

# INFO-GAIHST

Printemps 2024

**Le GAIHST a été souligné comme finaliste dans la catégorie Groupe de femmes!**

Page 05



# Sommaire

**03**

Mot de la directrice

**06**

Le GAIHST s'implique

**09**

Journée internationale des droits des femmes

**13**

Le mois de l'histoire de noirs

**18**

Babillard

**04**

Le GAIHST a été souligné comme finaliste dans la catégorie Groupe de femmes!

**07**

Article: La loi 42 en quelques points

**10**

Article: Les clauses de non-divulgence

**16**

Article:  
Le sentiment de culpabilité

# Mot de la directrice générale

Chères membres du Groupe d'aide,

Nous sommes heureux.ses de vous livrer votre journal Info-GAIHST, édition printemps 2024, rempli de nouvelles intéressantes et d'informations pertinentes pour vous.

Cet automne, le ministre du Travail du Québec, Jean Boulet, annonçait le projet de loi 42, la « Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. ». Le GAIHST avait soumis un mémoire dans le cadre des consultations. Suivant le dépôt du projet de loi initial et les consultations tenues plus tôt cette année, le projet de loi a finalement été adopté. Retrouvez plus d'informations et les principaux changements qui entreront en vigueur à la page 07 de votre journal.

Je suis très fière de la nomination du GAIHST en tant que finaliste du Prix Égalité Thérèse-Casgrain 2024 dans la catégorie « Groupe de femmes ». Le 25 mars dernier, j'ai eu l'occasion de me déplacer à Québec pour la cérémonie de remise de prix, accompagnée de Madame Yvonne Séguin, membre honoraire du GAIHST et lauréate du Prix 2022 dans la catégorie « Hommage ». Ce prix vise à reconnaître et à célébrer les contributions des groupes et des individus à la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes. Face au harcèlement sexuel et psychologique au travail, les femmes font preuve d'une résilience remarquable et il est plus qu'important que nous continuions à lutter pour des environnements de travail sains, respectueux et exempts de harcèlement. Ce fut un honneur pour nous et une remarquable reconnaissance pour notre organisme. Ce prix appartient à tous.tes les employé.es qui travaillent et qui ont travaillé au GAIHST, ayant contribué à l'avancement d'une cause essentielle pour le bien-être de tous.tes les travailleur.es du Québec. Félicitations ! De beaux souvenirs vous attendent à la page 04.

Lors du même séjour, nous avons eu la chance de rendre visite à Claire L'Heureux-Dubé, membre honoraire du GAIHST. Sachez que Mme L'Heureux-Dubé va bien et est en bonne santé. Ce fut un moment très agréable ; nous étions très heureuses de nous voir et de pouvoir discuter ensemble. Mme L'Heureux-Dubé est très fière du GAIHST, entre autres pour l'obtention de son prix Égalité Thérèse-Casgrain !

Le 31 mars dernier, la 5e année de notre projet Justice Canada a pris fin. Notre agente de programme de sensibilisation, Marie-Sandra Coudert, nous quittera sous peu pour un nouvel emploi. Nous la remercions et lui souhaitons beaucoup de succès dans ses projets. Malgré ceci, nous poursuivrons nos efforts de sensibilisation en matière de harcèlement au travail auprès des populations vulnérables.

Notre demande de subvention auprès du Secrétariat à la condition féminine a été acceptée dans le cadre de l'appel de projets de sensibilisation en matière de violence conjugale et de violence sexuelle. Le projet, intitulé « Le harcèlement sexuel au travail, parlons-en », nous permettra de créer des capsules de formation en ligne portant sur le harcèlement au travail. À suivre !

Je tiens également à souligner tous.tes les stagiaires 2023-2024 qui ont terminé leur stage au sein de notre organisme : Amélie Boisclair, Justine Morin, Dalianne Bernier et Alex Marin. Bonne continuation !

Finalement, l'une de nos priorités 2023-2024 était l'organisation du déménagement de nos bureaux. Beaucoup de travail a été fait depuis et c'est avec enthousiasme que je vous annonce que dès la fin mai, nos bureaux seront officiellement déménagés au 7245 rue Alexandra, local 305, à Montréal. Nous vous communiquerons plus d'informations d'ici là. Restez à l'affut !

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

*Cindy Viau*  
Directrice générale



# Le GAIHST, finaliste pour le prix Égalité Thérèse-Casgrain dans la catégorie Groupe de femmes !

Notre organisme a été nommé finaliste au Prix Égalité Thérèse-Casgrain dans la catégorie «Groupe de femmes», édition 2024. Cette nomination a mis en lumière l'engagement du GAIHST en faveur de l'égalité des sexes dans notre société en tant qu'organisme ayant milité pendant près de 45 années pour les droits des femmes.



Tous.tes les lauréat.e.s et finalistes de l'édition 2024, accompagné.e.s de la sous-ministre associée Madame Catherine Ferembach et Mesdames Michèle Nadeau et Lise Casgrain, petites-filles de Thérèse-Casgrain  
Photographe: Samuel Tessier

La cérémonie s'est déroulée le 25 mars dernier au Château Frontenac à Québec, où Cindy Viau, directrice générale du GAIHST et Yvonne Séguin, membre honoraire du GAIHST, ont assisté en tant que représentantes de l'organisme.

Créé en 2007, le Prix Thérèse-Casgrain est la principale distinction du gouvernement qui souligne des réalisations contribuant à la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec.

