

Illustration : Chloé Biocca. Agence : Molotov.

ENCORE EN LUTTE

8 MARS 2025

JOURNÉE INTERNATIONALE
DES DROITS DES FEMMES



Marche mondiale des femmes 2025

page 6

Formation en ligne :
Inscrivez-vous en
quelques clics!

page 12

Info -
GAIHST

Avril 2025

Ça fait
pas partie
d'la job!

Sommaire



Mot de la directrice générale	03
Le GAIHST s'implique	04
Le mois de l'histoire des noir·es	07
Article : Le droit de gérance	08
Campagne des 12 jours d'action	10
Appel aux dons pour notre encan annuel	11
Nos formations en ligne	12
Nouvelle employée et 45 ans du GAIHST	13
Babillard	14

Mot de la directrice générale



Bonjour cher·es membres,

Depuis votre dernier journal et malgré les mois très occupés, le GAIHST s'est impliqué dans diverses participations, ayant à cœur le bien-être de la population et des personnes que nous desservons. Nous avons participé à plusieurs activités, notamment celles entourant la Journée internationale des droits des femmes (Femmes de diverses origines), une campagne de revendications (UTTAM), la Journée pour la justice sociale (FRACA) et la Journée du chandail rose (Interligne). Nous avons également fait plusieurs publications dans le cadre du Mois de l'histoire des noir·es. Vous trouverez plus d'informations dans la section « Le GAIHST s'implique ».

Nos deux projets financés par le Secrétariat à la condition féminine se sont conclus depuis le dernier Info-GAIHST. Notre plateforme de formation en ligne est accessible à l'adresse : <https://formations.gaihst.qc.ca/> et nos publications dans le cadre 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes ont été publiées et sont à votre disposition à l'adresse suivante : <https://gaihst.qc.ca/12-jours-daction>. Nous sommes présentement en démarche dans le cadre d'un nouvel appel de projets pour pouvoir bonifier notre offre de formations en ligne. Nous devrions recevoir une réponse du Secrétariat en 2025.

Lors de la Journée Portes Ouvertes dans le cadre des Rendez-vous Visez Droit organisé par le Barreau du Québec, le GAIHST fut présent pour tenir un kiosque d'information. Cette activité nous a permis de rencontrer des personnes cherchant à obtenir de l'information sur le harcèlement au travail, ainsi que des ressources d'aide. De nombreux organismes de première ligne étaient présents pour présenter leurs services. Merci pour l'accueil!

Le mois d'avril est le moment de la fin des stages universitaires de l'année. L'équipe se joint à moi pour remercier Noémie Lépine-Lacroix, Meganne Chassé-Saulnier et Malina Khim pour leur soutien dans les dossiers et dans les activités du GAIHST. Bonne fin de parcours! Cet été, nous espérons pouvoir accueillir des étudiant·es dans le cadre du Programme Emplois d'été Canada.

Les 45 années d'existence de notre organisme arrivent à grands pas. D'ici le mois de novembre prochain, mois de notre anniversaire, nous vous réservons des activités et des surprises en lien avec cet événement marquant. Un aperçu du visuel des 45 ans est disponible à la page 13. Restez à l'affut - nous avons hâte de vous dévoiler le tout!

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 Vian
Directrice générale

Le GAIHST s'implique



Présence du GAIHST aux côtés de l'Uttam pour une indemnisation juste et équitable des travailleur·euses accidenté·es

Des représentantes du GAIHST ont répondu à l'appel d'un organisme allié, l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM)!

Les revendications principales de la campagne de l'UTTAM sont :

- 1 La modification de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour prévoir que les personnes indemnisées au salaire minimum voient leur indemnité indexée tout au long de leur arrêt de travail pour accident ou maladie
- 2 Que les indemnités de la CNESST soient compilées et que la CNESST verse des cotisations dans le régime de retraite des travailleur·euses accidenté·es ou malades aux fins de la rente de retraite.

Il faut comprendre de ces revendications que premièrement, même si le salaire minimum change et est rehaussé, les travailleur·euses accidenté·es ou malades ne voient pas leurs indemnités de la CNESST modifiées. Ils et elles seront donc indemnisé·es au salaire minimum en vigueur lors de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle. Les victimes devenues invalides suivant un accident ou une maladie du travail, alors qu'elles travaillaient au salaire minimum, sont donc malheureusement condamnées à un appauvrissement totalement injuste. Avec les hausses du coût de la vie et en particulier de plusieurs biens et services de première nécessité, la situation devient, dans bien des cas, catastrophique.

