

# INFO-GAIHST

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



Crédit photo: Carole Henry

*Forum Social Mondial  
9 août 2016 – 14 août 2016*

**Été 2016**

# Sommaire

- ◆ Le mot de la directrice **P.3 & 4**
- ◆ Hommage à Diana Yaros **P. 5**
- ◆ Présentation des stagiaires 2016/2017 **P.6 & 7**
- ◆ Article: Les recours en matière de harcèlement au travail au niveau fédéral **P.8 & 9**
- ◆ Assemblée générale du GAIHST 2016 **P. 10**
- ◆ Le GAIHST s'implique **P.11**
- ◆ Article « Au final, l'intention de qui compte? La contribution féministe à définir le consentement »  
Partie I sur III **P.12 & 13**
- ◆ Pour un salaire minimum à 15\$ de l'heure **P.14**
- ◆ Babillard **P.15**

# Le mot de la directrice

Chers membres et amis du Groupe d'aide,

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris que notre consœur et collègue de longue date, Diana Yaros, a perdu sa lutte et nous a quittées. C'est avec honneur que nous lui rendons hommage à la page 5 de votre Info-GAIHST. Diana, ta présence va nous manquer.

Sur une note plus positive, deux de nos collaboratrices ont eu une nomination de la part de la Ministre responsable du travail, Madame Dominique Vien, soit Madame Marie-Josée Magny, directrice générale du Carrefour d'aide aux non-syndiqué-es, à titre de membre représentante pour les salariés non-syndiqué-es, et Madame Katia Atif, coordonnatrice d'Action travail des femmes à titre de représentante pour les femmes et ce, pour une durée de trois ans. Quelle belle initiative de la part de la Ministre! Ce sont deux femmes qui vous représenteront bien. Pour en savoir davantage, je vous invite à suivre le lien de la Gazette officielle du Québec (<http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=1&file=65074.pdf>). De ma part et pour l'équipe et le conseil d'administration du Groupe d'aide, félicitations Marie-Josée et Katia pour votre nomination!

Les **cafés-rencontres** ont été un grand succès cet été, et cela, grâce à Ikrame et son dévouement pour le bien-être de la clientèle du Groupe d'aide. Comme vous le savez déjà, les cafés-rencontres sont offerts 3 fois par mois de septembre à avril. Vous aviez soulevé l'idée qu'il serait intéressant de prolonger les cafés-rencontres durant la période de l'été et c'est chose qui a été faite. Leur objectif, leur préparation et leur déroulement sont restés les mêmes. Nous nous sommes limitées à 2 séances par mois pour cette période, soit un café-rencontre à thème et un café-rencontre libre. Il avait aussi été décidé que les sujets abordés seraient plus légers et positifs et que les rencontres seraient ouvertes à tous, sans distinction du genre.

À la fin de l'été 2016, les recommandations qui ont été transmises par Ikrame à la réunion d'équipe du 6 septembre sont les suivantes :

1. Maintenir les cafés-rencontres en été;
2. Organiser les séances de telle sorte à prévoir 1 heure de présentation et 1 heure de discussion libre autour de la thématique abordée.

Les participantes ont trouvé l'initiative très positive. Voici un aperçu de ce qui est ressorti de nos conversations avec elles. Tout d'abord, elles nous ont dit que la période estivale est le moment où certaines personnes ont le plus besoin de telles rencontres, contrairement aux autres périodes de l'année. En effet, certains organismes venant en aide aux femmes ou à des personnes dans le besoin ferment leurs portes pendant l'été. De plus, c'est la période des vacances et certaines personnes sont en congés, mais faute de moyens, elles restent ici. C'est intéressant pour les participantes d'avoir une place où se rencontrer.

Je tiens donc à remercier Ikrame Rguioui pour son excellent travail. Elle a géré les activités avec professionnalisme durant ses deux contrats avec le Groupe d'aide. Nous lui souhaitons bonne chance dans toutes ses démarches. Merci Ikrame et à la prochaine!

Concernant **Emplois d'été Canada**, le gouvernement fédéral nous avait accordé trois postes qui ont été comblés par des étudiants(e)s universitaires pendant l'été 2016, soit deux postes rattachés au département de relation d'aide et l'autre au département des plaintes.

Suite →

## Le mot de la directrice (suite)

Notre étudiante en droit nous a préparé un tableau comparatif sur les décisions sorties du Tribunal administratif du travail depuis la fusion de la CNT, la CSST et de la CES, qui a créé la CNESST au 1er janvier 2016. Vous trouverez une section de ce tableau dans la recherche pour laquelle notre clientèle a participé. Une des étudiantes du département de relation d'aide a fait une mise à jour des ressources qui pourraient être importantes pour la clientèle du Groupe d'aide et elle a fait un premier contact avec les centres de notre quartier. Finalement, l'autre étudiant du département de relation d'aide s'est concentré davantage sur les cafés-rencontres avec Ikrame. Les trois ont fait un travail exceptionnel pour nous. Merci.

