

**Ça fait
pas partie
d'la job!**

GRUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL DE LA PROVINCE DE QUÉBEC INC.



2016-2017

Rapport annuel d'activités

INTRODUCTION

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (GAIHST) œuvre depuis plus de 36 ans sur le terrain.

Initialement, le GAIHST était un comité affilié à un autre organisme. Il débuta avec des rencontres informelles de femmes ayant vécu des problèmes de harcèlement sexuel. Mais, l'ampleur de la problématique du harcèlement sexuel était telle qu'il était nécessaire de développer une approche plus spécifique dans ce domaine. Le GAIHST s'est donc formé en une entité autonome et s'est incorporé : Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la région de Montréal. Sa mission première consistait à sensibiliser la population québécoise sur le harcèlement sexuel au travail. Son mandat s'est élargi, par la suite, afin de combler les différents besoins de la clientèle issue de divers milieux professionnels. Depuis, des dépliants, des livres et des vidéos ont été produits et des milliers de femmes ont obtenu de l'aide dans des situations de harcèlement sexuel.

En 1984, le GAIHST a fait la location de ses premiers locaux et a obtenu un numéro de charité accrédité. À partir de 1993, il est devenu, dans un premier temps, un organisme régional et ensuite provincial en raison de l'ampleur du phénomène de harcèlement sexuel au travail. Sa nouvelle dénomination sociale s'est, dès lors, changée en : Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec Inc. À ce jour, le GAIHST est le seul organisme au Québec spécialisé en matière de harcèlement sexuel au travail.

L'objectif du GAIHST est de briser le mur du silence qui entoure les personnes vivants ou ayant vécu des problèmes de harcèlement sexuel au travail. Sa mission est d'assister et d'informer les victimes de harcèlement dans la défense de leurs droits. Le GAIHST agit ainsi comme groupe de support pour les personnes à la recherche d'une aide morale et d'un appui technique. Il agit également à titre d'organisme-conseil auprès des entreprises intéressées à implanter ou mettre à jour une politique interne de prévention et de sensibilisation au harcèlement sexuel.

Mentionnons que depuis l'année 2002, et à la suite d'une demande grandissante de la part de la clientèle, le GAIHST se charge également des dossiers de harcèlement psychologique au travail. D'ailleurs, depuis le 1^{er} juin 2004, la Loi sur les normes du travail reconnaît officiellement le harcèlement psychologique au travail. Auparavant, le harcèlement psychologique était vu comme une suite au harcèlement sexuel. Les femmes qui refusaient les avances du harceleur devenaient les cibles de représailles psychologiques. Aujourd'hui, nous savons que le harcèlement psychologique peut aussi être une forme de discrimination distincte. De ce fait, le GAIHST est maintenant connu sous le nom de Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec.

SOMMAIRE

Notre mission

- Les objectifs p. 5
- Les différents départements p. 5

Notre organisation

- Les membres honoraires p. 6
- Le Conseil d'administration p. 6
- L'équipe du GAIHST 2016/2017 p. 7
- Les stagiaires 2016/2017 p. 7
- Réunions d'équipe et assemblée générale p. 8
- Le stage en milieu communautaire p. 8

Ressources financières

- Autofinancement p. 10
- Subventions p. 10

Le harcèlement au travail

- Les éléments du harcèlement sexuel p. 11
- Les éléments du harcèlement psychologique p. 11

Nos services

- Aide directe aux victimes p. 12
- Accompagnement p. 13
- Cafés-rencontres p. 13
- Sessions de sensibilisation et de formation p. 14

Visibilité

- Facebook p. 16
- Twitter p. 16
- Médias p. 16
- Info-GAIHST p. 16
- Site internet p. 16
- Publicité dans les autres réseaux p. 16
- Youtube p. 17
- Dépliants et cartes p. 17
- Collants Ça fait pas partie d'la job! P. 17

Partage d'expertise

- Collaborations p. 18
- Comités p. 19
- Partenariats spécifiques p. 19
- Demandes médiatiques p. 20
- Demandes diverses p. 21
- Formations reçues p. 21

Présence du GAIHST

- Rencontres et échanges p. 22
- Revendications p. 24

Statistiques

- Appels et courriels reçus pour les deux départements p. 25
- Répartition des appels et courriels par service p. 25

Traitement des dossiers

- Le département de relation d'aide p. 26
- Le département des plaintes p. 27

Priorités 2016/2017

- Terminer la recherche sur le harcèlement psychologique p. 29
- Développer davantage les activités pour la clientèle p. 29
- Suivre les changements reliés à la fusion CNESST p. 29
- Continuer à améliorer la visibilité du GAIHST p. 29

Principales réalisations du GAIHST

p. 30

ANNEXES

Annexe 1: Liste des membres 2016/2017

Annexe 2: Évaluations de sessions de sensibilisation et de formation

Annexe 3: Appréciation des services

Annexe 4: La presse en parle!

Annexe 5: Info-GAIHST Édition spéciale

Annexe 6: Moments forts de l'année

NOTRE MISSION

Notre mandat consiste à assister et informer les personnes victimes de harcèlement sexuel et/ou psychologique en milieu de travail dans la défense de leurs droits. Seul organisme au Québec voué à combattre le harcèlement sous toutes ses formes, le principal objectif du GAIHST est de briser l'isolement et le mur du silence qui entourent les personnes vivants ou ayant vécu de telles situations.

Les objectifs

Éduquer la population sur la problématique du harcèlement psychologique/sexuel au travail;

Conseiller les victimes sur les démarches à suivre permettant de régler le problème du harcèlement au travail, tout en conservant leur emploi ou en réintégrant celui qu'elles ont perdu;

Aider les femmes et les hommes à surmonter le problème dont ils ont été, ou sont encore victimes et, le cas échéant, les référer à d'autres organismes qui peuvent les aider;

Rédiger, publier et diffuser des documents, manuels, périodiques et, plus spécifiquement, toute documentation portant sur le harcèlement psychologique ou sexuel au travail;

Recueillir des fonds sous forme de dons et organiser des activités culturelles ou autres afin de financer le GAIHST et ainsi pouvoir poursuivre les objectifs.

Les différents départements

Département de relation d'aide

C'est au département de relation d'aide que le premier contact avec la clientèle s'effectue. Il a pour fonction d'offrir un support moral en offrant un service d'écoute téléphonique personnalisé et d'information concernant les démarches possibles. Il aide la clientèle à comprendre ce qui lui arrive, à trouver des pistes de solutions ou tout simplement à ventiler et à exprimer ses émotions sur la situation de harcèlement au travail. Dépendamment des situations, si un suivi juridique est requis, le département de relation d'aide peut diriger la clientèle vers le département des plaintes. Le département de relation d'aide offre aussi un service de rencontres individuelles à court terme, fournit de l'aide avec la version des faits et offre le service de cafés-rencontres permettant à la clientèle de partager leur situation de harcèlement au travail avec d'autres personnes ayant vécu des événements similaires.

Département des plaintes

L'accès à ce département est possible grâce à une référence du département de relation d'aide. Il a pour fonction d'effectuer un suivi à court, à moyen ou à long terme dans les dossiers. Le suivi est personnalisé et adapté aux besoins et à la situation particulière de chaque plaignant(e). L'intervenant peut accompagner, informer, conseiller et même représenter la clientèle lors de négociations et devant les différentes instances, telles que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, le Tribunal administratif du travail, etc.

Département de l'éducation

Les **sessions de sensibilisation** sont offertes aux personnes susceptibles de vivre une situation de harcèlement ou d'avoir connaissance d'une telle situation. Le but de ces sessions est d'informer les personnes et de les outiller pour être en mesure de reconnaître le harcèlement en milieu de travail, ainsi que de savoir comment réagir et/ou demander de l'aide.

Les **sessions de formation** sont offertes aux personnes qui doivent prévenir le harcèlement au travail et qui ont à intervenir dans ce genre de situation (c'est-à-dire les employeurs, les cadres, les membres d'un conseil d'administration, etc.). Le but est d'informer les personnes et de les outiller pour être en mesure de reconnaître le harcèlement en milieu de travail et de savoir comment le prévenir et le gérer, le cas échéant. Nous les formons sur la manière d'intervenir et sur les façons de procéder lors des enquêtes avec les victimes et les présumés harceleurs, ainsi que sur l'importance d'implanter une politique interne de prévention du harcèlement et ce qu'elle doit contenir

NOTRE ORGANISATION

Les membres honoraires

Madame Bonnie Robichaud - membre honoraire depuis 1990

Première femme à avoir eu gain de cause en harcèlement sexuel à la Cour Suprême du Canada

Madame Véronique Ducret - membre honoraire depuis 1999

Psychologue sociale experte en harcèlement sexuel (Suisse)