Deuxièmement, les cotisations prévues par le Régime de rentes du Québec sont soustraites du calcul fait pour établir l'indemnité de remplacement du revenu d'une victime, elles ne sont pas versées à Retraite Québec, qui compte ces périodes d'arrêt de travail comme non travaillées et donc, cotisées à zéro (0\$). Cette période non cotisée crée un impact important sur la retraite des personnes accidentées qui se voient appauvries par leur accident ou maladie du travail pour lesquels elles ne sont pas responsables.





Participation à la manif-action : "Face aux injustices, bloquons l'intolérance" 🤝

Le 26 février, le GAIHST a rejoint le FRACA de Montréal, à l'occasion de la Journée mondiale de la justice sociale, pour dénoncer l'instrumentalisation des minorités.

Face aux crises mondiales, les personnes en situation d'itinérance, les immigrants, les membres de la communauté LGBTQ2S+, ainsi que d'autres groupes marginalisés sont injustement incriminés, détournant l'attention des véritables causes des inégalités. Ces individus, soit les premières victimes des inégalités, ne doivent en aucun cas être blâmées.

Participation à la journée du chandail rose 🧺

Le 26 février dernier, c'était la Journée du chandail rose, une occasion pour nous mobiliser contre l'intimidation sous toutes ses formes.

À cette occasion, le GAIHST s'est joint à la campagne d'Interligne pour dénoncer l'intimidation envers la communauté LGBTQ2S+ et promouvoir un environnement de travail inclusif et sécuritaire pour tous·tes. Selon l'ISQ, une personne sur dix a vécu de l'intimidation ou de la cyberintimidation au Québec. Les jeunes de la communauté LGBTQ2S+ étant plus particulièrement touché·es.



Participation à l'action organisée par Femmes de diverses origines 🤝

Le 8 mars 2025, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le GAIHST a marché aux côtés de plusieurs organismes lors de l'action organisée par l'organisme Femmes de diverses origines. Ensemble, nous avons protesté contre les violences faites aux femmes, le patriarcat, l'exploitation capitaliste, les guerres et le colonialisme.

Le thème de cette année, « Encore en lutte », rappelle que les violences, la pauvreté et l'injustice climatique persistent et qu'il faut continuer de mener nos luttes!



Marche Mondiale des femmes 2025

Qu'est-ce que la *Marche mondiale des femmes*?

Depuis l'an 2000, la Marche mondiale des femmes (MMF) rassemble tous les cinq ans des groupes et organisations féministes engagés contre la pauvreté et les violences faites aux femmes. Ce mouvement d'action international milite pour un monde plus juste, solidaire et égalitaire.

En 2025, nous nous mobilisons sous le slogan « *Encore en marche pour transformer le monde* » afin de dénoncer :

- 1 Le continuum de la violence envers les filles et les femmes ;**
- 2 La pauvreté, une violence systémique ;**
- 3 Le capitalisme responsable de la crise climatique et de l'effondrement de la biodiversité.**

Nous marchons pour :

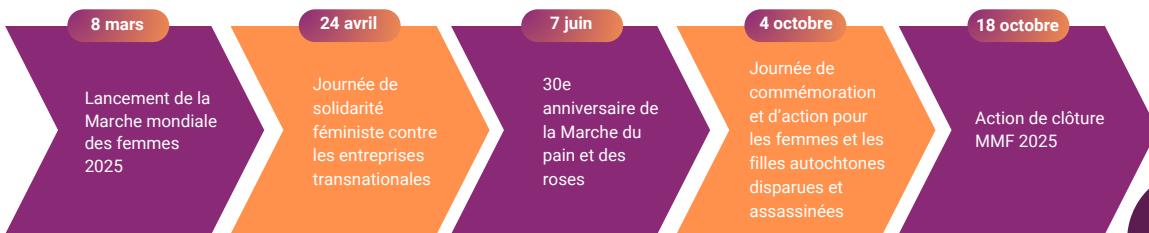


- Le droit des filles et des femmes de vivre en paix et en sécurité ;
- Le droit de faire des choix libres et éclairés ;
- Un revenu décent garantissant l'autonomie économique des femmes ;
- Un accès gratuit et universel à des services publics de qualité ;
- Un environnement sain, respectueux de la biodiversité et des communautés ;
- Une société basée sur les valeurs féministes, mettant l'économie au service du vivant.