Le dimanche 12 juin 2016, vous avez participé à notre **assemblée générale annuelle** et vous avez tellement impressionné notre invitée d'honneur, Madame Sharon Chapman de London en Ontario, qu'elle a choisi de revenir nous rencontrer cet automne pour que nous puissions partager davantage nos expériences et voir de quelle façon l'Ontario pourrait ouvrir un centre comme le nôtre. Nous voulons vous remercier d'être venues en si grand nombre et aussi, féliciter les élus du conseil d'administration du GAIHST pour l'année 2016-2017, plus précisément, toutes les candidates qui ont postulé et aussi, notre nouvelle présidente Maître Julie Tremblay. Un grand merci à notre présidente sortante, Madame Claudine Lippé. Nous vous remercions pour toutes les années sur notre conseil et nous sommes ravies de votre implication et de savoir que vous demeurez administratrice. Bonne année à notre nouveau conseil d'administration.

**FDNS** : Étant membre du comité sur le harcèlement psychologique du FDNS et grâce à la démarche de Marie-Josée Magny du Carrefour d'aide aux non-syndiqué-es, nous avons assisté à la rencontre organisée avec la Ministre du Travail, Madame Dominique Vien, ayant pour but de l'informer de l'existence et des objectifs du FDNS. Nous avons saisi l'occasion et nous lui avons transmis les enjeux auxquels sont confrontés les employés non-syndiqué-es, dont ceux vécus par la clientèle du Groupe d'aide. La réunion a eu lieu le 16 juin 2016 et la Ministre ainsi que son attachée politique ne connaissaient pas l'existence du Groupe d'aide. Ce fut un échange extraordinaire et positif, et j'ai pu lui faire part de nos réalisations et de notre rapport annuel d'activités, en plus de lui remettre notre vidéo « Harcèlement au travail, prévenir et gérer ».

**Recherche « Dix ans après... encore du harcèlement psychologique »** : Suite à votre participation, Yann Morin, ancien stagiaire dans le département de relation d'aide, avait comme tâche d'été de compiler et d'analyser le contenu des entrevues effectuées. Yann a rédigé et analysé les données avec le support de l'équipe du Groupe d'aide. La recherche est maintenant terminée et je l'ai transmise à notre conseil d'administration pour approbation. Vous pourrez vous en procurer une copie après le 1er octobre.

**Forum social mondial** : Du 9 au 14 août dernier, les membres de l'équipe du Groupe d'aide ont participé au Forum et à sa marche d'ouverture. De nombreuses personnes ont visité le kiosque d'information qui portait la banderole du FDNS (Front de défense des non-syndiqué-es). Nous avons reçu plusieurs beaux commentaires sur nos parapluies, notre dépliant, notre carte « définitions », en plus de nos articles promotionnels tel que notre autocollant avec notre code QR.

Enfin, vous savez qu'il est important pour moi de vous rappeler 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*

# Hommage à Diana Yaros

Diana Yaros 1959-2016

Diana Yaros fut une féministe extraordinaire qui a passé sa vie à se battre contre l'injustice vécue par les femmes. Elle a joué un rôle indispensable dans la cause des femmes victimes d'agression sexuelle. Elle fut une militante du Mouvement contre le viol et l'inceste, une militante du RAFSSS, une membre importante de la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal et une amie du Groupe d'aide. Diana, tu nous manqueras dans notre quotidien.

L'équipe du Groupe d'aide

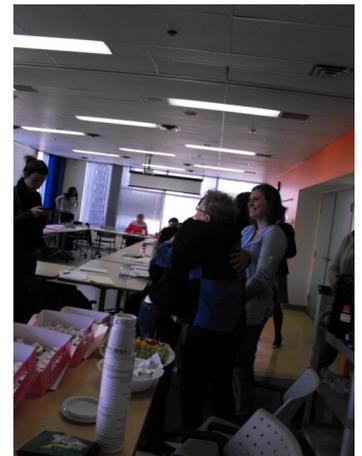
Quelques souvenirs avec Diana...



30 ans du Groupe d'aide  
Novembre 2010



Journée de ressourcement de la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal  
Février 2004



40 ans du MCVI  
Octobre 2015

## Présentation des stagiaires 2016/2017



Bonjour à toutes et à tous,

Je me nomme Sophie Perron et il me fait plaisir de me présenter à vous. Je suis présentement étudiante en dernière année au baccalauréat en criminologie. Cette année, j'aurai la chance de faire partie de la merveilleuse équipe du GAIHST en tant que stagiaire au département de relation d'aide.