Le prix est remis en tant que reconnaissance publique de l'engagement des lauréat.es envers la création d'une société plus juste et plus égalitaire pour tous.tes.

Le GAIHST félicite toutes les personnes et tous les organismes qui ont été souligné.es lors de cette 15e édition de remise de prix.



Notre prix 2024



Cindy Viau, Régine Alende Tshombokongo du Centre d'encadrement pour jeunes femmes immigrantes et Yvonne Séguin.



## Le GAIHST, finaliste pour le prix Égalité Thérèse-Casgrain dans la catégorie Groupe de femmes



Cindy Viau, directrice générale du GAIHST, accompagnée de Michèle Nadeau et Lise Casgrain, petites filles de Thérèse Casgrain.



Madame Martine Biron, ministre des Relations internationales et de la Francophonie et responsable de la Condition féminine, lors de la cérémonie de remise de prix.



Cindy Viau, directrice générale du GAIHST avec le prix reçu (2024) et Yvonne Séguin, membre honoraire du GAIHST, avec son prix (2022).



Prix du GAIHST (2024) dans la catégorie Groupe de femmes, un encadrement à l'effigie de madame Thérèse Casgrain et prix de Yvonne Séguin (2022), dans la catégorie Hommage.



Yvonne Séguin lors d'un hommage aux lauréat.es et aux finalistes des années antérieures. Photographe: Samuel Tessier.

“ Aujourd’hui, les femmes n’ont pas à envisager les mêmes difficultés qu’autrefois; elles s’affirment davantage et sont un peu mieux écoutées, mais la société d’égalité entre les hommes et les femmes est loin d’être réalisée. Toute ma vie, j’ai préconisé qu’il fallait questionner, prendre position et agir. ”

Thérèse Casgrain, Une femme chez les hommes, 1972



# LE GAIHST S'IMPLIQUE



## Action de perturbation contre les attaques de la Coalition Avenir Québec au filet social

Judith Paquin et Amélie Boisclair du GAIHST ont participé à une action de perturbation organisée par la Coalition Main Rouge et le Front Régional de l'Action Communautaire Autonome (FRACA) de Montréal.

Cette initiative visait à dénoncer les multiples attaques de la Coalition Avenir Québec (CAQ) contre le filet social des Québécoises et des Québécois. L'activité s'est déroulée au Complexe Desjardins dans le cadre de la Journée Mondiale de la Justice Sociale, le 20 février dernier.

## Le GAIHST participe à la Journée du chandail rose

Le 28 février dernier, c'était la Journée du chandail rose! Cette journée visait à mettre en lumière la lutte contre l'intimidation dans tous les aspects de la vie : à l'école, au travail, à la maison et en ligne.

Cette année, le GAIHST s'était joint à la campagne d'Interligne pour lutter contre l'intimidation homophobe et transphobe, témoignant ainsi son engagement envers l'inclusion et le respect de toutes les identités.



## Journée internationale des droit des femmes

Le GAIHST a participé à la manifestation organisée par Femmes de Diverses Origines à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars dernier.

Cindy Viau, notre directrice, a participé accompagnée d'une membre et de deux bénévoles du GAIHST.

L'événement, centré sur le thème "Les femmes résistent! Guerre, Colonialisme, Capitalisme", a été une occasion de partager notre engagement en faveur de l'équité entre les sexes et de la justice sociale.



Article

# La loi 42 en quelques points

## Survol du cheminement d'un projet de loi

Le 27 mars dernier le projet de loi intitulé Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail a obtenu la sanction royale. Cela veut donc dire qu'il est devenu à officiellement une « loi » ayant force de loi.



Mollie Poissant  
Avocate - Intervenante

Voici un bref survol du cheminement du projet de loi :

- Le projet de loi a été présenté devant l'Assemblée nationale le 23 novembre 2023 par le ministre du travail Jean Boulet.
- Diverses consultations particulières ont eu lieu entre les 30 janvier et 1er février 2024. Pendant ces journées, des groupes ont été entendus et 28 mémoires de divers organismes communautaires dont le GAIHST ont été déposés. Les mémoires visaient à commenter le projet de loi et à y ajouter des modifications.
- L'étude détaillée du projet de loi s'est faite en février 2024 en Commission. Plusieurs députés de l'opposition ont proposé une série de modifications et d'amendements au projet de loi initial.
- Suivant l'étude détaillée du projet de loi, un dépôt d'un rapport de Commission a été émis.
- Le projet de loi avec modifications des propositions lors des consultations particulières et lors de l'étude en Commission a été adopté le 21 mars 2024.
- L'entrée en vigueur des dispositions, sauf exceptions, s'est faite le 27 mars 2024.

## But escompté

Lors du dépôt du projet de loi, le Ministre du travail rappelait que le but de l'implantation de ce projet de loi visait l'harmonisation et la simplification des recours possibles pour les victimes de harcèlement psychologique ou violence à caractère sexuel en vertu de différentes lois. Ce dernier soulignait que les conséquences du harcèlement étaient dévastatrices tant pour les victimes, leurs collègues dans un milieu de travail et les entreprises elles-mêmes.

Selon Statistique Canada, au Québec en 2020 c'est près d'une personne sur deux, 49 %, qui ont observé ou subi un comportement sexualisé, inapproprié ou discriminatoire en milieu de travail dans les 12 mois qui ont précédé l'enquête.