L'engagement du GAIHST dans la Marche mondiale des femmes

Cette année, le GAIHST a rejoint la Coordination montréalaise de la Marche mondiale des femmes (CQMMF) pour contribuer à l'organisation de la marche et y participer le 18 octobre prochain à Québec. Fidèle à sa mission de lutte contre le harcèlement au travail, le GAIHST soutient pleinement les revendications portées par la MMF.

Restez à l'affût des actions prévues à travers le Québec et à Montréal!



Le mois de l'histoire des noir·es

Le Mois de l'Histoire des Noir·es, célébré chaque année en février, est un moment essentiel pour rendre hommage aux contributions, aux luttes et aux réalisations des personnes noires à travers le monde et à travers l'histoire. C'est également un temps idéal pour réfléchir aux défis persistants auxquels elles sont confrontées, notamment le racisme systémique et les inégalités sociales, économiques et professionnelles.

Cette année, sur les réseaux sociaux du GAIHST, nous avons mis en avant :

- Des **activités gratuites** à Montréal en lien avec le Mois de l'Histoire des Noir·es ;
- Des **recommandations** de films et de balados ;
- Des **exemples concrets** de **comportements racistes** et de **situations** de harcèlement discriminatoire en milieu professionnel, afin de mieux les reconnaître et les combattre.



Vous les avez manquées? Retrouvez toutes ces publications au complet sur nos réseaux sociaux : Facebook, Instagram, LinkedIn et X.

➡ Le droit de gestion

Le café-rencontre du mois de janvier a porté sur le droit de gestion des employeur·euses, une thématique qui a su interpeller un grand nombre de participant·es. Nous avons exploré les tenants et aboutissants de cette prérogative de l'employeur·euse, tant ses pouvoirs conférés que ses limites.

Cela va sans dire, le milieu du travail est un environnement propice au stress en tout genre, qu'il soit question des attentes de rendement ou des relations interpersonnelles entre les personnes salariées et l'employeur·euse.

Si plusieurs problématiques peuvent naître de l'entrecroisement de ces différents facteurs, toutes ne valent pas nécessairement un abus du droit de gestion ni une plainte en harcèlement psychologique.

Essayons une fois de plus de baliser ce droit afin de comprendre la différence entre l'exercice normal et légitime du droit de gestion et les situations qui peuvent dériver vers l'abus.

Écrit par

MALINA KHIM

Stagière en droit



Qu'est-ce que le *droit de gestion*?

Le droit de gestion est le pendant du lien de subordination qui caractérise la relation entre l'employeur·euse et ses employé·es. Il permet à l'employeur·euse de contrôler et d'encadrer les salarié·es afin d'assurer la bonne prestation du travail, dans la visée d'atteindre les objectifs économiques de son entreprise. Ainsi, votre patron·ne ou les superviseur·euses investi·es du même droit ont les pouvoirs d'attribuer des tâches aux travailleur·euses, d'évaluer leur rendement, de faire respecter les règles et procédures du milieu de travail, et d'appliquer des mesures disciplinaires pour les redresser si les circonstances l'exigent — pour n'en nommer que quelques-uns. Ces pouvoirs sont aussi assortis de responsabilités, telles que l'obligation de prévention de harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire, et le devoir d'assurer la santé et la sécurité sur les lieux de travail.

Notez que cette définition du droit de gestion est inspirée des informations fournies par la CNESST et ne représente pas un avis légal sur le sujet.

Les mesures disciplinaires

Dans l'exercice de son droit de gérance, l'employeur·euse peut imposer des mesures disciplinaires à son employé·e à qui des manquements sont reprochés, qu'ils soient liés à sa prestation ou bien à sa conduite. L'employeur·euse ne doit pas perdre de vue le but premier des mesures disciplinaires, soit le réalignement de l'employé·e. À cette fin, l'employeur·euse doit normalement appliquer le principe de la gradation des sanctions: sanctionner de façon progressive et proportionnelle à la gravité de la faute.



