

Cahier souvenir 45 ans

Encore en lutte contre le harcèlement au travail

Histoire · Services · Réalisations · Témoignages

LUTTE · SOLIDARITÉ · ENGAGEMENT

45 *ans* **GAIHST**
Ça fait pas partie d'la job!

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail – GAIHST

© GAIHST 2025

Cahier souvenir 45 ans: Encore en lutte contre le harcèlement au travail

Document protégé par la loi sur le droit d'auteur

ISBN: 978-2-9812834-7-4

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec – 2025

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada – 2025

Cette publication est accessible en ligne sur le site web www.gaihst.qc.ca

Toute reproduction, en tout ou en partie, par quelque procédé que ce soit — graphique, électronique ou mécanique — est autorisée à condition que la source soit mentionnée.

Message de la directrice générale

45 ans de passion

Le GAIHST est une force en soi. Un organisme représenté à travers les années par de nombreuses stagiaires, membres du conseil d'administration et employé-es dévoué-es à la même cause, soit celle visant à éliminer la solitude et le manque de compréhension de notre système juridique vécu par de nombreuses personnes sur le marché du travail. Nous avons représenté des adjoint-es, des politicien-es, des secrétaires, des serveur-ses, des avocat-es, des comptables, des employé-es municipaux et provinciaux, et j'en passe, autant du secteur privé que public et de petites et grandes entreprises.

Ce cahier témoigne d'un engagement collectif et d'une passion pour notre mission.

Il y a plus de 20 ans, j'ai commencé en tant que bénévole au GAIHST. J'ai rapidement adhéré aux valeurs de l'organisme et je suis restée depuis. J'ai commencé à y travailler et plusieurs mandats m'ont été confiés, dont l'Info-GAIHST, l'encan silencieux et l'animation de formations sur le harcèlement au travail, pour en nommer quelques-uns. J'ai aussi eu la chance d'assister la direction générale pendant de nombreuses années, pour finalement devenir, en 2019, la deuxième directrice générale qu'a connue le GAIHST à ce jour. Un rôle que j'occupe encore aujourd'hui et dont je suis très fière. En d'autres mots, j'ai le GAIHST « tatoué sur le cœur ».

À travers les pages de ce cahier, vous constaterez les différentes réalisations à l'arc du GAIHST. Que ce soit de la sensibilisation, des projets porteurs, des mémoires et consultations ou des activités diverses, l'enracinement de notre organisme est évident. Toujours présent pour contribuer à la lutte contre le harcèlement au travail, le GAIHST est devenu un incontournable en la matière grâce à toutes ces années de travail et d'implication.

Merci à toutes les personnes qui ont marqué les 45 ans du GAIHST par leur dévouement, leur énergie inébranlable et leur confiance. Parce que le harcèlement au travail, ça fait pas partie d'la job !

Bonne lecture et bons souvenirs,



Cindy Viau (Elle)

Directrice générale

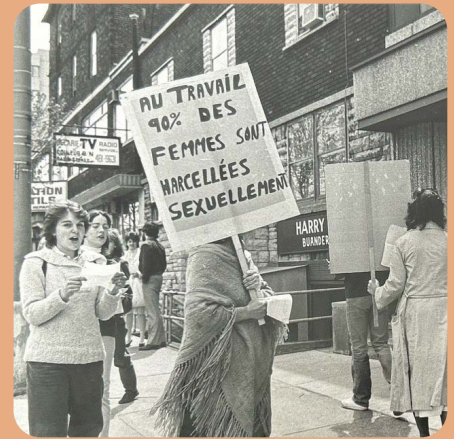
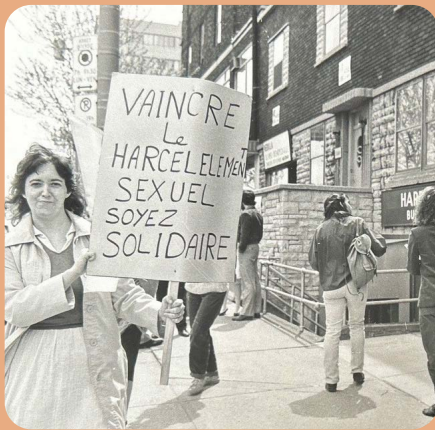
Table des matières

- 04** **Article**
45 ans de lutte, de solidarité et d'engagement
- 07** **Membres honoraires**
Yvonne Séguin, membre fondatrice et membre honoraire
- 08** **Ligne du temps**
1980-1990
- 10** **Article**
Le département de relation d'aide : une bouée de sauvetage
- 13** **Divers**
Quelques souvenirs
- 14** **Ligne du temps**
1991-2000
- 16** **Membres honoraires**
Michèle Rivet : l'importance du GAIHST en 2025
- 17** **Divers**
Quelques souvenirs
- 18** **Ligne du temps**
2001-2010
- 20** **Historique**
Évolution législative
- 23** **Membres honoraires**
Bonnie Robichaud et Claire L'Heureux-Dubé

- 24** **Article**
Le département des plaintes: pour parler d'égal-e à égal-e
- 27** **Divers**
Quelques souvenirs
- 28** **Ligne du temps**
2011-2020
- 30** **Membres honoraires**
Véronique Ducret et Barbara Creary
- 31** **Divers**
Témoignages de la clientèle
- 34** **Ligne du temps**
2021-2025
- 36** **Article**
Le département d'éducation: bâtir ensemble des milieux de travail respectueux et équitables
- 40** **Divers**
Boîte à souhaits
- 42** **45^e GAIHST**
Mot de clôture de la présidente du GAIHST
- 43** **L'équipe**
Le conseil d'administration et l'équipe d'aujourd'hui

45 ans de lutte, de solidarité et d'engagement

2025 souligne avec fierté les 45 ans du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (GAIHST), un organisme unique en son genre au Québec. Depuis ses débuts, le GAIHST porte haut et fort une mission essentielle : soutenir, informer et défendre les personnes victimes de harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail.



L'histoire du GAIHST commence à la fin des années 1970, à une époque où le harcèlement sexuel au travail était un sujet tabou, peu reconnu socialement et juridiquement. C'est dans ce contexte que trois femmes visionnaires, Diane Dwyer, Liza Novak et Yvonne Séguin, décident d'agir. Yvonne, elle-même victime de harcèlement sexuel alors qu'elle n'avait que 25 ans, s'implique corps et âme pour créer un espace d'écoute et de soutien. Le comité que les trois femmes fondent alors en tant que bénévoles, sous l'aile de l'organisme Au bas de l'échelle, s'appelle le Comité d'action sur le harcèlement sexuel au travail.

À ses débuts, le comité organise des rencontres informelles entre femmes ayant vécu du harcèlement. Leur objectif est clair : briser le mur du silence et donner des mots à une réalité trop longtemps niée. Leur mission initiale est d'éduquer la population québécoise sur le harcèlement sexuel au travail.

En 1984, une étape importante est franchie; Yvonne et Diane se dotent de leur propre local sur la rue Rachel, à Montréal, et obtiennent le statut d'organisme de bienfaisance reconnu. Le groupe devient alors le **seul organisme au Québec spécialisé dans la problématique du harcèlement sexuel au travail.**

Un début marqué par la résistance

À l'époque, l'idée que des femmes dénoncent publiquement le harcèlement suscite malaise et scepticisme. Les employeur·ses, les députés, et même certains avocats, refusent de prendre les revendications au sérieux. On entend encore trop souvent l'argument du « bon père de famille » pour défendre les harceleurs, même de la part de leurs proches.

Malgré tout, le GAIHST persévère. Le soutien vient notamment des milieux universitaires, dont McGill, l'UQAM, et l'Université de Montréal, qui proposent des stagiaires. Certaines communautés religieuses apportent aussi un appui financier précieux jusqu'à l'obtention du numéro de charité.

Au départ, l'organisme compte une directrice et deux intervenantes. Yvonne Séguin, l'une des fondatrices, se rappelle aujourd'hui de la naïveté militante des débuts :

« On était convaincues qu'en cinq ans, on allait régler tous les problèmes. »

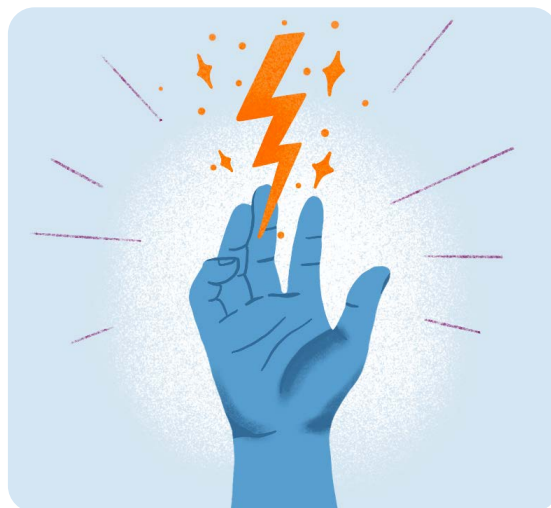
Pourtant, ces luttes sont toujours d'actualité, et les besoins des personnes touchées par le harcèlement au travail ne cessent d'évoluer. Pour y répondre, l'équipe du GAIHST s'est graduellement agrandie au fil des ans. Aujourd'hui, ce sont neuf postes qui constituent l'équipe permanente.

L'histoire se poursuit

Plus de quatre décennies plus tard, le combat continue. En 2002, le GAIHST élargit son mandat pour inclure le harcèlement psychologique au travail, afin de mieux répondre aux réalités vécues par les travailleuses et travailleurs. Dorénavant, il est aussi connu sous le nom de Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec, mais il conserve son ancrage historique et son engagement fondamental envers les victimes.

