

# RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉS 2019-2020

---



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

**GAIHST © 2020**



**514 526 0789**



**514 526 8891**



**2231 rue Bélanger  
Montréal (Québec) H2G 1C5**

# 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.

## Éléments du harcèlement SEXUEL

- 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 (ex.: comportements suite à un refus : chantage, menaces de licenciement, avis disciplinaires injustifiés, etc.);
- atteinte aux droits fondamentaux.

*Gaijst - 1989*

# 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.

## Éléments du harcèlement PSYCHOLOGIQUE

- 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 anodins ou banals;
- un seul événement : si la conduite est telle qu'elle produit un effet nocif continu pour le salarié (ex. : une agression physique ou une 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.

*Selon la Loi sur les normes du travail - 2004*

## Points communs entre le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique

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

# SOMMAIRE

<b>Mot de la présidente</b>	<b>p.5</b>
<b>Mot de la directrice générale</b>	<b>p.6</b>
<b>Les faits saillants 2019-2020</b>	<b>p.7</b>
<b>Présentation du GAIHST</b>	<b>p.8</b>
Notre historique	
Notre mission	
Nos objectifs	
Notre clientèle	
<b>Notre organisation</b>	<b>p.10</b>
Équipe de travail	
Fonctionnement	
Stage en milieu communautaire	
Bénévolat	
Ressources financières	
<b>Visibilité</b>	<b>p.16</b>
<b>Les services offerts</b>	<b>p.18</b>
Département de relation d'aide	
Département des plaintes	
Département de l'éducation	
<b>Partage d'expertise</b>	<b>p.34</b>
Collaborations	
Comités	
Partenariats spécifiques	
Demandes ponctuelles	
Participation à des activités	
Formations reçues	
<b>Appuis</b>	<b>p.47</b>
<b>Priorités 2019-2020</b>	<b>p.48</b>
<b>Le conseil d'administration</b>	<b>p.49</b>
<b>Les membres honoraires</b>	<b>p.50</b>
<b>Annexe 1 : Moments forts</b>	<b>p.51</b>



## Mot de la présidente

Chers membres, donateurs et partenaires financiers,

Je ne peux passer sous silence le contexte particulier qui a marqué la fin de l'année financière et qui marquera probablement la décennie : la pandémie liée à la Covid-19. Si cette situation exceptionnelle a eu des impacts abruptes et immédiats pour tous, elle apportera sans doute un lot de changements permanents pour le marché du travail, comme l'augmentation du télétravail, de la cyberintimidation et des interventions virtuelles auprès de la clientèle du GAIHST. La pandémie et la distanciation sociale qui y est liée pourraient également avoir pour effet d'isoler davantage la clientèle déjà fragilisée.

Heureusement, au GAIHST, nous étions en bonne posture pour faire face à ces changements. Notre directrice générale, Mme Cindy Viau, a su mettre en place et exécuter rapidement un plan d'action pour que tout le personnel soit en sécurité et continue sans interruption de servir notre clientèle. De plus, le personnel a rapidement trouvé des solutions pour varier notre offre de service, toujours dans le but de briser l'isolement de la clientèle. Je pense notamment à la tenue des Café-Rencontres sur une plate-forme numérique.

Si le GAIHST soufflera ses 40 ans en 2020, il n'en garde pas moins son effervescence et sa pertinence. Le GAIHST a un conseil d'administration engagé, dynamique et rempli d'idées, une directrice générale visionnaire qui a à cœur le bien-être de la clientèle et des employés dévoués, créatifs et compétents. Bref, je suis persuadée que les 40 prochaines années seront à la hauteur des dernières.

Je remercie les membres du conseil d'administration 2019-2020 ainsi que les nombreuses personnes, employé.e.s, stagiaires et bénévoles qui contribuent aux activités et au rayonnement du GAIHST.

Me Julie Tremblay

Présidente du conseil d'administration du GAIHST



## Mot de la directrice générale

Bonjour chers membres, partenaires et collaborateurs,

C'est avec beaucoup de fierté que je vous présente le rapport annuel d'activités du GAIHST.

L'année 2019-2020 fut ma première année en poste en tant que directrice générale. À la lecture du rapport annuel, vous pourrez vous-même en évaluer les résultats.

J'ai eu le plaisir de travailler avec le conseil d'administration que vous avez élu et leur collaboration a été un grand avantage pour moi. Les membres du conseil ont mis beaucoup d'énergie à m'accompagner dans l'atteinte d'objectifs et je les remercie chaleureusement.

La coopération et l'appui des membres honoraires ont aussi été une expérience inoubliable. Lors de mon séjour à Québec, j'ai pu rendre visite à l'Honorable Claire L'Heureux-Dubé et discuter avec elle de ma vision du GAIHST. Lors du même voyage, j'ai aussi pu dire au revoir à l'une de nos membres de longue date, madame Monique Fortin. Je suis de très proche l'évolution du manuscrit de madame Bonnie Robichaud et nous espérons que ce projet sera complété en 2020. De plus, je remercie madame Yvonne Séguin qui s'est toujours rendue disponible auprès des membres du C.A., de l'équipe et de la clientèle pour répondre à nos nombreuses questions.

J'ai eu à travailler avec une équipe permanente extraordinaire. Leur dévouement à la cause et leur compréhension de la problématique ont facilité mes nouveaux défis et mes tâches administratives. Je souhaite donc les remercier pour l'adaptabilité dont ils ont fait preuve tout au long de l'année.

J'ai eu à négocier avec de nombreux paliers gouvernementaux, ainsi qu'avec plusieurs partenaires dans les centres communautaires et les résultats ont été très positifs pour le GAIHST. Entres autres, l'équipe s'est agrandie et nous avons accueilli une intervenante psychosociale et une formatrice dans le but de répondre aux demandes croissantes provenant de la clientèle et des entreprises. De plus, une agente de programme de sensibilisation a rejoint les rangs dans le cadre de notre projet « Harcèlement sexuel : ça fait pas partie d'la job! » financé par Justice Canada. Bienvenues parmi nous!

Les représentations du GAIHST furent nombreuses encore cette année. À travers ce rapport, vous verrez que nous nous sommes impliqués dans plusieurs projets et à différents niveaux pour représenter les besoins de la clientèle et prendre part à des discussions importantes en matière de harcèlement sexuel et psychologique au travail. Le GAIHST continue d'être un acteur incontournable en ce qui concerne le harcèlement au travail.

Aussi, nous ne remercierons jamais assez notre clientèle qui nous permet d'être dans l'action et d'avoir un impact grandissant.

Nous débutons la nouvelle année avec beaucoup d'énergie, malgré le contexte social inhabituel dans lequel nous clôturons l'année 2019-2020. Notre objectif est toujours de maintenir la qualité des services et d'être présents pour vous.

Bonne lecture,

Cindy Viau  
Directrice générale

# Les faits saillants 2019-2020

## Consultation du Comité d'experts sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale

En février 2020, le GaiHst a été invité par ledit comité à apporter son expertise quant aux réalités vécues par les personnes victimes de harcèlement sexuel et leur parcours dans le système judiciaire, mais également en dehors. En effet, avec ce témoignage et ceux d'autres organismes ayant une expertise sur la question des violences conjugales et/ou des agressions sexuelles, le mandat de ce comité est d'évaluer, à la lumière du parcours d'une personne victime d'agressions sexuelles ou de violence conjugale, les mesures actuelles et d'étudier celles pouvant être mises en place. Guidé par plusieurs questions provenant du Comité d'experts, le GaiHst a rédigé un mémoire relatant l'expérience des personnes victimes de harcèlement sexuel et a soulevé plusieurs pistes de solutions. Celui-ci a été présenté en personne devant le comité le 7 février dernier.

## #moiaussi: deux ans après

Ce mouvement social sans précédent, qui a fait s'élever les voix, a fait avancer les choses, mais il en reste encore beaucoup à accomplir. Certes, grâce à ce mouvement, les victimes sont plus enclines à dénoncer, mais comme en témoigne le paragraphe précédent, le parcours des personnes victimes est souvent semé d'embûches: délais trop longs, seconde victimisation, recours non adaptés, etc. Le travail du GaiHst consiste également, par le biais de la sensibilisation ou en siégeant sur des comités de travail, entre autres, à améliorer ces conditions. 2020 a également été marquée par le procès de H. Weinstein et par son issue. Une victoire pour toutes ces femmes qui ont dénoncé et de l'espoir pour toutes celles qui sont ou ont été victimes de violence.

## Projet: *Harcèlement sexuel: ça fait pas partie d'la job!*

Financé par le ministère de la justice du Canada, ce nouveau projet du GaiHst a démarré fin 2019 et s'étalera sur 5 ans. Suite à un appel de proposition pour combattre le harcèlement sexuel en milieu de travail, le GaiHst a soumis sa candidature et celle-ci a été acceptée. C'est donc un programme de sensibilisation qui sera mis sur pied pour les populations dites les plus vulnérables, soit les femmes en situation de travail précaire, les femmes autochtones, les communautés LGBTQ2S+, ainsi que les femmes nouvellement arrivées. Pour en savoir plus sur le projet et les premières avancées, rendez-vous à la page 32 de ce rapport.

**18%**

des travailleurs et travailleuses LGBTQ2S+ ont déjà subi des commentaires inappropriés du fait de leur orientation sexuelle ou identité de genre.

**149 600\$**

d'indemnités financières dans les ententes hors cours des dossiers du GAIHST.

**428**

nouveaux dossiers ouverts au GaiHst, soit une augmentation de 24% par rapport à 2018-2019.

## Notre historique

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail existe depuis près de quarante ans. Au départ, 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 fallut que le GAIHST développe une approche plus spécifique dans ce domaine et une entité autonome a donc été formée. C'est à ce moment que le GAIHST s'est incorporé : Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la région de Montréal. Sa mission première était d'éduquer la population québécoise. Par la suite, l'organisme a dû élargir son mandat afin de combler les besoins variés de la clientèle provenant de divers milieux. Depuis ce temps, 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. Il était et est toujours le seul organisme au Québec spécialisé uniquement dans la problématique du harcèlement sexuel au travail. Depuis 1993, le GAIHST est un organisme régional et avec l'évolution du phénomène de harcèlement sexuel au travail, le GAIHST a été reconnu provincialement. Sa nouvelle dénomination sociale est devenue: Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc.

La raison d'être du GAIHST est de briser le mur du silence entourant les femmes vivant ou ayant vécu des problèmes de harcèlement sexuel au travail. Son mandat est d'assister et d'informer les victimes de harcèlement dans la défense de leurs droits. Le GAIHST agit 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, devant une demande grandissante, le GAIHST s'occupe également des dossiers de harcèlement psychologique au travail. En effet, le 1er juin 2004 est la date d'entrée en vigueur dans la Loi sur les normes du travail du recours pour harcèlement qui 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 et à la demande de notre clientèle, le GAIHST est maintenant aussi connu sous le nom du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec.

## Notre mission

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 uniquement voué à combattre cette forme de discrimination, notre principal objectif est de briser l'isolement et le mur du silence qui entourent les personnes vivants ou ayant vécu de telles situations.

## Notre clientèle

- Personnes victimes de harcèlement au travail ;
- Majoritairement des femmes ;
- De tous les domaines d'emplois ;
- Souvent désillusionnées par la situation au travail, en dépression ou vivant de l'anxiété situationnelle.