En 2022, selon les données de la CNESST, c'est 4 909 demandes de recours concernant du harcèlement psychologique ou sexuel qui ont été déposées en vertu de la Loi sur les normes du travail. Les femmes (26%) seraient deux fois plus nombreuses que les hommes (13%) à avoir subi un comportement sexualisé, inapproprié ou discriminatoire en milieu de travail.

## Modifications législatives

- 1 Le projet de loi modifie la Loi sur les normes du travail en précisant que les obligations de l'employeur à l'égard du harcèlement psychologique s'étendent à toute personne, comme un fournisseur ou un client. Avec cette loi, le Ministre est venu prescrire le contenu minimal que doit prévoir la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique que l'employeur doit adopter. La politique doit notamment prévoir ces deux éléments essentiels dans les modalités applicables pour faire une plainte, (1) l'identité de la personne désignée pour prendre en charge la plainte, et (2) les programmes d'informations et de formation spécifiques qui leur sont offerts.
- 2 Le projet de loi paramètre l'application du principe de confidentialité dans le cadre d'un recours en harcèlement psychologique. Il est dorénavant prévu que les parties peuvent convenir de la levée du principe de confidentialité à la condition d'indiquer expressément à l'entente le moment où la levée de cette obligation de confidentialité prend effet. À noter que cela doit être constaté à l'écrit.
- 3 Le projet de loi prévoit une présomption nouvelle dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cette modification soustrait le ou la travailleur.se de faire la démonstration que sa blessure ou sa maladie est survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'il a subi de la violence à caractère sexuel de la part de son employeur, l'un.e des dirigeant.es de ce dernier ou l'un.e des travailleur.euses d'un même établissement.
- 4 Dans le cadre d'un recours en vertu de la Loi sur les normes du travail, lorsque le Tribunal administratif du travail estime probable que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le ou la travailleur.se une lésion professionnelle et qu'il réserve sa décision à cet égard, le délai de deux ans pour produire une réclamation auprès de la CNESST pour une telle lésion se calcule à compter du jour de la décision du tribunal. Cet amendement a pour objectif d'éviter qu'un.e travailleur.se victime d'une lésion professionnelle ne voie son recours prescrit seulement parce qu'il ou elle aurait entrepris des démarches en vertu de la Loi sur les normes plutôt que de produire une réclamation du travailleur (RTR) en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- 5 Une importante modification est que la loi retire le volet prévoyant l'imputation des coûts d'une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel à l'employeur lorsque celle-ci a été commise par l'employeur du ou de la travailleur.euse, l'un.e de ses dirigeant.es dans le cas d'une personne morale, ou l'un.e des représentant.es de l'employeur dans ses relations avec les travailleur.ses. Le retrait de cette imputation fait en sorte que le coût d'une telle lésion sera partagé par l'ensemble des employeurs, évitant ainsi la judiciarisation de ces dossiers et une victimisation secondaire des victimes. En jargon plus simple, une entreprise doit produire des réclamations pour des accidents de travail de quelque nature survenu par le fait ou à l'occasion du travail.



Plus il y a d'accidents, plus la cotisation à la CNESST (i.e qui est un régime d'assurance public) va augmenter. La CNESST considère qu'on doit sévir parce qu'une entreprise avec plusieurs accidents à son actif coûte cher au régime public. Entre les lignes, c'est de dire que les travailleur.euses de l'entreprise ont des accidents parce que l'entreprise ne fait pas de la bonne prévention. Toutefois, l'effet pernicieux de cette mesure est la surjudiciarisation. C'est-à-dire que l'employeur qui ne veut pas voir sa cotisation d'assurance augmenter va systématiquement contester la réclamation du ou de la travailleur.se en inventant ou présentant certains prétextes médicaux trompeurs afin que l'employée ne reçoive pas ses indemnités à la suite d'une décision d'admissibilité positive de la CNESST en matière d'accident de travail.

**6** Aussi, les clauses d'amnistie sont maintenant paramétrées. Un employeur peut effectuer une gradation des sanctions en cas de comportements violents physiques ou psychologiques, récidivants, incluant la violence à caractère sexuel, et ce, malgré une clause d'amnistie. En vertu des clauses d'amnistie très communes dans les conventions collectives, un.e employé.e peut voir les réprimandes qu'il ou elle a essuyées être effacées de son dossier après un certain temps.

### Conclusion

Pour conclure, le GAIHST est favorable à l'implantation d'une telle loi. Bien que nous ayons formulé une série de recommandations lors du dépôt de notre mémoire et que ces recommandations n'ont pas été retenues pour la plupart, nous sommes tout de même favorables à la prise de position du Ministre du travail relativement au harcèlement sexuel en milieu de travail. Il est impératif que le système judiciaire prenne en considération les besoins des victimes. Il va sans dire que la pluralité des recours en matière de droit du travail est un facteur dissuasif pour les travailleur.euses victimes et nous voyons d'un œil positif la simplification du processus comme étant au bénéfice du ou de la travailleur.euse. On ne cessera de la répéter, le harcèlement, ça fait pas partie d'la job !

## Journée internationale des droits des femmes

Chaque année, le GAIHST se joint à la campagne organisée par le Collectif 8 mars à l'occasion de la Journée Internationale des droits des femmes.

Cette année, le slogan de la campagne résonne avec une puissance particulière : "Ça gronde".

Le Collectif 8 mars décrit la campagne de la façon suivante: "**Ça gronde en dedans, ça gronde en dehors, ça gronde partout.** Partout, les inégalités. Partout, les violences.