En 2017, le mouvement #moiaussi replace la cause du harcèlement sexuel sur la scène médiatique suite à une vague de dénonciations dans le monde entier. Puis, la pandémie de COVID-19 attire l'attention sur le harcèlement psychologique et les frontières plus floues entre le milieu de travail et la vie personnelle qu'entraîne la réalité du télétravail.

Aujourd'hui encore, le harcèlement en milieu de travail est une réalité trop présente. Mais les choses changent : les victimes sont mieux informées, mieux outillées et moins seules. Le GAIHST les accompagne avec bienveillance, compétence et détermination grâce à ses services d'écoute, d'aide, d'accompagnement et de représentation.



Une expertise reconnue, une voix respectée

Depuis ses débuts, le GAIHST ne se contente pas d'accompagner les victimes : il contribue activement à faire évoluer les lois, les mentalités et les pratiques entourant le harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail.

Au fil des décennies, l'organisme s'est taillé une réputation solide et une expertise crédible, à la fois sur le terrain, dans les milieux juridiques, et au sein des instances gouvernementales.

Dès 1984, un jalon important est franchi : la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec (CSST) reconnaît le harcèlement sexuel comme cause possible d'un accident de travail, une avancée à laquelle le GAIHST a activement contribué par son travail de sensibilisation.

Au fil des ans, l'organisme a aussi été invité à prendre part à de nombreuses consultations, comités et forums. Entre autres :

- **1993**
Collaboration avec Emploi et Immigration Canada pour produire une vidéo de formation destinée aux agents gouvernementaux, portant sur les implications de la Loi C-105.

- **2001**
Participation au Comité interministériel sur la prévention du harcèlement psychologique et sexuel et le soutien aux victimes.
- **2013**
Présentation de témoignages devant le Comité permanent de la condition féminine à la Chambre des communes, à Ottawa.
- **2017**
Participation comme panéliste au Forum sur les agressions et le harcèlement sexuels, organisé à Québec.
- **2018**
Contribution aux consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi 176, qui modifiait la Loi sur les normes du travail en matière de harcèlement psychologique.
- **2021**
Présence aux consultations particulières sur le projet de loi 84, visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement.

Grâce à cette implication soutenue, l'organisme s'est positionné comme un expert incontournable dès qu'il est question de harcèlement au travail. Son avis est sollicité dans les projets de révision législative, au sein de comités consultatifs et dans divers réseaux d'actions féministes et communautaires, comme le Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS) et la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal (TCACSM), entre autres.

Malgré les changements de gouvernements, de priorités politiques ou de contextes sociaux, le GAIHST reste toujours présent. Son travail rigoureux et son ancrage communautaire font de lui une ressource fiable et respectée, qui continue d'influencer positivement la société québécoise.

« Quand on voit l'impact qu'on a sur les gens, c'est source de motivation. »

- Cindy Viau, Directrice Générale, impliquée dans le GAIHST depuis 2003

Plus de subventions pour l'organisme permettraient de faire rayonner sa mission à travers la province et d'accomplir sa vision de sensibilisation et d'accompagnement dans un but de transformation durable.

Merci à toutes celles et ceux qui, par leur présence en tant que bénévoles, employé-es, membres honoraires, stagiaires, ou clientèle, participent à la mission du GAIHST.

Depuis 45 ans, nous nous tenons aux côtés de celles et ceux qui osent parler.

Nous brisons l'isolement.

Nous faisons avancer la justice.

Et nous poursuivons, ensemble, le travail nécessaire pour bâtir des milieux de travail plus justes, plus respectueux, et plus humains.





Yvonne Séguin, membre fondatrice et membre honoraire

Yvonne Séguin est membre fondatrice du GAIHST, directrice générale jusqu'à sa retraite en 2019 et membre honoraire depuis. Rempli d'énergie et de motivation, ce qui a débuté comme étant un mouvement qui allait enrayer le harcèlement sexuel au Québec en quelques années, est devenu une carrière entière. Contre vent et marrée, Yvonne a toujours su être présente pour la cause, son organisme et la clientèle qui avait tant besoin de soutien. Elle est une pionnière dans la défense des droits des femmes victimes de discrimination et de harcèlement sexuel au travail. Ce qu'elle a bâti est immense, soit l'organisme que nous connaissons aujourd'hui.

Yvonne a connu l'organisme lorsque l'équipe était si petite que les deux employées à l'époque, dont elle, portaient tous les chapeaux des différents départements « réception, intervention, sensibilisation et défense des droits! Sans oublier les heures de travail des stagiaires bénévoles, à une époque où les subventions se faisaient encore plus rares. Elle a toujours souligné leur apport « Le GAIHST a été bâti sur leur dos! ».

Grâce à son leadership infaillible, elle a développé de multiples initiatives de sensibilisation menées par l'organisme auprès du grand public et des instances décisionnelles impliquées dans les dossiers de harcèlement sexuel au travail. Elle a mené une carrière entière à briser le mur de silence entourant les victimes de harcèlement sexuel au travail dans le but que tous les milieux de travail soient exempt de cette forme d'abus de pouvoir. Il va sans dire qu'Yvonne est dévouée à la cause.

Encore aujourd'hui, Yvonne s'implique sans relâchement dans tout ce qui peut contribuer à l'avancement de notre mission. Nous sommes reconnaissant.es de pouvoir la compter parmi nos membres honoraires.

À l'occasion des 45 ans du GAIHST, Yvonne nous partage ces mots :

« Quelle chance a la province de Québec de pouvoir compter sur un groupe aussi dévoué et compétent, qui, avec rigueur et dévouement, traite chaque dossier afin de faire en sorte que l'expérience de la clientèle soit moins pénible que si ces personnes devaient affronter ce processus seul. Il est attristant de constater que la nécessité du GAIHST demeure aussi essentielle. En cette occasion mémorable, à l'occasion de votre 45^e anniversaire, j'adresse mes vœux les plus sincères pour les années à venir à ce joyau caché du Québec.

Joyeux anniversaire. »

Yvonne Séguin

Principales réalisations



1980 - 1990



ÇA FAIT PAS PARTIE D'LA JOB

(HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL)

DE MIREILLE LANDRY, DIANE DWYER ET YVONNE SÉGUIN

Une production du Centre de ressources de la 3ème avenue et de Vidéographe

VIDÉOGRAPHE-DISTRIBUTION

1980 - 1982

Recherches d'informations

Recherches d'informations concernant le harcèlement aux États-Unis et au Canada et entrevues auprès des victimes de harcèlement.

1983

Semaine de sensibilisation

Organisation d'une semaine de sensibilisation sur le harcèlement sexuel au travail destinée aux centres communautaires de la région de Montréal.

1986

Vidéo

Conception de la vidéo « Ça fait pas partie d'la job! », une production du Centre de ressources de la 3^e Avenue et Vidéographe, à Montréal.

1987

AVFT

Conférencières invitées à Paris au colloque de l'Association européenne contre la violence faite aux femmes au travail (AVFT).

1987

Ça fait pas partie d'la job!

Conception et réalisation du premier guide québécois d'intervention en matière de harcèlement sexuel au travail, « Ça fait pas partie d'la job! » des Éditions La Pleine Lune.

1987

C-126

Présentation au Comité de la justice de la Chambre des communes d'un mémoire sur l'étude du projet de loi C-126 portant sur le harcèlement.

1987

Mémoire sur la CDPDJ

Présentation à la Commission parlementaire des institutions de l'Assemblée nationale du Québec d'un mémoire sur le fonctionnement de la Commission des droits de la personne du Québec.

1990

CAC

Reconnaissance par la Commission de l'assurance-chômage du Canada (CAC) que le harcèlement sexuel est un motif suffisant pour un départ volontaire.

1990

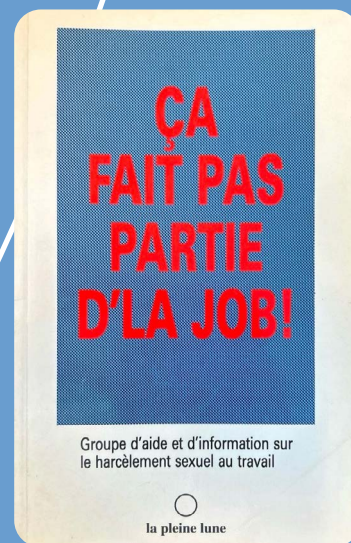
Mme Bonnie Robichaud

La nomination comme membre honoraire du GAIHST de Mme Bonnie Robichaud, première femme à avoir gain de cause en harcèlement sexuel à la Cour suprême du Canada en 1987.

1988

CSST

Reconnaissance par la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec (CSST) du harcèlement sexuel comme cause d'un accident de travail.