## Nos objectifs

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

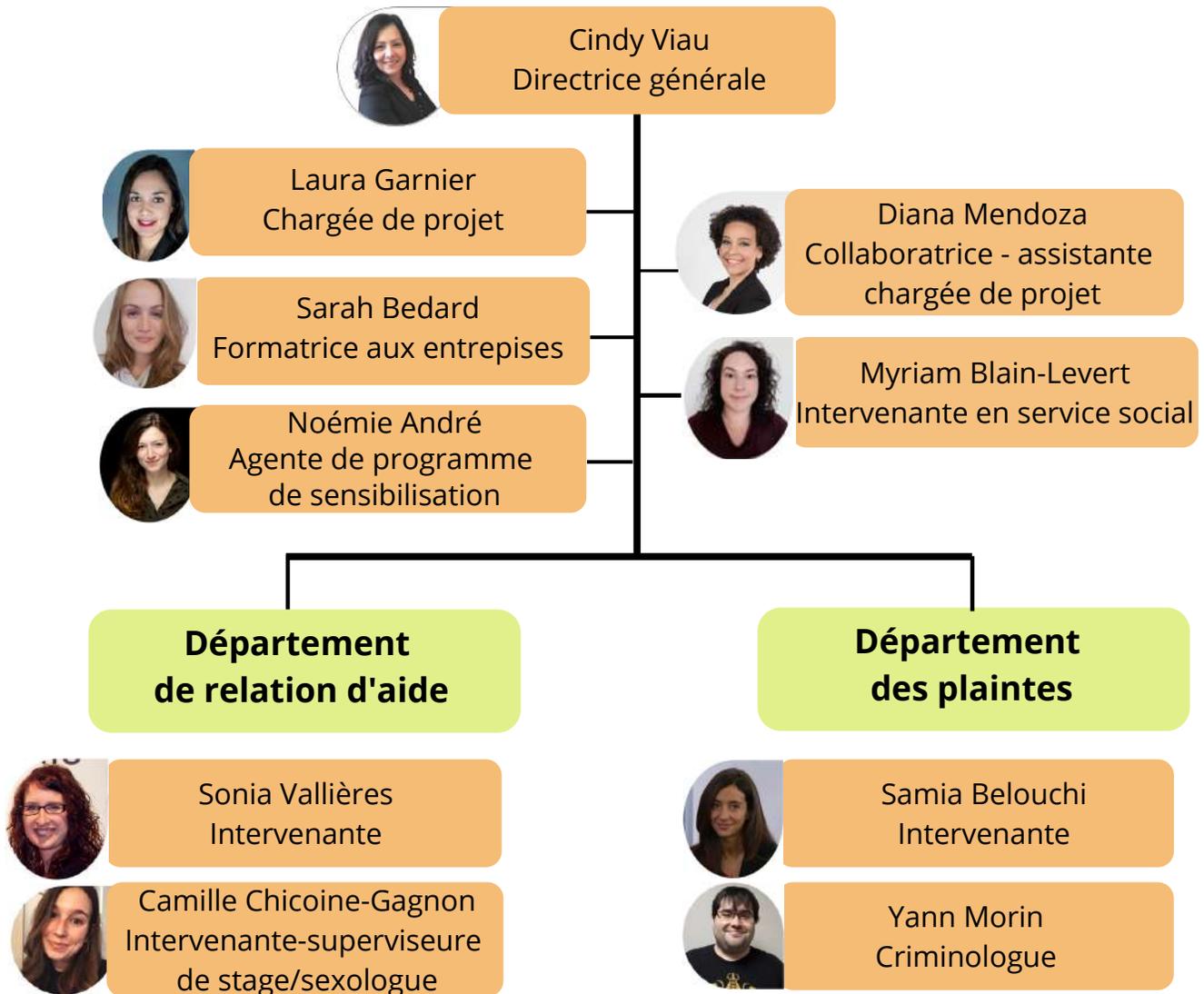
Conseiller les femmes sur les démarches à suivre permettant de régler le problème de harcèlement sexuel au travail, tout en conservant leur emploi ou en réintégrant celui qu'elles ont perdu;

Aider les femmes à surmonter le problème dont elles 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 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 ses objectifs.

## Équipe du Gaihst



### Nos stagiaires en criminologie, droit et travail social:

**Université de Montréal:** Andreea Zota, Leyla Chaachay, Émily Lapointe-Carpenter, Maude Moffet

**Université du Québec à Montréal:** Alexandre Boudry

**Université McGill:** Marie Pilote

### Dans le cadre de la subvention Emplois d'été Canada:

Andreea Zota, intervenante en relation d'aide  
Nathalie Laflamme, intervenante en relation d'aide  
Leyla Chaachay, intervenante juridique  
Sarah Ouellet, animatrice des cafés-rencontres

# Fonctionnement

## Le conseil d'administration

Le conseil d'administration est composé de membres issus du secteur de la communauté et sont dévoués à la cause du harcèlement au travail. Certains d'entre eux ont bénéficié des services du Gaihst, d'autres ont effectué un stage avant de siéger sur le conseil d'administration ou appuient tout simplement la mission de l'organisme.

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 6 rencontres et une formation, en plus des rencontres de comités.

En plus des autres dossiers, le comité ressources humaines du C.A. a conclu les démarches entourant la transition du poste de directrice générale par intérim vers le poste de directrice générale. De plus, le comité de gestion des fonds, qui avait comme mandat de créer un plan d'action avec les sommes supplémentaires reçues en mai 2018, a pris une décision stratégique qui a permis d'embaucher deux travailleuses supplémentaires. Le comité événements du Gaihst qui compte trois membres du C.A. est également très actif et s'est occupé cette année de l'événement qui a souligné la nomination de Mme Séguin comme membre honoraire du Gaihst. Finalement, suite à la formation reçue d'OSBL Plus « La gouvernance stratégique de votre C.A... une stratégie gagnante », un comité de gouvernance a été mis en place. Son mandat est de créer un cartable de gouvernance stratégique. Bref, l'année 2019-2020 fût riche en échanges et en développement.

## Les réunions d'équipe

L'équipe de travail du GAIHST se réunit une fois par semaine 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, l'équipe fait du «brainstorming» pour développer des stratégies alternatives qui sont mieux adaptées aux besoins spécifiques et grandissants de la clientèle.

## L'assemblée générale



Assemblée générale - Juin 2019

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 année à venir. Avant l'assemblée, une lettre de convocation est adressée à tous les membres.



## Stage en milieu communautaire

Cette année, le Gaihst a accueilli 6 stagiaires dans le cadre de leurs études en droit, en criminologie et en travail social.

Afin d'établir un premier contact avec les étudiants, les intervenant(e)s du Gaihst participent à la rencontre organisée par les universités dans le but de donner de l'information sur les organismes. Les futur(e)s stagiaires peuvent ainsi faire un choix éclairé lorsque vient le temps de postuler.

Notons que cette année, le Gaihst a participé à 7 activités proposées par les différentes universités (kiosque, cocktail, formation, activité de reconnaissance, etc.)

Le Gaihst a à cœur d'offrir un milieu de stage dynamique aux étudiant(e)s afin de les préparer à devenir des professionnel(le)s compétent(e)s. Il offre aux stagiaires une formation complète au début de leur stage afin de leur permettre de bien cerner la cause du harcèlement au travail, la procédure de traitement des dossiers et, en règle générale, le fonctionnement du Gaihst. C'est aussi l'occasion d'échanger avec l'équipe.

En plus de leurs tâches respectives durant leur stage, les stagiaires animent chaque mois de nouveaux cafés-rencontres.

À la fin de leur stage, les stagiaires remplissent un formulaire d'évaluation sur leur stage afin que le Gaihst puisse prendre note des remarques et des choses à améliorer.

## Stage en droit

Les stagiaires en droit travaillent en collaboration avec le département de relation d'aide et le département des plaintes. Ils sont présents au Gaihst une journée par semaine.

Supervisés par une intervenante, ils réalisent des recherches en lien avec les dossiers, peuvent être amenés à rencontrer la clientèle et assistent, lorsque cela est possible, à des médiations et des audiences.

Quelques-unes des recherches faites cette année par nos stagiaires en droit:

- Recherche sur les dommages moraux accordés au Tribunal administratif du travail et au Tribunal des droits de la personne ;
- Bonnes et mauvaises pratiques des employeurs en matière d'intervention dans les cas de harcèlement au travail ;
- Le harcèlement et le congédiement : les limites au droit de gréance.

## Stage en criminologie



Tenue de kiosque à  
l'Université de Montréal -  
Octobre 2019

Les stagiaires en criminologie travaillent au département de relation d'aide et sont présents au GaiHst 3 jours par semaine. En plus de la journée de formation, ils effectuent un pré-stage de 5 jours afin de se familiariser avec les procédures.

Supervisés par l'intervenant(e) du département de relation d'aide, ils traitent les premiers appels et assurent un suivi dans les dossiers. Ils apportent autant un appui moral que technique. Ils peuvent aussi être amenés à rencontrer la clientèle et ainsi diriger une rencontre.

## Stage en travail social

Le stagiaire en travail social réalise des suivis personnalisés individuels avec la clientèle pour les aider dans les épreuves que leur dossier a occasionné. Il participe également à la création d'un café-rencontre en lien avec le travail social et met en place un groupe de soutien avec un thème précis et des rencontres régulières.

Le groupe de soutien mis en place cette année pour la clientèle du GaiHst avait pour thème : être mieux dans sa peau. L'objectif était de tenter de mettre fin aux comparaisons, d'offrir un lieu sécuritaire de partage et des outils pour se percevoir plus positivement. À travers les rencontres, le groupe a pu discuter de stratégies pour mieux percevoir les forces et accomplissements de chacun et tenter de mettre fin au dénigrement. À travers des échanges et des discussions, chaque personne a tenté de prendre conscience des perceptions qu'elle avait d'elle-même et d'augmenter son estime de soi.

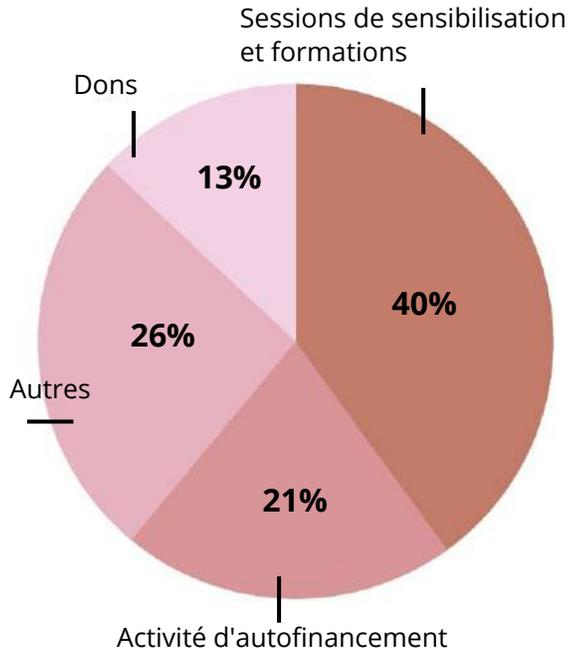
Cette activité s'est déroulée sur 3 séances de 2h chaque et était supervisée par les intervenants du GaiHst. Malheureusement dû à la situation sanitaire dans le monde et au Québec en mars 2020, l'activité n'a pas pu aller jusqu'à son terme.

## Stage INcommunity

INcommunity est un programme qui vise à faire découvrir aux étudiants en médecine les populations négligées et marginalisées du Québec. Le but est de sensibiliser, par l'intermédiaire d'un court stage, les étudiants et ainsi diminuer la discrimination encore trop souvent subie par ces populations. Le GaiHst, ayant à cœur de sensibiliser les jeunes professionnels, a donc accueilli lors de deux réunions d'équipe des étudiantes en médecine.



## Les autres revenus



Les sessions de sensibilisation et les formations représentent, cette année encore, la portion la plus importante de nos autres sources de revenus avec 40%.

Notre activité d'autofinancement, l'encan en ligne, a généré à lui seul près de 6 300\$ de revenus et représente donc 21%.

Les dons sont en légère augmentation comparativement à l'année dernière, représentant 13%.

Finalement, la catégorie autres est de 26% et comporte la vente de vidéo, la cotisation des membres, les frais de gestion de projets, la supervision des stagiaires, etc.