Je dirais que depuis que j'ai atteint l'âge de commencer l'école, j'ai toujours voulu exercer un métier qui me permettrait d'aider les gens. J'ai donc voulu devenir psychologue, mais j'étais également passionnée par le droit. C'est à ce moment que j'ai découvert le

domaine de la criminologie et, par le fait même, le Groupe d'aide.

Je suis heureuse, pour l'année 2016-2017, de faire partie de cet organisme et de pouvoir contribuer à une mission aussi noble que celle-ci. Je suis d'avis qu'il est important de faire valoir ses droits et de dénoncer le harcèlement, quel qu'il soit, surtout dans le milieu du travail, car nous y consacrons beaucoup de notre temps.

Afin de vous apporter tout le soutien nécessaire, je vous informe que je serai présente au GAIHST, avec mon plus beau sourire, les mardis, mercredis et jeudis.

Sophie Perron,  
Stagiaire en criminologie 2016-2017,  
Département de relation d'aide



Bonjour à tou.te.s,

Je m'appelle Audrey Chiasson et je suis étudiante en droit à la Faculté de droit de l'Université McGill. À mon grand bonheur, je suis aussi stagiaire en droit au Département des plaintes du GAIHST pour l'année 2016-2017.

Passionnée par les questions d'accès à la justice et les relations d'aide, un stage en droit du travail dans un organisme communautaire est une chance unique d'utiliser mes connaissances juridiques au profit de gens ayant besoin d'aide et de soutien.

Bien que le droit soit souvent perçu comme un milieu aride et peu empathique, le GAIHST est un environnement encourageant, car il permet de combiner des services juridiques à un soutien moral afin d'amener les gens à comprendre et faire valoir leurs droits. Cette combinaison est, selon moi, un élément clé pour favoriser l'accès à la justice dans un contexte où des individus souhaitent se sortir d'une situation de vulnérabilité.

Je suis très motivée par cet environnement de travail, d'autant plus que la mission du GAIHST défend une cause qui est très importante à mes yeux. Le harcèlement au travail, peu importe la forme qu'il prend, se doit d'être dénoncé et combattu pour donner la chance à tou.te.s de s'épanouir dans un milieu sain qui respecte leurs droits.

Avec enthousiasme pour cette année de stage qui commence,

Audrey Chiasson  
Stagiaire en droit 2016-2017,  
Département des plaintes

## Présentation des stagiaires 2016/2017



Bonjour à toutes et à tous,

Je me présente : Cynthia Bachaalani.

Actuellement étudiante en droit à l'Université de Montréal, je suis également bachelière en relations industrielles. Cet été, j'ai eu la chance de travailler pour le GAIHST en tant qu'intervenante juridique et je continue mon parcours au sein de leur équipe en tant que stagiaire en droit.

Je considère le monde des relations industrielles et du droit comme étant d'une importance particulière puisque le travail et la législation qui l'entoure font partie intégrante de nos vies. Pour moi, il est primordial qu'un lieu de travail soit exempt d'injustices puisque ce dernier ce doit d'être sain pour tous.

Enfin, la mission du GAIHST est principalement d'aider à briser l'isolement qui entoure les personnes vivant ou ayant vécu une situation de harcèlement au travail et je souhaite vivement pouvoir y contribuer en restant à l'écoute de vos besoins tout au long de mon stage.

Au plaisir,

Cynthia Bachaalani  
Stagiaire en droit 2016-2017,  
Département des plaintes



Bonjour chers membres,

Je me présente, Martine Miron, étudiante en droit à l'Université de Montréal. C'est avec grand plaisir que je me joins à l'équipe du GAIHST en tant que stagiaire juridique au Département des plaintes cette année.

Guidée par ma motivation profonde d'aider les autres et d'apporter des solutions à des problèmes de différentes natures, mon parcours en droit est pour moi une belle opportunité d'être redevable envers les autres en partageant les connaissances qui me sont transmises. La perspective de pouvoir redonner dans le milieu communautaire, et plus particulièrement auprès d'une clientèle vulnérable est, à mon sens, une occasion inestimable de contribuer, à petite échelle, au bien être collectif.

La problématique du harcèlement psychologique et sexuel au travail en est une qui m'interpelle tout particulièrement. Comme le travail occupe une majeure partie de notre temps, je crois qu'il est essentiel de rendre ce milieu respectueux et favorable à l'épanouissement personnel en prévenant et en intervenant pour contrer le harcèlement sous ses différentes formes.