Le département de relation d'aide : une bouée de sauvetage

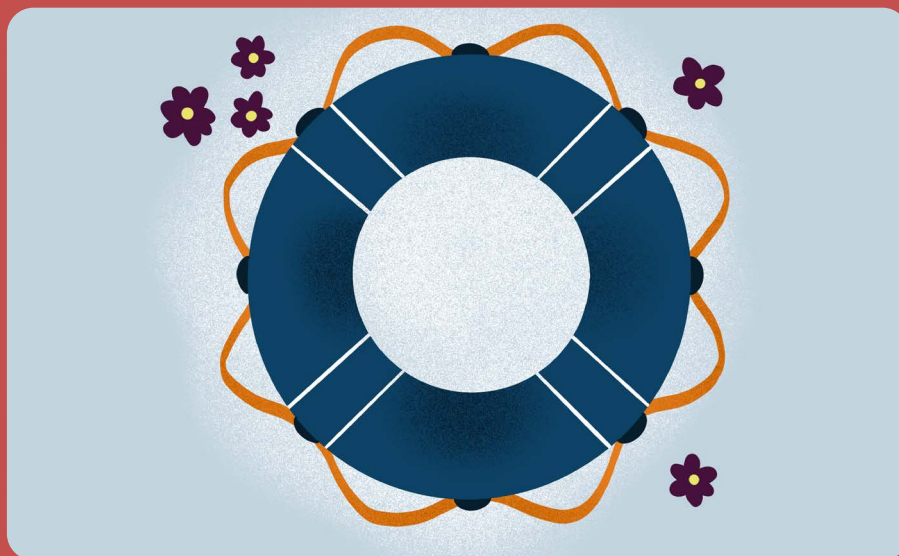
Le département de relation d'aide constitue la première porte d'entrée pour les personnes qui vivent ou ont vécu du harcèlement au travail. Qu'elles soient en pleine tourmente, en quête d'information ou simplement en besoin d'écoute, elles y trouvent une présence bienveillante, des réponses claires et, surtout, un soutien humain.

Depuis 45 ans, le GAIHST offre à ces personnes un espace sécuritaire où elles peuvent être écoutées, crues et comprises. Plusieurs décrivent l'accompagnement reçu comme une véritable bouée de sauvetage dans une mer d'incompréhension et d'isolement.

Une écoute essentielle

Évidemment, l'organisme accompagne les personnes victimes, mais il arrive aussi de recevoir des appels de la part de l'entourage inquiet, ou de professionnels comme des sexologues, psychologues et travailleurs sociaux qui souhaitent mieux aider leurs propres clientèles dans des situations de harcèlement au travail.

Souvent, la personne qui appelle ose parler pour la toute première fois de ce qu'elle vit. Dans les cas de harcèlement sexuel, le silence est encore profondément ancré par la peur, la honte ou le sentiment d'impuissance. Quant au harcèlement psychologique, il est souvent plus subtil, plus insidieux, et ses effets s'installent graduellement. Les victimes osent davantage en parler à leur entourage, mais celui-ci est parfois mal outillé pour les informer et les aider.



La clientèle pour l'année 2024-2025

- 71 % femmes et 29 % hommes
- 76 % ont vécu du harcèlement psychologique,
- 15 % du harcèlement sexuel et 8 % du harcèlement discriminatoire
- 65 % sont non syndiqués-es et 35 % sont syndiqués-es

L'approche du GAIHST vise à :

- Aider les personnes à reprendre le pouvoir sur leur situation
- Les outiller pour prendre des décisions éclairées quant aux prochaines démarches
- Briser le mur du silence
- Leur permettre de retrouver leur dignité, leur autonomie et leur estime d'elles-mêmes.

Des situations qui durent trop longtemps

Trop souvent, les personnes victimes de harcèlement au travail endurent pendant des mois, voire des années, avant de chercher de l'aide. La durée de l'exposition varie en fonction de plusieurs facteurs : la gravité des gestes, leur fréquence, le seuil de tolérance de la personne, mais aussi son contexte de vie. Par exemple, un besoin vital de conserver un emploi, une situation financière précaire, ou un sentiment d'isolement peuvent retarder la demande d'aide.

Dans certains cas, lorsqu'il y a eu des cris, des menaces ou de la violence physique, la souffrance devient rapidement intolérable et pousse à l'action. Mais dans la majorité des situations de harcèlement psychologique, les comportements sont plus subtils : sarcasmes, dénigrement, mises à l'écart, surcharge de travail ou atteinte à la réputation. Ce type de harcèlement est souvent banalisé ou minimisé, autant par l'entourage que par la personne qui le subit.

Souvent, la victime endure pendant un an ou plus avant de contacter le GAIHST.

Et lorsque le premier appel est enfin fait, le mal est déjà bien installé. Dans la grande majorité des cas, les personnes qui appellent le département de relations d'aide sont déjà en arrêt de travail pour épuisement, anxiété, perte d'estime de soi ou symptômes de dépression. Certaines personnes confient qu'elles ne se reconnaissent plus, qu'elles ont tout tenté pour s'adapter, mais que leur santé mentale et physique est désormais affectée.

« D'un point de vue humain, j'aimerais que la société ne nous pousse pas à endurer aussi longtemps, à trouver que « c'est normal ». Les gens ne devraient pas endurer jusqu'à être malade. »

- Yann Morin, département de relations d'aide

Avec vous aussi longtemps que nécessaire

Au GAIHST, la relation d'aide est un accompagnement humain, sensible et engagé, qui se concentre entièrement sur la problématique du harcèlement au travail et ses impacts. L'équipe accueille, écoute, soutient et informe avec bienveillance et respect du rythme de chaque personne.

Les intervenantes et intervenants savent à quel point il peut être difficile de parler. C'est pourquoi ils offrent des rencontres individuelles par téléphone, en visioconférence ou en personne, selon ce qui convient le mieux. Ces rencontres, d'une durée moyenne de 30 minutes à 2 heures, sont toujours adaptées aux besoins du moment. Et surtout, il n'y a pas de limite de nombre. L'équipe reste présente aussi longtemps que nécessaire, que ce soit quelques échanges rapprochés ou un accompagnement échelonné sur plusieurs mois. En moyenne, chaque personne reçoit une vingtaine d'interventions. C'est une immense fierté pour le GAIHST de pouvoir tenir cet espace, d'être là, sans pression et de pouvoir dire : « Tu peux nous rappeler. On est encore là. »

Aujourd'hui, l'organisme est en mesure de répondre à toutes les demandes d'aide, avec un délai de retour d'appel rapide. Et si les mots des personnes accompagnées

touchent toujours autant, c'est parce qu'ils reflètent ce lien de confiance qui est bâti avec elles :

« Merci de m'avoir crue. Merci de votre écoute. Merci d'avoir pris le temps. Merci pour la qualité, la gentillesse et la dévotion. »

C'est pour ces moments-là que le GAIHST a été créé. Et c'est pour ces personnes-là qu'il continuera d'exister.

Les cafés-rencontres, un héritage qui perdure

Dès les débuts du GAIHST, les cafés-rencontres occupent une place centrale. Ces moments de partage entre personnes vivant des situations similaires ont longtemps été le cœur battant de l'organisme. Et 45 ans plus tard, ces espaces existent toujours, preuve qu'ils répondent à un besoin profond de briser l'isolement.

Le groupe organise régulièrement des rencontres conviviales où les personnes peuvent échanger, se soutenir mutuellement et s'informer. Ces rencontres abordent des thématiques variées, telles que :

- Comment mettre ses limites au travail
- La communication non violente
- Les techniques de relaxation
- La reconstruction de l'estime de soi
- Etc.

Assistance technique et juridique

Le département de relation d'aide assiste aussi les personnes qui ont vécu du harcèlement au travail dans leurs démarches :

- Rédaction d'une version des faits
- Aide à remplir des formulaires officiels
- Soutien en vue d'une médiation ou d'un processus juridique
- Explications claires du cadre légal en vigueur (Loi sur les normes du travail, Charte des droits de la personne, etc.).

En plus de leur sensibilité humaine, les membres de l'équipe possèdent une connaissance approfondie du cadre juridique entourant le harcèlement en milieu de travail et peuvent donc partager des informations claires et précises.

12



Quelques souvenirs



1985. Manifestation contre le harcèlement sexuel au travail devant une Caisse Populaire.



1986. Kim Arnott et Yvonne Séguin lors d'une célébration du temps des Fêtes au GAIHST.



1989. Bonnie Robichaud et Elisabeth Moorseck lors du lancement de la 1^{ère} édition du guide Ça fait pas partie d'la job!, le 17 novembre 1989.



2002. Barbara Creary, membre du comité de lecture, en révision du livre « Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail ».



2002. Des membres du GAIHST lors de l'Assemblée générale annuelle.



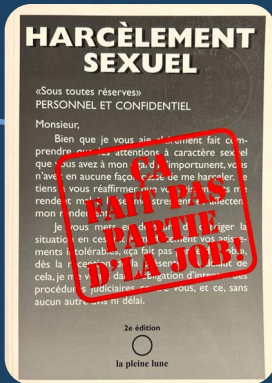
1996. Yvonne Séguin et Barbara Creary à la Place de la Sorbonne, Paris.



2007. Cindy Viau et Chantale Viau à la Place de la Sorbonne, Paris.

Principales réalisations

1991 - 2000



14

Campagne de sensibilisation

1990 - 1991

Organisation d'une vaste campagne de sensibilisation à Montréal sur le harcèlement sexuel au travail auprès des femmes des communautés culturelles.

1992

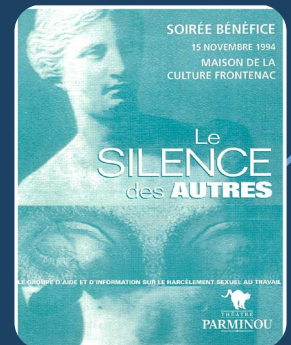
Participation active

Participation active au Sommet québécois de la justice et présentation de mesures touchant la déjudiciarisation des dossiers de harcèlement sexuel et la responsabilité légale des employeurs.

CPCFQ

Accueil d'une mission française dans le cadre des activités de la Commission permanente de coopération franco-québécoise (CPCFQ).