## Activité d'autofinancement

**ENCAN EN LIGNE 2019!**

Du 15 novembre à 9h au 8 décembre à 21h  
Misez sur plus d'une centaine de lots!

Pour miser, visitez:  
[www.groupeaide.ca](http://www.groupeaide.ca)

Une activité de levée de fonds pour le  
Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec inc.  
[www.gaihst.qc.ca](http://www.gaihst.qc.ca)

Ça fait pas partie d'un job!

Cette année, notre encan en ligne a été une nouvelle fois une belle réussite. En effet, nous avons proposé plus de 150 lots provenant de plus de 90 commanditaires. Cette activité qui a duré 3 semaines a généré beaucoup d'engouement avec un enregistrement de plus de 450 mises rien que pour la première journée.

En plus de ramasser des fonds pour l'organisme, nous sommes heureux de pouvoir tisser des liens avec nos généreux commanditaires qui, pour la plupart, sont des commerçants locaux.

Cette activité est également l'occasion d'augmenter la visibilité du Gaihst. En effet, étant en ligne, notre encan peut circuler et rejoindre facilement plus de monde.

Dans le but d'augmenter la visibilité du Groupe d'aide, nous utilisons divers médias et avons développé et mis en place plusieurs stratégies.

## Réseaux sociaux

### facebook

+1k  
d'abonnés  
184  
publications



À travers notre page Facebook, nous publions régulièrement l'actualité relative au harcèlement au travail, ainsi que toutes les activités organisées par le Gaihst ou celles auxquelles le Gaihst participe. C'est un autre moyen de garder contact avec les personnes qui ont la cause à cœur et de leur laisser la possibilité de s'exprimer sur nos publications. De plus, les fonctionnalités qu'offrent Facebook comme la vidéo en direct par exemple, est un bon outil de visibilité que nous avons pu utiliser cette année.

### LinkedIn & twitter

Les informations publiées sur Facebook se retrouvent également sur les médias sociaux LinkedIn, pour rejoindre un réseau professionnel, et Twitter qui est un média populaire et qui permet de publier du contenu avec un mot clic accrocheur.



### YouTube

Notre compte Youtube est accessible et compte plusieurs vidéos parlant du harcèlement en milieu de travail. Ces vidéos comptabilisent plus de 2200 vues.



Afin d'augmenter la visibilité de ces réseaux, l'équipe du Gaihst a inséré des liens directs vers ces plateformes dans sa signature électronique.



## Site web & blog

+ de  
6200  
visiteurs



Notre site web contient toute l'information nécessaire pour connaître les services du Gaihst, ses activités, mais aussi toute l'actualité en lien avec le harcèlement au travail grâce à notre blog. Cette année, nous avons eu près de 50% de visiteurs en plus sur notre site en comparaison à l'année précédente. De plus, plusieurs mises à jour ont été faites et un bouton sortie rapide a été ajouté.

## Journal Info-GAHST

C'est à travers l'Info-GAIHST, le journal interne de l'organisme, que nous retrouvons 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 envoyé à tous nos membres et est téléchargeable sur notre site internet.

## Comité événements du GAIHST

Le comité événements est composé de membres du conseil d'administration et d'une employée du Gaihist. Le but de ce comité est de mettre sur pied des activités qui permettront, entre autres, d'apporter de la visibilité à l'organisme. En mai 2019, un événement a eu lieu pour souligner la nomination de madame Yvonne Séguin, fondatrice et directrice générale de l'organisme pendant près de 40 ans, comme membre honoraire. Dans l'année à venir, le comité travaillera sur un cocktail bénéfique qui soulignera les 40 ans du Gaihist à l'automne prochain.

## Visuels



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



Des étudiantes en graphisme de l'Université Concordia ont travaillé de concert avec le Gaihist pour réaliser de nouveaux visuels accrocheurs pour l'organisme. Plusieurs formats ont été réalisés permettant ainsi une utilisation plus large. Ces nouveaux visuels se retrouvent, entre autres, sur notre page Facebook et notre site web.

Notre papier entête s'est également refait une beauté avec un style en accord avec nos autres visuels. Voir les nouveaux éléments visuels ci-contre.

## Publicité dans les autres réseaux

Afin de faire connaître nos activités (encan en ligne, clinique d'information, etc.), nous transmettons l'information via d'autres réseaux pour une diffusion sur leurs babillards (RAFSSS, RIOCM, etc.). Aussi, de plus en plus, nous affichons nos invitations et affiches promotionnelles chez les commerçants du quartier.

## Jeux concours



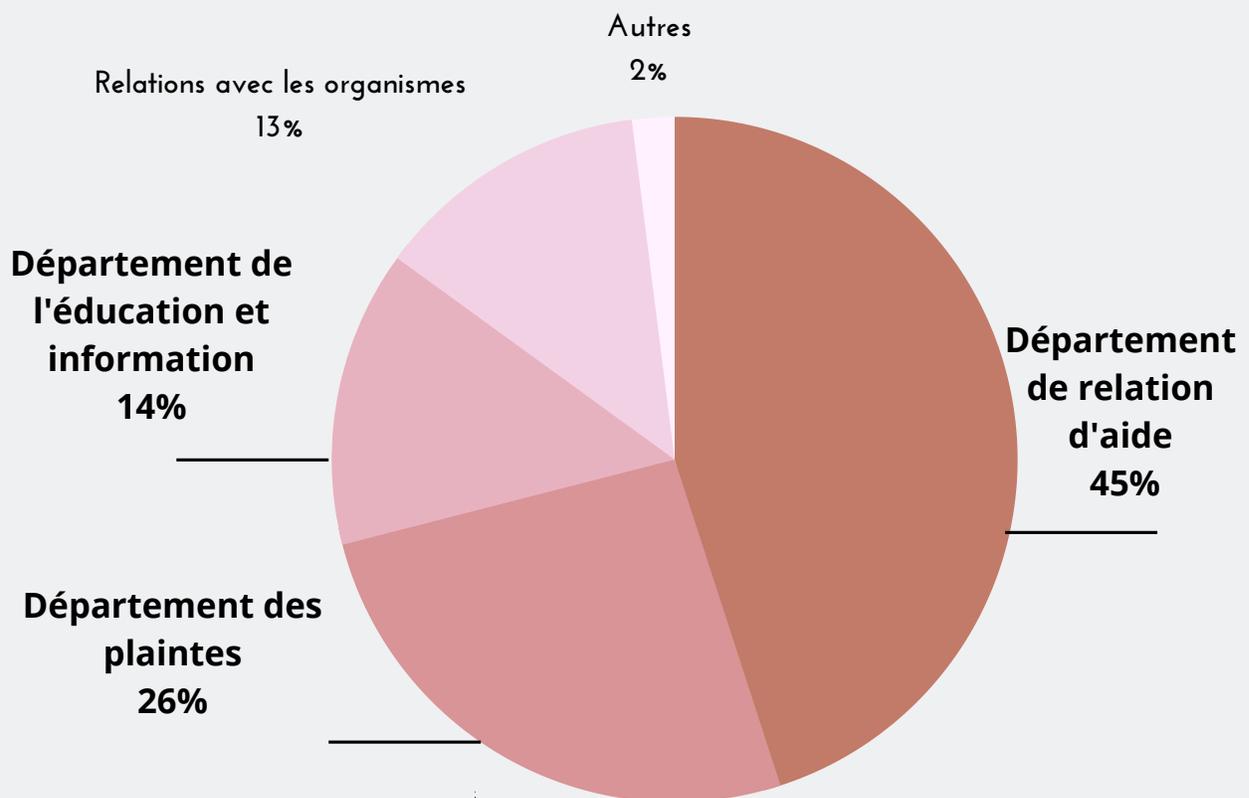
Afin d'accroître notre visibilité, nous organisons des jeux-concours. Ils ont pour objectif d'augmenter le nombre de personnes abonnées à notre page. Pour participer, les personnes doivent, entre autres, aimer notre page et notre publication. Cette année deux jeux concours ont eu lieu et ont eu beaucoup de succès.

## Les services offerts

Le GAIHST est ouvert du lundi au vendredi de 9h à 17h pour offrir ses services. Cependant, des rencontres avec la clientèle sont possibles sur rendez-vous les soirs et fins de semaine pour les personnes qui ne peuvent pas se déplacer pendant les heures d'ouverture. Tous nos services pour la clientèle sont gratuits et confidentiels.

Cette année, les nombreux appels que nous avons reçus concernent en majorité nos trois départements: le département de relation d'aide, le département des plaintes et le département de l'éducation.

### 8000 appels/courriels reçus en 2019/2020 25 % de plus qu'en 2018-2019



Près de  
**75%**

des appels et des courriels reçus au Gaihst sont en lien avec les dossiers de la clientèle et représentent l'aide directe apportée aux personnes victimes de harcèlement au travail.

# Département de relation d'aide

Il s'agit du premier département avec lequel la clientèle a un contact lorsqu'elle appelle au Groupe d'aide.

## RÔLE

- Offrir un suivi à court, moyen ou long terme selon les besoins de la personne ;
- Fournir une écoute active et personnalisée dans le but de permettre à la personne de valider une situation, se confier, ventiler et exprimer ses émotions ;
- Évaluer les besoins et cerner les attentes ;
- Faire le pont avec les différents intervenants au dossier.

## OBJECTIFS

Permettre à la clientèle de :

- Reprendre le contrôle de la situation ;
- Prendre des décisions éclairées ;
- Retrouver sa dignité, son autonomie et son estime de soi.

## SERVICES

- Donner de l'information générale sur le harcèlement sexuel et psychologique au travail ;
- Fournir de l'information sur les procédures et les démarches possibles qui sont propres au dossier ;
- Aider avec une assistance technique (ex. : réviser une version des faits, remplir un formulaire de plainte, etc.) ;
- Trouver des solutions alternatives à une plainte formelle pour que la situation cesse rapidement et que la personne puisse maintenir son lien d'emploi ;
- Support moral lors de démarches ;
- Évaluer le dossier pour un éventuel accompagnement et pour un transfert au département des plaintes.

**Il existe d'autres services complémentaires au département de relation d'aide soit le service psychosocial, les cafés-rencontres et les activités pour la clientèle. Tandis que le service psychosocial intervient pour travailler les différentes sphères sociales, les cafés-rencontres et les activités pour la clientèle, eux, ont pour but de briser l'isolement. Ces services sont expliqués aux pages 22 à 24.**

## Les chiffres 2019-2020 du département de relation d'aide

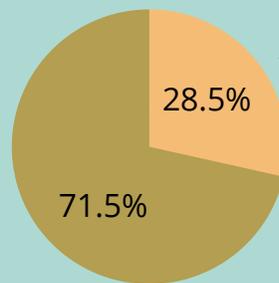
428  
nouveaux  
dossiers

+24% par rapport à 2018/2019

En moyenne, **2 à 20** interventions téléphoniques ou en personne par dossier (chaque intervention pouvant aller jusqu'à 2h). Près de **8900** heures de suivi ont été réalisées auprès de la clientèle.

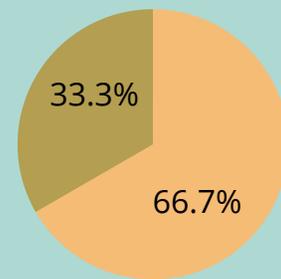
**45%**  
des appels  
reçus dans  
l'année  
concernent le  
département  
de relation  
d'aide.