Afin que les travailleuses et travailleurs victimes de harcèlement ne tombent pas dans l'oubli et dans l'isolement, c'est avec enthousiasme et bienveillance que je m'engage à m'impliquer au meilleur de moi-même dans l'accomplissement de la mission du Groupe.

Au plaisir de vous rencontrer,

Martine Miron  
Stagiaire en droit 2016-2017,  
Département des plaintes

# Article: Les recours en matière de harcèlement au travail au niveau fédéral

Comme vous le savez déjà, le gouvernement fédéral partage des responsabilités avec les gouvernements provinciaux. Par exemple, les lois sur la santé et l'éducation relèvent de la compétence provinciale, alors que les lois concernant l'immigration relèvent de la compétence fédérale. Dans un contexte de travail, cette division de compétences rend la question du recours en cas de harcèlement encore plus intéressante. D'ailleurs, il y a certains lieux de travail qui sont réglementés par le gouvernement fédéral, même s'ils sont situés au Québec. Évidemment, on parle des ministères, agences et sociétés d'État du gouvernement fédéral, mais pensons aussi aux gouvernements des Premières Nations; des banques à charte; des aéroports et les transporteurs aériens; des entreprises de navigation et d'expédition par eau; des stations de télévision et de radio; des compagnies de téléphone et de télécommunications interprovinciales; et des entreprises de transport interprovincial, comme les autobus, les trains et les services de camionnage qui voyagent d'une province à une autre.

Si vous êtes victime de harcèlement dans un des ces lieux de travail, vos options afin de faire face au harcèlement, ainsi que vos chances à obtenir une indemnisation pour votre incapacité à travailler, sont différentes de celles au niveau provincial.

## Politique existant contre le harcèlement ?

La première question, tant au provincial qu'au fédéral, serait de savoir s'il existe une politique contre le harcèlement dans votre lieu de travail. Si oui, la première chose à faire est de communiquer avec la personne mentionnée dans cette politique. Sinon, vérifiez si votre employeur a adopté une procédure de règlement des griefs qui peut vous aider, ou communiquez avec votre représentant syndical.

## Trois options au fédéral : refus de travailler, prévention de violence, et Commission Canadienne des droits de la personne

**1) Le refus de travailler en cas de danger** est une option si vous vivez du harcèlement, soit sexuel, psychologique, ou discriminatoire. Vous avez le droit de refuser de travailler dans un lieu s'il est dangereux. Selon le *Code canadien du travail*, « danger » se définit comme « situation, tâche ou risque qui pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne qui y est exposée avant que, selon le cas, la situation soit corrigée, la tâche modifiée ou le risque écarté. » Les tribunaux reconnaissent que le harcèlement est inclus dans cette conception de danger.

Si vous voulez utiliser cette option, il y a un processus à l'interne à suivre en premier. D'abord, vous devez faire rapport de la situation dangereuse à l'employeur, en précisant si vous allez suivre votre convention collective ou les lignes directrices du *Code canadien du travail*. Votre employeur est censé faire une enquête sur votre plainte sans délai.

Si, suite à l'enquête, vous n'êtes pas en accord avec la décision de l'employeur, vous pouvez maintenir votre refus de travail en informant votre employeur et en dénonçant la situation à un agent de santé et sécurité d'un bureau Programme de travail. Pour les travailleurs/travailleuses à Montréal, cela serait au :

Complexe Guy-Favreau—Tour Ouest, 4e étage  
200, boulevard René-Lévesque Ouest  
Montréal (Québec), H2Z 1X4  
Téléphone : 1-800-641-4049

Pour de l'information concernant RESCR ou pour soumettre un rapport: [QC-LABOUR PROGRAM-PROGRAMME TRAVAIL-GD@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:QC-LABOUR_PROGRAM-PROGRAMME_TRAVAIL-GD@hrsdc-rhdcc.gc.ca)

Site web : <http://www.travail.gc.ca/fra/contact/index.shtml>.

2) Porter plainte à la suite d'une **contravention des règlements de prévention de la violence dans le lieu de travail (règlements connexes au Code canadien du travail)** est une autre option si vous vivez du harcèlement sexuel, psychologique ou discriminatoire. Sous les règlements de prévention de la violence dans le lieu de travail, la violence est définie comme suit : « tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie. » Parmi les facteurs courants qui contribuent à la violence dans le lieu de travail, mentionnons : le comportement menaçant envers autrui; l'intimidation; les taquineries faites avec l'intention de nuire; le comportement agressif dans le lieu de travail; et l'endommagement intentionnel de la propriété d'un autre.