1992



The Stalking Law

Mémoire *The Stalking Law*, Bill C-126 (harcèlement criminel).

1993

CRARR

Participation au colloque organisé par le *Center for Research-Action on Race Relations* (CRARR) portant sur le harcèlement racial, tenu à Montréal.

1992

Participation à la conception de la dramatique de Mme Janette Bertrand

1992

« Ça fait pas partie de la job ! » dans le cadre de la série télévisée *L'amour avec un grand A* (diffusée à Radio-Québec en 1992, rediffusée en 1996).



1994

Colloque québécois consacré au harcèlement sexuel

Organisation du premier colloque québécois consacré au harcèlement sexuel en milieu de travail, ayant pour thème « Les avantages de l'implantation de politiques internes en entreprise », à Montréal.

1993

CCDP

Conférencières invitées au colloque de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), à Ottawa.

1993

Loi C-105

Collaboration avec Emploi et immigration Canada à la production d'une vidéo de formation pour leurs agents sur les implications de la Loi C-105.

1993

La santé mentale entre vous et nous... quand la folie s'en mêle

Participation à la conception de la pièce de théâtre « La santé mentale entre vous et nous... quand la folie s'en mêle », présentée par le Cirque de la Pleine Lune, à Montréal.

1994

Le silence des autres

Participation à la conception de la pièce de théâtre interactive et pédagogique « Le silence des autres », présentée par le théâtre Parminou. Cette pièce a été inspirée par des dossiers traités par le GAIHST.

1999

The Way Forward, Rethinking the Problem of Workplace Sexual Harassment

Participation à titre de conférencières invitées au colloque « The Way Forward, Rethinking the Problem of Workplace Sexual Harassment » tenu à London, en Ontario.

1999

2000

Cahier Édition spéciale

Réalisation du cahier Édition spéciale du 20^e anniversaire du GAIHST.

2000

FRONT

Participation au colloque FRONT (Femmes regroupées en options non traditionnelles), à Montréal.

1996

Sexual Assault and Harassment on Campus Safe Schools Coalition

Participation à titre de conférencières invitées à la 6^e conférence annuelle de la *Sexual Assault and Harassment on Campus Safe Schools Coalition*, à Long Beach, en Californie.

1996

ACCCHSMES

Participation à titre de conférencières invitées à la 12^e conférence annuelle de l'Association canadienne contre le harcèlement sexuel en milieu d'enseignement supérieur (ACCCHSMES), à Halifax, en Nouvelle-Écosse.

1996

Rencontres à Paris

Rencontres à Paris à l'invitation de l'avft et de représentants français, belges et suisses (ministères, organismes et syndicats).



1998

Bas les pattes

Collaboration avec Vidéo-Femmes pour la réalisation du vidéo intitulé « Bas les pattes ».



L'importance du GAIHST en 2025 Le harcèlement, « Ça fait pas partie d'la job »

Créé il y a déjà 45 ans déjà, le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail s'inscrit encore aujourd'hui à l'avant-garde pour soutenir les personnes vivant des situations de harcèlement au travail que ce harcèlement soit de nature sexuelle, psychologique ou plus largement discriminatoire. Le GAIHST, comme le rappelle d'ailleurs le mémoire qu'il a déposé en mai 2025 relativement au Projet de loi 21 portant sur l'amélioration de certaines lois de travail, est encore aujourd'hui, le seul organisme au Québec voué exclusivement à contrer le harcèlement au travail. C'est tout dire!

Le GAIHST poursuit inlassablement et avec grand rigueur son travail de soutien aux personnes à la recherche d'aide et d'écoute active, son rôle d'accompagnement dans le dépôt de plainte ou lors de la médiation ainsi que d'assistance et de représentation devant les instances appropriées., tout en y ajoutant le rôle de conseil auprès du législateur en commentant les différents projets de loi. Que de chemin parcouru par le GAIHST au cours de ces 45 ans! Lorsque j'étais présidente du Tribunal des droits de la personne, de 1990 à 2010, j'ai été à même de mesurer tout le rôle joué par le GAIHST et ce, bien avant l'avènement du mouvement #Me Too!

16

Au Tribunal des droits de la personne, nous étions très conscients de l'importance des décisions de la Cour Suprême du Canada même si, évidemment, il s'agissait de questions qui, au départ, émanaient d'autres provinces. C'est ainsi d'ailleurs que Bonnie Robichaud a marqué la vie du Tribunal des droits de la personne. En effet, nous avons repris, dans un très grand nombre de jugements, le droit que Bonnie Robichaud, par sa longue lutte jusqu'en Cour Suprême du Canada, a permis d'établir. Rappelons que la jurisprudence, pendant un certain temps, n'avait considéré la responsabilité de l'employeur qu'en cas de mention expresse de la loi. De manière non équivoque, la Cour suprême du Canada a renversé cette tendance, en 1987 dans le jugement Robichaud pour affirmer que l'employeur est responsable des actes discriminatoires de ses employés et ce, même en l'absence de disposition législative expresse à cet effet.

Les avancées législatives sont souvent le résultat de la jurisprudence notamment dans le corps normatif au profit des travailleurs, à titre d'illustration, l'obligation pour l'employeur de faire cesser tout comportement de harcèlement lorsque porté à sa connaissance, ainsi que l'obligation d'adopter et de rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement assortie d'un processus de traitement des plaintes.

En terminant, reprenant l'implication du GAISHT dans son mémoire de mai 2025 cité précédemment, je tiens à souligner l'importance et à faire mienne une observation du GAIHST (à la page 14) portant sur les « clauses de confidentialité qui restent contributives au problème sociétal concernant la faible dénonciation des violences psychologiques et sexuelles en permettant l'effacement du discours des victimes, tant dans la sphère publique que dans le milieu de travail. » S'y ajoute aussi la nécessité d'un corpus accessible des composantes de justice réparatrice, pour que se constitue adéquatement le droit applicable.

Michèle Rivet

C.M., Ad.E., membre honoraire

Quelques souvenirs



2005.

Barbara Creary, Nancy Ménard-Cheng, Kathleen Dimitriu, Yvonne Séguin, Michel Séguin et Kim Arnott lors de la célébration des 25 ans du GAIHST.



2005.

June Viau, Chantale Viau, Marie-Josée Dionne et Cindy Viau lors de la célébration des 25 ans du GAIHST.



2009.

Bonnie Robichaud, Cindy Viau, Sharon Scrimshaw, Jennifer Boucher et Yvonne Séguin à la conférence « Safe, Respectful & Inclusive Workplaces » à London (ON).



2018.

L'honorable Claire L'Heureux-Dubé, Monique Fortin, Yann Morin et Cindy Viau lors d'une visite à Québec.



2013.

Membres de l'équipe du GAIHST lors du lancement de la vidéo « Harcèlement au travail, prévenir et gérer ».

Principales réalisations

2001 - 2010



Harcèlement et violence au travail

2002

Allocution à l'occasion de la conférence « Harcèlement et violence au travail », organisée par Infonex à Montréal.

Colloque des infirmières en santé et sécurité au travail

2001

2001

Participation à titre de conférencières invitées au colloque des infirmières en santé et sécurité au travail, tenu à Montréal.

Participation au Comité interministériel sur la prévention du harcèlement psychologique et sexuel et du soutien aux victimes

Une stratégie de prévention du harcèlement psychologique au travail et de soutien aux victimes, siégeant à Québec.



Mémoire

2004

Présentation d'un mémoire portant sur le projet de charte montréalaise à l'Office de consultation publique de Montréal.

Participation au forum

2004

2003

Participation au forum « L'avenir des Québécoises : des enjeux à préciser », organisé par Le Secrétariat à la condition féminine, à Québec.

Publication d'un guide à l'intention des employeurs

« Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail ».

2007

Remise du prix « Alice »

Remise du prix « Alice » au GAIHST pour son implication à promouvoir la non-violence au travail.

2009

CAVAC

Conférencières invitées au Colloque CAVAC provincial intitulé « Les services aux victimes d'aujourd'hui à demain ».

2006

« Projet Poster »

Élaboration d'une affiche représentant en photos notre nouvelle mission.

2008

Mme Barbara Creary

La nomination comme membre honoraire du GAIHST de Mme Barbara Creary.

2006

L'Honorable Claire L'heureux-Dubé

La nomination comme membre honoraire du GAIHST de l'Honorable Claire L'heureux-Dubé, juge à la retraite de la Cour Suprême du Canada.

2008

Conférence

Conférencières invitées à la 6^{ième} conférence internationale sur le harcèlement psychologique au travail, Université du Québec à Montréal.

2005

Vidéo

En collaboration avec Action ontarienne contre la violence faite aux femmes à la réalisation de la vidéo « Changer les choses, repenser le problème du harcèlement sexuel en milieu de travail ».

2008

« Journée porte-ouverte »

« Journée porte-ouverte » du GAIHST dans le cadre de la semaine de la visibilité de l'action communautaire.

2005

Le 25^e anniversaire du GAIHST

2007

Guide d'information à l'intention des victimes d'agression sexuelle

Participation au colloque organisé par le Center for Research-Action on Race Relations (CRARR) portant sur le harcèlement racial, tenu à Montréal.



2009

L'Honorable Michèle Rivet

Nomination de l'Honorable Michèle Rivet, première présidente du Tribunal des droits de la personne, comme membre honoraire du GAIHST.

2007

Colloque d'Insight

Participation du GAIHST au Colloque d'Insight comme conférencier dont le sujet était « La victime au cœur du processus de plainte : comment lui venir en aide ».