L'Honorable Claire L'Heureux-Dubé - membre honoraire depuis 2006

Juge de la Cour Suprême du Canada à la retraite

Maître Barbara Creary - membre honoraire depuis 2008

Avocate à la retraite, militante

L'Honorable Michèle Rivet, Ad. E. - membre honoraire depuis 2010

Première présidente du Tribunal des droits de la personne

Le conseil d'administration



*Julie Tremblay
Présidente*



*Isabelle Queyroi
Vice-présidente*



*Bonnie Robichaud
Trésorière*



*Catherine Lévesque
Secrétaire*



*Laurie Forman
Administratrice*



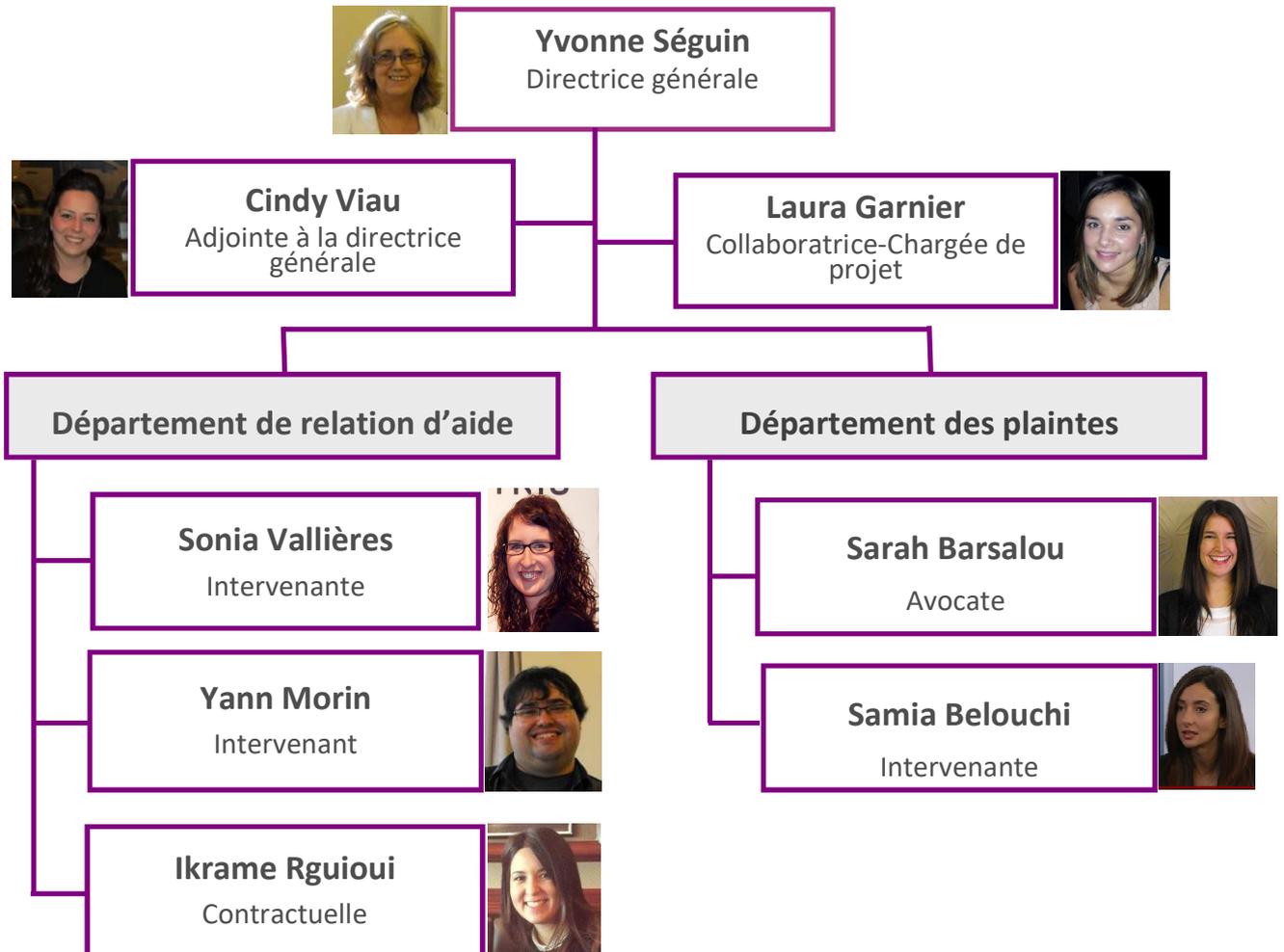
*Claudine Lippé
Administratrice*

Le conseil d'administration est composé de membres et de la directrice générale du GAIHST. Le mandat du C.A. est entre autres de veiller au bon fonctionnement de l'organisme en respectant les priorités pour l'année, votées par les membres actifs en assemblée générale annuelle. Cette année, notre conseil d'administration a eu **8 rencontres** dont 1 en assemblée générale. Les membres se réunissent aux 6 semaines ou au besoin.

En plus des autres dossiers, le C.A. s'est davantage préoccupé de la visibilité de l'organisme, le Salon Visez-Droit, ainsi que des recherches de ressources externes en marketing. De plus, les membres se sont penchées sur le « Guide des politiques » des employé(e)s du GAIHST, sur la recherche « Le harcèlement psychologique au travail : l'expérience des personnes non-syndiquées » et ont activement participé au bon déroulement de nos activités d'autofinancement.

Les femmes du secteur de la communauté sont dévouées à la cause du harcèlement au travail. Certaines d'entre elles ont bénéficié des services du Groupe d'aide ou effectué un stage au GAIHST avant de siéger sur le conseil d'administration.

L'équipe du GAIHST 2016/2017



Les stagiaires 2016/2017



Sophie Perron
Étudiante en criminologie
Université de Montréal



Cynthia Bachaalani
Étudiante en droit
Université de Montréal



Martine Miron
Étudiante en droit
Université de Montréal



Audrey Chiasson
Étudiante en droit
Université McGill

Les réunions d'équipe et l'assemblée générale

L'équipe de travail du GAIHST se réunit tous les mardis afin de discuter des questions reliées à la gestion interne, aux services d'aide, au partage des besoins, aux interventions liées à chacun des dossiers, etc. En ce qui a trait aux dossiers, les décisions sont prises collectivement lors de ces réunions.

Une assemblée générale est tenue une fois par an afin de faire un bilan sur l'année passée et de discuter des priorités de la nouvelle à venir. Avant l'assemblée, une lettre de convocation ainsi qu'une lettre invitant les personnes intéressées à poser leur candidature pour faire partie du conseil d'administration sont envoyées aux membres.

Le stage en milieu communautaire

Cette année, le GAIHST a accueilli **4 stagiaires académiques**, 3 étudiantes en droit de l'Université McGill et de l'Université de Montréal et 1 étudiante en criminologie de l'Université de Montréal. Nous avons également accueilli une stagiaire en secrétariat d'Imprime-Emploi pour une durée de 4 semaines.

Afin d'établir un premier contact avec les étudiants, les intervenants du GAIHST participent, chaque année, à la rencontre annuelle organisée par les universités. Cette rencontre a pour but de donner de l'information sur les différents organismes qui offrent un stage afin que les futur(e)s stagiaires puissent faire un choix éclairé lorsque vient le temps de postuler.

Le GAIHST a à cœur d'offrir un milieu de stage dynamique aux étudiants afin de les préparer à devenir de jeunes professionnels compétents. Il offre donc aux stagiaires une journée de formation complète au début de leur stage afin de leur permettre de bien cerner la cause du harcèlement au travail et de pouvoir échanger avec toute l'équipe. Un pré-stage de 5 jours est demandé aux stagiaires en criminologie afin de se familiariser avec les procédures.

À la fin de leur stage, nous remettons à chaque stagiaire un formulaire d'évaluation de stage à remplir afin que le GAIHST puisse prendre note des remarques et des choses à améliorer.

Stagiaire en criminologie

Pour l'année 2016/2017, 1 étudiante en criminologie était présente au GAIHST à raison de 3 jours par semaine. Elle a travaillé au département de relation d'aide et était supervisée par les intervenants du département de relation d'aide.

La stagiaire a traité les premiers appels et assuré un suivi des dossiers. Son rôle a été d'apporter autant un appui moral que technique à la clientèle. Elle a également été amenée à rencontrer des clients et à diriger une rencontre.



En plus des dossiers, la stagiaire a eu aussi la responsabilité de préparer des cafés-rencontres pour la clientèle et de trouver des thèmes pertinents en lien avec le harcèlement au travail et ses conséquences. Ainsi, elle était amenée à animer un café-rencontre. Elle était également en charge de l'organisation de notre célébration du temps des Fêtes avec les membres et la clientèle.

Stagiaires en droit

Les stagiaires en droit étaient au nombre de 3 cette année. Elles ont travaillé au département des plaintes et étaient présentes au GAIHST une journée par semaine. Supervisées par une intervenante du département des plaintes, elles ont réalisé des recherches en lien avec les dossiers, ont participé à des rencontres avec la clientèle et assisté à des médiations et des audiences.

Cette année, une stagiaire a réalisé un excellent travail de synthèse en compilant toutes les décisions du Tribunal administratif du travail depuis le 1^{er} janvier 2016 ayant un élément de harcèlement psychologique ou sexuel et ce, tant pour la Division relations de travail que la Division santé et sécurité du travail. L'objectif de cette synthèse est de suivre étroitement le traitement des dossiers en matière de harcèlement depuis la fusion du 1^{er} janvier 2016 de la CNESST.

Parmi les recherches qui ont été faites cette année par les étudiantes en droit, nous pouvons citer, entre autres :

- Le droit international : quand et comment un employeur peut-il invoquer l'immunité de juridiction et ainsi faire rejeter les recours contre lui devant les tribunaux canadiens ?;
- Le congédiement administratif : les critères jurisprudentiels;
- Le *mobbing* (le harcèlement de groupe);
- Les limites de la clause pénale dans une quittance;
- La violence sexuelle au Cameroun et en Équateur : les cadres légaux;
- Les relations amoureuses au travail : les droits et les obligations de l'employeur.