Si vous êtes victime de violence sur votre lieu de travail, vous devez premièrement informer la personne qui manifeste le comportement reproché qu'il s'agit d'un comportement importun. On peut demander l'aide d'un gestionnaire, d'un superviseur ou d'un représentant des employés à cet égard. Il est important de consigner la suite de tous les événements par écrit, y compris l'heure, la date et les noms des personnes concernées. Ensuite, remplissez un formulaire de plainte et signalez l'incident au gestionnaire ou au superviseur. Demandez du soutien et de l'assistance, au besoin.

À la réception d'une plainte officielle, l'employeur abordera la plainte avec les parties concernées et essaiera de la résoudre. S'il est impossible de résoudre la plainte à l'interne, l'employeur nommera une « personne compétente » pour faire enquête et lui présenter un rapport écrit. Si après l'enquête de l'employeur, vous n'êtes pas en accord avec la décision, vous pourriez dénoncer la situation à un agent de santé et sécurité d'un bureau Programme de travail, aux mêmes coordonnées que celles données plus haut pour l'option de refus de travailler en cas de danger.

3) Enfin, la **Commission canadienne des droits de la personne** protège contre le harcèlement discriminatoire et sexuel (mais pas contre le harcèlement psychologique). On entend par discrimination, celle fondée sur la race; l'origine nationale ou ethnique; la couleur; la religion; l'âge; le sexe; l'orientation sexuelle; l'état matrimonial; la situation de famille; la déficience (ou handicap); ou une condamnation qui a fait l'objet d'une réhabilitation ou d'une suspension du casier criminel (ou état de personne graciée).

Vous pouvez porter plainte dans les 12 mois suivants l'événement ou le problème pour lequel vous portez plainte. Pour déposer votre plainte, vous devez remplir un formulaire avec les renseignements suivants : l'action ou la décision que vous considérez comme un acte discriminatoire, les motifs de discrimination en cause, et les répercussions de cet acte discriminatoire sur vous. Remplissez le formulaire en ligne ou envoyez votre formulaire rempli à la Commission par la poste ou par télécopieur à l'adresse suivante:

Commission canadienne des droits de la personne  
344, rue Slater, 8e étage—Ottawa (Ontario) K1A 1E1  
Télécopieur: (613) 996-9661

[http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/outil\\_evaluation\\_preliminaire](http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/outil_evaluation_preliminaire)

Une fois que la Commission a obtenu votre version des faits, elle fera un examen préliminaire et pourra accepter votre plainte. Il y aura ensuite d'autres étapes selon votre situation particulière— il se peut que vous arriviez à une entente avec vos employeurs lors d'une médiation, ou que votre dossier nécessite une enquête, et plus encore (pour toute la procédure de la Commission, voir <http://www.chrc-ccdp.ca/fra/content/C3%A0-quoi-dois-je-m%E2%80%99attendre>.)

Et voilà une petite introduction aux trois options pour les personnes victimes de harcèlement au travail au sein d'un emploi considéré comme fédéral, lorsque celles-ci cherchent à justifier leur besoin d'arrêter de travailler, sans parler d'indemnisation des dommages causés par le harcèlement. En espérant que ces informations pourront vous aider ou aider quelqu'un de votre entourage!

Cee Strauss,  
Stagiaire en droit été 2015—Département des plaintes

# Assemblée générale du GAIHST 2016

L'assemblée générale du Groupe d'aide a eu lieu le dimanche 12 juin dans les locaux du GAIHST. Pour l'occasion, nous avons eu le plaisir d'accueillir une invitée d'honneur: Mme Sharon Chapman. Mme Chapman a eu gain de cause dans un dossier de harcèlement sexuel et a participé à la vidéo « Changer les choses, repenser le problème du harcèlement sexuel en milieu de travail » pour laquelle le Groupe d'aide avait collaboré.

C'est ainsi qu'une trentaine de personnes étaient présentes à l'assemblée générale du Groupe d'aide et ont pu parler de l'année qui venait de s'écouler et des priorités pour l'année 2016/2017. Les quatre priorités qui ont été retenues sont les suivantes:

1. **Terminer la recherche sur le harcèlement psychologique**
2. **Développer davantage les activités pour la clientèle**
3. **Suivre les changements reliés à la fusion CNESST**
4. **Continuer à améliorer la visibilité du GAIHST**

L'équipe du Groupe d'aide travaille donc déjà fort sur ces différentes priorités.

## *Quelques photos...*



# Le GAIHST s'implique...

## Forum Social Mondial 2016

Du 9 au 14 août s'est tenu le Forum social mondial à Montréal (FSM), une première dans un pays du Nord! Le FSM a pour but de rassembler différents groupes de la société civile et de faire converger divers mouvements sociaux afin de bâtir des solidarités contre les mesures d'austérité et les politiques néolibérales.