Répartition selon le type  
de harcèlement vécu



Harcèlement sexuel  
Harcèlement psychologique

Répartition syndiqués  
vs non-syndiqués



Syndiqués  
Non-syndiqués

### Des organismes qui nous réfèrent la clientèle:

- Action travail des femmes
- Associations syndicales
- Au bas de l'échelle
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels
- Clientèle du GAIHST
- Clinique Juridique Juripop
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Mouvement Action Chômage (MAC)
- Professionnels de la santé (CIUSSS, médecins, travailleuses sociales, psychologues)
- Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel
- Tribunal administratif du travail
- Association québécoise Plaidoyer-Victimes

## Témoignages de la clientèle ayant obtenu les services du département de relation d'aide reproduits tels quels

Bonjour Madame [REDACTED]

*J'aimerais vous remercier pour votre grande aide que vous m'aviez apporté lors de ma plainte aux normes du travail contre mon employeur [REDACTED]*

*Vos conseils et vos explications m'ont grandement aidé à la préparation à la médiation faisant, que j'ai pu gagner ma cause contre mon employeur pour harcèlement psychologique subi par [REDACTED]*

*Tout ce que vous m'aviez suggéré a fait que la direction de [REDACTED] a tout accepté de ma demande. Sans votre aide, je n'aurais certainement pas été aussi bien préparé à réussir contre eux.*

*Depuis deux mois, je travaille à la [REDACTED] J'ai été engagé par un vice-président qui, aussi dans le passé avait travaillé à [REDACTED] et avait quitté et emmené avec lui plusieurs employés insatisfaits de la gérance de certains membres de haut niveau de cette Association.*

*Votre organisme m'était inconnu. J'avais justement été recommandé par les normes du travail et sans cette référence, il aurait certainement été impossible pour moi d'y arriver seule.*

*Encore une fois, je vous remercie !*

*Sincèrement,*



Bonjour [REDACTED]

*Je veux te remercier pour le temps que tu m'as accordé aujourd'hui. Notre rencontre m'a fait un bien énorme et m'a enlevé un poids énorme que je portais. Ma tristesse énorme a perdu ce poids qui m'oppressait beaucoup. Merci pour ton soutien, ta gentillesse pour ton écoute avec beaucoup d'empathie et de ton aide. Ainsi que la personne qui était avec nous. Je l'ai apprécié grandement.*

*Merci, merci beaucoup.*



**NOUVEAU**

## Service psychosocial

Le service psychosocial est un nouveau service offert au GAIHST depuis la fin septembre 2019. Une intervenante a donc été embauchée pour assurer ce service à raison de 3 jours par semaine.

Considérant que le harcèlement psychologique et sexuel au travail ont d'importants impacts sur différentes sphères de la vie sociale de la personne, le rôle de l'intervenante psychosociale est donc principalement d'accompagner les personnes vers une reprise de pouvoir sur leur vie.

L'intervenante psychosociale vise d'abord à travailler les relations entre la personne aidée et son environnement. Il s'agit d'un accompagnement pour favoriser l'actualisation de la personne dans diverses sphères sociales de sa vie. L'intervenante a à cœur le changement et coconstruit avec la personne des solutions qui l'aideront à reprendre contrôle sur une situation problématique. Suite à une période d'observation et d'évaluation, un plan d'action est conjointement mis sur pied avec le soutien de l'intervenante. Des suivis sont offerts sur une base régulière afin de faire le point sur la situation et soutenir la personne dans l'actualisation de son plan d'action et des changements visés par celui-ci. L'intervenante est donc une oreille bienveillante, une alliée face aux difficultés rencontrées et une personne pour éclairer sur une situation ou encore permettre la mise en action face à celle-ci.

Depuis la mise sur pied de ce service, huit personnes ont pu bénéficier de ce nouveau service. Ceci correspond à près de 60 heures de rencontres individuelles. En dehors de ces heures de rencontre, l'intervenante sociale a également échangé de nombreux appels et courriels afin de soutenir la clientèle en dehors des rencontres prévues. Ces notes sont strictement confidentielles et sont principalement un outil de travail pour l'intervenante. Différentes démarches entre les rencontres sont également effectuées par l'intervenante afin d'offrir un service professionnel et complet à la clientèle. Pensons à la recherche d'activités de loisirs, la création d'outils pratique, des lectures sur des problématiques particulières, etc.

Bien que récent, ce service a permis à plusieurs de reprendre le contrôle sur leur vie. Nous avons effectivement reçu plusieurs rétroactions qui témoignent de l'effet positif de ce suivi social sur leur vie dont une cliente qui a réussi à mettre en place des stratégies pour faire face à la détresse qu'entraîne le processus de plainte et un autre client qui s'est lancé dans la recherche d'emploi et la mise en place de saines habitudes de vie.

## 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, favorisent l'entraide, le support, l'autonomie et donnent 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. En effet, au mois de septembre, nous organisons des rencontres pour connaître les sujets qui intéressent la clientèle dans le but de planifier l'année en fonction de ceux-ci.

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.

Les cafés-rencontres sont préparés et animés par le département de relation d'aide en collaboration avec nos stagiaires. 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 2019/2020, 23 rencontres ont eu lieu. Nous avons envoyé en moyenne 206 invitations pour chacun des cafés-rencontres et nous avons reçu pas moins de 140 personnes lors de ces activités.

Voici quelques-uns des thèmes qui ont été abordés lors des cafés-rencontres 2019/2020 :



Ce café-rencontre a permis de soulever les différents stéréotypes de genre auxquels nous pouvons faire face dans le monde du travail.



Cet atelier a permis à la clientèle d'apprendre différentes techniques de relaxation en utilisant l'ouïe, le toucher, l'odorat, le goût et la vue.



Cette activité de vulgarisation a permis à la clientèle de mieux comprendre les divers recours concernant le harcèlement au travail, et ce, autant psychologique, sexuel que discriminatoire.

## Activités pour la clientèle

L'une des priorités pour l'année 2019-2020 était l'augmentation d'activités pour la clientèle. Toujours dans le but de briser l'isolement qui entoure les personnes vivant ou ayant vécu une situation de harcèlement au travail, nous avons proposé cette année de nouvelles activités.

### Les cafés-rencontres d'été



Avec ces cafés-rencontres estivaux, le GaiHst a décidé de proposer des thèmes et des activités plus légères dans le but d'évacuer le stress causé par les situations de harcèlement au travail. Notre clientèle a donc pu profiter d'un atelier créatif avec la conception de balles anti-stress et du mandala, ainsi qu'un pique nique au parc et une séance de yoga en plein air. Cette dernière a pu être réalisable grâce à la générosité d'une professeur de yoga qui a dispensé le cours d'1h gratuitement.

### Activité créative dans le cadre de l'encan en ligne du GAIHST



Cette activité placée sous le signe de la créativité avait plusieurs objectifs: offrir une activité différente à notre clientèle et leur permettre de contribuer à notre activité d'autofinancement. En effet, lors d'une après-midi, un groupe de 10 personnes a peint des céramiques dans le but de les inclure dans notre encan en ligne. Le tout pour une bonne cause et dans la bonne humeur. La clientèle a beaucoup apprécié cette nouvelle activité.

### Activité en partenariat



Avec la collaboration du théâtre aux Écuries qui se trouve dans notre quartier, nous avons pu proposer une nouvelle activité à notre clientèle. Le 6 février dernier, nous avons assisté à la pièce de théâtre Poisson glissant: un spectacle à tableaux de comédie existentielle, où le public est témoin d'une multitudes de situations tirées de la vie professionnelle, personnelle ou fantasmée des employé(e)s d'une entreprise, où l'éruption de l'absurde est moteur de théâtralité et de réflexion. Certaines personnes nous ont témoigné que cette activité leur avait permis de sortir de l'isolement qu'elle vivait actuellement à cause du de harcèlement au travail.

# Département des plaintes

## RÔLE

- Offrir un suivi personnalisé et adapté aux besoins et à la situation particulière de chaque personne. Le suivi peut être à court, à moyen ou à long terme ;
- Informer la clientèle de ses droits ainsi qu'identifier ses besoins en considérant les différentes options ;
- Offrir soutien, aide technique, accompagnement et assistance dans les démarches entreprises afin de permettre à la clientèle de faire des choix libres et éclairés à chaque étape des procédures.

## OBJECTIFS

- Éviter la victimisation secondaire et réduire les impacts négatifs du harcèlement au travail et ses conséquences en agissant à titre d'intervenant pivot auprès des diverses instances de plaintes et de réclamations ;
- Rééquilibrer les rapports de pouvoir entre les salarié(e)s et les employeurs dans le cadre des procédures légales ;
- Favoriser un meilleur accès à la justice aux personnes ayant vécu du harcèlement au travail.

## SERVICES

- Informations juridiques, aide technique et soutien pour la préparation à une rencontre de médiation, une rencontre d'enquête ou encore une audience au Tribunal administratif du travail (TAT) ;
- Aide technique pour une demande de jonction des affaires au TAT, pour une demande de révision ou contestation d'une décision rendue par la CNESST ou par Service Canada, etc. ;
- Accompagnement ou représentation lors d'une rencontre de médiation, d'une rencontre d'enquête et dans le cadre d'une conciliation ou d'une audience au Tribunal.

## **Les dossiers du département des plaintes sont, entre autres, traités devant les instances suivantes :**

- Division des normes du travail de la CNESST (DNT)
- Division de la santé et de la sécurité du travail de la CNESST (DSST)
- Service Canada (assurance-emploi et assurance-emploi maladie)
- Tribunal administratif du travail (TAT) - division des relations du travail et division de la santé et de la sécurité du travail
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)
- Syndicats
- Départements de ressources humaines d'entreprises
- Enquêteur.e.s externes mandaté.e.s par des employeurs
- Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)

## Les chiffres 2019-2020 du département des plaintes

Intervention  
dans  
183  
dossiers

dont 50 dossiers de  
harcèlement sexuel

*«149 600\$ en indemnités  
financières pour la clientèle dans les  
ententes hors cour»*

De ces 183 dossiers traités, 32 ont bénéficié, dans le cadre de leurs démarches légales, d'un service d'accompagnement ou de représentation par le département des plaintes. Parmi ces 32 dossiers :

- **15** rencontres de médiation ou de conciliation ;
- **8** ententes hors cour, représentant plus de 149 600\$ en indemnités financières pour la clientèle, en plus des autres modalités prévues aux ententes, telles que les lettres de recommandation ;
- **3** dossiers actuellement en négociations avec l'employeur pour un potentiel règlement hors cour ;
- **11** processus d'enquête, dont 6 se sont avérées positives et 5 sont en attente d'une conclusion ;
- **100%** des dossiers ayant eu un résultat d'enquête positive à la DNT de la CNESST ont par la suite été admissibles à la DSST de la CNESST – ce qui implique pour la clientèle des indemnités financières incalculables étant donné qu'elles sont versées sur un continuum - en plus de la couverture des frais entourant les traitements médicaux et psychologiques ;
- **9** dossiers sont en attente d'être entendus par le TAT (DRT et/ou DSST) ;
- **1** dossier a été entendu par le TAT (jonction DRT et DSST) et, après 9 journées d'audience, est actuellement en attente de la décision du tribunal.

**Témoignages de la clientèle ayant obtenu les services  
du département des plaintes**  
*reproduits tels quels*

Dear [REDACTED]

*I am writing this email to show my heartfelt appreciation for your contribution to my life and career. All the times I needed help and support. You were there to support, suggest and helped me get a clear direction for me to follow.*

*Today, as I looked back at how my dreams have materialised into reality, you stand clearly in my mind. You patiently listened to my challenges, understood them and motivated me to push harder in life. It is because of those times that I have become responsible, professional, committed and hopefully, successful, in my career.*

*I can remember how you stayed back after me just to ensure that I did not have challenges with the content. It was imposible for me to fight with my former employer without you.*

*There is nothing I can do to repay you adequately for your contribution to my life. I promise to you hopefully one day be as inspirational others as you were to me.*

*Thank you very much*

*Sincerely,*



*Merci infiniment de m'avoir accompagné dans ce dossier complexe. Je n'aurais pû le clôre sans vos précieux conseils et la qualité de vos rétroactions.*

*Je suis extrêmement satisfaite du service d'accompagnement que j'ai reçue du GAIHST.*

*Vous vous démarquez certainement par votre rigueur, votre attention et votre humanité.*

*Merci [REDACTED], d'être demeuré authentique du début à la fin.*

*Et un gros merci pour le support et le soutien de votre stagiaire.*

*Signé, une autre cliente satisfaite :) ☐☐*



## Constats significatifs dans les dossiers de la clientèle

Une des priorités du département des plaintes est d'analyser les impacts de la fusion de la Commission des normes du travail et de la Commission de la santé et de la sécurité du travail sur le traitement des dossiers de harcèlement au travail au sein de ces deux instances, qui, jusqu'à 2016, étaient totalement distinctes. Dans les temps qui ont suivi cette fusion, différents changements ont été mis en place et nous constatons entre autres deux récents impacts positifs non négligeables pour notre clientèle.