Articles écrits par les stagiaires

- Quelques mots sur l'aide financière de dernier recours;
- FAQ – Ma santé mentale et mes droits au travail;
- Harcèlement sexuel au travail : résumé de décision;
- Philip Thivierge c. Ville de Thedford Mines: Un directeur municipal congédié pour cause de harcèlement sexuel;
- La criminalisation de la non-divulgence du VIH : Quand lois et préjugés se rencontrent;
- Présomptions déplacées et renoncements invisibles: une demande d'indemnisation pour préjudice psychologique en milieu de travail en raison de harcèlement sexuel;
- Divers résumés des cafés-rencontres juridiques préparés et présentés par les stagiaires en droit.

LES RESSOURCES FINANCIÈRES

L'autofinancement

Cette année, le GAIHST a amassé **plus de 20 000\$** grâce à notre autofinancement, incluant les activités annuelles, les sessions de sensibilisation et de formation, les dons, etc.

Adhésions

Pour l'année 2016/2017, le GAIHST compte **66** membres en règle.

Dons

Les dons que nous recevons proviennent en majorité de règlements de dossiers, de commanditaires, d'adhésions, etc. Cette générosité nous a rapporté **plus de 5 000\$** cette année.

Sessions de sensibilisation et de formation

En 2016/2017, le GAIHST a animé de nombreuses sessions de sensibilisation et de formations à des organismes communautaires et à des entreprises provenant du secteur public, parapublic et privé, ce qui nous a permis d'amasser **près de 6 000\$**.

Encan silencieux

Notre encan silencieux qui a lieu tous les ans nous permet de tisser des liens avec la communauté, en plus d'amasser des fonds pour l'organisme. Cette année, c'est plus d'une cinquantaine de commanditaires qui nous ont soutenus dans notre activité, soit plus que l'année précédente. Le Métro Marcanio nous a également fait un don dans le but de pouvoir offrir une partie du buffet à nos convives. Un programme de mises en ligne était également mis en place afin de rejoindre davantage de personnes via internet.

Quino

Le Quino du GAIHST est une activité d'autofinancement qui se déroule au printemps. Depuis trois ans, nous collaborons avec le cercle d'âge d'or St-Barthélémy qui nous prête l'équipement pour cette activité. La Brûlerie Santropol est également un fidèle partenaire qui nous offre le café pour les participants. Enfin, grâce au don de la Caisse populaire Desjardins Jean-Talon-Papineau, nous pouvons louer la salle du Centre St-Barthélémy.

Les subventions

Afin d'assurer le financement de notre organisme, des demandes de subventions ont été faites auprès des institutions suivantes:

- **Le Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC)** du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. Ce programme de soutien s'adresse aux organismes communautaires qui œuvrent dans le secteur de la santé et des services sociaux.

- **Le Développement des ressources humaines du Canada** dans le cadre du programme « Emplois Été Canada » (EÉC). « Emplois d'été Canada » accorde du financement afin d'aider les employeurs à créer des possibilités d'emplois d'été pour les étudiants.

- **Le Programme d'aide financière aux OBNL locataires de la Ville de Montréal**

Cette aide s'adresse exclusivement aux organismes locataires dans des immeubles non résidentiels imposables situés dans tous les arrondissements de la ville de Montréal.

LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Les éléments du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel au travail désigne toutes les formes non désirées d'attentions ou d'avances à connotation sexuelle provoquant un inconfort et/ou de la crainte et menaçant le bien-être ou l'emploi.

- œillades, gestes, paroles, attouchements, menaces, propositions, farces, affichage de matériel pornographique, agressions, commentaires sexistes, etc.;
- ayant une connotation sexuelle;
- non désirés et non sollicités;
- généralement répétés, cependant un seul événement grave ayant un effet nocif continu sur la victime peut constituer du harcèlement (ex : violence sexuelle ou viol, menace de congédiement claire si la personne n'acquiesce pas à la demande, etc.);
- provoquant l'inconfort ou la crainte;
- menaçant notre bien-être et/ou notre emploi, ayant des conséquences sur le plan professionnel;
- atteinte aux droits fondamentaux.

Les éléments du harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique au travail consiste essentiellement en une conduite abusive, importune et non désirée portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne.

- conduite vexatoire : traiter une personne de manière humiliante et offensante;
- qui peut se traduire par des comportements, gestes, paroles, actes;
- généralement répétés : la plupart du temps, lorsque l'on regarde les événements de manière isolée, ils peuvent avoir l'air anodin ou banal;
- un seul événement : si la conduite est telle qu'elle produit un effet nocif continu pour le salarié (agression physique, agression verbale majeure, menaces de congédiement claires, etc.);
- hostiles et non désirés;
- portant atteinte à la dignité, à l'intégrité;
- entraînant un milieu de travail néfaste, nuisible, dommageable et créant du tort.

Il y a des points communs entre le harcèlement sexuel et psychologique:

- violence faite aux employé(e)s;
- abus de pouvoir;
- le but est de mettre la personne en position d'infériorité.

NOS SERVICES

L'aide directe aux victimes

Le GAIHST est ouvert du lundi au vendredi de 9h à 17h. Des rencontres avec la clientèle sont également possibles sur rendez-vous les soirs et fins de semaine pour les personnes qui ne peuvent se déplacer pendant les heures de bureaux.

Le GAIHST a comme principaux objectifs d'aider les personnes vivant du harcèlement dans leur milieu de travail et de favoriser la prise en charge de leur situation. En effet, les employé(e)s aux prises avec de telles situations traversent souvent un processus de victimisation important. Elles se sentent isolé(e)s, dévalorisé(e)s (tant sur le plan personnel que professionnel), humilié(e)s et impuissant(e)s.

Concernant l'aide apportée, nous tentons de fournir les outils nécessaires permettant de se sentir à nouveau en contrôle de la situation afin de pouvoir prendre une décision éclairée. De cette façon, les personnes peuvent retrouver leur dignité, leur autonomie et leur estime d'elles-mêmes. Pour ce faire, le service d'aide directe aux victimes, fidèle à sa tradition, a tenté de pallier à ces difficultés en offrant différents services.

Il est à noter que ces services sont offerts tout à fait gratuitement. En voici quelques exemples :

Service d'écoute téléphonique et d'information

Ce service est offert aux personnes aux prises avec des difficultés de harcèlement sexuel et psychologique au travail ou pour les personnes désirant en savoir davantage concernant la problématique, les solutions alternatives, les recours ou encore les services proposés par l'organisme.

Suivi à court, moyen ou long terme des personnes harcelées

Cela se traduit par des rencontres individuelles, afin de permettre aux personnes de surmonter les conséquences du harcèlement qu'elles ont subies. Lors de ces rencontres, deux types d'aide peuvent être offerts : soutien moral et soutien technique offrant les outils nécessaires à la rédaction de la version des faits et l'aide pour le dépôt d'une plainte.

Accompagnement et/ou assistance offerts aux personnes qui décident d'entreprendre des démarches auprès de leur employeur et/ou syndicat devant les instances appropriées soit :

- ✓ Assurance-emploi
- ✓ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

- ✓ Compagnies d'assurance-salaire
- ✓ Sécurité du revenu
- ✓ Tribunal administratif du travail
- ✓ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

L'accompagnement

De plus, le GAIHST a accompagné plusieurs client(e)s dans le cadre de négociations et de règlements dans leur dossier, ce qui a engendré plusieurs effets positifs, notamment :

- ✓ Une prise en charge rapide de la clientèle par notre équipe;
- ✓ Éviter une seconde victimisation;
- ✓ Une diminution importante des coûts inhérents à la saisie des instances judiciaires et/ou administratives, ce qui représente des économies importantes pour le système gouvernemental;
- ✓ Un retour sur le marché du travail plus rapide;
- ✓ Le règlement de plusieurs dossiers a permis à la clientèle de tourner la page sur le harcèlement qu'elle a vécu;
- ✓ Des effets psychologiques moins néfastes sur la santé de la clientèle grâce à la rapidité dans le traitement des dossiers lors de négociations de règlements à l'amiable;
- ✓ La réduction considérable du délai de traitement de leur plainte. Effectivement, lorsque des négociations directes sont entreprises, le dossier prend, en moyenne, entre deux et trois mois pour être réglé, ce qui soulage considérablement les plaignant(e)s des lourdeurs de leurs démarches juridiques.

Cafés-Rencontres

Les cafés-rencontres sont des moments privilégiés pour partager et échanger ensemble en toute confiance. Ils permettent une discussion basée sur le partage d'expériences communes, de favoriser l'entraide, le support, l'autonomie et donner de l'information sur des sujets pertinents. L'objectif est de briser l'isolement qui entoure les victimes de harcèlement.

Le GAIHST offre à l'ensemble de la clientèle 3 cafés-rencontres par mois dont 2 portent sur un même thème et 1 est à thème libre. Les thèmes sont choisis préalablement par le département de relation d'aide et ce, selon les intérêts et suggestions de la clientèle. Les cafés-rencontres libres sont, quant à eux, mis en place afin de permettre aux personnes d'échanger entre-elles sur l'avancement de leur dossier, de discuter de leur vécu et des stratégies alternatives. Ceux-ci ont d'ailleurs été très appréciés par la clientèle. Les cafés-rencontres sont préparés et animés par le département de relation d'aide ainsi que par nos stagiaires en criminologie et en droit. Ils sont offerts le soir et la journée afin de permettre à un plus grand nombre de personnes d'y assister.