Le Groupe d'aide était présent lors de la marche d'ouverture le 9 août et a tenu les deux jours suivants un kiosque d'information afin de faire connaître les services du Groupe d'aide. Le 11 août, un atelier intitulé « Précarité, salaire de misère et harcèlement: Ça fait pas partie de la job, It's not part of the job, Esto no es parte del trabajo » a été présenté par le Groupe d'aide ainsi que par d'autres membres du FDNS (Front de défense des non-syndiqués).



Marche d'ouverture  
du Forum Social Mondial



Kiosque FSM



Atelier—conférence

« Précarité, salaire de misère et harcèlement: Ça fait pas partie de la job, It's not part of the job, Esto no es parte del trabajo »

Samia Belouchi, intervenante au Groupe d'aide, a travaillé fort pour livrer une belle présentation sur le harcèlement au travail et ses enjeux, aux côtés de nos partenaires membres du FDNS.



## Rencontre avec la Ministre du travail Juin 2016



Les membres du Front de défense des non-syndiqués, dont le Groupe d'aide fait partie, ont rencontré au mois de juin dernier la Ministre du travail afin de parler de leur mission et de lui faire part de ses différents dossiers en cours. Yvonne Séguin, directrice générale du Groupe d'aide, a également profité de l'occasion pour présenter le Groupe d'aide.

# Article « Au final, l'intention de qui compte? » La contribution féministe à définir le consentement » Partie I sur III

## Introduction

[traduction] « S'ils sont inconscients, ne leur faites pas du thé. Les gens inconscients n'aiment pas le thé. Ils ne peuvent certainement pas répondre à la question « voulez-vous du thé » parce qu'ils sont inconscients. » Imaginez que « thé » signifiait en fait « relation sexuelle ». Cette affirmation ne semble-t-elle pas ridicule? De nos jours, peut-être que oui. Cependant, cela serait grâce aux constantes activités féministes dans ce domaine. La contribution la plus importante des féministes en criminologie a été le fait de mettre l'emphase sur l'importance du consentement sexuel objectif de la femme plutôt que sur la perception subjective de l'homme. Le domaine de la criminologie est traditionnellement sexiste et les criminologues féministes ont lutté pour surmonter les obstacles intrinsèquement fixés par leur milieu de travail. Elles cherchaient à redéfinir la notion de consentement qui a été entachée par un système de justice pénale patriarcale. En outre, la définition féministe du consentement est essentielle à la criminologie, car elle est à la base de nombreux domaines d'étude de celle-ci.

## Les obstacles sous-jacents à la définition du consentement

Pour débiter, il y a certaines notions fondamentales qui doivent être définies afin de bien comprendre les obstacles que les féministes ont dû surmonter et auxquels elles font toujours face, aujourd'hui, dans le milieu de la criminologie. Il y a une distinction à faire entre le « sexe » et le « genre ». La première expression se rapporte à l'aspect biologique d'un individu, c'est-à-dire si l'on est né homme ou femme anatomiquement. De l'autre côté, le genre est socialement construit (Organisation mondiale de la santé, 1998). Le mot réfère aux rôles, responsabilités et attentes qui sont créés par les sociétés, cultures, communautés et familles. Le genre est associé à des traits particuliers, valeurs, attitudes et comportements. La science et la philosophie occidentales se sont traditionnellement appuyées sur des dichotomies hiérarchiques qui contenaient toujours un côté plus faible. Un individu était soit un homme soit une femme, rationnel ou émotionnel, esprit ou corps, et les femmes sont devenues associées au côté le plus faible de cette division binaire (Cowan, 2007 : 91). Dans un contexte légal, la dichotomie entre l'esprit et le corps a miné la notion de la *mens rea* basée sur les interprétations corporelles. Par conséquent, intentions, désirs et consentement, tous des éléments centraux à l'infraction du viol, ont historiquement été déduits par le comportement, l'habillement, l'intoxication, et le passé sexuel (Cowan, 2007 : 92).

En premier lieu, la criminologie a traditionnellement ignoré la perspective féminine. Les criminologues féministes comme Ngaire Naffine et Loraine Geisthorpe ont démontré que la criminologie était une discipline dominée par les hommes qui a négligé l'étude des femmes comme agents (1996, 2002). Dans le cas du sexe, ou bien du viol lorsque le consentement est absent, ce point de vue en particulier est assez problématique. Comme MacKinnon (1983 : 652) l'a démontré : [traduction] « la blessure du viol réside dans le sens que donne la victime à l'acte, alors que le standard de criminalité repose sur le sens que l'assaillant donne au même acte... le problème le plus grave demeure que les lois portant sur les agressions sexuelles assument qu'il existe un unique état objectif de l'affaire. » Historiquement, il y avait une tendance à conclure qu'il n'y avait pas de viol lorsque les histoires ne concordaient pas. Les femmes étaient vues comme des citoyens de seconde classe qui n'avaient pas les mêmes droits et n'avaient pas leur mot à dire.