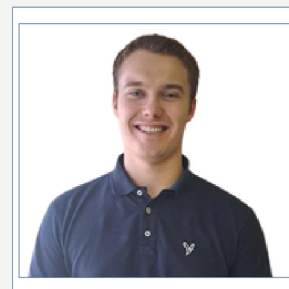
Partout, les crises. Crise climatique, crise du logement, crise de nos services publics, crise de confiance envers nos systèmes. Nos systèmes défailants, dépassés, à bout de souffle. Nous aussi, on est « à boutte ». En colère. Et on a peur, parfois. C'est vrai, notre feu pourrait s'éteindre, anéanti par nos peines et par nos pleurs. Mais non. Il s'attise, il grandit. Il se nourrit des luttes des unes, s'alimente de l'indignation des autres. Ça gronde, ça bouillonne et ça fulmine. Ça explosera. Ça explose déjà de ce feu qui peut soigner, qui peut solidariser. De ce feu qui peut tout changer".

Crédit visuels: Belvédère Coop et les artistes visuelles Marianne Chevalier et Natalie-Ann Roy.



# Les clauses de non-divulgation

Au Québec, les personnes qui croient avoir subi du harcèlement psychologique sur leur lieu de travail peuvent formuler une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la Santé et de la sécurité du travail (CNESST)[1]. En effet, la Loi sur les normes du travail prévoit, à son article 81.19, que « toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique »[2]. Une fois la plainte effectuée, le mécanisme de traitement des plaintes en harcèlement psychologique se met en branle.



Alex Marin ↙  
Stagiaire en droit

Ce mécanisme comporte plusieurs étapes qui peuvent mener, éventuellement, à un jugement du tribunal administratif du travail (TAT)[3]. Toutefois, le recours au TAT n'est pas automatique parce que la CNESST peut, en tout temps, avant de déférer la plainte au TAT, nommer une personne pour entreprendre une médiation avec les parties si les deux sont d'accord[4].

Lors de la médiation, les clauses de non-divulgation font systématiquement partie du projet d'entente et leur retrait doit être négocié. De cette façon, les clauses de non-divulgation peuvent avoir des effets néfastes sur les personnes plaignantes, qu'elles apparaissent dans l'entente de médiation ou non.

## Les clauses de non-divulgation

Les clauses de non-divulgation peuvent être décrites comme étant une ou plusieurs clauses dans une entente de médiation servant à garder les causes qui ont mené à la médiation et le contenu de l'entente confidentiels à l'égard des tiers. Ainsi, les clauses de non-divulgation indiquent ce que les parties ne pourront pas dévoiler une fois l'entente conclue.

Toutefois, le contenu à caractère confidentiel n'est pas toujours identique parce que les clauses de non-divulgation ont une portée variable.

Par ailleurs, malgré leur géométrie variable, les clauses de non-divulgation ont des caractéristiques communes.

En effet, elles sont soumises à la liberté contractuelle, ce qui explique leur variabilité. De plus, elles sont à durée indéterminée, alors les personnes plaignantes devront garder la confidentialité toute leur vie. Finalement, au niveau sociopolitique, les clauses de non-divulgation reçoivent peu d'attention du législateur et de la population[5].



## Les problématiques associées aux clauses de non-divuligation

Les clauses de non-divuligation qui se trouvent dans les ententes de médiation lors d'une plainte en harcèlement psychologique engendrent de nombreux problèmes. Ces problèmes se retrouvent autant durant la négociation de l'entente qu'après la conclusion de celle-ci.

### ***Les problèmes associés aux clauses de non-divuligation***

Tout d'abord, les clauses de non-divuligation sont des clauses types aux ententes de médiation, ce qui fait qu'elles sont peu adaptées aux besoins des victimes. Une clause type est une clause qui se retrouve par défaut dans un certain type de contrat et qui est généralement copié d'un modèle préétabli. Ainsi, comme les clauses types ne sont pas négociées à partir de zéro, les personnes plaignantes doivent faire des concessions afin de soit les assouplir, soit les retirer de l'entente. Malheureusement, ces concessions se caractérisent souvent par une réduction de l'indemnité pour la personne plaignante. En effet, pour l'employeur, l'objectif est de payer le moins possible pour mettre fin à la plainte, donc excepté une baisse d'indemnité, la victime n'a pas de réelles options pour convaincre l'employeur de retirer la clause de non-divuligation du projet d'entente.

Ensuite, les clauses de non-divuligation sont généralement très larges. Cela signifie que la personne plaignante, à la suite de la conclusion de l'entente, ne pourra pratiquement pas parler de son vécu. En effet, les clauses prévoient que les parties ne pourront pas dévoiler les raisons qui ont mené à la plainte, les discussions lors de négociation ainsi que du contenu de la plainte. De ce fait, les victimes se retrouvent fortement bâillonnées. Ce bâillonnement nuit à l'autonomisation des personnes plaignantes et à la prévention des violences à caractère sexuel en milieu de travail parce que la personne plaignante ne peut plus parler de l'histoire ayant menée à sa plainte à quiconque, sauf exception[6].

### ***Les solutions aux problèmes causés par les clauses de non-divuligation***

L'idée principale derrière les solutions aux problèmes causés par les clauses de non-divuligation n'est pas d'abolir ces clauses. Non, l'idée est de mettre en place un cadre qui assure l'autonomisation de la personne plaignante sans qu'elle ait à faire de concessions lors de la négociation avec l'employeur. Ainsi, comme solutions, il serait possible de limiter dans le temps les clauses de non-divuligation.