Au cours de l'année 2016/2017, **22 rencontres** ont été proposées. Nous avons envoyé en moyenne **103 invitations** pour chacun des cafés-rencontres et avons reçu **174 personnes** lors de ces activités, soit une augmentation significative à tous les niveaux par rapport à l'année précédente.

Voici quelques thèmes qui ont été abordés lors des cafés-rencontres 2016/2017 :

Médiation et audience : deux processus distincts !

Ce café-rencontre juridique a permis de démystifier deux processus pour lesquels plusieurs pourraient être confrontés lors de leur démarche : la médiation et l'audience. Cette rencontre a permis de répondre à plusieurs questions telles que : la préparation requise pour une médiation, les dommages qu'il est possible d'obtenir à chacun des processus, la preuve qui doit être apportée devant le Tribunal et bien plus encore !

La gestion des émotions

Cet atelier a permis aux participants de bien comprendre le fonctionnement des émotions ainsi que leurs effets sur le physique et le psychologique. C'était l'occasion également de réaliser des exercices pratiques pour gérer ses émotions tels que la relaxation musculaire.

Instance par instance : Pour qui, pour quoi ?

Ce café-rencontre juridique visait à démystifier les différentes formes de harcèlement, la dénonciation à l'interne, les différents recours en lien avec le harcèlement au travail et les recours en lien avec un arrêt-maladie. Grâce à cet atelier, les participants ont eu la chance de pouvoir voir et comprendre les différents recours en lien au harcèlement au travail et les différences entre ceux-ci.

Les troubles de la personnalité

Cet atelier a permis aux participants de démystifier les divers troubles de la personnalité tout en les différenciant avec les traits de personnalité non pathologiques. En deuxième partie, une typologie des harceleurs a été présentée pour permettre aux participants de lier traits de personnalité présentés et les comportements des présumés harceleurs.

Session de sensibilisation et de formation

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail estime important le développement et l'entretien des relations avec les entreprises du secteur privé, public et parapublic, ainsi qu'avec les institutions scolaires et les centres communautaires. C'est pourquoi l'un de ses mandats est d'informer et de prévenir le harcèlement au travail par le biais de sessions de sensibilisation et de formation. Le but est d'outiller les travailleurs et les gestionnaires afin qu'ils puissent prévenir une situation de harcèlement sexuel et/ou psychologique et la dénoncer.

Les objectifs visés sont les suivants:

- Sensibiliser la population sur la problématique du harcèlement au travail;
- Informer les personnes sur leurs droits, les recours et les accompagner dans leurs démarches;

- Informer les employeurs sur la problématique, leurs responsabilités, ainsi que les moyens pour contrer ce type de discrimination;
- Rédiger, publier et diffuser toutes publications dans le but d'informer le public sur la cause du harcèlement au travail;
- Assurer un suivi de notre intervention auprès des entreprises, ce qui favorise la déjudiciarisation des dossiers;
- Développer notre autofinancement au niveau des services de consultation auprès des entreprises;
- Poursuivre notre action auprès des travailleurs en difficulté, en leur offrant les moyens pour reprendre le contrôle de la situation, tant par une aide individuelle que par des rencontres de groupe.

Les sessions de sensibilisation

Ces sessions sont offertes dans le but de clarifier la problématique entourant la notion même de harcèlement ainsi que d'informer les travailleurs et les travailleuses de la politique interne de l'organisme. Elles s'adressent davantage aux personnes susceptibles de vivre du harcèlement.

Parmi les notions abordées, on retrouve les définitions et les différentes formes de harcèlement sexuel et psychologique, les mythes et réalités et les conséquences du harcèlement.

Les sessions de formation

Les sessions de formation, adaptées en fonction des besoins, sont destinées aux personnes-ressources directement impliquées dans le processus d'intervention afin de démystifier la notion de harcèlement ainsi que les moyens d'intervenir.

Ainsi, en plus d'aborder les notions de base que l'on retrouve dans les sessions de sensibilisation, on mettra davantage l'accent sur la responsabilité de l'employeur, l'enquête, le traitement des plaintes et l'importance d'implanter une politique contre le harcèlement au travail.

Cette année, le GAIHST a animé près de 30 sessions dans divers organismes, dont :

- Centre des femmes de Montréal
- Cirque du soleil
- Commission scolaire Marguerite-Bourgeois
- Conseil central des syndicats nationaux de l'Outaouais
- Femmes et métiers gagnant
- Imprime-Emploi
- Y des Femmes de Montréal

VISIBILITÉ

Nous travaillons toujours dans le but d'augmenter la visibilité du Groupe d'aide afin de rejoindre le plus de personnes possibles.

Pour cela, plusieurs stratégies sont mises en place :

Facebook

À travers notre page Facebook, nous publions régulièrement de l'actualité relative au harcèlement au travail ainsi que toutes les activités organisées par le GAIHST. Cette année, le nombre de « J'aime » a légèrement augmenté, passant de 400 à 471. Afin d'accroître davantage notre visibilité, nous organisons tous les mois des jeux-concours.

Twitter

Nous avons créé une page Twitter afin de maximiser notre présence sur les différents réseaux sociaux. Nous y publions les mêmes sources d'informations que celles présentes sur Facebook. À ce jour, notre page compte plus de 20 abonnés. Nous avons également lancé, entre-autre, le hashtag [#cafaitpaspartiedlajob](#).

Médias

Cette année encore, nous avons réceptionné diverses demandes de médias. Vous retrouverez plus d'informations dans la section « partage d'expertise » à la page 20.

Info-GAIHST

C'est à travers l'Info-GAIHST, le journal interne de l'organisme, que l'on retrouve toute l'actualité du GAIHST. Le journal est publié quatre fois par année et propose des articles sur différents sujets, des retours sur les cafés-rencontres, des résumés de jugements et des informations sur les activités et autres participations de l'organisme. L'Info-GAIHST est maintenant téléchargeable sur notre site internet.

Site internet

Nous retrouvons sur notre site internet plusieurs sections dont une qui concerne les définitions du harcèlement sexuel et psychologique et les recours, une sur les services que nous offrons et une autre concernant les différentes ressources existantes. Nous pouvons également retrouver des informations générales sur l'organisme, visionner un extrait de notre vidéo "Harcèlement au travail, prévenir et gérer" ou encore avoir des informations sur comment devenir membre et consulter l'Info-GAIHST en ligne. Notre rapport annuel est également accessible sur notre site internet.

Publicité dans les autres réseaux

Afin de faire connaître nos activités (Encan silencieux, Quino, etc.), nous transmettons l'information via d'autres réseaux pour une diffusion sur leurs babillards (RAFSSS, RIOCM, arrondissement.com). De plus en plus, nous affichons nos invitations et affiches promotionnelles dans les commerces avoisinants.

Youtube

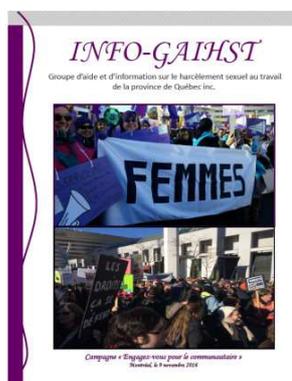
Notre compte Youtube est toujours accessible afin d'avoir une plus grande visibilité et de la mesurer aux nombres de vues par vidéo postée.

Dépliants et cartes

Cette année, nous avons édité de nouveaux dépliants et cartes-visites du GAIHST. De l'information mise à jour s'y retrouve avec un nouveau style!

Collants « Ça fait pas partie d'la job! »

Des autocollants rouges et blancs portant la mention « CA FAIT PAS PARTIE D'LA JOB! » ont été créés. À l'avant, nous pouvons retrouver un Code QR qui permet d'accéder rapidement à notre site internet.



PARTAGE D'EXPERTISE

Seul organisme au Québec voué exclusivement à combattre le harcèlement en milieu de travail, nous avons à cœur de partager notre expertise et de répondre aux besoins de toutes personnes à la recherche d'information sur le sujet.

Collaborations

La diversité des dossiers nous amène parfois à collaborer avec d'autres organismes afin d'assurer une intervention complète auprès de la clientèle. Parmi eux, nous retrouvons, entre autres:

- Action travail des femmes (ATF)
- Association canadienne sur le harcèlement sexuel
- Association québécoise Plaidoyer-Victimes (AQPV)
- Barreau du Québec
- Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal
- CALACS de l'Ouest de l'Île
- CALACS de Montréal
- CALACS Baie Comeau
- Centre communautaire juridique de Montréal
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)
- Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR)
- Clinique juridique Juripop
- Coalition nationale sur le harcèlement sexuel au travail
- Commission des droits de la jeunesse et des droits de la personne (CDPDJ)
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- Concertation Montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM)
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Front de défense des non-syndiqué(e)s (FDNS) « Comité sur le harcèlement psychologique au travail »
- Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)
- Mouvement Action-Chômage de Montréal (MAC)
- Mouvement contre le viol et l'inceste de Montréal (MCVI)
- Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM)
- Relais Femmes
- Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)
- Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel (TCACSM)
- Table des groupes de Femmes de Montréal (TGFM)
- Trêve pour Elles

Le GAIHST est membre de plusieurs organismes dont :

- Front de défense des non-syndiqués (FDNS)

- Relais-Femmes
- Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM)
- Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)
- Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM)

Comités

Le GAIHST est impliqué sur des Tables de concertation et autres regroupements dans le but de prendre part aux discussions majeures et d'échanger avec d'autres organismes :

La Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal (TCACSM)

La TCACSM regroupe des acteurs importants de l'Île de Montréal qui se concertent et échangent sur les services offerts pour les victimes d'agressions sexuelles. Le GAIHST s'implique depuis plusieurs années dans le **Comité de coordination**. Le thème choisit pour la journée de formation annuelle est : La réalité des victimes de violence sexuelle autochtones à Montréal.

