heynemand, stagiaire en droit 2015/2016



# Actualité

Cet automne, l'affaire Aubut a remis la question du harcèlement sexuel au travail à l'ordre du jour. Accusé de harcèlement sexuel par plusieurs femmes l'ayant côtoyé dans le cadre du travail, Marcel Aubut s'est finalement excusé «sans réserve» à toutes les personnes affectées par les comportements qui lui ont été reprochés et a annoncé qu'il quittait son cabinet pour se livrer à une «introspection» avec l'aide des «meilleurs experts».

Comme à l'automne 2014\*, le Groupe d'aide a été très sollicité par les médias pour répondre à plusieurs interrogations sur le harcèlement sexuel au travail. En 5 jours, de nombreuses demandes, tous médias confondus (radio/télé/journaux), nous sont parvenues, et nous sommes heureuses d'avoir pu répondre favorablement à chacune d'entre elles.

*\*Affaire Ghomeshi et affaire des deux députés libéraux suspendus pour des allégations de harcèlement sexuel à l'automne 2014.*

## Comprendre le harcèlement au travail

PUBLIÉ JEUDI LE 1 OCTOBRE 2015 À 21 H 34



Me Sarah Barsalou, intervenante au Groupe d'aide, invitée dans le 24/60 d'Anne-Marie Dussault.



Yvonne Séguin, directrice générale du Groupe d'aide, lors d'une entrevue pour TVA Nouvelles.



Quelques articles écrits avec la collaboration du Groupe d'aide:

**Radio Canada - Octobre 2015**  
« Le harcèlement sexuel au travail, répandu mais tabou »  
Écrit par Laurence Niosi

**Journal de Montréal - Octobre 2015**  
« Harcèlement sexuel en milieu de travail: loin d'être une plaisanterie »  
Écrit par Véronique Harvey

**Le Devoir - Octobre 2015**  
« Pratiques culturelles barbares »  
Écrit par Francine Pelletier

### La santé mentale : motif de discrimination interdit lors de l'embauche



Au Québec, il existe plusieurs lois qui vous protègent contre la discrimination et qui encadrent la collecte, la détention, l'utilisation et la communication de renseignements personnels par l'employeur. Lorsqu'un individu souffre de problèmes de santé mentale, ceci est considéré comme un handicap. La *Charte des droits et libertés de la personne* interdit de discriminer pour ce motif. Un handicap est un désavantage, réel ou présumé, qui vous limite physiquement, mentalement ou psychologiquement. Être paraplégique, souffrir de troubles mentaux comme la dépression ou la bipolarité, souffrir de troubles visuels ou auditifs, d'épilepsie, etc., sont des exemples de handicaps.

Pourquoi chercher à éviter la discrimination? Dans le but de protéger le droit de chaque individu à l'égalité et à la vie privée.

Il y a une vaste gamme de handicaps et par conséquent des niveaux variables d'intensité. Leurs apparitions peuvent se situer à divers moments de la vie d'une personne et affecter de façon plus ou moins importante les aptitudes à travailler. Chaque cas peut être traité de différentes façons et des mesures d'accommodement cherchant à assurer une inclusion à part entière peuvent être requises.

Bien entendu, l'embauche est un passage obligatoire qui permet l'accès au marché du travail. L'employeur a un large pouvoir discrétionnaire à l'égard de la sélection des candidats. Il doit exercer ce pouvoir tout en respectant les droits et libertés garantis par les lois québécoises et canadiennes.

Le Québec est la seule province, voire même la seule juridiction en Amérique du Nord qui inclut des droits économiques et sociaux dans une loi fondamentale, soit la *Charte des droits et libertés de la personne*, qui a préséance sur toutes les autres lois. Nous avons une protection spéciale dans le contexte d'un milieu de travail, soit le droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique d'un employé, ainsi qu'une interdiction de discriminer pour certains motifs énumérés (tel que le handicap) au moment de l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, et autres situations semblables.

Ainsi, le résultat de la discrimination est la distinction et l'exclusion d'un candidat. L'employeur avait-il l'intention de discriminer? En droit québécois, l'intention de l'employeur n'est pas pertinente. Dès que l'employeur pose une question au sujet de la santé mentale, il y a une violation du droit protégé. Seul l'effet discriminatoire de la question posée sur le candidat est considéré. Cependant, l'identification d'un candidat révélera généralement son sexe, le nom de son institution d'enseignement ou l'adresse d'un ancien employeur, qui pourraient indiquer à l'occasion l'origine nationale d'une personne, par exemple. Ceci n'est pas interdit. Ce qui est interdit est de profiter de ces indications pour exclure un candidat.