Ensuite, que les clauses soient négociées pour chaque entente afin qu'elles répondent aux besoins des victimes[7] ou empêcher que l'employeur puisse demander une clause de non-divuligation lorsque la plainte porte sur du harcèlement sexuel[8].

### ***La réponse de différentes juridictions face aux problématiques associées aux clauses de non-divuligation***

Certaines juridictions ont déjà légiféré afin d'encadrer les clauses de non-divuligation dans les ententes de médiation. Ainsi, l'Île-du-Prince-Édouard est la première province canadienne à réglementer les clauses de non-divuligation. Cette dernière a mis l'accent sur les besoins et le consentement de la personne plaignante.

De cette façon, la personne plaignante peut toujours avoir recours à une clause de non-divuligation si elle le souhaite[9]. Cependant, l'employeur se voit interdire par la loi d'avoir recours aux clauses de non-divuligation si la personne plaignante a subi ou allègue avoir subi du harcèlement ou de la discrimination[10].

L'Ontario a aussi passé à l'action, mais de façon plus modérée. En effet, elle a adopté un cadre législatif pour les clauses de non-divuligation très similaire à celui de l'Île-du-Prince-Édouard, mais qui s'appliquent uniquement aux établissements d'enseignement postsecondaires. Donc, les personnes travailleuses en dehors de ces établissements ne profitent aucunement de ce cadre[11].

### **L'avenir des clauses de non-divuligation**

Récemment, le législateur québécois a adopté le projet de loi 42 qui a pour nom complet « Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail »[12]. Ce projet de loi propose des modifications à plusieurs lois du travail, dont la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (la LATMP), le Code du travail, la Loi sur les normes du travail (la LNT) et la Loi sur la santé et la sécurité du travail (la LSST). L'objectif de ce projet de loi est de renforcer la protection des personnes travailleuses en milieu de travail et de faciliter l'exercice des recours destinés à assurer cette protection »[13]. Dans ce projet de loi, le législateur propose un article afin d'encadrer les clauses de non-divuligation[14]. Toutefois, par son libellé, cet article n'apporte rien de nouveau à la situation actuelle parce que les personnes plaignantes devront encore faire des concessions lors des négociations afin d'obtenir une durée déterminée ou le retrait de la clause.

De cette façon, le GAIHST propose que le gouvernement consacre un projet de Loi exclusivement sur les clauses de non-divuligation dans les ententes concernant du harcèlement ou de la discrimination. De cette façon, les personnes qui portent plainte pour harcèlement n'auront plus à faire de concessions pour être propriétaires de leur histoire.

[1] Loi sur les normes du travail, RLRQ, N-1.1, art. 123.6. [2] Loi sur les normes du travail, RLRQ, N-1.1, art. 81.19. [3] Loi sur les normes du travail, RLRQ, N-1.1, art. 123.12. [4] Loi sur les normes du travail, RLRQ, N-1.1, art. 123.10. [5] Cox, R., Gesualdi-Fecteau, D. et Laflamme, A.-M. (2023). Rapport final : Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens pour agir. <https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/liste-par-themes/lutte-contre-la-violence-et-leharcèlement/> [6] Id. [7] Id. [8] Frank, J. Évolution mondiale des ententes de non-divuligation. <https://kpmg.com/ca/fr/home/insights/2023/03/international-developments-on-use-of-ndas.html#:~:text=L'entente%20de%20non%20divuligation%20emp%C3%AAche%20la%20victime%20de%20parler,sous%20jacentes%20de%20la%20plainte.> Consulté le 12 mars 2024. [9] Id. [10] S.P.E.I 2020, c. 51, s. 4. [11] Préc., note 8. [12] Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, projet de loi no 42 adopté, 1re sess., 43e légis. (Qc). [13] Préc., note 5. [14] Préc., note 12, art. 123.17.






# Le Mois de l'histoire de Noirs

Au cours du Mois de l'histoire des Noirs, la population du Canada célèbre les multiples réalisations et apports de Canadiens noirs et de leurs communautés qui, tout au long de l'histoire, ont grandement contribué à faire du Canada un pays culturellement diversifié, compatissant et prospère (canada.ca).

Dans cette lignée de reconnaissance, le GAIHST a récemment publié une série de publications sur le harcèlement et le colorisme

au travail. Ces publications, issues des fiches sur le harcèlement au travail du projet Justice Canada, mettent en lumière les défis auxquels les personnes noires font face sur leur lieu de travail en raison de leur couleur de peau.

Nous partageons ci-dessous les fiches sur le harcèlement et le colorisme, et nous vous encourageons à les consulter et à partager ce message de sensibilisation.



Le projet Justice Canada est financé par le Ministère de la Justice. Il vise à sensibiliser la population sur la réalité des personnes historiquement exclues face au harcèlement au travail.

Marie-Sandra Coudert, notre agente de programme de sensibilisation, a créé de courtes fiches informatives et non-exhaustives sur les enjeux auxquelles certaines populations font face au travail. Ces fiches sont destinées à tous.tes, employeur.ses et employé.es, ainsi qu'à tout internaute curieux.ses d'en savoir plus.

Les fiches "Harcèlement et colorisme", ainsi que les autres fiches du projet, sont accessibles au [www.gaihst.qc.ca/boite-a-outils](http://www.gaihst.qc.ca/boite-a-outils).