Selon la situation, pas de congédier à la première gaffe! De cette manière, l'employé·e fautif·ve est avisé·e de ses manquements et dispose du temps et des moyens nécessaires pour pouvoir y remédier. La compréhension des conséquences associées aux manquements permet à la personne de prendre responsabilité et de ne pas reproduire les mêmes erreurs.

Qu'est-ce que le **bon exercice** du droit de gestion?

Le droit de gestion accorde une large marge de manœuvre à l'employeur·euse, mais il n'est pas sans limites. Le droit de gestion bien exercé est celui qui l'est de façon raisonnable, plutôt qu'arbitraire. Le critère de raisonnabilité fait référence à la conduite d'un·e employeur·euse compétent·e, prudent·e et diligent·e, posant des actions en lien légitime avec le fonctionnement de l'entreprise, et qui sont justes et équitables compte tenu des circonstances. Tant et aussi longtemps qu'il·elle demeure à l'intérieur de ce cadre, l'employeur·euse est dans son droit de vous rappeler à l'ordre ou d'émettre des critiques négatives sur votre travail. L'employeur·euse dont la conduite déborde ce cadre se retrouve en abus de droit, qui peut potentiellement dégénérer en harcèlement psychologique, si les critères sont remplis!

Simple abus du droit de gestion ou **harcèlement psychologique**?

Tout harcèlement psychologique au travail causé ou toléré par l'employeur·euse peut constituer un abus... mais l'inverse n'est pas vrai pour autant. Selon l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail, le harcèlement psychologique se définit en cinq critères cumulatifs : la conduite vexatoire, qui est répétée ou grave, hostile ou non désirée, portant atteinte à la dignité ou l'intégrité, et entraînant un milieu de travail néfaste. La déconsidération constante, les attaques personnelles, l'isolation intentionnelle ou encore l'attribution de tâches inutiles peuvent toutes constituer des manifestations de harcèlement— l'important, c'est que ces actes s'inscrivent dans un continuum qui répond aux cinq conditions établies. Si c'est le cas, on pourrait alors parler d'abus du droit de gestion sous forme de harcèlement psychologique.

La loi est limpide à ce sujet : toute forme de harcèlement psychologique en milieu de travail est intolérable. L'employeur·euse doit ainsi prendre les moyens raisonnables pour prévenir et mettre fin au harcèlement, par l'adoption de politiques internes. Cependant, il n'est pas toujours évident de mettre la théorie en pratique. La question des mesures de prévention a d'ailleurs suscité un grand engouement parmi les auditeur·ices présent·es lors de nos deux séances, qui ont soulevé plusieurs doutes et interrogations quant à l'efficacité de mesures en place. Les cafés-rencontres du GAIHST visent justement à offrir un forum idéal pour non seulement outiller, mais également pour permettre de partager autant des expériences, des conseils et des inquiétudes.



Projet Secrétariat à la condition féminine

Dans le cadre des 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes (25 novembre - 6 décembre 2024), le GAIHST a mis en lumière, sur ses réseaux sociaux, différentes formes de harcèlement auxquelles les femmes sont confrontées en milieu de travail.

À travers chaque publication de cette campagne, nous avons exposé des réalités trop souvent invisibilisées, tout en rappelant que nous avons toutes et tous un rôle à jouer pour transformer nos milieux de travail en espaces plus respectueux.



Au total, la campagne a touché un large public sur nos différents réseaux sociaux, générant plus de 122 000 vues ainsi que de nombreuses interactions.

Pour visionner notre campagne au complet, rendez-vous sur : gaihst.qc.ca/12-jours-daction



Campagne 12jours d'action et Encan en ligne



Ce projet a été rendu possible grâce au financement du Secrétariat à la condition féminine.

Appel aux dons pour notre Encan en ligne!



Si vous avez des idées, des suggestions, des contacts à nous recommander, ou si vous souhaitez faire un don ou en savoir plus, n'hésitez pas à **nous contacter**.



Diana Mendoza Simonds (elle/she)
Chargée de projets et communications



diana.mendoza@gaihst.qc.ca



(514) 526-0789 poste 226

Appel à tous·tes!