La Table CALACS-Montréal

La Table CALACS-Montréal regroupe différents organismes qui visent la promotion de la cause des victimes d'agressions à caractère sexuel. Les membres discutent des préoccupations et questionnements en lien avec les besoins des victimes d'agression sexuelle.

Front de défense des non-syndiqué(e)s (FDNS) – Comité sur le harcèlement psychologique au travail

Le FDNS est une coalition d'environ 25 organismes populaires et syndicaux. Les membres de la coalition partagent un objectif commun : l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes non syndiquées. Le GAIHST est membre du FDNS et membre du comité sur le harcèlement psychologique.

Le Centre communautaire juridique de Montréal

Pour la quatrième année consécutive, le GAIHST siège sur le conseil d'administration du Centre communautaire juridique de Montréal.

Le Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)

Depuis septembre 2016, le GAIHST est membre du conseil d'administration du *Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux*.

Partenariats spécifiques

Action Travail des Femmes (ATF) - Projet « Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction. Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques »

L'objectif de ce projet est de développer des actions concrètes avec l'ensemble des acteurs concernés par la problématique, ainsi que de mettre en place des modes d'action communs influant sur les politiques, les

pratiques et le milieu de la construction. Dans le cadre du partenariat avec ATF, nous nous impliquerons particulièrement sur les biais systémiques du cadre légal dans le traitement du harcèlement sexuel et des violences discriminatoires. Le projet s'échelonne sur trois ans.

Collège Montmorency - Projet pompières « Ça fait pas partie d'la job! »

Discussions avec une enseignante en sécurité incendie du Collège Montmorency et responsable du Comité mixte : Diversité en Sécurité incendie au Québec, une capitaine du Service de sécurité incendie de Montréal pour une collaboration sur un projet relatif à la vie en caserne et le harcèlement sexuel au travail. Ce projet sera développé au courant de l'année 2017-2018.

Comité sur le harcèlement psychologique au travail du FDNS - Publication d'une recherche

Cette année, le comité sur le harcèlement psychologique du FDNS, dont le GAIHST fait parti, a travaillé sur une recherche relative au harcèlement psychologique au travail des personnes non-syndiquées. À travers des entretiens menés auprès de victimes, l'étude vise à documenter en profondeur le vécu des personnes non-syndiquées ayant fait l'expérience de harcèlement psychologique en milieu de travail. L'objectif de la recherche est d'identifier les améliorations à apporter pour les victimes, notamment dans le traitement des plaintes. Une journée de réflexion est prévue le 17 mai 2017 afin de dévoiler les données recueillies et d'échanger sur le sujet.

Demandes médiatiques

Cette année encore, des demandes médiatiques nous ont été adressées. Suite à l'affaire du député Sklavounos et des excuses publiques de la Gendarmerie Royale du Canada (GRC), la question du harcèlement sexuel au travail a suscité le débat. Les médias nous ont donc approchés, à titre d'expert, afin de répondre à leurs interrogations et nous avons répondu favorablement à chacune de leur demande.

Ci-dessous, une présentation des apparitions du Groupe d'aide:

Télévision

- **Lundi 3 octobre 2016** – Documentaire sur France 2 avec Andréa Rawlins
- **Jeudi 6 octobre 2016** – Entrevue avec Mario Dumont à TVA Nouvelles
- **Vendredi 10 février 2017** – Entrevue avec Michel Viens à l'émission « La période de questions »

Radio

- **Mardi 18 juillet 2016** – Entrevue avec Catherine Brisson 98,5 FM
- **Jeudi 13 octobre 2016** – Entrevue avec Isabelle Maréchal 98,5 FM
- **Vendredi 21 octobre 2016** – Entrevue avec Romain Chauvet CHOQ.FM
- **Vendredi 3 février 2017** – Entrevue avec Isabelle Maréchal 98,5 FM
- **Mercredi 13 mars 2017** – Entrevue Radio Canada à l'émission « Les Éclaireurs »

Demandes diverses

Le GAIHST est souvent approché par des étudiants dans le cadre de leurs travaux. Il est important pour l'équipe de prendre le temps de répondre à chacune de ces demandes afin de sensibiliser le plus de monde à la thématique et de transmettre des informations concrètes sur le phénomène.

- **Étudiantes du Cégep de Granby**

Dans le cadre d'un cours d'initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, un groupe d'étudiantes du Cégep abordait dans leur travail la question de l'impact du harcèlement au travail chez les femmes. Nous avons répondu à leurs questions.

- **Étudiante en travail social à l'Université de Montréal**

Pour un travail d'étude relatif aux Droits et travail social, nous avons apporté notre aide à une étudiante en travail social.

- **Étudiants en sciences humaines du Cégep Saint-Hyacinthe**

Dans le cadre d'un cours de démarche d'intégration des acquis en science humaine, le travail des étudiants portait sur les abus en milieu de travail, auquel nous avons apporté notre expertise.

- **Ingénieure d'études au Laboratoire Lorrain Sciences Sociales de l'Université de Lorraine en France**

Cette ingénieure a réalisé un mémoire sur le harcèlement sexuel des étudiantes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Elle a effectué une comparaison entre la France et le Québec quant à la prise en charge du harcèlement sexuel dans les universités.

Formations reçues

Le GAIHST reconnaît l'importance du développement professionnel et cette année, les membres de l'équipe ont suivi des formations offertes par Fasken Martineau, le Mouvement Action-Chômage de Montréal, l'Institut national de santé publique du Québec et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse :

- « La gestion d'un dossier de lésion psychologique » (20 avril 2016)
- « La gestion d'un dossier de lésion psychologique – partie 2 » (2 juin 2016)
- « L'assurance-chômage » (26 août 2016)
- « Le vol de temps à l'ère technologique » (21 septembre 2016)
- « Rapprochements entre la prévention de la violence et la prévention des traumatismes non intentionnels » (16 novembre 2016)
- Colloque « Droits de la personne » (8 février 2017)
- « L'incivilité au travail » (15 mars 2017)
- « Comprendre le harcèlement discriminatoire pour mieux le prévenir » (28 mars 2017)
- « La gestion efficace de l'invalidité et de l'absentéisme » (29 mars 2017)

PRESENCE DU GAIHST

Rencontres et échanges

- **Rencontre sur le rôle et les actions du syndicat pour les femmes au travail, en métiers non traditionnels**

Le GAIHST a été convié à une rencontre organisée par les représentant(e)s de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et du Syndicat des Cols bleus regroupés de Montréal afin d'expliquer le rôle et les actions des syndicats pour les femmes au travail, particulièrement en métiers non traditionnels. Plusieurs autres organismes étaient présents.

- **Rencontre avec la ministre du Travail**

Le GAIHST et d'autres membres du Front de défense des non-syndiqués ont participé à une rencontre à Québec avec la ministre du Travail Dominique Vien. Cette rencontre a permis à la Ministre de prendre connaissance de l'existence du GAIHST, en apprendre davantage sur son fonctionnement et sur la pertinence et l'importance des services que nous offrons.

- **Campagne de sensibilisation contre le harcèlement sexuel en milieu de travail**

Échanges avec les intervenantes de la campagne de sensibilisation contre le harcèlement sexuel. Développé par Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI) et le Mouvement Ontarien des Femmes Immigrantes Francophones (MOFIF), l'objectif de la rencontre était d'aider dans la création d'une campagne pour sensibiliser les femmes immigrantes et réfugiées de l'Ontario sur le phénomène du harcèlement sexuel au travail.

- **Colloque Agir pour la santé**

Le GAIHST a participé au dévoilement de projets présentés par des groupes d'étudiants au doctorat en pharmacie dans le cadre d'un colloque sur la santé « Agir pour la santé ». Les étudiants avaient collaboré avec le GAIHST sur la création d'une vidéo de sensibilisation sur le harcèlement sexuel. Les étudiants ont d'ailleurs remporté le prix de la catégorie « Portée sociale ».

- **Colloque de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences (ACFAS)**

Des chercheurs français sont venus présenter leurs résultats de recherche relative au harcèlement psychologique et moral en France et au Québec.

- **Assemblée générale annuelle du Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)**

En tant que membre du RAFSSS, nous avons assisté à leur assemblée générale annuelle qui a été précédée d'une activité d'échange entre les membres sur la cyber-violence.

- **Journée des Fondateurs 2016**

Nous avons été invitées à célébrer le 50e anniversaire de l'Alliance de la Fonction publique du Canada avec le lancement d'une vidéo sur leurs grandes luttes et leurs accomplissements depuis 1966. Dans cette vidéo, nous retrouvons la lutte de Madame Bonnie Robichaud, notre membre honoraire et membre du conseil d'administration.