# LE COLORISME DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

1/2

## LE COLORISME EST UN TERME INTRODUIT EN 1982 PAR ALICE WALKER, UNE ÉCRIVAINNE AFRO-DESCENDANTE <sup>1</sup>, POÉTESSE ET FÉMINISTE.

Le colorisme réfère à la différence de traitement que les individus vivent en fonction de leur couleur de peau au sein de la même ethnie.


En effet, dans plusieurs sociétés, plus une personne a la peau claire, plus on lui accorde de la valeur.

Une personne à la peau claire est considérée comme étant fiable et attirante.<sup>2</sup>


D'ailleurs, Les femmes sont les plus touchées par ce phénomène.<sup>3</sup>

Cette façon de penser est un héritage de la colonisation européenne à travers le monde, où en fonction de la couleur de peau d'un-e esclave, le prix de l'acquisition augmentait.

Plus la peau d'un-e esclave était foncée, plus on les pensait fort-es et adéquats-es pour travailler dans les champs.<sup>4</sup>



En Amérique du Nord, la criminalité est souvent associée à la couleur de peau des individus ; plus la peau est noire, plus la personne est considérée comme pouvant être dangereuse<sup>5</sup>.



Les personnes ayant la peau la plus foncée sont donc souvent exposées à de la discrimination.<sup>6</sup>

Selon la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, la couleur de la peau fait partie des motifs de discrimination condamnables.

Les personnes ayant la peau plus claire ont plus de chance d'être engagées lors d'un entretien d'embauche et d'obtenir des promotions que les personnes ayant la peau foncée.<sup>7</sup>

Au travail, les femmes à la peau plus foncée sont plus susceptibles de vivre du racisme que celles ayant la peau plus claire.<sup>8</sup>

<sup>1</sup> <https://www.britannica.com/biography/Alice-Walker>

<sup>2</sup> Burton, L. M., Bonilla-Silva, E., Ray, V., Buckelew, R., & Hordge Freeman, E. (2010). Critical race theories, colorism, and the decade's research on families of color. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 440-459.

<sup>3</sup> <https://journals.library.wustl.edu/globalstudies/article/id/365/>

<sup>4</sup> file:///C:/Users/Marie-Sandra/Downloads/Colorisme%20e%20discrimination%20AD.pdf

<sup>5</sup> <https://www.learningforjustice.org/magazine/fall-2015/whats-colorism>

<sup>6</sup> <https://www.learningforjustice.org/magazine/fall-2015/whats-colorism>

<sup>7</sup> <https://hbr.org/2023/04/how-colorism-affects-women-at-work>

<sup>8</sup> <https://www.catalyst.org/reports/antiracism-workplace-leadership>

# LE COLORISME DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

2/2

## QUE FAIRE FACE AU COLORISME AU TRAVAIL?



S'informer sur les différents impacts du colorisme d'un point de vue organisationnel et humain.

Déconstruire ses propres biais inconscients.

Devenir proactif-ve et adopter une posture anti-coloriste et anti-raciste et surtout, mettre en place des pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion.<sup>9</sup>

Une haute direction diversifiée promeut la diversité et renforce le sentiment d'inclusion des employé-es.<sup>10</sup>

Créer un lieu de travail sécuritaire afin que tout le monde puisse discuter de certains enjeux qui sont parfois inconfortables à aborder, mais nécessaires.<sup>11</sup>

Imputer les personnes faisant des remarques ou qui ont des comportements racistes, coloristes et/ou discriminatoires.<sup>12</sup>

### Bibliographie

- Britannica, Alice Walker, <https://www.britannica.com/biography/Alice-Walker>
- Burton, L. M., Bonilla-Silva, E., Ray, V., Buckelew, R., & Hodge Freeman, E. (2010). Critical race theories, colorism, and the decade's research on families of color. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 440-459.
- Norwood, K. (2015) If You is White You Is Alright, Story About Colorism in America, Washington University Global Studies Law Review <https://journals.library.wustl.edu/globalstudies/article/id/365/>
- Knight, D (2015), What's colorism, Learning for Justice <https://www.learningforjustice.org/magazine/fall-2015/whats-colorism>
- Tulshyan.R (2023), How Colorism Affect Women At Work, Harvard Business Review <https://hbr.org/2023/04/how-colorism-affects-women-at-work>
- Erskine, S., Brassel, S., & Robotham, K. (2023). Exposé of women's workplace experiences challenges antiracist leaders to step up. Catalyst. <https://www.catalyst.org/reports/antiracism-workplace-leadership>
- Novacek, G, Yousif, N, Dartnell, A, Farsky, M, Bansal, S, May, G, and Zborowski.A (2023) Inclusion Isn't Just Nice, Its Necessary, Boston Consulting Group <https://www.bcg.com/publications/2023/how-to-improve-inclusion-in-the-workplace>

<sup>9</sup><https://www.catalyst.org/reports/antiracism-workplace-leadership>

<sup>10</sup><https://www.bcg.com/publications/2023/how-to-improve-inclusion-in-the-workplace>

<sup>11</sup><https://www.bcg.com/publications/2023/how-to-improve-inclusion-in-the-workplace>