2009

30^e anniversaire du GAIHST

Cahier souvenir 30 ans.

2007

FAEJ

Participation du GAIHST au projet FAEJ (Fonds d'Action et d'Éducation Juridique).

2009

Semaine de sensibilisation

Participation de Mme Bonnie Robichaud à la vidéo « Climb the Hill Sexual Harassment in the Workplace ».

2007

Dépliant

Réimpression du dépliant du GAIHST présentant ses nouvelles couleurs.

2009

AQPV

Conférencières invitées au colloque « Au cœur des droits » organisé par l'Association québécoise Plaidoyer-Victimes (AQPV).

2009

« Safe, Respectful & Inclusive Workplaces »

Conférencières invitées au colloque « Safe, Respectful & Inclusive Workplaces », tenu à London en Ontario.

Portrait des évolutions législatives et des transformations marquantes en matière de harcèlement 45 ans d'histoire

1980

Adoption de la *Loi sur les normes du travail*

La *Loi sur les normes du travail* (ou LNT), adoptée et entrée en vigueur en 1980, est le nouveau régime juridique encadrant les conditions minimales de travail pour les travailleur·ses non-syndiqué·es – elle crée également la Commission des normes du travail (CNT). Elle ne comporte aucune disposition sur le harcèlement encore (CNESST).

professionnelles : le droit de réadaptation et le droit de réintégration (LATMP).

1987

Affaire Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)

Dans cet arrêt historique de la Cour suprême du Canada, il est établi qu'en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, « un·e employeur·se doit créer un milieu de travail exempt de tout harcèlement » – la responsabilité de l'employeur·se à l'égard des actes discriminatoires non autorisés de ses employés ne découle pas de la faute de l'employeur, mais plutôt de l'objet de la Loi, soit la prévention et l'élimination des conditions de travail malsaines, et le redressement du milieu de travail. Bonnie Robichaud, membre honoraire du GAIHST, est d'ailleurs la première femme à s'être rendue en Cour suprême pour dénoncer une situation de harcèlement sexuel au travail et à avoir obtenu gain de cause.

1982

Ajout de l'article 10.1 à la *Charte des droits de la personne au Québec*

Il s'agit de la première interdiction explicite de harcèlement : Cet article consacre l'interdiction de harceler une personne pour un des motifs de discrimination visés dans l'article 10 de la Charte – soit, la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition social, le handicap, ou le moyen de pallier ce handicap.

Cette modification à la Charte permet de reconnaître le harcèlement (tout particulièrement le harcèlement sexuel) comme étant une violation des droits de la personne – elle est le fruit des revendications et des efforts soutenus des groupes militants pour la cause féminine (CDPDJ).

1988

Reconnaissance du harcèlement sexuel comme cause de « accident de travail » par la CSST

Journal de Montréal - 3 juin 1988 « Elle gagne sa réclamation en matière de maladie professionnelle ».

2004

Projet de loi n°143 – *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* (L.Q. 2002, c.80)

La Loi est adoptée et sanctionnée le 19 décembre 2002. Ses dispositions sur le harcèlement psychologique sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004.

1985

Adoption de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP)

En 1985, la LATMP entre en vigueur et donne de nouveaux droits aux travailleur·ses victimes de lésions

Cette modification de la Loi sur les normes du travail introduit pour la toute première fois des dispositions en matière de harcèlement au travail : Art. 81.19 LNT reconnaît ainsi expressément le droit de chaque salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique (défini à Art. 81.18 LNT) – ce faisant, la Loi établit l’obligation des employeurs-ses en termes de prévention et de cessation de harcèlement au travail, par le biais d’adoption de politiques de prévention et de traitement des plaintes. La loi prévoit donc un recours de plainte contre le harcèlement psychologique auprès de la Commission des normes du travail (CNT). La Commission des relations du travail (CRT) pourrait se saisir d’un tel dossier de plainte (Art. 123.6 et suivant LNT).

L’adoption de ces dispositions font du Québec un pionnier dans les Amériques, étant la seule juridiction à prévoir un tel cadre juridique. Outre le Québec, seules la France et la Belgique ont consacré une telle interdiction dans leur législation (Gouvernement du Québec).

2016

Projet de loi n° 42 – Loi visant à regrouper la Commission de l’équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail

Le 1 janvier 2016, la loi entre en vigueur et les trois entités sont regroupées en un seul organisme : la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Elle combine également la Commission des relations du travail et la Commission des lésions professionnelles pour devenir le Tribunal administratif du travail (TAT).

2018

Projet de loi n°176 – Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d’autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail

En 2017, le phénomène de dénonciation en masse par des victimes d’inconduite et d’agression sexuelle sur les réseaux sociaux (#MeToo) conduit à une grande réforme de la Loi sur les normes du travail, apportant d’importantes modifications à de nombreuses dispositions : La Loi est adoptée et sanctionnée le 12 juin 2018. Toutes ses dispositions sont entrées en vigueur le 12 juin 2018, sauf disposition contraire.

Modification de l’**art. 81.18 LNT** pour inclure le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire dans la définition du harcèlement psychologique : « Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu’elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. »

Modification de l’**art. 123.15 LNT** : Le Tribunal administratif du travail saisi d’une plainte de harcèlement psychologique peut tenir compte de toutes les circonstances de l’affaire, dont le caractère discriminatoire de la conduite.

Modification de l’**art. 81.19 LNT** : Codification de l’obligation des employeurs-ses d’adopter et rendre publique une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes au sein de son entreprise. Cette politique doit inclure un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, actes ou gestes à caractère sexuel (entrée en vigueur le 1 janvier 2019).

Modification de l’**art. 123.7 LNT** pour changer le délai pour déposer une plainte à la CNESST-NT : De 90 jours à 2 ans.

Modification de l’**art. 123.6 LNT** sur la transmission d’une plainte à la CDPDJ : Entente entre la CNESST et la CDPDJ en cas de harcèlement discriminatoire — Une plainte de harcèlement discriminatoire sera transmise dès que possible à la CDPDJ avec le consentement du salarié, dans le cadre d’une entente entre les deux organismes, portant surtout sur les modalités de collaboration, approuvée par le ministre.

Modification de l’**art. 37 LNT** : Obligation de la CNESST d’aviser sans délai la CDPDJ lorsqu’elle reçoit une plainte concernant la conduite à caractère sexuel.

Modification de l’**art. 123.15 LNT** : Élargissement des pouvoirs de réparation du Tribunal administratif du travail en matière de harcèlement discriminatoire (ASSNAT).

2021

Projet de loi n°59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail

Une des plus importantes réformes apportées au régime de santé et sécurité au travail, amendant les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).

En ce qui concerne les modifications apportées à la LSST, celle-ci prévoit dorénavant que l'employeur-se a une obligation de prendre les moyens nécessaires pour protéger les travailleurs-ses exposés à une situation de violence physique et psychologique, dont la violence à caractère sexuel, sur les lieux de travail (**art. 51(16) LSST**). Le devoir de prévention des accidents de travail ne consiste plus seulement à garantir et à protéger la santé, sécurité et intégrité physique du travailleur-se – mais aussi à explicitement lutter contre la violence sur le milieu de travail. La Loi ajoute également dans la liste de potentielles maladies professionnelles contenue dans le nouveau Règlement sur les maladies professionnelles, le diagnostic de trouble de stress post-traumatique (ASSNAT).

2021

Projet de loi C-65: Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au parlement et la Loi n°1 d'exécution du Budget de 2017.

22

Adoption d'une nouvelle loi applicable aux milieux de travail sous réglementation fédérale, entrée en vigueur le 1 janvier 2021. Elle amende le Code canadien du travail, notamment par une mise à jour de la définition du harcèlement et de la violence en milieu de travail et par l'établissement d'une procédure à mettre en place en cas des incidents de harcèlement et violence. Elle instaure également le Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, renforçant les dispositions du Code sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (Gouvernement de Canada).

2023

Convention n°190 sur la violence et le harcèlement de l'Organisation internationale du Travail

Janvier 2023: Ratification par le Canada du premier traité international reconnaissant le droit à un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement – applicable tant au fédéral qu'au provincial (OIT).

2024

Projet de loi n°42 – Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail

Le but de cette loi est d'harmoniser et simplifier les différents recours des victimes de harcèlement psychologique, en apportant des modifications à la LNT, la LATMP et la LSST. Voici quelques exemples de ces modifications:

Au niveau de la LNT, les employeurs-ses ont une obligation accrue de prévention et cessation de harcèlement psychologique qui couvre maintenant toute personne auteur du harcèlement (employé, clients, fournisseurs, autres tiers), et doivent prévoir et suivre une politique conforme à la loi. Les personnes salariées ont un nouveau recours en pratique interdite si elles subissent des représailles après avoir signalé ou fait une plainte de situation de harcèlement psychologique (Art. 122 LNT), bénéficient d'une plus grande confidentialité et d'une absence d'effet des clauses d'amnistie.

Au niveau de la LSST, une définition de la violence à caractère sexuel est rajoutée dans son texte.

Au niveau de la LATMP, deux nouvelles présomptions légales sont ajoutées pour faciliter la reconnaissance des lésions professionnelles découlant de violence à caractère sexuel. De plus, les victimes de celles-ci ont également le droit à un délai de 2 ans plutôt que 6 mois pour déposer leur réclamation du travailleur (blg.com).