- **Journée de réflexion pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel sur les campus**

Le 20 mars 2017, le GAIHST a participé à la journée de réflexion portant sur la prévention des violences sexuelles sur les campus universitaires et collégiaux au Québec. Plusieurs personnes ont partagé leurs stratégies de prévention et d'autres ont témoigné sur des situations qu'elles ont vécues.

- **Forum social Mondial (FSM)**

Du 9 au 12 août 2016, le GAIHST a tenu un kiosque d'information dans le cadre du Forum mondial social ayant eu lieu à l'Université du Québec à Montréal. Le GAIHST a également coanimé un atelier intitulé : « Précarité, salaire de misère et harcèlement : ça fait pas partie de la job! ».

- **Assemblée générale annuelle du RIOCM**

Le GAIHST a assisté à l'assemblée générale annuelle du Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM) qui s'est tenue le 5 octobre 2016.

- **Les violences basées sur l'honneur**

Journée provinciale « Les violences basées sur l'honneur : état des lieux 2016 » organisée par le Comité de suivi multiorganismes sur les violences basées sur l'honneur.

- **Causerie sur l'aide sociale**

L'organisation d'aide aux sans-emplois (ODAS) a organisé une rencontre avec différents organismes pour aborder l'aide sociale. Lors de cette rencontre, les programmes d'aide sociale et de solidarité sociale ont été présentés et ce, en fonction des contraintes individuelles, les tableaux de prestations et l'étude des besoins ont été exposés.

- **Forum québécois sur les conséquences et la prévention de l'agression sexuelle au masculin par CRIPHASE**

Le 25 novembre 2016, un représentant du département de relation d'aide a participé au Forum québécois sur les conséquences et la prévention de l'agression sexuelle au masculin.

- **Groupe de discussion Loi sur la Charte canadienne des droits des victimes (AQPV)**

Cette rencontre avait pour but de discuter sur les besoins de formations des intervenants sur les droits et les recours des victimes reconnus par la Loi sur la Charte canadienne des droits des victimes (CCDV).

- **Présentation des résultats d'une recherche sur l'obligation de disponibilité (Au bas de l'échelle)**

Cette présentation qui s'est tenue à Au bas de l'échelle a abordé notamment la frontière entre le temps de travail et le temps de repos, l'obligation de disponibilité du salarié à la demande de l'employeur et du contexte actuel de cette obligation de disponibilité en milieu de travail.

- **Conférence Impact de la criminalisation du VIH sur les femmes (COCQ-SIDA)**

Organisé par le comité Droits et le comité Femmes de la Coalition des organismes communautaires de lutte contre le sida (COCQ-SIDA), cet événement était l'occasion de partager les préoccupations sur le sujet et encourager les échanges sur les différentes facettes de la criminalisation des femmes porteuses du VIH.

Revendications

- **Pique-nique et marche « Dans la grande noirceur, le communautaire veille »**

La force et la résilience du communautaire ont été soulignées tout en réclamant un meilleur financement pour les organismes lors de ce pique-nique festif et marche à la chandelle.

- **Marche - Campagne « Engagez-vous pour le communautaire »**

Le 9 novembre 2016, dans plusieurs villes du Québec, des rassemblements et des manifestations ont mobilisé plusieurs milliers de personnes. Seulement à Montréal, ce sont 4000 personnes qui ont marché dans les rues du centre-ville, dont des membres du GAIHST.

- **Action de mobilisation**

Le 7 février 2017, des membres du GAIHST ont participé à l'action d'éclat pour le financement de l'action communautaire autonome. Plus de 200 personnes ont occupé la Caisse de dépôt et de placement du Québec dans le but d'attirer l'attention du ministre des finances à l'occasion de la rentrée parlementaire.

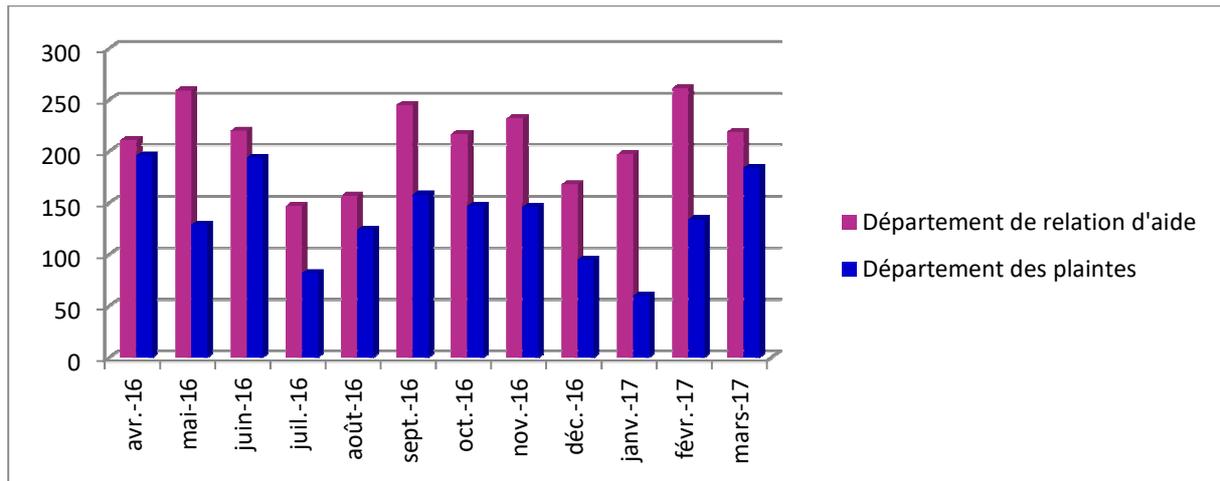
- **Campagne 5-10-15**

Cette année, le GAIHST a adhéré à la campagne « 5-10-15 ». Les revendications de cette campagne sont : connaître son horaire **5** jours à l'avance, bénéficier de **10** jours de congé payé en cas de maladie ou de responsabilités familiales et travailler pour un salaire minimum de **15** \$ l'heure. La campagne « 5-10-15 » est menée par des groupes de défense des travailleuses et travailleurs non syndiqués, des organismes de lutte à la pauvreté et des organisations syndicales de partout au Québec.

STATISTIQUES

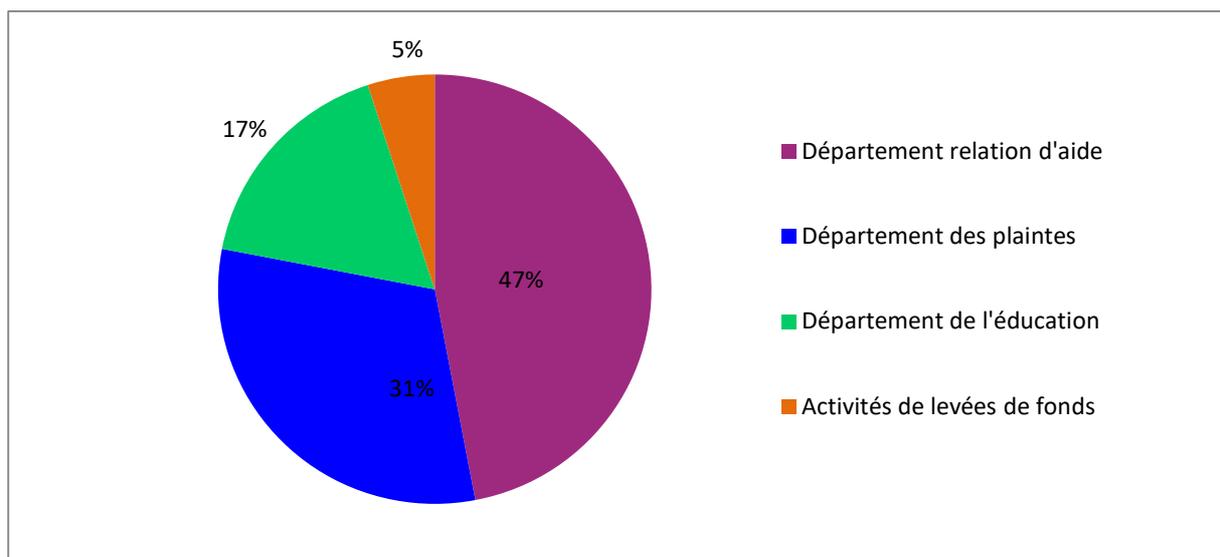
Cette année encore, le GAIHST a reçu de nombreux appels téléphoniques et courriels. Ils ont été comptabilisés afin d'établir des statistiques pour les différents services offerts et ainsi mesurer leur importance. Cette année, le GAIHST a reçu pas moins de **5284 appels et courriels**.

Appels et courriels reçus pour les deux départements



Le **département de relation d'aide** a reçu **plus de 2459** appels et courriels entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017 et le **département des plaintes** a reçu **plus de 1649** appels et courriels au cours de la même période.

Répartition des appels et courriels par service



TRAITEMENT DES DOSSIERS

Le département de relation d'aide

Lorsqu'une personne vivant une situation de harcèlement au travail contacte le GAIHST pour la première fois, elle est dirigée vers le département de relation d'aide. C'est à celui-ci que revient la fonction d'identifier les besoins de cette personne et de voir de quelle façon le GAIHST peut y répondre.