La deuxième vague de féministes a essayé de corriger ces inégalités en révélant la nature cachée et l'impact de vivre dans une société patriarcale. Par conséquent, une approche féministe à la criminologie aborde les problèmes, stéréotypes et inégalités dans le langage.

Les féministes ont mis l'emphase sur le fait que le système de justice criminelle reflète les intérêts patriarcaux de la société. Plus spécifiquement, les femmes sont traitées différemment puisqu'elles sont vues comme une anomalie alors que les hommes sont vus comme la norme (Heidensohn, 1995). En outre, les institutions sociales, en général, ne valident pas l'expérience des femmes et donc rejettent leur capacité d'agir de leur propre gré.

Fondamentalement, en ce qui concerne la définition du consentement sexuel, le principal défi pour les criminologues féministes repose sur les inégalités de pouvoir qui existent dans la société. Les hommes ont habituellement eu le pouvoir et l'ont utilisé à leur avantage afin de définir le viol et le consentement. Ils ont défini le cadre et les limites des infractions. En ce qui concerne la reconnaissance des relations de pouvoir, Michel Foucault (1977) a remis en question les rôles dominants ou naturels apparents qui ont construit ces catégories et pour qui elles étaient bénéfiques. Les féministes ont adopté cette approche en examinant de quelle façon les femmes sont affectées par les structures et mécanismes de pouvoir implicites et explicites de la société. Le consentement était perçu par la subjectivité masculine – les femmes victimes ont été négligées et commodément, peu d'importance était accordée au fait que les femmes disaient non au départ. Au lieu de se concentrer sur les hommes qui ignoraient le « non », la criminologie et le droit se sont concentrés sur comment les femmes auraient peut-être, implicitement, dit « oui ». Les agresseurs opèrent dans une société patriarcale qui fonctionne à leur avantage, par conséquent, le viol est un exercice de pouvoir (Brownmiller, 1975 : 256).

Bien sûr, cette inégalité de pouvoir combinée aux stéréotypes sur les genres en vient regrettamment à définir le consentement et le viol. La société a généralement nié, minimisé et même négligé le viol (Gavey, 2005 : 17). Les femmes étaient considérées comme ayant des « désirs de viol » ou des « fantasmes sur le viol ». Le discours dominant a soutenu la notion idéalisée de vaincre la réponse initiale d'une femme. Les hommes qui étaient sexuellement dominants étaient des héros romantiques plutôt que des agresseurs (Gavey, 2005 : 21). En salle d'audience, les femmes étaient considérées comme des tentatrices et séductrices (Edwards, 1981). Une femme n'était jamais victime de viol, elle l'avait soit demandé par ses actions, par la façon dont elle était habillée ou avait simplement changé d'avis après le fait. Les récits traditionnels d'agressions sexuelles semblaient négliger que les rapports sexuels sans consentement étaient manifestement des viols. Comme un juge du Royaume-Uni avait dit : « comme les messieurs du jury comprendront, lorsqu'une femme dit « non », elle ne veut pas toujours dire non ». (Cité dans Leses, 1993 :20). En ce qui concerne le consentement, les féministes n'ont pas seulement dû surmonter les obstacles en lien avec la définition de l'infraction, mais ont aussi dû s'efforcer de pousser la criminologie dans le domaine de la prévention plutôt que simplement celui de la commission du crime. En bref, le consentement, qui est un élément central pour déterminer plusieurs crimes, a été défini par les institutions patriarcales, et les féministes se sont efforcées de redéfinir cette notion dans le domaine de la criminologie.

**Texte écrit par Mélisande Masson, stagiaire en droit 2014-2015, et traduit par Cynthia Bachaalani, stagiaire en droit 2016-2017. Les parties II et III seront publiées dans les prochains Infos-GAIHST, restez à l'affût!**

# Pour un salaire minimum à 15\$ de l'heure

## Une lutte qui secoue le monde du travail

L'explosion des inégalités au Québec a mis en évidence la réalité des travailleuses et travailleurs pauvres. Souvent des femmes ou des personnes appartenant à des minorités racialisées ou issues de l'immigration, elles s'échinent pour nous assurer des services à petits prix et, pourtant, un salaire minimum de 10.75\$ l'heure ne leur permet pas de s'offrir une vie décente.

Pour répondre à cette injustice, aux États-Unis, au Canada et maintenant au Québec, le mouvement syndical, les communautés religieuses et les groupes communautaires se tournent vers des campagnes pour un salaire viable (living wage). Des campagnes comme Fast-Food Forward ou Fight For 15 ont, par des grèves illégales, des manifestations, des pétitions et de la représentation politique, amené plusieurs villes et États américains à adopter des politiques de salaires minimums viables.