### Admissibilité à la division santé et sécurité du travail (DSST) de la CNESST

- ↳ Lorsqu'une personne entame une démarche de plainte pour harcèlement au travail à la division des normes du travail de la CNESST (DNT), ainsi qu'une démarche de réclamation pour lésion professionnelle à la DSST - le traitement de cette réclamation sera mis en suspens en attendant les conclusions de l'enquête de la DNT pour la plainte de harcèlement au travail.
- ↳ Ainsi, avant de rendre une décision d'admissibilité quant à la réclamation pour lésion psychologique, la DSST prend maintenant en compte l'analyse du dossier qui est faite par la DNT, ce qui fait considérablement augmenter le taux d'acceptation des réclamations découlant d'une situation de harcèlement au travail.
- ↳ Une proportion importante des victimes de harcèlement au travail sont mises en arrêt de travail en raison des conséquences sur leur santé. Le fait de pouvoir être indemnisée par la DSST pendant la période d'incapacité à travailler (indemnités de remplacement du revenu, traitements médicaux et réadaptation) permet à la clientèle de se reconstruire et de pouvoir tourner la page plus rapidement.
- ↳ Le département des plaintes constate que ce changement récent dans le traitement des dossiers de harcèlement au travail à la DSST est une réelle avancée pour les victimes de harcèlement au travail puisqu'il permet une meilleure reconnaissance du tort subi par la clientèle ainsi qu'une réparation rapide des pertes salariales et des dommages sur la santé.

### Jonction des affaires de la DSST et de la division des relations du travail (DRT) au Tribunal administratif du travail (TAT)

- ↳ La fusion de la Commission des relations du travail et de la Commission des lésions professionnelles permet maintenant aux victimes de harcèlement au travail de demander au TAT la jonction des dossiers RT et SST.
- ↳ Ainsi, une personne ayant des dossiers à ces deux divisions du TAT peut dorénavant demander à être entendue par le juge à une seule et unique occasion afin que les deux affaires soient traitées simultanément.
- ↳ Considérant que les audiences en matière de harcèlement au travail (qu'il s'agisse de la DRT ou de la DSST) peuvent s'échelonner sur de nombreuses journées, c'est un poids de moins sur les épaules de la victime de ne pas avoir à répéter cette expérience à deux reprises.

# Département de l'éducation

## RÔLE

- Informer et prévenir le harcèlement au travail par le biais de sessions de sensibilisation et de formation ;
- Développer et entretenir des relations avec les entreprises du secteur privé, public et parapublic, ainsi qu'avec les institutions scolaires et les centres communautaires.

## OBJECTIFS

- Sensibiliser la population sur la problématique du harcèlement au travail ;
- Informer les personnes sur leurs droits et leurs recours ;
- Informer les employeurs sur la problématique ;
- Sensibiliser les harceleurs sur la civilité en milieu de travail ;
- Rédiger, publier et diffuser toutes publications dans le but d'informer le public sur la cause du harcèlement au travail.

## SERVICES

- Sessions de sensibilisation destinées au grand public (OBNL, entreprises, institutions, etc.) qui visent à démystifier la notion de harcèlement sexuel et psychologique au travail et à outiller les participant(e)s face à ces situations ;
- Formations destinées aux employeurs et gestionnaires qui visent à reconnaître le harcèlement au travail, connaître les obligations et les bonnes pratiques en matière de prévention et de traitement des plaintes ;
- Création et révision de politiques internes.

## Les sessions de sensibilisation

Ces sessions sont offertes dans le but de clarifier la problématique entourant la notion même de harcèlement et d'informer les travailleurs et travailleuses de leurs droits et recours. Elles s'adressent davantage aux personnes susceptibles de vivre du harcèlement.

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

### Quelques-uns des organismes qui nous ont fait confiance:

- Centre des femmes de Montréal
- Y'a QuelQu'un l'aut'bord du mur (YQQ)
- Y des Femmes de Montréal
- Insertech
- Centre génération emploi
- Festival Fantasia

**NOUVEAU**

## Les sessions de formation

Cette année, le Gaihist a fait l'embauche d'une personne qui est dédiée aux formations en entreprise. Celle-ci sera en charge de travailler le contenu des formations et de les adapter aux demandes spécifiques des entreprises.

Le Gaihist aide les diverses entreprises du Québec à se sensibiliser et à s'outiller face à la problématique grandissante du harcèlement, permettant ainsi d'offrir à leurs employés un milieu exempt de violence.

Nous offrons des formations de sensibilisation aux employés, leur permettant ainsi de reconnaître le harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail, ses conséquences et ses facteurs de risque. À la suite de cette session de sensibilisation, les employés pourront connaître les différents recours légaux, leurs droits et l'obligation de l'employeur à cet effet.

Nos formations plus spécifiques aux employés exerçant un rôle de supervision et/ou de gestion leur permettront de se sensibiliser à reconnaître le harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail tout en les aidant à identifier les situations potentiellement à risque.

Notre rôle est de soutenir les entreprises dans l'implantation de stratégies préventives en matière de harcèlement au travail. La prévention efficace face au harcèlement au travail passe par une formation complète et individualisée permettant à tous les membres d'une organisation de se sentir outillés à faire face à cette problématique bien réelle. De plus, lorsque nécessaire, nous aidons aussi les entreprises à élaborer ou modifier leur politique interne de prévention du harcèlement sexuel et psychologique.

### **Quelques-unes des entreprises/institutions qui nous ont fait confiance:**

- EBOX
- Albany International Canada inc.
- Collège Ahuntsic
- Entreprises Desjardins & Fontaine Ltée
- Axia - Coforce

**+ de 650**

**personnes ont  
été directement  
rejointes en  
2019-2020  
avec les sessions  
de formation et de  
sensibilisation du  
Gaihist.**

## Témoignages de personnes ayant suivi une session ou une formation du GaiHst sur le harcèlement en milieu de travail

*reproduits tels quels*

*Je crois qu'il aurait lieu à avoir plus qu'une séance de formation parce qu'il y a beaucoup de questionnement qui vient après avoir écouté les définitions et les outils. Merci de cette initiative si utile. Centre génération emploi - Avril 2019*

*Je voulais également te remercier encore pour l'atelier de vendredi après-midi. Il fût extrêmement instructif et m'a permis de comprendre où moi-même j'ai vécu du harcèlement psychologique dans ma carrière jusqu'à présent. Cela m'a beaucoup ouvert les yeux et je me sens plus apte à gérer ce type de situation en milieu de travail, dans ma gestion des employés ainsi que dans ma gestion des relations avec mes supérieurs. Nous allons aussi accélérer le processus pour nous doter d'une politique en ce sens, ainsi que de civilité en milieu de travail. Centre génération emploi - Avril 2019*

*Par des exemples concrets, on peut bien comprendre et s'imaginer dans de telle situation et ainsi être capable de reconnaître plus rapidement l'harcèlement au travail. Merci pour la conférence. La porte de l'emploi - Mai 2019*

*La formation a souligné plusieurs éléments que je ne connaissais pas, surtout au niveau des recours. J'aurais apprécié plus d'outils et de conseils pour agir face à des formes d'harcèlement (surtout les plus subtiles). Plus d'études de cas, etc. Merci! Festival Fantasia - Juillet 2019*

*Présentation très pertinente et explications très claires. Intervenant passionné par le sujet et études de cas aident dans la compréhension du sujet. CIUSSS - Août 2019*

*Plusieurs organisations devraient suivre cette formation. Il s'agit d'éclaircissement pertinent pour les employés et pour les employeurs également. Très intéressant. Merci. Dimension travail - Septembre 2019*

*It is helpful. I learned a lot of new knowledge and information during this session. Y des Femmes - Novembre 2019*

*C'était clair et nous sommes ainsi tous sur le même pied d'égalité. Collège Ahuntsic - Novembre 2019*

*Très belle présentation, elle devrait être donnée à tous les gestionnaires, employés ou même aux jeunes dans les écoles qui commencent à travailler. La porte de l'emploi - Février 2020*



? Vous êtes un organisme et vous travaillez auprès de l'une de ces populations:

- Femmes nouvellement arrivées
- Femmes autochtones
- Femmes en situation de travail précaire
- Communauté LGBTQ2S+

> Le GAIHST peut vous accompagner dans la lutte contre le harcèlement en milieu de travail en vous offrant des **sessions d'information et de sensibilisation adaptées aux réalités de ces populations.**

Pour en savoir plus:

**Noémie André**  
noemie.andre@gaihst.qc.ca  
514 526-0789 #215

**GAIHST**

2231, rue Bélanger, Montréal, Québec H2G 1C5

Projet financé par



En 2019, le ministère de la Justice du Canada lançait un appel de propositions par anticipation visant à combler les lacunes en matière d'information et de ressources pour aider les plaignants de harcèlement sexuel en milieu de travail. Cet appel comprenait deux initiatives : Vulgarisation et information juridiques (VIJ) – Volet du harcèlement sexuel en milieu de travail et Conseils et information juridiques – Harcèlement sexuel. Le Groupe d'aide a soumis son projet **Harcèlement sexuel: ça fait pas partie d'la job!** et a eu l'honneur d'être choisi. Il a ainsi pu bénéficier d'une aide financière gouvernementale.

Axé sur les réalités de plusieurs minorités visibles et invisibles, le projet vient renforcer la mission du Gaihst adaptant davantage ses sessions d'informations sur le vécu des femmes en situation de travail précaire, des femmes autochtones, des communautés LGBTQ2S+, ainsi que des femmes nouvellement arrivées. L'offre de ce projet est prévue pour être étendue à l'ensemble du Québec et à tous les organismes qui en feront la demande et ce, pour une durée de 5 ans. De plus, 5 grandes rencontres sont prévues et seront étalées sur ces 5 ans. Le but est de rejoindre les organismes qui travaillent avec lesdites populations et de leur dispenser une formation sur mesure gratuite d'une demie journée. Ces rencontres auront lieu dans les régions suivantes: Abitibi Témiscaminge, Bas St-Laurent, Côte Nord, Gaspésie et Saguenay-Lac-St-Jean.

La première année du projet a consisté en une large recherche qualitative et quantitative permettant l'acquisition massive de connaissances liées à ces populations. Pour mener cette recherche, plusieurs organismes experts dans la défense des droits et de l'autonomie de ces populations ont été contactés et rencontrés. Les rencontres auprès de ces organismes avaient plusieurs objectifs:

- ➔ Élargir le réseau entre organismes communautaires en créant des partenariats et des relations solides entre les organismes clés ;
- ➔ Apprendre de l'expertise des organismes directement concernés par les populations ciblées par le projet ;
- ➔ Trouver des solutions communes et cibler les messages à véhiculer à travers les sessions de sensibilisation ;
- ➔ Co-construire le contenu des futures sessions de sensibilisation.

En parallèle à ces rencontres, un questionnaire en ligne a été lancé auprès des populations concernées afin de récolter des témoignages en tout anonymat et confidentialité. Un pamphlet a également été créé et présente en français et en anglais les services offerts.