Ce département peut assister la clientèle de diverses façons et ce, selon les besoins de celle-ci. Tout d'abord, la relation d'aide et l'écoute active sont deux aspects primordiaux de ce service. La clientèle peut contacter les intervenants et leur parler des événements vécus au travail dans le but de valider leur situation ou tout simplement pour ventiler et se confier à quelqu'un.

Les intervenants peuvent également offrir un support technique à la clientèle. Cette aide peut se traduire par la transmission d'information générale sur les procédures à suivre lors d'une situation de harcèlement au travail ainsi que par de l'aide avec la documentation à rédiger telle qu'une lettre à l'employeur, une version des faits, etc.

Puisque les besoins diffèrent d'une personne à une autre, le service de relation d'aide peut tenter de trouver des solutions alternatives à une plainte formelle pour que la situation de harcèlement au travail cesse le plus rapidement possible.

Finalement, dans le cas où une personne victime de harcèlement au travail aimerait être représentée par le GAIHST dans son processus de plainte, ce département prépare également le dossier de celle-ci pour qu'il soit le plus complet possible afin de pouvoir le transférer au service des plaintes, s'il y a lieu.

Pour l'année 2016/2017, le département de relation d'aide a :

- Traité plus de 350 dossiers, dont :
 - 78% comportaient un volet de harcèlement psychologique;
 - 22% comportaient un volet de harcèlement sexuel;
 - 75% étaient en provenance de Montréal, incluant Laval et Longueuil;
 - 25% étaient en provenance de l'extérieur;
- Effectué, en moyenne, entre **2 à 20 interventions** téléphoniques ou en personne par dossier (chaque intervention pouvant durer jusqu'à 2 heures);
- Réalisé plus de **9 450 heures de suivi** avec la clientèle du département de relation d'aide.

Par ailleurs, parmi cette nouvelle clientèle, plusieurs ont été référés par :

- Au bas de l'échelle
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels
- Clientèle satisfaite du GAIHST
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- Professionnels de la santé (CIUSSS, médecins, travailleuses sociales, psychologues, etc.)
- Syndicats
- Tribunal administratif du travail

Il est important de mentionner que les interventions réalisées ont permis à un grand nombre de personnes de régler la situation à l'interne et d'éviter la longueur d'une procédure externe plus formelle. En effet, selon les besoins de la clientèle, nos interventions ont pu se traduire par offrir un soutien moral à la personne, l'aider dans ses démarches auprès de l'employeur et, si possible, transférer le dossier au département des plaintes au besoin.

Le département des plaintes

La clientèle dont le dossier est transféré du département de relation d'aide au département des plaintes se voit offrir un accompagnement et/ou une représentation dans ses démarches de plainte et/ou de réclamation relatives à la situation de harcèlement vécue au travail. L'intervenante peut offrir à la clientèle un suivi à court, moyen ou long terme selon les particularités du dossier.

L'accompagnement peut entre autres se faire lors :

- d'un processus de **médiation**
- d'un processus d'**enquête**
- d'un processus de **révision** ou de **contestation**
- d'une **conciliation** ou d'une **audience** devant un tribunal administratif

En 2016/2017, les dossiers du département des plaintes ont été traités devant les instances suivantes :

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
 - Division Normes du travail
 - Division Santé et sécurité du travail
- Service de police de la ville de Montréal (SPVM)
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)
- Tribunal administratif du travail (TAT)
- Indemnisation des victimes d'acte criminel (IVAC)

En plus des procédures devant ces diverses instances de plaintes et tribunaux administratifs qui s'y rattachent, les intervenants doivent également défendre les droits de la clientèle devant les **compagnies d'assurance salaire** qu'offrent certains employeurs, ainsi qu'auprès de **Service Canada** pour ce qui est des demandes d'assurance-emploi.

En 2016/2017, **une cinquantaine de dossiers** ont été traités par le département des plaintes du GAIHST, représentant **33 %** de cas de harcèlement sexuel et **67 %** de cas de harcèlement psychologique.

Dans le traitement de ces dossiers, le département des plaintes est intervenu dans les procédures suivantes :

- **Médiations ou conciliations** (dans 54 % des dossiers);

- **Enquêtes** visant à déterminer l'existence de harcèlement dans les milieux de travail (dans 24 % des dossiers), dont 46 % se sont avérées positives selon les instances concernées, 27 % se sont avérées négatives et 27 % sont toujours en cours et en attente du résultat ;
- Parmi tous les dossiers traités, seulement **un** dossier s'est rendu jusqu'au **Tribunal administratif du travail**, dossier pour lequel la cliente a eu gain de cause. D'autres dossiers qui n'ont pas été réglés à l'amiable sont en attente d'être entendus devant les tribunaux (9 % des dossiers). Cela illustre bien la faible proportion des dossiers qui se rendent jusqu'à un jugement, notamment en raison des délais prolongés des procédures.
- Cette année, près de **9 % des dossiers traités par le département des plaintes comportaient un volet criminel** et ont impliqué une dénonciation à la police. Parmi ces dossiers, 75 % ont impliqué une enquête du SPVM ainsi que des démarches auprès de l'IVAC et un seul dossier s'est rendu devant le tribunal où l'accusé a plaidé coupable.

Parmi les dossiers traités par le département des plaintes en 2016/2017, 35 % ont été conclus par des **ententes hors cour** à la satisfaction des parties, représentant **une indemnité financière de 152 294.08\$** pour la clientèle, en plus des autres modalités prévues aux ententes telles que les indemnités de remplacement de revenu accordées par la CNESST – division santé et sécurité du travail (via un accord au Tribunal administratif du travail), les **lettres de recommandation**, la mise en place de **politiques internes visant la prévention et la gestion des plaintes de harcèlement** au sein des entreprises et dans certains cas, la réintégration à l'emploi de la personne ayant dénoncé le harcèlement.

Notons que parmi la cinquantaine de dossiers traités, seulement deux clientes ont réintégré leur emploi, dont une qui, par la suite, a dû déposer une plainte à la CNESST pour congédiement déguisé. Cette réalité dénote la difficulté toujours très présente de préserver leur emploi pour les personnes ayant eu le courage de dénoncer le harcèlement au travail.

Mis à part les dossiers transférés pour un accompagnement dans les procédures juridiques, le Département des plaintes a également assisté le Département de relations d'aide en analysant des versions des faits de la nouvelle clientèle et en effectuant des recherches juridiques sur différentes questions reliées aux dossiers de celle-ci.

PRIORITÉS 2016/2017

Chaque année lors d'une réunion d'équipe et d'une réunion du Conseil d'administration, nous évaluons les objectifs et les actions de l'année qui vient de se terminer.

Les priorités sont proposées et adoptées à l'assemblée générale annuelle de l'organisme. Lors de la dernière assemblée générale annuelle du 12 juin 2016, les priorités suivantes ont été adoptées:

1. TERMINER LA RECHERCHE SUR LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Suite à la rédaction et la révision finale du document « Le harcèlement psychologique au travail : l'expérience des personnes non-syndiquées », la recherche est maintenant terminée. Quatre grandes catégories de recommandations ont été répertoriées suite à l'analyse des entrevues : des recommandations liées au fonctionnement des organismes gouvernementaux, celles liées à l'étude des services rendus par les organismes de recours externes, celles en lien avec le manque de sensibilisation et des recommandations liées aux recours externes. La recherche sera publiée au courant du mois de mai 2017.

2. DÉVELOPPER DAVANTAGE LES ACTIVITÉS POUR LA CLIENTÈLE

Cette année, l'équipe du GAIHST a assuré une plus grande promotion des cafés-rencontres afin d'augmenter le taux de participation. Suite à un sondage remis à la clientèle, les participant(e)s ont suggéré de tenir un café-rencontre libre à tous les mois. Donc, le café-rencontre destiné exclusivement aux hommes a été annulé par manque de participation et celui-ci a été remplacé par une séance à thème libre pour toutes et tous. Nous organisons maintenant 3 rencontres par mois et il y a une bonne participation. De plus, nous envoyons régulièrement à la clientèle des demandes de participation à différentes activités. Ceci a entre autres permis à la clientèle de développer un plus grand sentiment d'appartenance face aux diverses activités de l'organisme.

3. SUIVRE LES CHANGEMENTS RELIÉS À LA FUSION CNESST

Ce dossier en est un qui a été ardu et qui est à reconduire lors de l'année 2017-2018. En fait, les procureurs du gouvernement étaient en grève pour plus de six mois, ce qui a eu pour effet la suspension de plusieurs de nos dossiers. Il y a donc du retard dans le traitement des plaintes qui ont été acheminées à la CNESST. Entre autres, un temps d'attente d'environ 12 à 15 mois avant que la clientèle puisse être entendue en audience, ce qui représente le double du temps d'attente.

4. CONTINUER À AMÉLIORER LA VISIBILITÉ DU GAIHST

Le GAIHST investi temps et argent pour améliorer et augmenter la visibilité de l'organisme. Nous avons travaillé activement sur le visuel et le développement de notre compte Facebook, travaillé avec une agence en marketing pour obtenir des idées promotionnelles, assisté à plusieurs kiosques et manifestations et produit des collants « Ça fait pas partie d'la job! » avec un code QR menant à notre site internet.