Le GAIHST est présentement à la recherche de commanditaires pour son encan en ligne 2025. Voici quelques exemples de **lots et d'items** que nous recherchons :



Services

- Certificats / cartes cadeau ;
- Cours ;
- Laissez-passer ;
- Forfaits ;
- Billets ;
- Etc.



Produits

- Décorations ;
- Livres ;
- Produits de beauté ;
- Vêtements ;
- Jeux ;
- Bijoux ;
- Oeuvres ;
- Etc.



Tout soutien monétaire est également le bienvenu.

Inscrivez-vous en quelques clics!

Se former, c'est agir!

Vous voulez mieux comprendre et prévenir le harcèlement au travail?

Le GAIHST vous propose deux formations **gratuites** accessibles **en ligne**, à **votre rythme**.

LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE AU TRAVAIL

20 minutes

Capsule 1

Le harcèlement discriminatoire

Capsule 2

L'intersectionnalité et les microagressions

Découvrez des exemples concrets, explorez la notion d'intersectionnalité et apprenez à reconnaître les microagressions.

Nouveauté

BONNE NOUVELLE!

Nous avons récemment **amélioré** le **processus d'inscription**: créer un compte est maintenant plus rapide et plus simple.

Pas encore inscrit-es? C'est le moment de passer à l'action! Formez-vous dès maintenant sur formations.gaihst.qc.ca

Ou scannez



LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

30 minutes

Capsule 1

Définition du harcèlement, les 5 critères pour le reconnaître et les différentes manifestations

Capsule 2

Le harcèlement sexuel au travail

Capsule 3

La notion de consentement, les conséquences du harcèlement et les populations vulnérables

Capsule 4

Le cadre du travail et les obligations de l'employeur

Démystifiez certaines idées reçues, comprenez les différentes formes de harcèlement sexuel et familiarisez-vous avec la notion de consentement.



Présentation de notre nouvelle employée



**SANDRINE
CHARBONNEAU**
Avocate-intervenante

Bonjour à tous·tes,

Je m'appelle Sandrine Charbonneau, c'est avec enthousiasme que je me suis jointe au GAIHST en tant qu'avocate-intervenante en janvier 2025.

Mes intérêts pour la justice socio-économique m'ont d'abord orientée vers des études en philosophie et en éthique, où j'ai pu explorer différentes facettes des inégalités touchant nos communautés. Puis, ayant à cœur les transformations sociales et institutionnelles, je me suis dirigée vers le droit pour m'outiller dans la compréhension du monde juridique.

Durant ces études, j'ai été particulièrement interpellée par les enjeux d'accès à la justice, par exemple, la complexité que peut représenter la navigation du système judiciaire.

Il me fait grand plaisir de débuter ma pratique juridique avec l'équipe du GAIHST pour accompagner les travailleur·euses. J'aspire à contribuer à faire une différence dans leur vie à travers une approche empathique et adaptée à leur réalité.

Je suis ravie de pouvoir évoluer dans cet environnement avec une équipe multidisciplinaire afin de promouvoir des milieux de travail exempts de harcèlement psychologique et sexuel. Vous pourrez me croiser en train de courir, rouler, grimper, ou sauter pour attraper des frisbees!

Au plaisir de faire votre connaissance!

Cette année, le GAIHST fête ses 45 ans!

Le 17 novembre 1980, une première manifestation contre le harcèlement sexuel au travail, devant une entreprise montréalaise, marquait le début d'un mouvement essentiel.

Quarante-cinq ans plus tard, le GAIHST poursuit sa mission avec la même détermination : briser le silence, informer, sensibiliser et soutenir les personnes confrontées au harcèlement en milieu de travail.

En cette année d'anniversaire, nous soulignons le travail inestimable de celles et ceux qui ont contribué à faire du GAIHST un acteur incontournable dans la lutte contre le harcèlement au travail.

Ensemble, continuons à bâtir des milieux professionnels plus sécuritaires et respectueux pour toutes et tous. Parce que le harcèlement au travail, **Ça fait pas partie d'la job!**



Nous sommes impatient·es de célébrer notre 45e anniversaire avec vous!
Restez à l'affût.



Retour sur notre atelier de création de pancartes

Le 10 février dernier, nous avons organisé un café-rencontre dédié à la création de pancartes, un moment d'échange et d'expression autour du droit, de la santé et de la sécurité au travail. Grâce à l'engagement et à la créativité des participant·e·s, ces pancartes ont porté nos messages lors de l'action du FRACA, tenue le 20 février à l'occasion de la Journée mondiale de la justice sociale.