? You are an organization and you are working with at least one of these following communities:

- Immigrant women
- Indigenous women
- Women in precarious work situations
- LGBTQ2S+ community

> The GAIHST can help you in the fight against harassment in the workplace by offering you **information and awareness sessions adapted to the realities of these communities.**

For more information:  
**Noémie André**  
noemie.andre@gaihst.qc.ca  
514 526-0789 #215

**GAIHST**  
2231, rue Bélanger, Montréal, Québec H2G 1C5

Project funded by



Enfin, plusieurs conférences et événements récents s'inscrivaient pleinement dans les axes du projet. Le Gaihst y a évidemment participé afin de parfaire ses connaissances. En voici quelques-uns:

- Panel « Pour les prochaines » axé sur les violences à caractère sexuel dans le milieu culturel ;
- Conférence « A l'intersection de l'islamophobie et de l'hétérocissexisme : récits de résilience de 8 personnes LGBTQ+ musulmanes vivant à Montréal » ;
- Journée de formation sur les réalités autochtones de la sécurisation culturelle ;
- Conférence à l'occasion du Muslim Women Day « l'islamophobie sur le marché du travail : quels impacts sur les trajectoires professionnelles et la santé des femmes musulmanes » et « Racisme et discriminations : impacts des stéréotypes sur la santé mentale des femmes racisées ».

Finalement, l'année 2 consistera à lancer l'offre de formation, continuer l'approfondissement des connaissances et à maintenir et/ou créer des partenariats dans l'ensemble du Québec. De plus, la première grande rencontre devrait voir le jour à l'automne 2020 dans le Bas St-Laurent.

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. L'année 2019-2020 fût riche en échanges!

## Collaborations

Durant cette année, nous avons échangé avec un bon nombre d'organismes que cela soit pour assurer une intervention complète auprès de notre clientèle ou encore pour approfondir nos connaissances dans le but de mieux servir celle-ci.

### **Parmi les organismes, nous retrouvons, entre autres:**

- Action travail des femmes (ATF)
- Aide au trans du Québec (ATQ)
- Association des Inuit du Sud du Québec
- Association québécoise Plaidoyer-Victimes (AQPV)
- Au bas de l'échelle (ABE)
- 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 de Granby
- CALACS de Rimouski
- Centre communautaire juridique de Montréal et de Laval
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)
- Centre de prévention des agressions sexuelles de Montréal
- Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR)
- Centre de solidarité lesbienne
- Centre Ivirtivik
- Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal (CVASM)
- Chaire de recherche sur l'homophobie de l'UQAM
- Clinique juridique Juripop
- Commission de développement des ressources humaines des premières nations du Québec (CDRHPNQ)
- 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)

- Condition féminine Canada
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Conseil Québécois LGBT
- Fondation canadienne des femmes
- Fondation émergence
- Front de défense des non-syndiqué(e)s (FDNS)
- Fusion jeunesse
- Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)
- Interligne
- Mouvement Action-Chômage de Montréal (MAC)
- Mouvement contre le viol et l'inceste de Montréal (MCVI)
- Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM)
- Le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS)
- Relais Femmes
- Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)
- Statistique Canada
- Table CALACS - Montréal
- Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal (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)
- Association québécoise Plaidoyer-Victimes



## Comités

### **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. Cette année, 7 rencontres ont eu lieu. Le GAIHST s'implique également dans le Comité de coordination qui lui s'est rencontré à 9 reprises. De plus, une journée de formation annuelle a eu lieu avec pour thème : « L'intervention auprès des victimes d'agression à caractère sexuel présentant de multiples problématiques ». Ainsi, une centaine de personnes provenant des organismes membres de la Table ont pu bénéficier de conférences sur le sujet.

### **La Table CALACS-Montréal**

La Table CALACS-Montréal regroupe 6 différents organismes, dont le GAIHST, 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. Ils ont eu 4 rencontres cette année.

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

Cette année, les membres se sont davantage penchés sur l'application des changements apportés lors de la modification de la Loi sur les normes du travail en 2018 et l'entrée en vigueur de certains changements en 2019. Des actions devraient être prises lors de la prochaine année pour mieux étudier l'application des nouvelles mesures et ainsi être capables d'avoir des constats sur ceux-ci.

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

Le RAFSSS est un carrefour qui permet aux groupes de constituer un réseau d'appui, d'information et d'action. Le GAIHST est membre du conseil d'administration du RAFSSS et a participé à pas moins de 9 rencontres cette année.

### **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) – Table de concertation des organismes de défense des droits**

Lors des rencontres de concertation de cette année, différents sujets d'intérêt liés à la discrimination ont été abordés et les organismes membres ont été consultés quant au plan stratégique transitoire de la CDPDJ 2019-2021.

En lien avec les récents changements apportés à la Loi sur les normes du travail (suite à l'adoption du projet de loi 176 à l'été 2018), le GAIHST a suivi de près l'entente de collaboration conclue entre la CNESST et la CDPDJ qui est entrée en vigueur le 20 juin 2019. Elle vise entre autres à mieux outiller les victimes afin qu'elles soient pleinement informées de leurs droits et de leurs recours, à bonifier les interventions des deux organismes dans leurs champs respectifs et à élargir le partage d'information.

## Partenariats spécifiques

### **Projet : Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction : Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques**

Nous en sommes à la fin de ce projet de trois ans, mené par Action travail des Femmes (ATF) et pour lequel le Gaihist est partenaire, étant membre du Comité de suivi, du Comité Intervention et du Comité Cadre légal. Marquant la fin de la 2e année du projet, le Forum du 8 mai 2019 fut entre autres l'occasion de présenter aux partenaires et acteurs du milieu la typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes ainsi que les recommandations découlant des travaux du Comité Cadre légal.

Le Comité Intervention, composé de représentant.es d'ATF, des cinq syndicats du secteur de la construction, du RQCALACS et du GAIHST se sont à nouveau rencontrés les 10 juin et 2 décembre 2019. Les discussions menées lors des rencontres de ce comité ont permis de bien cerner les besoins des associations syndicales du milieu de la construction, ainsi que de leur faire connaître les ressources communautaires spécialisées. Dans le cadre des travaux de ce comité, le Gaihist a activement collaboré à la création d'un guide d'intervention en matière de harcèlement et de violences à caractère sexuel et sexiste. Il s'agit d'un outil concret et pratique auquel pourra se référer toute personne susceptible d'intervenir en cas de harcèlement au travail, tels que les délégués syndicaux du secteur de la construction.

Les membres du Comité de suivi se sont rencontrés les 3 juin et 28 octobre 2019 afin de planifier les suites à donner aux recommandations découlant des travaux du Comité légal conclus l'année dernière. Au courant du mois de janvier 2020, le Gaihist a donc participé à une tournée de rencontres visant à partager les recommandations légales découlant du projet avec les organismes ciblés. Parmi les instances rencontrées par le Comité : le Secrétariat à la condition féminine, la Commission de la construction du Québec, la CNESST, le TAT et la CDPDJ. (Pour consulter l'ensemble des recommandations légales : [https://atf.typepad.fr/files/cahier\\_recommandations.pdf](https://atf.typepad.fr/files/cahier_recommandations.pdf)).

### **Projet : Violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur : enjeux actuels pour la prévention, la pratique et la recherche**

Ce projet vise entre autres à établir une compréhension commune de la violence sexuelle centrée sur le consentement sexuel, de même que la nécessité d'une adéquation entre les besoins des personnes victimes de violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur (VS-MES) et les interventions de soutien et d'accompagnement proposées par les institutions d'enseignement.

Le Gaihist participe activement au sein de plusieurs comités en lien avec le projet dirigé par Manon Bergeron, professeure au département de sexologie de l'UQÀM et titulaire de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur. Pour l'année 2019-2020, nous avons assisté à 5 rencontres et notre implication se poursuivra sur les deux prochaines années.

## **Projet : Création d'une campagne de sensibilisation et d'éducation sur le harcèlement sexuel en milieu de travail**

Le GaiHst fait partie du Comité consultatif pour ce nouveau projet mené par Action ontarienne contre la violence faite aux femmes (AOcVF). Entre 2019-2022, le projet visera à créer et à promouvoir une campagne de sensibilisation et d'éducation sur le harcèlement sexuel en milieu de travail. Le 1er objectif est de permettre aux victimes, aux collègues, aux employeurs et au public en général de comprendre ce qu'est le harcèlement sexuel, ses conséquences et les défis auxquels font face les victimes, notamment les plus vulnérables. Le 2e objectif est de permettre aux victimes de connaître leurs droits : ressources communautaires, demandes administratives, recours juridiques et administratifs, etc.

À ce jour, les membres du Comité se sont rencontrés à deux reprises. Étant donné que pour les deux premières années (2019-2021), le projet implique la création de plusieurs outils de sensibilisation grand public, le Comité s'est penché sur l'identité visuelle qui sera utilisée et la nature des outils qui pourraient être créés, tels que des affiches et des macarons. Nous travaillerons également dans les prochains temps sur le scénario d'une vidéo de sensibilisation sur le harcèlement sexuel au travail.

## **Projet : Réseau d'Égalité des Genres Canada (REGC)**

Le REGC est composé d'environ 150 femmes leaders de partout au Canada, dont une représentante du GAIHST. Il s'agit d'un projet unique de trois ans visant à faire avancer l'égalité des genres au Canada. Ce réseau national offre la possibilité d'échanger sur des enjeux communs, de collaborer, de renforcer un leadership inclusif et intersectionnel et d'agir collectivement pour faire avancer l'égalité des genres au Canada. Il vise principalement à bâtir et renforcer la collaboration à l'échelle nationale en vue de mener des actions sur des problématiques systémiques ayant une incidence sur l'égalité des femmes au Canada.

La 4e rencontre nationale du REGC a eu lieu à Saskatoon les 1er et 2 avril 2019, puis la 5e et dernière rencontre a eu lieu à Montréal du 12 au 14 novembre 2019. Ce projet a permis la création d'un réseau composé d'expertises très diversifiées et dont les membres pourront continuer leurs échanges, travaux et collaboration dans l'avenir.

## **Projet : Coconstruction d'outils destinés à la lutte au harcèlement psychologique ou sexuel au travail**

Ce projet initié par Humanovis et en partenariat avec la Faculté de l'éducation permanente de l'UdeM réunit plusieurs acteurs importants dont la CNESST, la CDPDJ, l'Université de Montréal, l'UQÀM, l'Enap, Via Rail et le GAIHST. 4 rencontres de concertation ont eu lieu cette année.

Le but de ce projet est d'établir une offre de formation sur le harcèlement psychologique au travail et un outil d'accompagnement qui seraient offerts par la Faculté de l'éducation permanente (FEP) de l'Université de Montréal. Cette année les membres ont beaucoup échangé sur le contenu de l'offre afin de ne pas répéter ce qui existe déjà en terme de formation sur le harcèlement psychologique au travail.

## Projet : Écriture du livre de Bonnie Robichaud, Première femme à avoir eu gain de cause en harcèlement sexuel à la Cour Suprême du Canada

Le GaiHst poursuit avec grand intérêt son implication dans le projet du livre de Bonnie Robichaud. Beaucoup de travail de collaboration a été effectué sur le manuscrit et plusieurs rencontres ont eu lieu avec le comité de suivi du livre. Mme Yvonne Séguin, membre fondatrice et membre honoraire, travaille main dans la main avec les parties prenantes dans le but de faire avancer ce projet de grande importance. Un focus groupe composé de Claudine Lippé, Mélisande Masson et Nathalie Laflamme (membres du CA et stagiaire) avait comme mandat de lire le manuscrit et de l'annoter. Leurs contributions fut très aidantes. En février 2020, nous avons reçu une bonne nouvelle : la maison d'édition Between the Lines a accepté de publier le manuscrit. Le comité est maintenant à la recherche d'une éditrice et le syndicat de la fonction publique a accepté de se procurer 10 000 copies du livre lorsqu'il sera publié. À l'été 2020, le comité poursuivra la possibilité de faire traduire le manuscrit dans la langue française.