### Quelques succès:

- ⇒ **Californie 15\$ en 2023**
- ⇒ **New York 15\$ entre 2018 et 2021**
- ⇒ **Seattle 13\$ en 2016 et 15\$ en 2021**
- ⇒ **Kansas et St-Louis 13\$**
- ⇒ **Le président américain a appuyé le 15\$**

Au Québec, la revendication d'un salaire minimum à 15\$ l'heure fait du chemin. Le Centre des travailleurs immigrants, plusieurs groupes de militantes et militants et la FTQ ont lancé des campagnes sur cet enjeu. Le Front de défense des non-syndiqués et le Collectif pour un Québec sans pauvreté préparent une campagne conjointe pour cet automne.

## Vers une campagne québécoise sur le salaire minimum

Sous le thème « 5-10-15! », la campagne amorcée par le Front de défense des non-syndiqués et le Collectif pour un Québec sans pauvreté sera à l'image des campagnes canadiennes et étatsuniennes qui associent à la demande d'un salaire minimum de 15\$ l'heure des revendications autour de la conciliation famille-travail (par exemple: l'accès à des congés de maladie payés ou le droit de connaître son horaire quelques jours à l'avance).

Source: CSQ Coup d'œil économique—Mai 2016

Le Groupe d'aide, membre du Comité sur le harcèlement psychologique du Front de défense des non-syndiqués, soutient la campagne « 5-10-15! ». Nous vous tiendrons informés de la suite concernant la campagne à venir cet automne.

# Babillard

## ENCAN SILENCIEUX DU GAIHST 2016

### APPEL AUX COMMANDITAIRES

Notre encan silencieux annuel aura lieu dans un peu plus de deux mois et nous sommes dès à présent à la recherche de dons.

Si vous avez une personne ou un commerce à nous référer susceptible de nous aider, n'hésitez pas à contacter Cindy Viau au 514.526.0789 ou à [cindy.viau@gaihst.qc.ca](mailto:cindy.viau@gaihst.qc.ca)

Toutes les informations concernant l'événement figureront dans votre prochain Info-GAIHST et sur notre page Facebook (Facebook.com/Gaihst).

Merci!

### Entrevue radio



Le lundi 18 juillet, Me Sarah Barsalou, intervenante au Groupe d'aide, était présente à l'émission de Catherine Brisson sur 98.5 FM pour parler de harcèlement au travail.

Pour retrouver l'entrevue, suivez le lien:

<http://www.985fm.ca/lecteur/audio/c-est-quoi-pour-vous-le-harcelement-au-travail-327575.mp3>

### Le consentement sexuel en 360°

Afin de sensibiliser les jeunes sur la notion de consentement sexuel, le Y des Femmes a mis sur pied un outil qui permet au spectateur, à l'aide d'une vidéo en trois dimensions, de se mettre dans la peau d'une femme.

Pour en savoir davantage, rendez-vous sur le lien suivant:

<http://www.journaldemontreal.com/2016/08/24/le-consentement-sexuel-en-360>



CENTRE D'AIDE AUX VICTIMES  
D'ACTES CRIMINELS  
Montréal

### Capsules vidéos



Dans le cadre de la Semaine des victimes et survivants d'actes criminels 2016 dont le thème était « La Puissance de nos voix », le CAVAC de Montréal a préparé deux capsules vidéos.

La première capsule porte sur les réactions normales suite à un acte criminel et a pour but principal de **vulgariser ces réactions** afin de rejoindre les personnes victimes et leurs proches qui se questionnent sur leur état mental et qui pourraient hésiter alors à demander de l'aide.

<https://www.youtube.com/watch?v=xL777FSVe64>

La deuxième capsule reprend le thème « La Puissance de nos voix » en établissant qu'il existe un **puissant réseau d'organismes** d'aide pour les victimes d'actes criminels sur l'île de Montréal.

<https://youtu.be/WNfmEgvoBUw>

# Le Gaihst

## L'équipe 2016/2017 à votre service:

Yvonne Séguin | directrice générale

Cindy Viau | adjointe à la directrice générale

Laura Garnier | collaboratrice-chargée de projets

### Département de relation d'aide

Sonia Vallières, criminologue

Yann Morin, intervenant

Sophie Perron

### Département des plaintes

Sarah Barsalou, avocate

Samia Belouchi, intervenante

Cynthia Bachaalani

Martine Miron

Audrey Chiasson



**Bonne rentrée  
à toutes et tous!**



**Nouveaux autocollants du Groupe d'aide  
avec un code QR!**

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)