LES PRINCIPALES RÉALISATIONS DU GAIHST

- Première rencontre pour le Groupe d'aide avec la ministre du Travail Mme Dominique Vien par le biais de notre implication au sein du FDNS (2016)
- Article du Groupe d'aide pour la Journée internationale des Femmes qui souligne le courage des femmes qui dénoncent des situations de harcèlement sexuel (2016)
- Participation et présentation d'un mémoire au Forum itinérant sur les agressions sexuelles dans le but de définir les orientations du troisième Plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle (2015)
- Formation auprès de députés à l'Assemblée nationale du Québec : « La réalité entourant les victimes de harcèlement au travail » (2015)
- Forte demande médiatique suite aux différentes dénonciations entourant l'actualité québécoise et canadienne (2014-2015)
- Réflexion du Groupe d'aide en réponse à l'action prise par le chef libéral Justin Trudeau concernant les allégations de harcèlement sexuel (2014)
- Témoignage du GAIHST devant le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes d'Ottawa (2013)
- Lancement officiel de la vidéo : «Harcèlement au travail, prévenir et gérer» (2013)
- Création d'outils de sensibilisation pour offrir des sessions de sensibilisation à des harceleurs (2012)
- Témoignage à la Chambre des communes d'Ottawa pour commenter la loi C-42 modifiant la loi sur la gendarmerie royale au Canada (2012)
- Cahier souvenir « 30 ans de lutte contre le harcèlement au travail au Québec » (2011)
- Présentation d'une formation aux enquêteurs de la Commission des normes du travail (2011)
- Nomination de l'Honorable Michèle Rivet, première présidente du Tribunal des droits de la personne, comme membre honoraire du GAIHST (2010)
- 30e anniversaire du GAIHST (2010)
- Participation de Mme Bonnie Robichaud à la vidéo « Climb the Hill Sexual Harassment in the Workplace » (2009)
- Conférencières invitées au colloque « Au cœur des droits » organisé par l'Association québécoise Plaidoyer-Victimes (AQPV) (2009)
- Conférencières invitées au colloque « Safe, Respectful & Inclusive Workplaces », tenu à London en Ontario (2009)
- Conférencières invitées au Colloque CAVAC provincial intitulé « Les services aux victimes d'aujourd'hui à demain » (2009)
- La nomination comme membre honoraire du GAIHST de Me Barbara Creary (2008)
- Conférencières invitées à la 6ième conférence internationale sur le harcèlement psychologique au travail, Université du Québec à Montréal (2008)
- Hommage « Every day Hero's » à Mme Bonnie Robichaud, membre honoraire du GAIHST, par le Center for Research & Education on Violence against Women and Children (2008)
- « Journée porte-ouverte » du GAIHST dans le cadre de la semaine de la visibilité de l'action communautaire (2008)
- Participation au comité de travail et de révision pour le « Guide d'information à l'intention des victimes d'agression sexuelle » pour la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal (2007)
- Participation du GAIHST au Colloque d'Insight comme conférencier dont le sujet était « La victime au cœur du processus de plainte : comment lui venir en aide » (2007)
- Participation du GAIHST au projet FAEJ (Fonds d'Action et d'Éducation Juridique) (2007)
- Réimpression du dépliant du GAIHST présentant ses nouvelles couleurs (2007)
- Remise du prix « Alice » au GAIHST pour son implication à promouvoir la non-violence au travail (2007)

- « Projet Poster » - Élaboration d'une affiche représentant en photos notre nouvelle mission (2006)
- La nomination comme membre honoraire du GAIHST de l'Honorable Claire L'heureux-Dubé, juge à la retraite de la Cour Suprême du Canada (2006)
- En collaboration avec Action ontarienne contre la violence faite aux femmes à la réalisation de la vidéo « Changer les choses, repenser le problème du harcèlement sexuel en milieu de travail » (2005)
- Le 25e anniversaire du GAIHST (2005)
- Présentation d'un mémoire portant sur le projet de charte montréalaise à l'Office de consultation publique de Montréal (2004)
- Publication d'un guide à l'intention des employeurs. « Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail » (2004)
- Participation au forum « L'avenir des Québécoises : des enjeux à préciser », organisé par Le Secrétariat à la condition féminine, à Québec (2003)
- Allocution à l'occasion de la conférence « Harcèlement et violence au travail », organisée par Infonex à Montréal (2002)
- Participation au Comité interministériel sur la prévention du harcèlement psychologique et sexuel et du soutien aux victimes : Une stratégie de prévention du harcèlement psychologique au travail et de soutien aux victimes, siégeant à Québec (2001)
- Participation à titre de conférencières invitées au colloque des infirmières en santé et sécurité au travail, tenu à Montréal (2001)
- Participation au colloque FRONT (Femmes regroupées en options non traditionnelles), à Montréal (2000)
- Réalisation du cahier Édition spéciale du 20e anniversaire du GAIHST (2000)
- La nomination comme membre honoraire du GAIHST de Mme Véronique Ducret, spécialiste en harcèlement sexuel en Suisse (1999)
- Participation à titre de conférencières invitées au colloque « The Way Forward, Rethinking the Problem of Workplace Sexual Harassment » tenu à London, en Ontario (1999)
- Collaboration avec Vidéo-Femmes pour la réalisation du vidéo intitulé « Bas les pattes » (1998)
- Participation à titre de conférencières invitées à la 12e conférence annuelle de l'Association canadienne contre le harcèlement sexuel en milieu d'enseignement supérieur (ACCHSMES), à Halifax, en Nouvelle-Écosse (1996)
- Participation à titre de conférencières invitées à la 6e conférence annuelle de la « Sexual Assault and Harassment on Campus Safe Schools Coalition », à Long Beach, en Californie (1996)
- Rencontres à Paris à l'invitation de l'avft et de représentants français, belges et suisses (ministères, organismes et syndicats) (1996)
- Publication de la 2e édition en français, revue et mise à jour, du livre : « Ça fait pas partie d'la job ! » à Montréal, Québec et Ottawa (1996)
- Organisation du premier colloque québécois consacré au harcèlement sexuel en milieu de travail, ayant pour thème « Les avantages de l'implantation de politiques internes en entreprise », à Montréal (1994)
- Participation à la conception de la pièce de théâtre interactive et pédagogique « Le silence des autres », présentée par le théâtre Parminou. Cette pièce a été inspirée par des dossiers traités par le GAIHST (1994)
- Participation à la conception de la pièce de théâtre « La santé mentale entre vous et nous... quand la folie s'en mêle », présentée par le Cirque de la Pleine Lune, à Montréal (1993)
- Collaboration avec Emploi et immigration Canada à la production d'une vidéo de formation pour leurs agents sur les implications de la Loi C-105 (1993)
- Conférencières invitées au colloque de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), à Ottawa (1993)
- Mémoire « The Stalking Law », Bill C-126 (harcèlement criminel) (1993)
- Participation au colloque organisé par le Center for Research-Action on Race Relations (CRARR) portant sur le harcèlement racial, tenu à Montréal (1992)

- Participation à la conception de la dramatique de Mme Janette Bertrand intitulée « Ça fait pas partie de la job ! » dans le cadre de la série télévisée L'amour avec un grand A (diffusée à Radio-Québec en **1992**, rediffusée en **1996**)
- Accueil d'une mission française dans le cadre des activités de la Commission permanente de coopération franco-québécoise (CPCFQ) (**1992**)
- Participation active au Sommet québécois de la justice et présentation de mesures touchant la déjudiciarisation des dossiers de harcèlement sexuel et la responsabilité légale des employeurs (**1992**)
- Organisation d'une vaste campagne de sensibilisation à Montréal sur le harcèlement sexuel au travail auprès des femmes des communautés culturelles (**1990-1991**)
- Reconnaissance par la Commission de l'assurance-chômage du Canada (CAC) que le harcèlement sexuel est un motif suffisant pour un départ volontaire (**1990**)
- La nomination comme membre honoraire du GAIHST de Mme Bonnie Robichaud, première femme à avoir gain de cause en harcèlement sexuel à la Cour suprême du Canada en 1987 (**1990**)
- Conception et réalisation du premier guide québécois d'intervention en matière de harcèlement sexuel au travail, « Ça fait pas partie d'la job ! » des Éditions La Pleine Lune (**1989**)
- Présentation au Comité de la justice de la Chambre des communes d'un mémoire sur l'étude du projet de loi C-126 portant sur le harcèlement (**1987**)
- Présentation à la Commission parlementaire des institutions de l'Assemblée nationale du Québec d'un mémoire sur le fonctionnement de la Commission des droits de la personne du Québec (**1987**)
- Conférencières invitées à Paris au colloque de l'Association européenne contre la violence faite aux femmes au travail (AVFT) (**1987**)
- Conception de la vidéo « Ça fait pas partie d'la job ! », une production du Centre de ressources de la 3e Avenue et Vidéographe, à Montréal (**1986**)
- Reconnaissance par la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec (CSST) du harcèlement sexuel comme cause d'un accident de travail (**1984**)
- Organisation d'une semaine de sensibilisation sur le harcèlement sexuel au travail destinée aux centres communautaires de la région de Montréal (**1983**)
- Recherches d'informations concernant le harcèlement aux États-Unis et au Canada et entrevues auprès des victimes de harcèlement (**1980-1982**)