<sup>12</sup><https://www.catalyst.org/reports/antiracism-workplace-leadership>



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

Projet financé par

Canada



Department of Justice  
Canada

Ministère de la Justice  
Canada



Article

# Le sentiment de culpabilité

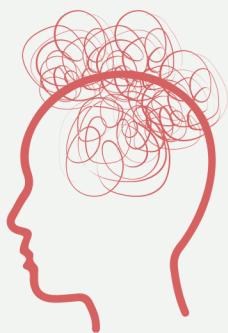
En tant qu'êtres humains, nous traversons diverses émotions ainsi que divers sentiments au cours de notre vie. Qu'ils soient positifs ou négatifs, ceux-ci vont moduler la manière dont nous nous percevons nous-même, dont nous percevons les autres et le monde et comment nous nous comportons.[1] Certains événements peuvent nous amener à ressentir différents sentiments. Le rôle de ceux-ci est de nous permettre de prendre conscience de nos besoins, mais aussi de nous adapter à la situation qui est survenue.[2] Le sentiment de culpabilité, un sentiment fréquemment observé chez les victimes, joue également son propre rôle et il est pertinent de s'y attarder davantage afin de mieux le comprendre, voire l'accueillir.



Amélie Boisclair ↙  
Stagiaire en criminologie

## La culpabilité

La **culpabilité** est un sentiment de responsabilité ou de regret par rapport à une situation. Ce sentiment peut créer un inconfort et survient, majoritairement, lorsque nous avons fait quelque chose de mal. Il est d'ailleurs normal de ressentir de la culpabilité à un moment ou à un autre, car nous faisons tous des erreurs.[3] Cependant, cette culpabilité peut avoir différents impacts sur notre personne, dépendamment du contexte dans laquelle elle survient.



Tout d'abord, il existe une culpabilité qui est décrite comme étant saine. Une **culpabilité saine** est celle qui a un impact positif et qui est parfois nécessaire d'être ressentie. Effectivement, elle peut être un motivateur pour un changement positif. Grâce à ce sentiment, nous pouvons maintenant prendre conscience de l'erreur commise et, ainsi, nous motiver à changer nos comportements afin de ne pas reproduire la même erreur ou refaire le même mauvais choix. De plus, en effectuant cette prise de conscience, cela peut nous amener à la réparation du tort causé, tel qu'en offrant des excuses.[4] [5].

Néanmoins, il peut également arriver de se sentir coupable pour une situation pour laquelle nous n'avons pas de lien avec son incidence.[6][7] À ce moment, il est question d'une **culpabilité non saine**. À l'inverse de la culpabilité saine, cette dernière peut créer plusieurs effets défavorables sur notre personne ainsi que notre environnement. Par exemple, elle peut être paralysante, nous faire sentir négatif envers nous-même, nous donner l'envie de s'isoler, créer des craintes dans nos relations, etc.[8]

Cependant, malgré les effets pouvant survenir lorsque l'on vit ce type de culpabilité, ce sentiment est normal et valide. En effet, il n'existe pas de bonne ou de mauvaise manière de se sentir après avoir vécu certains événements.[9] L'important est d'être à l'écoute de nos émotions et de nos sentiments et de reconnaître les répercussions que ceux-ci ont sur notre personne.



## Le processus de rétablissement

Le processus de rétablissement à la suite de harcèlement au travail est propre à chacun et peut prendre du temps. Néanmoins, il y a certaines étapes que la majorité des victimes vont traverser.

La première étape du processus de rétablissement est **l'organisation**. Ceci est la période avant les événements durant laquelle la personne vit sa vie normalement.[10]

La deuxième étape est la **désorganisation**. Ceci est le moment où la personne vit les événements ainsi que les conséquences qui y sont associées.[11] Effectivement, c'est durant cette étape que la victime vivra les répercussions à la suite des événements vécus. L'aspect le plus important est d'ailleurs le ressenti des émotions.[12] Plusieurs émotions peuvent être ressenties, telles que le choc, le déni, la colère, la peur, la confusion, la honte, le chagrin, mais aussi la culpabilité.[13] En effet, c'est à cette étape que peut prendre place le sentiment de culpabilité. Cependant, plusieurs autres conséquences peuvent survenir, comme celles psychologiques, physiques, financières et plus encore.

La troisième étape est la **transition** où la personne doit maintenant s'ajuster en fonction des effets à long terme par rapport aux événements vécus. Cet ajustement peut prendre du temps et est propre à chacun. C'est également durant cette période que la personne aura besoin du plus d'aide possible, que ce soit de la part de ses amis.es et sa famille ou de la part de professionnels.lles.[14]

La dernière étape du processus est la **réorganisation**. La réorganisation consiste à retrouver l'équilibre à la suite des événements. À cette étape cruciale du rétablissement, cela est le moment où l'on commence à accepter pleinement la réalité.[15] Cela ne veut pas dire retourner à la vie d'avant, comme si l'événement n'avait pas eu lieu. Il faut comprendre que l'événement est arrivé et que cela fait maintenant partie de notre nouvelle réalité.