2025

Projet de loi n°101: Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail

Ce nouveau texte législatif vise à modifier plusieurs régimes juridiques d'importance en droit du travail et de l'emploi, notamment la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), le Code du travail (Ct) et la Loi sur les normes du travail (LNT), la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST). Certaines dispositions sont liées à l'amélioration de l'indemnisation des travailleur-ses en cas de lésion professionnelle, en tenant compte de la réalité économique actuelle et en indexant les indemnités aux coûts d'aujourd'hui (ASSNAT).



Bonnie Robichaud, membre honoraire

Madame Bonnie Robichaud est une figure marquante et une véritable pionnière de la lutte contre le harcèlement sexuel au travail. Première femme au Canada à obtenir gain de cause dans une cause de discrimination et de harcèlement sexuel, elle a porté son dossier jusqu'à la Cour suprême du Canada. En 1987, sa victoire historique a été reconnue comme un cas de discrimination, établissant un précédent majeur. Grâce à sa détermination, elle a ouvert la voie à d'innombrables femmes à travers le pays qui revendiquent le respect de leurs droits.

Mme Robichaud a été nommée membre honoraire du GAIHST en 1990.

À l'occasion des 45 ans du GAIHST, Bonnie Robichaud nous partage ces mots :

“My wishes for GAIHST is to continue to fight for those women and men against the harm of sexual harassment. GAIHST'S work is very important to the individuals you help and to society. Sexual and personal harassment robs workers of their dignity and wellbeing in the workplace. The complaint is routinely not believed. GAIHST supports those coming for help, legally and emotionally. Keep doing educational work with employers. Thanks for being there when I needed GAIHST to fight my successful Sexual Harassment complaint in the Supreme Court of Canada on July 27, 1987. You have made a difference to me and those that followed.

My significant memory is when I met Yvonne Séguin, she understood what I was talking about when I told her about my sexual harassment complaint in 1984.”

23

Bonnie Robichaud



L'Honorable Claire L'Heureux-Dubé, membre honoraire

L'Honorable Claire L'Heureux-Dubé a marqué l'histoire juridique du Canada. Reçue au Barreau du Québec en 1952, elle a mené une carrière remarquable qui l'a conduite à siéger comme juge à la Cour supérieure du Québec (1973), puis à la Cour d'appel du Québec (1979), avant d'être nommée juge à la Cour suprême du Canada en 1987.

Nous nous considérons très privilégié-e-s de compter l'Honorable Claire L'Heureux-Dubé parmi les pionnières qui continuent d'aider le GAIHST à être ce qu'il est aujourd'hui. Elle a été nommée membre honoraire en 2005.

À l'occasion des 45 ans du GAIHST, elle nous partage ces mots :

«GAIHST : un organisme dont on ne pourrait se passer !»

Claire L'Heureux-Dubé

Le département des plaintes : pour parler d'égal·e à égal·e

Ce n'est un secret pour personne, le monde juridique est rempli de jargon et de procédures qu'il est difficile de comprendre lorsqu'on n'appartient pas à ce milieu. Le langage spécialisé, les étapes et les délais peuvent décourager même les personnes les plus résilientes. Au GAIHST, le département des plaintes est là pour démystifier, accompagner et surtout, redonner du pouvoir aux victimes.

Les avocates-intervenantes du GAIHST ont pour mission d'expliquer clairement le droit aux travailleurs et travailleuses, les différentes options possibles, ainsi que les étapes à franchir si une personne décide d'aller de l'avant avec une démarche juridique. Leur objectif est de permettre une discussion d'égal·e à égal·e avec les avocat·es et représentant·es employeur·ses, dans un langage compréhensible, humain et respectueux.

Un accompagnement à chaque étape

Lorsque le dossier d'une personne passe du département de relations d'aide au département des plaintes, cette dernière reçoit un accompagnement dans certaines démarches juridiques, selon les besoins et la nature de la situation. Ce soutien est offert à différentes étapes du processus administratif et est constamment réévalué en fonction de l'évolution du dossier.

Quelques définitions utiles

CNESST : La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail assure le respect des droits et obligations en matière de normes du travail au Québec, autant auprès des travailleurs et travailleuses que des employeur·ses.

Tribunal administratif du travail (TAT) : Organisme indépendant spécialisé qui règle des litiges en lien avec les relations du travail, la santé et la sécurité du travail et les normes du travail.

Médiation : Processus volontaire avant l'ouverture officielle d'un dossier à la CNESST. Elle a lieu devant la CNESST, et a pour objectif de régler le dossier par une entente afin de prévenir la judiciarisation du dossier au TAT.

Conciliation : Nouvelle occasion volontaire pour les parties d'en venir à une entente. Étape possible une fois qu'un dossier est inscrit au TAT, même si une audience a été fixée.

Quelles sont les étapes d'une plainte en harcèlement au travail?

Dans la grande majorité des cas, les personnes qui se rendent au département des plaintes ont déjà tenté des démarches internes auprès de leur employeur.se. Lorsqu'elles constatent que ces tentatives n'ont pas été prises au sérieux ou n'ont rien changé, elles décident de se tourner vers d'autres recours.

L'équipe du département des plaintes accompagne les personnes à travers les étapes suivantes :

1. **Médiation à la CNESST :** Si aucun dossier n'est encore ouvert au tribunal, les parties peuvent tenter une résolution à l'amiable par l'entremise d'un médiateur.
2. **Enquête par la CNESST :** Un enquêteur ou une enquêtrice questionne les parties pour déterminer s'il y a matière suffisante pour déférer la plainte devant le tribunal. Si l'enquête est concluante, la personne pourra se faire représenter gratuitement par un-e avocat-e de la CNESST. Si l'enquête n'est pas concluante, la personne pourra se représenter seule ou avec le support d'un-e avocat-e à ses frais.
3. **Conciliation :** Même si une date d'audience a déjà été fixée, la conciliation offre une nouvelle occasion aux parties d'en venir à une entente. Les conciliateur-trices travaillent pour le Tribunal.
4. **Audience au TAT :** Si aucune entente n'est conclue, l'affaire est entendue devant un ou une juge. Après les témoignages, le tribunal rend une décision.



Un processus éprouvant pour les victimes

Lorsque le dossier se rend en audience, la personne plaignante doit – majoritairement – témoigner puisqu'il s'agit du moyen de preuve privilégié pour expliquer la situation. Toutefois, cela signifie aussi de subir un contre-interrogatoire de la partie adverse. Cela entraîne bien souvent une revictimisation, des effets psychologiques lourds et une profonde anxiété. Si la médiation permet souvent une résolution plus rapide (environ 6 mois), le cheminement d'un dossier jusqu'en audience devant le TAT peut s'étirer sur plus de 3 ans avant d'aboutir à une décision.

Heureusement, le GAIHST reste une présence en soutien tout au long de ce parcours. Les intervenantes informent la personne de ses droits, l'aident à évaluer ses options, et ajustent l'accompagnement à chaque étape du cheminement.

Un obstacle majeur au rétablissement : la contestation systématique des employeur-ses

Dans bien des cas, les personnes ayant vécu du harcèlement développent des lésions professionnelles ou des troubles de santé mentale (PTSD, dépression, anxiété, etc.), mais, lorsque le Tribunal leur octroie une indemnisation, les employeur-ses contestent presque systématiquement.

Pourquoi? Parce que la CNESST est financée en totalité par les cotisations des employeur-ses. D'une façon imagée, plus il y a de dossiers d'accidents du travail reconnus, plus cela leur coûte cher. Cette logique pousse donc les employeur-ses à contester dans l'espoir de réduire leurs charges, sans égard pour les conséquences humaines.

Ces contestations systématiques minent le moral des victimes, qui doivent à nouveau justifier une demande d'indemnisation pour leur souffrance et leur rétablissement. Cette habitude de contestation peut paraître décourageante, surtout considérant que l'objectif de la CNESST est censé être le rétablissement des travailleuses et travailleurs.

Pour une justice réparatrice

Il est important de comprendre que la loi oblige l'employeur·se à prendre tous les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement, mais là s'arrête ses responsabilités. En d'autres mots, si le Tribunal juge que ces moyens ont été pris, l'employeur·se n'est plus considéré responsable, même si le harcèlement est reconnu.

Cette nuance est douloureuse, car, même si la personne victime voit son expérience validée, elle ne recevra aucune compensation.

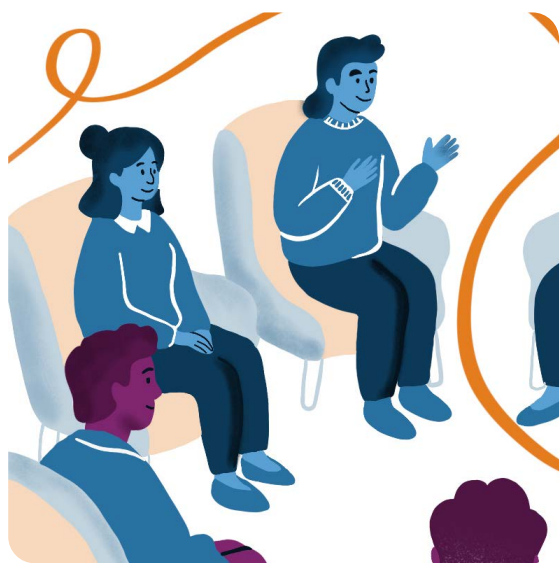
Par ailleurs, les excuses que tant de victimes souhaitent recevoir ne font pas partie du système judiciaire.