Un grand merci à toutes les personnes présentes pour leur énergie et leurs idées inspirantes !

Soirée des organismes en milieu communautaire à l'UdeM

Le 12 mars dernier, le département des plaintes du GAIHST a eu le plaisir de tenir un kiosque lors de la Soirée des organismes en milieu communautaire, organisée par la faculté de droit de l'Université de Montréal. Nous avons eu l'occasion de faire la connaissance de la communauté étudiante et de leur présenter notre mission, nos valeurs, ainsi que les opportunités d'apprentissage offertes par une formation pratique auprès de notre équipe pour le stage de l'année 2025-2026.

Le harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire en milieu de travail étant une expérience malheureusement trop familière pour plusieurs, nous avons toutefois été ravis de recueillir un volume important de candidatures, témoignant de l'enthousiasme des étudiant·e·s à joindre la lutte contre ces problématiques. Nous tenons donc à remercier l'Université de Montréal pour son accueil chaleureux et nous sommes impatient·e·s de rencontrer nos futur·e·s stagiaires.





Présence du GAIHST aux rendez-vous VISEZ-DROIT

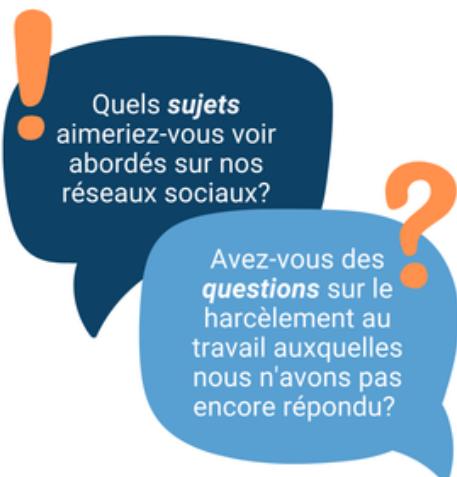
Le 29 mars 2025, le GAIHST a tenu un kiosque dans le cadre de la journée portes ouvertes des Rendez-Vous Visez Droit, organisé par le Barreau de Montréal. Ce fut une excellente occasion d'échanger avec les participant·es concernant les différents services que nous offrons à la population. Nous sommes ravi·es d'avoir pu être présent·es pour promouvoir des environnements de travail plus sécuritaires pour tous.tes!

Premier anniversaire entrée en vigueur du projet de loi n°42

Depuis sa mise en vigueur le 27 mars 2024, la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail a renforcé la protection des travailleur·euses contre le harcèlement et la violence au travail.

Parmi les mesures : une définition de la violence sexuelle et des protections contre les représailles pour les dénonciateur·ices. D'autres changements importants suivront d'ici octobre 2025.

Premier anniversaire de l'entrée en vigueur du projet de loi n°42



Votre voix compte!

Quels sujets aimeriez-vous voir abordés sur nos réseaux sociaux?

Avez-vous des questions spécifiques sur le harcèlement au travail auxquelles nous n'avons pas encore répondu?

Partagez nous vos idées et questions sur nos réseaux sociaux (@gaihst).

Notre objectif est de proposer du contenu qui répond aux mieux à vos besoins.

L'équipe du GAIHST 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)



Émilie Robidoux
Intervenante en relation
d'aide
(elle - she)



Laurie Beauchamp
Intervenante en relation
d'aide
(elle-she)



Mollie Poissant
Avocate - Intervenante
(elle - they)



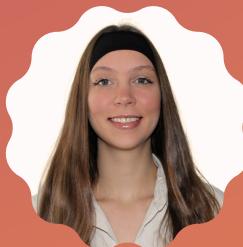
Sandrine Charbonneau
Avocate - Intervenante
(elle - she)



Myriam Dupéré
Formatrice
(elle - she)



Elena Petcu
Intervenante
Projet développement
d'activités
(elle - she)



Sarah Vandelannoitte
Agente de communications
Projet communications
(elle-she)

Stagiaires

Noémie Lépine-Lacroix
Stagiaire en relation d'aide

Méganne Chassé-Saulnier
Stagiaire en droit

Malina Khim
Stagiaire en droit