## Article: Travail et santé mentale (suite)

Toutefois, il existe trois exceptions à cette règle. D'abord, les organismes sans but lucratif à caractère charitable, philanthropique, religieux ou éducatif qui ont un mandat ou une mission vouée à la promotion des intérêts d'un groupe identifié ou caractérisé par l'un des motifs de discrimination dans la *Charte* justifient une politique d'embauche discriminatoire. En deuxième lieu, afin de s'assurer de la capacité d'exécuter adéquatement et de manière sécuritaire les tâches associées à l'emploi, un employeur peut être justifié d'évaluer les qualités ou aptitudes d'un candidat. Dans ce cas-ci, l'employeur doit miser sur les qualifications d'un candidat plutôt que sur ses caractéristiques personnelles telles que la race, l'origine ethnique ou nationale. Enfin, certaines entreprises participent à la mise-en-œuvre d'un programme d'accès à l'égalité afin de corriger la situation de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, soit les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les Autochtones et les personnes handicapées. Par contre, les questions doivent être posées dans une section distincte du formulaire de demande d'emploi où il est spécifié clairement que ces renseignements sont nécessaires à l'application d'un programme d'accès à l'égalité et qu'ils seront traités en toute confidentialité.

La discrimination à l'embauche concerne les formulaires de demande d'emploi, les entrevues relatives à un emploi, les tests écrits, les tests pratiques, les tests psychométriques ou de la personnalité et les tests médicaux pré-embauche. Tous ces différents outils sont considérés comme légitimes dans la mesure où ils permettent à l'employeur d'évaluer les qualifications des candidat(e)s en regard des exigences d'un emploi et de choisir sur cette base des personnes compétentes. Par exemple, certains tests de personnalité sont utilisés lors de l'embauche de contrôleurs aériens afin de déterminer la capacité d'un candidat à occuper une fonction stressante.

Néanmoins, la protection est limitée à la collecte d'information préalable à l'embauche. Certaines questions qui sont prohibées avant l'embauche peuvent légitimement être posées à partir du moment où l'employée a été embauchée pour des fins d'avantages sociaux ou de fiscalité. Ces questions devraient être posées sur un formulaire distinct rempli après l'embauche. Dans certains cas, les informations pourront être recueillies après que l'employeur ait présenté une offre d'emploi conditionnelle à la réalisation d'une condition telle qu'un examen médical.

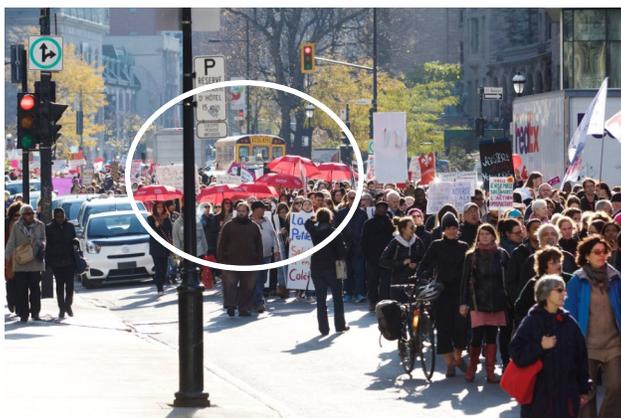
Enfin, que faire si vous croyez être victimes de discrimination à l'embauche? Tout d'abord, faites les démarches auprès de votre syndicat, si vous en avez un. Si vous n'êtes pas syndiqué, vous pouvez vous adresser à la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (CDPDJ) afin d'obtenir de l'information sur le processus de plainte. Notez que le délai pour porter plainte est de 2 ans suivant l'événement de discrimination.

Article écrit par Mélisande Masson  
Stagiaire en droit 2014/2015

Pour plus de détails sur ce sujet, référez-vous au site de la CDPDJ : [www.cdpedj.qc.ca](http://www.cdpedj.qc.ca)

# Babillard

## Campagne « Je tiens à ma communauté, je soutiens le communautaire »



Le GAIHST était dans la rue le mardi 3 novembre dernier afin de soutenir la campagne « Je tiens à ma communauté, je soutiens le communautaire ».