« Beaucoup de harceleurs pensent que ce qu'ils font ne fait pas de mal. C'est pourquoi on doit investir dans la prévention plutôt que dans le punitif. »

- Mollie Poissant, avocate-intervenante au GAIHST

Le GAIHST continue de défendre les droits des victimes avec rigueur, courage et compassion. Dans un système parfois déshumanisant, l'équipe est là pour rétablir l'équilibre, rendre les choses compréhensibles, et surtout, ne laisser personne traverser ce processus seule.

On vous croit.



Quelques souvenirs



2018.
L'équipe du GAIHST aux consultations particulières et aux auditions publiques sur le projet de loi 176.



2019.
Cindy Viau avec sa première équipe en tant que directrice du GAIHST. À ses côtés : Sonia Vallières, Ikrame Rguioui, Noémie André, Laura Garnier, Samia Belucci, Camille Chicoine-Gagnon et Diana Mendoza.



2020.
L'Équipe du GAIHST lors du panel « Harcèlement au travail : bilan et perspectives d'avenir » fait dans le cadre du 40^e anniversaire.



2021.
Le GAIHST présente à la Marche mondiale des femmes 2021.



2023.
L'équipe du GAIHST lors du lancement de la campagne #MontréalFéministes créée par la Table de groupes de femmes de Montréal.



2024.
Xavier Girard, Sonia Vallières, Cindy Viau et Emily Lapointe-Carpenter lors du « 5 à 7 » pour les nouveaux bureaux du GAIHST.

Principales réalisations

2011 - 2020



28

Le harcèlement psychologique au travail: l'expérience des personnes non syndiquées

Une recherche présentée par le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec Inc. (GAIHST)
Analysée et rédigée par Yann Morin, M.Sc.

Pour le Comité de travail sur le harcèlement psychologique au travail du Front de défense des non-syndiquéEs (FDNS)

2011

Formation

Présentation d'une formation aux enquêteurs de la Commission des normes du travail.

2011

Cahier souvenir

Cahier souvenir « 30 ans de lutte contre le harcèlement au travail au Québec ».

2012

Témoignage

Témoignage à la Chambre des communes d'Ottawa pour commenter la loi C-42 modifiant la loi sur la gendarmerie royale au Canada.

2013

Vidéo

Lancement officiel de la vidéo : « Harcèlement au travail, prévenir et gérer ».

2013

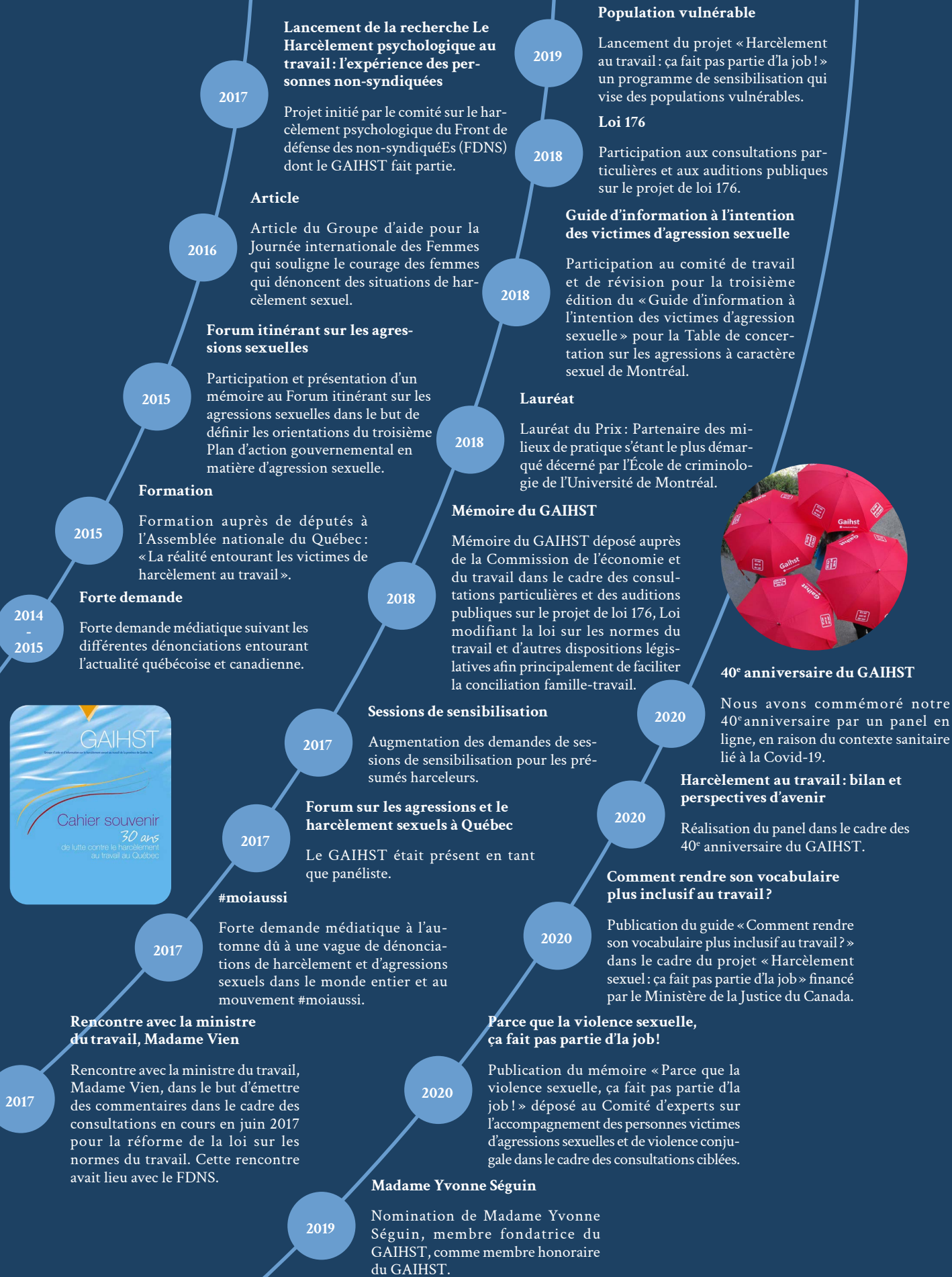
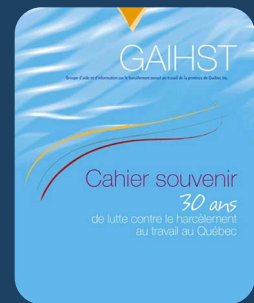
Campagne de sensibilisation

Témoignage du GAIHST devant le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes d'Ottawa.

2014

Réflexion

Réflexion du GAIHST en réponse à l'action prise par le chef libéral Justin Trudeau concernant les allégations de harcèlement sexuel.





Véronique Ducret, membre honoraire

Après un stage au sein du Groupe d'aide, Madame Ducret a quitté le Québec en emportant avec elle la documentation de l'organisme afin de poursuivre une carrière comme formatrice en entreprises. Spécialiste reconnue du harcèlement sexuel en Suisse, elle a été nommée membre honoraire en 1999.

À l'occasion des 45 ans du GAIHST, elle partage ces mots :

« En 1984, alors que je me trouvais en vacances à Montréal, j'ai eu la chance de rencontrer des personnes qui m'ont parlé du GAIHST. J'ai tout de suite compris que ce groupe correspondait à mes intérêts. C'est tout naturellement que, dix ans plus tard, je me suis adressée à la direction du GAIHST dans l'espoir d'y faire un stage. La réponse a dépassé mes attentes : j'ai eu l'occasion de suivre les démarches de la directrice et des différentes intervenantes. Je garde un excellent souvenir de cette expérience, qui m'a convaincue de la nécessité de m'engager activement contre le harcèlement sexuel au travail.

Je n'oublie pas l'accueil chaleureux de la directrice Yvonne, le groupe de parole animé par Linda, ni le stagiaire qui m'a gentiment cédé son appartement lors de ma deuxième visite en 2000.

Aujourd'hui à la retraite, je poursuis mon engagement pour soutenir les personnes qui se battent afin que soit reconnu le harcèlement sexuel qu'elles ont subi.

30 Je souhaite longue vie au GAIHST, qui a prouvé qu'il était capable de durer. Chapeau bas ! »

Véronique Ducret



Barbara Creary, membre honoraire

Maître Barbara Creary a été reçue au Barreau du Québec en 1983. Dès l'année suivante, en 1984, elle s'est engagée comme bénévole auprès du GAIHST et a joué un rôle déterminant dans son développement et son évolution.

Pour célébrer les 45 ans du GAIHST, elle livre ce témoignage :

« En 1983 j'étais jeune avocate, nouvellement reçue au Barreau du Québec quand j'ai rencontré le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel en milieu du travail et Yvonne Séguin.

Une de mes premières clientes, a été référé à mon bureau par GAIHST. Après des échanges entre ma cliente, son harceleur et son représentant nous avons négocié une entente. Ma cliente a eu gain de cause et a eu une somme d'argent. Yvonne m'a informé plus tard que cette entente était devenue l'entente de base pour des futures ententes pour les clientes du GAIHST pour quelques années.

Je suis toujours demeuré près et en contact avec le Groupe. J'ai fini par siéger au CA et ensuite été présidente du Groupe plusieurs années. J'ai appris et j'ai aidé et j'ai apprécié le travail d'Yvonne Séguin et de tous(tes) les travailleuses et travailleurs du GAIHST qui ont été au front pour victimes d'harcèlement depuis 45 ans.