Nous suivons de proche l'évolution du projet et apportons tout le soutien nécessaire à Mme Robichaud pour que le livre représente fidèlement son vécu et soit accessible au plus de personnes possibles.

## Projet : Travailleuses averties!



Ce projet qui a débuté en février 2019 et mené par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) a pour principal objectif de sensibiliser les femmes à la problématique systémique du harcèlement sexuel au travail et de les outiller en matière de droits et recours.

Plus précisément, ce projet s'adresse aux intervenantes en employabilité pour qu'elles puissent s'autoformer sur le harcèlement sexuel au travail et sensibiliser, à leur tour, les femmes rencontrées dans leur cadre de travail, sur cette pratique de discrimination.

Pour ce faire, le CIAFT s'est entouré de plusieurs organismes dont le GaiHst pour co-construire une plateforme renfermant plusieurs outils. En effet, le GaiHst a participé à plusieurs rencontres de réflexion en apportant son expertise quant à la réalité des personnes victimes de harcèlement sexuel au travail et les messages importants à véhiculer. Il a aussi donné sa rétroaction suite au visionnement des capsules et du test de connaissances. La boîte à outils sur le harcèlement sexuel au travail de la plateforme Travailleuses averties! est donc disponible en ligne: <http://travailleuses-averties.ca/>

## Demandes ponctuelles

Le Gaihst est aussi approché pour des demandes ponctuelles. Que ce soit pour échanger sur d'autres projets en lien avec le harcèlement au travail, répondre aux questions des étudiants dans le cadre de leurs travaux ou encore faire une entrevue pour un journal, le GAIHST a à cœur de répondre à toutes ces demandes et ce, toujours dans le but ultime de faire avancer la cause.

### **Syndicat québécois de la construction (SQC)**

À l'occasion d'un article sur le harcèlement psychologique dans leur journal L'Informateur, le SQC nous a contacté en juillet 2019 pour une entrevue.

### **Rencontre Clinique Juridique Juripop**

Dans le cadre d'un projet visant à offrir des services juridiques gratuits à toute personne ayant vécu du harcèlement sexuel et psychologique au travail à travers le Québec, Juripop a souhaité rencontrer l'équipe du Gaihst pour discuter des enjeux que les intervenant.e.s rencontrent sur le terrain et des obstacles qui empêchent la "clientèle" de faire valoir ses droits en matière de harcèlement. Le Gaihst a donc partagé son expertise lors d'une rencontre riche en échanges en décembre 2019.

### **Demandes étudiantes**

Une étudiante en technique de travail social au cégep de Terrebonne nous a approché dans le cadre de son projet final de technique qui portait sur la prévention du harcèlement psychologique au travail. Nous avons donc pris le temps de répondre à ses questions.

Dans le cadre d'un projet effectué au Collège de Maisonneuve pour un cours portant sur la justice sociale et les défis sociaux, deux étudiantes ont souhaité s'entretenir avec nous au sujet de notre organisme. Nous leur avons donc accordé une entrevue.

### **Centre de femmes Ainsi soit-elle**

Cet organisme est porteur du projet Violence ordinaire, violence invisible: la détecter pour la contrer, qui consiste à sensibiliser les femmes à la violence sexuelle en contexte conjugal et au harcèlement sexuel au travail. L'organisme nous a approché pour savoir si nous avions de la littérature scientifique, des statistiques ou de la documentation qui pourrait leur être utile pour développer leur contenu. Le Gaihst a donc envoyé de la documentation jugée utile pour ce projet.

### **Projet de coopérative pour l'accompagnement et le soutien des personnes aux prises avec la violence en milieu de travail**

Deux personnes ayant à cœur la cause du harcèlement au travail ont demandé à nous rencontrer en janvier 2020. Le but de la rencontre était de parler des besoins de la clientèle du Gaihst et qu'ils puissent voir quel rôle pourrait prendre leur organisme pour compléter les services qui sont déjà offerts actuellement pour les victimes.

## Participation à des activités

Cette année, le Groupe d'aide a participé à plus d'une vingtaine d'activités. Celles-ci sont très variées et visent à partager notre expertise, faire connaître le Gaihst, sensibiliser sur le harcèlement au travail ou tout simplement à s'informer.

### Salon Visez droit par le Barreau de Montréal

Le Salon Visez droit réunit divers organismes qui œuvrent sous le chapeau de la Justice. Le but est d'informer et de sensibiliser la population aux droits et obligations de chacun et de favoriser une meilleure connaissance du système judiciaire. Le Groupe d'aide tenait un kiosque d'information durant les 4 jours du Salon en avril 2019.

### Lancement du projet : Ta libido pas au boulot par Au bas de l'échelle

Le Gaihst était présent au lancement de cette campagne sur le harcèlement sexuel au travail qui a eu lieu en avril 2019. Il est important pour le Gaihst de connaître les outils de sensibilisation sur le harcèlement au travail que nos partenaires développent.

### Forum sur le maintien des travailleuses dans l'industrie de la construction par Action travail des femmes et l'École nationale d'administration publique

Le Gaihst étant activement impliqué dans le projet : *Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction : Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques*, il était tout naturel d'assister à ce forum en mai 2019 qui faisait état de l'avancement des travaux des deux dernières années.

### Journée de réflexion: Contrer les violences sexuelles dans l'espace public montréalais par la Ville de Montréal et le réseau de la santé et des services sociaux

Lors de cette journée en mai 2019, les représentantes du Gaihst ont pu participer à des ateliers pour répondre à cette question: Comment contrer les violences sexuelles dans l'espace public montréalais? Ce fût une journée riche en échanges.

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

Le RAFSSS a tenu son assemblée générale annuelle en mai 2019 et le GAIHST, qui siège sur le conseil d'administration, était donc présent pour parler des réalisations de l'année et des défis à venir.



Salon Visez droit - Avril 2019



Journée de réflexion - Mai 2019



RAFSSS - Mai 2019

### **Causerie dans le cadre du Festival du Cinéma Israélien de Montréal de mai 2019**

Suite à la projection en salle du film *Working woman* traitant du harcèlement sexuel au travail, le Gaihist a été invité à participer à une causerie avec les spectateurs sur ledit thème tout de suite après le visionnage. Questions et échanges étaient au rendez-vous.

### **Soirée bénéfique d'Au bas de l'échelle**

Le Gaihist a à cœur de soutenir ses collaborateurs lors d'activités bénéfiques et était donc présent lors de cette soirée dans les locaux de l'organisme en juin 2019.

### **108e session de la Conférence internationale du Travail par l'Organisation internationale du Travail à Genève**

Une de nos membres du Conseil d'administration du Gaihist a assisté à cette conférence en juin 2019 qui s'est achevée par l'adoption des instruments de référence sur la violence et le harcèlement au travail, ainsi qu'une Déclaration sur l'avenir du travail.

### **Discussion avec Mme Ferembach, sous-ministre associée chargée du Secrétariat à la condition féminine**

En juin 2019, le Gaihist a répondu présent à l'invitation de la sous-ministre pour parler, entre autres, des thématiques à privilégier pour les forums des partenaires prévus à la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 et au Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023.

### **Conférence de presse de L'honorable David Lametti en août 2019**

L'honorable David Lametti, ministre de la Justice et procureur général du Canada, a annoncé un financement de 2,3 millions de dollars destiné à deux organismes qui s'emploient à lutter contre le harcèlement sexuel dans les milieux de travail canadiens. Le Gaihist faisant partie de l'un de ces deux organismes était évidemment présent pour parler de son projet: Harcèlement sexuel: ça fait pas partie d'la job!

### **Kiosque d'information Juristes Urbains par la Clinique juridique Juripop**

Les Juristes urbains proposent des consultations juridiques gratuites en plein air à la population. Le Gaihist était présent deux après-midi en août et septembre 2019 au marché Jean-Talon pour donner de l'information sur ses services.



Causerie - Festival du Cinéma Israélien de Montréal - Mai 2019



Conférence de presse de L'H. D. Lametti - Août 2019



Juristes Urbains - Août 2019

## Salon national événementiel corporatif

Afin de faire le plein d'idées et d'inspirations pour nos futurs événements, le Gaihist a participé au salon en août 2019 et a pu rencontrer des fournisseurs provenant de domaines différents. Des conférences et ateliers étaient également offerts sur place.

## Tournée de consultations des organismes régionaux sur l'intimidation par le ministère de la famille en octobre 2019

Le Gaihist était invité à participer à cette tournée de consultations où une dizaine d'autres organismes étaient présents pour aborder la question de l'intimidation. En présence de Stéphanie Lachance, députée de Bellechasse et adjointe parlementaire du ministre de la Famille, l'objectif était de cibler des initiatives pour cibler l'intimidation et la cyberintimidation et de proposer des pistes d'amélioration des interventions auprès des victimes, des témoins et des auteurs d'actes d'intimidation et de cyberintimidation.

## Conférence Maximilien-Bibaud 2019 et cocktail par la Société québécoise de droit international

Le 30 octobre dernier, le Gaihist était heureux d'assister à la nomination de l'honorable Michèle Rivet comme membre d'honneur de la Société québécoise de droit international. Le Gaihist est fier de compter L'Honorable Michèle Rivet comme membre honoraire du Gaihist depuis 2010.

## Kiosque d'information au Cégep André Laurendeau

Dans le cadre des 5 jours d'action contre la violence en décembre 2019, le Cégep André Laurendeau a sollicité la présence du Gaihist afin de tenir un kiosque pour informer et sensibiliser les usagers du Cégep.

## Forum des cliniques d'information juridique de Justice Pro bono

Cette année le thème du Forum était le harcèlement au travail, sur les réseaux sociaux et au quotidien. Justice Pro Bono a demandé la participation du Gaihist pour donner une conférence sur le harcèlement au travail aux juristes et bénévoles issu(e)s des cliniques d'information juridique du Grand Montréal qui étaient rassemblés pour l'occasion en décembre 2019.



Consultations des organismes régionaux sur l'intimidation - Octobre 2019



Conférence Maximilien-Bibaud de la SQDI - Octobre 2019



Kiosque d'information au Cégep André Laurendeau - Décembre 2019

## Consultations - comité d'experts sur l'accueil des personnes victimes d'agressions sexuelles et de violences conjugales

Comme mentionné dans les faits saillants, le Gaihst a participé aux consultations en février 2020 sur ledit sujet et a apporté son expertise concernant les personnes victimes de harcèlement sexuel au travail et leurs parcours.

### Mois de la justice par Juripop

**CLINIQUE D'INFORMATION**  
Dans le cadre du Mois de la Justice  
**ÇA FAIT PAS PARTIE D'LA JOB!**  
LE MARDI 25 FÉVRIER 2020 DE 9H À 21H AU GAIHST

VOUS VIVEZ UNE SITUATION DIFFICILE AU TRAVAIL ?  
VOUS AVEZ BESOIN DE RÉPONSES À VOS QUESTIONS ?

**SESSIONS**  
De 9h30 à 19h30, et ce à chaque heure, une courte session d'information sur le harcèlement au travail sera présentée vous donnant ensuite accès aux consultations.

**CONSULTATIONS**  
Des intervenants seront présents pour répondre à vos questions sur le harcèlement au travail, la loi sur les normes du travail et la Loi sur l'assurance-emploi.