## Les stratégies pouvant être mises en place afin de mieux vivre avec le sentiment de culpabilité

### L'autocompassion

« L'autocompassion consiste à se tourner directement vers sa propre souffrance, qu'elle découle d'échecs et d'erreurs personnelles ou de difficultés générales de la vie, et à l'accueillir avec bienveillance et gentillesse. »[16] L'autocompassion consiste à s'offrir de l'amour, de la gentillesse, de la patience et du temps vis-à-vis les émotions que nous ressentons. Effectivement, il faut s'offrir de l'amour et de la gentillesse, et ce, même quand le sentiment de culpabilité survient. Au contraire, le juger et le détester, le rendra pire.[17]

Afin de bien comprendre l'autocompassion, il est important de considérer les trois composantes suivantes :



La **bienveillance envers nous-même** est la première composante de l'autocompassion. Celle-ci consiste à développer un discours intérieur rempli de gentillesse, de douceur et avoir une attitude de non-jugement.[18] Une stratégie possible à ce sujet est de parler à ses pensées négatives de la même manière que l'on parlerait à quelqu'un que l'on aime.[19]

Notre **commune humanité** est également une composante importante, puisqu'elle permet de reconnaître que les hauts et les bas font partie de la vie humaine.[20] Partager les moments de souffrance et savoir que d'autres affrontent également des événements difficiles apaise et rassure. Cependant, nous renfermer avec le sentiment que « tout ça n'arrive qu'à nous » augmente la souffrance et nous isole alors qu'ouvrir nos horizons, chercher des appuis, du réconfort et du soutien nous reconforte.[21]

Finalement, la dernière composante de l'autocompassion est la **pleine conscience**. Cette composante indique qu'il faut prendre le temps de constater les émotions que nous vivons, de les nommer et de les accueillir sans jugement.[22]

### **Le support**

Selon plusieurs études, parler de ce que nous avons vécu est souvent le meilleur traitement pour guérir. En effet, le meilleur antidote est le fait d'en parler avec quelqu'un de confiance qui n'apportera pas de jugement à la situation.[23][24][25]

### **Prendre soin de soi**

Pour terminer, une stratégie très pertinente pouvant être employée lorsque l'on ressent un sentiment de culpabilité est de prendre soin de soi. Cela peut être effectué d'une multitude de manières, telles qu'en prenant du temps pour soi-même ou en prenant du temps avec notre entourage. L'important est que l'activité effectuée permette de se sentir bien.[26][27]

### **Conclusion**

En bref, le sentiment de culpabilité est un sentiment qu'il est normal d'expérimenter en tant qu'être humain. Malgré que ce sentiment puisse parfois avoir des effets défavorables sur notre personne, il est important de se rappeler que les événements qui se sont produits ne sont pas de votre faute.

[1] Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre, s.d. [2] Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre, s.d. [3] Taking the Escalator, s.d. [4] Taking the Escalator, s.d. [5] The Survivors Trust Resources, s.d. [6] The Survivors Trust Resources, s.d. [7] Thompson, 2018 [8] The Survivors Trust Resources, s.d. [9] Anoka County Attorney's Office, s.d. [10] Government of Canada, 2021 [11] Government of Canada, 2021 [12] Government of Canada, 2021 [13] Centre canadien de ressources pour les victimes de crimes, 2011 [14] Government of Canada, 2021 [15] Government of Canada, 2021 [16] Peace, s.d. [17] Neff, 2021 [18] Bene, 2022 [19] The Survivors Trust Resources, s.d. [20] Neff, 2021 [21] Bene, 2022 [22] Bene, 2022 [23] Anoka County Attorney's Office, s.d. [24] Government of Canada, 2021 [25] The Survivors Trust Resources, s.d. [26] Anoka County Attorney's Office, s.d. [27] Taking the Escalator, s.d.

# Babillard

## Marche du 1er mai



Le 1er mai 2024, la Coalition 1er Mai, regroupant diverses organisations syndicales, communautaires et étudiantes, vous invite à une marche pour célébrer la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs !

### Voici l'itinéraire de la soirée :

- 17h30 : Rassemblement et discours au sud du parc François-Perrault (accessible via le métro Saint-Michel).
- 18h : Début de la marche.

La marche se terminera au parc De Normanville (accessible via les métros Fabre ou Jean-Talon) où un mot de clôture sera prononcé.

## 20e anniversaire des mesures contre le harcèlement



Le 1er juin 2024 marquera le 20e anniversaire de l'entrée en vigueur de mesures pour contrer le harcèlement psychologique au travail dans la Loi sur les normes du travail. Depuis, il y a eu une évolution des dispositions en matière de protection des personnes salarié.es et des obligations des employeur.ses.

Pour plus d'informations:

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail>

## Appel aux dons pour notre Encan annuel en ligne!

Appel à tous.tes! 🧐🧐🧐

Le GAIHST est actuellement à la recherche de commanditaires pour son encan en ligne 2024!

Si vous avez des personnes à nous référer, des idées à soumettre ou si vous souhaitez obtenir plus d'informations, contactez Diana Mendoza au 514-526-0789 poste 226 ou à [diana.mendoza@gaihst.qc.ca](mailto:diana.mendoza@gaihst.qc.ca). Tous dons d'articles ou de certificats-cadeaux sont les bienvenus!



# L'équipe 2024-2025

## à votre service



**Cindy Viau**  
Directrice générale  
(elle -she)



**Diana Mendoza**  
Chargée de projets et  
communications  
(elle -she)



**Veronica Lozano**  
Agente à l'accueil  
(elle -she)



**Yann Morin**  
Criminologue - Intervenant  
Responsable du département  
de relation d'aide  
(il - he)



**Judith Paquin**  
Intervenante  
en relation d'aide  
(elle -she)



**Maude Lacasse**  
Criminologue - Intervenante  
(elle -she)



**Asma Medjedoub**  
Avocate-Intervenante  
(elle -she)



**Mollie Poissant**  
Avocate-Intervenante  
(elle - they)



**Myriam Dupéré**  
Formatrice  
(elle -she)



**Marie-Sandra Coudert**  
Agente de programme de  
sensibilisation (Justice Canada)  
(elle -she)