Plus de 5000 personnes ont dénoncé l'austérité du gouvernement et le sous-financement des organismes communautaires.

En coupant les services et en détériorant les droits des personnes marginalisées et en situation de pauvreté, l'austérité s'attaque aux organismes communautaires. Ainsi, plus les besoins de la population augmentent, plus les groupes sont sollicités, sans pour autant voir leur financement rehausser.

### Les revendications de la campagne:

1. Le respect de l'autonomie des organismes communautaires et la reconnaissance de leur travail comme moteur du progrès social;
2. Le plein financement à la mission globale de tous les organismes d'action communautaire autonome qui y ont droit;
3. L'indexation annuelle des subventions pour suivre l'augmentation des coûts de fonctionnement;
4. La fin des compressions budgétaires et un réinvestissement majeur dans les services publics et les programmes sociaux.

## Anniversaire



Le Groupe d'aide souhaite un joyeux 40ème anniversaire au MCVI et les félicite pour leur bon travail depuis toutes ces années.



Photos prises lors d'une rencontre entre les membres de la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel qui ont souhaité souligner cet anniversaire.

## Activités à venir

# Célébration du temps des Fêtes et Encan annuel

Le GAIHST vous invite !

**Célébration du temps des Fêtes  
& Encan annuel**

Dimanche **13 décembre 2015** de 13h à 17h  
7111, ave. des Érables à Montréal, H2E 2R1  
(Centre St-Barthélémy)

Contribuez à notre panier en apportant de la nourriture non périssable!  
(Tirage parmi la clientèle du GAIHST fin décembre)

Notre **ENCAN** annuel est une occasion de faire le plein de cadeaux tout en encourageant une cause qui vous tient à cœur.

Plusieurs prix de présence vous attendent!

Confirmez votre présence et celle de vos proches (incluant âges et noms des enfants) avant le **4 décembre 2015**.

[info@gaihst.qc.ca](mailto:info@gaihst.qc.ca)  
(514) 526-0789 poste 200  
Surprise pour les enfants de moins de 12 ans!

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

Dimanche 13 décembre dès 13h  
au Centre St-Barthélémy  
(7111 Avenue des Érables,  
Montréal, QC H2E 2R1 )

## Encan annuel

### Comment miser?

- Mise en ligne via notre site [www.gaihst.qc.ca](http://www.gaihst.qc.ca) ou par téléphone au 514 526-0789;
- Nous acceptons les mises faites par téléphone jusqu'au vendredi 11 décembre à 16h30 et les mises en ligne jusqu'au samedi 12 décembre à 23h59;
- Les enchères rouvriront en personne le dimanche 13 décembre à 13h lors de notre célébration du temps des Fêtes et se termineront à 14h au Centre St-Barthélémy;
- Dimanche, le 13 décembre, de 14h à 17h, vous aurez l'occasion de miser sur des articles en personne. L'encan ne sera donc plus silencieux!



# Le Gaihst

## L'équipe 2015/2016 à votre service:

Yvonne Séguin | directrice générale  
Cindy Viau | adjointe à la directrice générale  
Laura Garnier | collaboratrice-chargée de projets  
Samia Belouchi | intervenante  
Sarah Barsalou | avocate  
Ikrame Rguioui | animatrice des cafés-rencontres

## **Nos stagiaires en criminologie et en droit**

### Département de relation d'aide

Lancie Cadet  
Pryscilla Paillé  
Yann Morin

### Département des plaintes

Juliette Ménard-Reid  
Lonie Heynemand  
Olivia Toussaint-Martin  
Sandrine Raquepas

**Toute l'équipe du GAIHST vous souhaite  
un beau temps des Fêtes**



Suivez-nous sur :



**Le Groupe d'aide sera fermé  
du 24 décembre 2015 au 3 janvier 2016**

GAIHST - 2231, rue Bélanger, Montréal (Québec) H2G 1C5

Téléphone : 514.526.0789 / Télécopieur : 514.526.8891  
Courriel : [info@gaihst.qc.ca](mailto:info@gaihst.qc.ca) / Site Web : [www.gaihst.qc.ca](http://www.gaihst.qc.ca)