**ORGANISMES PRÉSENTS**  
GAIHST, Au fait pas partie d'la job!, Au pas de la recherche, ORAJUT.

GRATUIT  
Sans rendez-vous  
Pour toute question:  
info@gaihst.ca  
www.gaihst.ca  
514-526-0799

Groupes d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST)  
2231 rue Bélanger, Montréal, QC H2C 1G5

Initié par Juripop, ce rendez-vous annuel a lieu au mois de février. Des cliniques juridiques et des organismes communautaires déploient une panoplie d'activités d'information et d'éducation juridiques au bénéfice des citoyen.nes. Le Gaihst a répondu présent en offrant une clinique d'information qui a duré une journée, de 9h à 21h, et sous la forme de portes ouvertes. En plus d'offrir de courtes sessions d'information, les intervenants étaient présents par la suite pour des consultations en personne concernant toutes questions de harcèlement au travail. Les organismes Au bas de l'échelle et le Mouvement Action-Chômage étaient présents tout au long de la journée pour répondre aux questions sur la Loi sur les normes du travail et la Loi sur l'assurance-emploi.

De plus, le Gaihst a assisté au colloque de clôture de ce mois de la justice. Ce colloque visait à informer les participants quant à la problématique actuelle de l'accès à la justice et surtout à identifier des actions afin d'insuffler le changement de culture requis dans le milieu de la justice.

### Forum des partenaires en égalité par le Secrétariat à la condition féminine

Le 28 février 2020, le Gaihst a participé au Forum qui avait pour titre: *Ensemble vers l'atteinte de l'égalité de fait*. Plus d'une centaine de personnes représentant les organisations partenaires des milieux parapublics, communautaires et de la recherche, ainsi que les ministères et organismes gouvernementaux étaient réunis pour discuter des enjeux relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes.



Forum des partenaires en égalité en présence de la ministre Charest - Février 2020



Mois de la justice  
Clinique d'information au Gaihst - Février 2020



## Remerciements suite à la participation du Gaihst aux activités *reproduits tels quels*

*Bonjour mesdames,*

*Je tiens à vous remercier personnellement et au nom du Festival du Cinéma Israélien de Montréal pour votre présence hier suite à la projection du film Working Woman.*

*Votre expertise et les connaissances que vous avez eu la gentillesse de partager avec nous ont été très appréciées.*

*La discussion qui a suivi montre que ce sujet est inépuisable et qu'il reste encore beaucoup de travail à faire surtout venant de la vieille garde. J'ose espérer que les générations à venir changeront de comportement ce qui aidera à une meilleure entente.*

*Il est bon de savoir qu'une organisation telle que la votre existe. Je vous souhaite de continuer le bon travail.*

*Respectueusement,*

*Georgette Bensimon ☐*

*FCIM*

Madame Viau,

Le Forum des cliniques d'information juridique organisé par Justice Pro Bono le 13 décembre 2019 ayant pour thème « *Le harcèlement, comment aider les justiciables à ne plus subir ?* » est maintenant terminé et la conclusion que l'on en tire est simple : ce fut un réel succès!

De la part de l'équipe de Justice Pro Bono, permettez-moi de vous remercier pour la contribution du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST) à la réussite de cet événement.

Nous avons particulièrement apprécié la diligence avec laquelle le GAIHST a répondu à notre invitation ainsi que le temps et les efforts consacrés par Madame Samia Belouchi à la préparation de sa présentation intitulée « *Ça fait pas partie d'la job! - Intervention spécifique auprès d'une victime de harcèlement au travail* ».

L'organisation d'un tel événement est une chose, mais l'énergie et le contenu que peut fournir une conférencière sont inestimables. Ce fut donc pour nous un réel privilège que d'avoir eu Mme Belouchi à titre de conférencière.

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour tout suivi relatif à la participation du GAIHST à ce Forum.

Veuillez recevoir, Madame Viau, nos salutations les plus chaleureuses.



Nancy Leggett-Bachand, avocate, ASC  
Directrice générale

## Formations reçues

Le GAIHST reconnaît l'importance du développement professionnel et cette année, les membres de l'équipe ont suivi plusieurs formations provenant d'organismes divers:

- La clé juridique - Pour en finir avec le harcèlement sexuel au travail - Juripop
- Donner de l'importance à la médiation - Fasken
- Droits et obligations des employeurs et des travailleurs en matière de santé et de sécurité du travail - CNESST
- Formation sur l'assurance-chômage- Mouvement Action-Chômage
- La gouvernance stratégique de votre C.A... une stratégie gagnante - OSBL
- Forum en droit du travail 2019 - Fasken
  - Les modifications à la Loi sur les normes du travail et au Code canadien du travail – Où en sommes-nous?
  - Harcèlement en milieu de travail : #moiaussijeparticipe
- Atelier national sur les droits de la personne - Fasken
- ProAllié - Fondation émergence
- Êtes-vous prêt à faire face à une pandémie? Planification de la lutte contre le coronavirus pour les employeurs canadiens - Fasken



## Campagne Engagez-vous pour le communautaire

Depuis plusieurs années maintenant, le Gaihist appuie la campagne Engagez-vous pour le communautaire. Le 23 octobre dernier, une action de mobilisation a été organisée dans le cadre de cette campagne et avait pour but d'interpeller le Conseil du trésor avec un message clair: il est temps d'investir dans les services publics et les programmes sociaux! Le Gaihist était présent lors de cette action.

## Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes

Comme chaque année, en décembre, le Gaihist participe par solidarité à une manifestation lors de la journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes pour lancer un message clair: continuer la lutte contre la violence faite aux femmes.

## Journée internationale des Femmes

Le 8 mars dernier, le Gaihist était présent à la Marche annuelle de la Journée internationale des femmes : Femmes du monde Debout! Pour la justice et la solidarité! Organisée par Femmes de diverses origines.

## Coalition Montréalaise de la Marche Mondiale des Femmes

La Coalition Montréalaise de la Marche Mondiale des Femmes organise des rencontres depuis septembre 2019 pour organiser la version 2020. Lors de ces rencontres, des représentantes de plusieurs organismes qui travaillent pour les droits des femmes ont, entre autres, parlé des enjeux spécifiques des femmes à Montréal et des activités qui peuvent être faites pour les souligner. Le Gaihist est membre de la coalition.

Lors de la marche, les revendications porteront sur les sujets suivants:

- La lutte contre la violence faite aux femmes
- La lutte à la pauvreté
- Les droits des femmes migrantes, immigrantes et racisées
- La justice climatique
- Les femmes autochtones



Le Gaihist lors des manifestations



## Accroître les activités dédiées à la clientèle

Concernant les activités dédiées à la clientèle, nous avons mis en place plusieurs nouveautés. Tout d'abord, nous avons augmenté le nombre de cafés-rencontres durant la période estivale et avons proposé des activités plus variées. De plus, nous avons impliqué la clientèle dans des activités auxquelles nous participons comme la tenue de kiosques lors des Juristes urbains, mais aussi dans nos propres activités comme notre activité d'autofinancement: l'encan en ligne. De la clientèle a, durant une après-midi, peint des céramiques qui ont été mises aux enchères dans notre encan. Une activité de partage dans laquelle la clientèle a pris plaisir à donner de son temps et de son talent pour l'organisme. Nous avons également réitéré l'expérience du groupe de soutien avec notre stagiaire en travail social de cette année qui a proposé le thème: être mieux dans sa peau. Finalement, avec la collaboration du théâtre aux Écuries et du théâtre La moindre des choses, nous avons pu offrir un tarif préférentiel pour une soirée de détente devant une pièce de théâtre désopilante sur la thérapie par la pensée magique.



## Accroître les services du département de l'éducation

Avec les fonds supplémentaires reçus par le Ministère de la santé et des services sociaux en 2018, nous avons décidé d'embaucher une formatrice aux entreprises pour répondre à la demande croissante des demandes de formation. Cette personne est en charge d'adapter le contenu des formations et de dispenser les formations en entreprise. Elle a également travaillé sur un dépliant promotionnel des services aux employeurs. De plus, sur notre site web, nous travaillons sur un volet adapté aux employeurs (demande de soumission en ligne, formulaire de contact, etc.). Cette année, nous avons également eu des partenariats plus spécifiques, notamment avec un collègue, pour lequel nous avons développé une formation sur mesure et dispensé plus d'une dizaine de sessions aux employés. Ce fût une collaboration de plusieurs mois. Finalement, nous avons également intégré de la nouvelle matière dans nos formations comme la partie sur les témoins actifs, par exemple.



## 40 ans du GAIHST

Le Gaihst aura 40 ans fin 2020! Afin de souligner tout le travail accompli, un cocktail bénéfique aura lieu en novembre 2020 (si les conditions sanitaires en lien avec le COVID-19 le permettent). Le comité événement travaille donc sur cet événement et s'est déjà rencontré à deux reprises pour déterminer le contenu de la soirée, en plus d'échanger régulièrement par courriel pour faire des suivis. Le lieu de l'événement est déjà choisi et réservé.

## Le conseil d'administration



**Julie Tremblay**  
**Présidente**



**Mathieu Santos-Bouffard**  
**Vice - Président**



**Sarah Barsalou**  
**Secrétaire**



**Eveda Nosistel**  
**Trésorière**



**Claudia Abaunza**  
**Administratrice**



**Michèle Letendre**  
**Administratrice**



**Jennifer Boucher**  
**Administratrice**



**Mélisande Masson**  
**Administratrice**

## Les membres honoraires



**L'HONORABLE CLAIRE  
L'HEUREUX-DUBÉ**

Juge de la Cour Suprême  
du Canada à la retraite  
*Membre honoraire depuis  
2006*



**L'HONORABLE MICHÈLE  
RIVET, AD. E.**

Première présidente du  
Tribunal des droits de la  
personne et juge à la retraite  
*Membre honoraire depuis  
2010*



**MADAME YVONNE SÉGUIN**

Fondatrice de l'organisme  
et directrice générale du  
GAIHST jusqu'à sa retraite  
*Membre honoraire depuis  
2019*



**MADAME BONNIE  
ROBICHAUD**

Première femme à avoir  
eu gain de cause en  
harcèlement sexuel à la  
Cour Suprême du Canada  
*Membre honoraire depuis  
1990*



**MAÎTRE BARBARA  
CREARY**

Avocate, militante  
*Membre honoraire  
depuis 2008*



**MADAME VÉRONIQUE  
DUCRET**

Psychologue sociale  
experte en harcèlement  
sexuel (Suisse)  
*Membre honoraire  
depuis 1999*



*Depuis mai 2019, le GAIHST compte une nouvelle membre honoraire, Madame Yvonne Séguin. Fondatrice de l'organisme et directrice générale du GAIHST jusqu'à sa retraite en janvier 2019, Mme Séguin est une pionnière dans la défense des droits des femmes qui sont victimes de discrimination et de harcèlement sexuel dans le milieu de travail.*

# Annexe 1

## Moments forts



Notre membre honoraire, l'Honorable Claire L'Heureux-Dubé et Cindy Viau, directrice générale du Gaijst lors d'une rencontre en mars 2020.



M. Frantz Benjamin, député de Viau, a souligné la carrière d'Yvonne Séguin à l'assemblée nationale du Québec, le 7 juin 2019. Son attachée politique est ensuite venue en personne remettre l'allocation officielle mise par écrit.



Notre membre honoraire, l'Honorable Michèle Rivet, lors de sa nomination comme membre d'honneur de la Société québécoise de droit international en octobre 2019.

# Annexe 1 (suite)

## Moments forts

### Nos membres honoraires en action



L'Honorable Michèle Rivet et l'Honorable Claire L'Heureux-Dubé



Mme Claudia Abaunza et Mme Bonnie Robichaud



Mme Véronique Ducret



Me Barbara Creary et Mme Elisabeth Moorseck



L'Honorable Claire L'Heureux-Dubé et Me Julie Tremblay



Mme Denise Langis et Mme Bonnie Robichaud



Me Mélisande Masson et Mme Bonnie Robichaud



Mme Claudine Lippé et l'Honorable Michèle Rivet



De gauche à droite: Cindy Viau, directrice générale du GaiHst, Julie Tremblay, présidente du CA, Yvonne Séguin, membre honoraire et Mathieu Santos-Bouffard, vice-président du CA