Merci pour tout votre bon travail ! »

Barbara Creary

Témoignages de la clientèle retranscrits tels quels

2025

« Maître Poissant,
Merci infiniment pour votre appel.
Vous avez très bien expliqué le tout.
Je me sens tellement chanceuse de vous
avoir dans mon dossier. »



2024

« Je tiens à vous dire à quel point j'apprécie
votre soutien qui me donne du courage pour
poursuivre mes démarches et suis très recon-
naissante de votre aide. Merci encore infiniment
chère Mollie! »



« Bonjour Me Medjedoub, Asma, Merci infi-
niment de m'avoir accompagné dans mes dé-
marches! Sans toi, je n'aurais pas eu la confiance
nécessaire pour aller de l'avant. Ton ouver-
ture, ta rigueur et ton professionnalisme sont
remarquables.

Merci, merci, beaucoup! »

2024

« Mesdames

Si vous saviez le flot d'émotions qui me tra-
versent en écrivant ce courriel... Je ne vous re-
mercierai jamais assez pour ce geste si généreux.
C'est inespéré et je suis tellement reconnaissante
pour votre aide! (...) Sachez que c'est votre or-
ganisme qui m'a le plus accompagné, soutenu,
répondu avec clarté et justesse, écouté et com-
pris. Vous êtes vraiment spéciaux, sachez-le.
Vous faites une énorme différence dans ma vie
et dans plusieurs autres aussi!

Dites merci à M. Yann Morin qui fut mon prin-
cipal soutien et celui qui vous a présenté ma
cause. Sans lui, son écoute et ses conseils justes,
je ne serais sûrement pas rendu où j'en suis avec
cette histoire.

Merci à vous tous et toutes. »

2025

2024

« Je voulais sincèrement remercier Yann Morin pour l'excellent travail qu'il a fait pour essayer de m'aider (...) Je vous remercie pour vos services. C'est Yann qui m'a sauvé la vie. J'étais vraiment dans tous mes états quand j'ai été le voir. »

« Je tiens à exprimer ma gratitude pour tous les excellents services, conseils et soutien que vous m'avez fournis. Je souhaite également souligner l'excellent service que je reçois de la part de Maude Lacasse. Son écoute attentive, ses conseils précieux et sa clarté dans les informations m'ont grandement aidé à naviguer efficacement à travers mes dossiers et ont été d'une aide précieuse dans mon processus de rétablissement. Un grand merci à toute votre équipe. »

2024



« Bonjour chère Maitre Mollie,

2023

Je tiens à exprimer ma sincère gratitude pour votre précieuse assistance tout au long du processus de médiation. Votre expertise, votre soutien et votre professionnalisme ont été essentiels pour parvenir à une résolution positive. Je suis reconnaissante de votre dévouement à défendre mes intérêts et de la manière dont vous avez facilité les échanges pendant la médiation. Votre contribution a grandement contribué à rendre cette expérience plus supportable. »



« Merci mille fois à l'équipe du GAIHST qui ont fait une différence dans mon processus auprès de la CNESST... un merci spécial à Yann Morin ainsi qu'à Maitre Audrey Bossan vous êtes des anges dans mon parcours. »

2023

2022

« Je tenais à vous remercier du fond du cœur pour le professionnalisme dont vous avez fait preuve dans le cadre de ma situation. J'ai grandement apprécié votre aide, écoute, gentillesse, douceur... alors que ma situation était extrêmement difficile. Je vous suis sincèrement reconnaissante et je n'oublierai jamais votre dévouement. »

« Je tenais à vous remercier du plus profond de mon cœur de votre aide et soutien. Je vous en suis reconnaissante! Vraiment. Vous avez été le phare durant ma tempête. Une rude tempête. »

2022

« Je dois vous dire que j'ai été bien prise en charge par vous, dès le premier contact. Vous m'avez été d'un grand support, d'une bonne écoute, d'une bonne présence et ce, à chaque demande et les retours étaient toujours rapides, efficaces et correspondaient à chaque demande. »

2021

« Merci encore une fois mesdames, c'est comme un rêve ! Je crois que je vais finalement bien dormir ce soir. Un gros merci mes anges gardiens !!! Sans vous deux et votre expertise, I could not have done it !. »

2022



« Merci. Je vous remercie du fond du cœur. Vous m'avez aidé à traverser cette épreuve. Je n'oublierai jamais.

Merci »

2022

2019

« Je tiens sincèrement à te remercier de tout mon cœur, dans toute les organismes, clsc, centre... ou j'ai pu téléphoner en trois ans, tu es la seule qui m'a téléphoné, soit pour prendre des nouvelles, soit pour me transmettre de nouvelles opinions pour que j'ai l'aide dont j'ai besoin. »

« Beau bonjour.

Laisser moi encore vous remercier de toute votre aide vous êtes une personne si importante pour des gens comme moi qui vivent une expérience traumatisante dans leur vie, merci. »

2018



2000

« 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. »

2000

« J'aimerais vous remercier pour votre grande aide que vous m'avez apporté lors de ma plainte aux normes du travail contre mon employeur. 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. »

Principales réalisations



2021 - 2025

34



Application web mobile

Lancement de l'application web mobile « Ça fait pas partie d'la job! » afin d'informer et sensibiliser les travailleurs.euse.s du Québec.

2021

Projet de loi n° 84

Participation aux consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 84, « Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement ».

2021

2022

Lancement

Lancement du livre *It Should Be Easy to Fix* de Bonnie Robichaud.

2022

Prix Égalité Thérèse-Casgrain

Nomination de madame Yvonne Séguin comme lauréate du Prix Égalité Thérèse-Casgrain dans la catégorie « Hommage ».

2024

Campagne « Ça, c'est de la violence faite aux femmes »

Dans le cadre des 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes, et grâce au financement du Secrétariat à la condition féminine, le GAIHST a lancé la campagne « Ça, c'est de la violence faite aux femmes ».

2022

Capsules vidéo

Lancement de cinq capsules de sensibilisation sur le harcèlement au travail.

2024

Le GAIHST est finaliste

Le GAIHST est souligné comme finaliste dans la catégorie Groupe de Femmes à la 15^e édition du Prix Égalité Thérèse-Casgrain.

2021

MMF 2021

Participation à la Marche mondiale des femmes.

2024

Plateforme de formations en ligne sur le harcèlement au travail

Création de la plateforme de formations en ligne sur le harcèlement au travail du GAIHST.

2024

Mémoire du projet de loi N° 42

Rédaction du mémoire du projet de loi No.42 sur la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

2025

45^e anniversaire du GAIHST

Célébrations et publication d'un cahier souvenir.

2023

Campagne sur le harcèlement au travail

Lancement de la campagne « Reconnais le harcèlement au travail, renseigne-toi et agis », une campagne de prévention du harcèlement au travail, dans les wagons de métro et les autobus de Montréal.

2025

MMF 2025

Participation à la Marche mondiale des femmes.

2025

Mémoire du projet de loi N° 101

Rédaction du mémoire du projet de loi No. 101 sur la Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail.



Le département d'éducation : bâtir ensemble des milieux de travail respectueux et équitables

Le département d'éducation du GAIHST a pour mission de prévenir les violences en milieu de travail en misant sur la sensibilisation, la transmission de connaissances et le développement de compétences concrètes.

À travers ses formations, ateliers et accompagnements, il soutient les milieux dans une réelle transformation de leurs pratiques et de leur culture organisationnelle.

Le département travaille avec des organisations de toutes tailles et de tous les secteurs (public, privé, communautaire, parapublic, etc.) pour leur offrir des outils concrets afin de prévenir, de reconnaître et de mieux gérer les situations de harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire.

L'approche s'inscrit dans une vision claire, celle de faire du respect et de l'inclusion des valeurs incontournables du monde professionnel.



PL-42, une loi qui change les choses

L'entrée en vigueur de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, en mars 2024, marque un tournant important. Cette loi oblige tous les milieux de travail à inclure une politique de prévention et de gestion du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel dans leur programme de prévention ou leur plan d'action.

Au-delà de l'obligation légale, c'est l'occasion de bâtir des environnements de travail plus humains et plus sains, autant pour les équipes que pour les gestionnaires.

Mieux comprendre pour mieux prévenir

Dans les milieux peu sensibilisés, il est souvent difficile de reconnaître les signes de harcèlement. Le silence, les tabous ou les idées préconçues entretiennent la confusion et la peur, et peuvent laisser place à des comportements nocifs. Pourtant, il suffit parfois d'un exemple, d'un espace de parole bienveillant ou d'une formation pour éveiller une prise de conscience.

Et cela peut tout changer pour un employeur-se et son équipe !

Il est important de se rappeler qu'un milieu de travail peut se détériorer très rapidement, et qu'il faut ensuite beaucoup de temps et d'efforts pour le rebâtir. La prévention est donc une démarche essentielle pour protéger les personnes, renforcer la cohésion d'équipe et contribuer à la rétention du personnel.

Et même lorsqu'aucune personne trans, racisée ou en situation de handicap ne semble présente dans une équipe, il reste fondamental d'aborder les enjeux de diversité et de violences systémiques. Un milieu de travail sécuritaire et respectueux se construit pour tous et toutes, sans exception.

Qu'est-ce que le harcèlement au travail ?

Pour être reconnu légalement, le harcèlement psychologique doit répondre à cinq critères :

1. Une conduite vexatoire
2. Répétée
3. Hostile ou non désirée
4. Portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne (ex. : anxiété, perte de motivation, absentéisme)
5. Dans le cadre du travail

Quant au harcèlement sexuel au travail, il comprend toutes formes d'attentions ou d'avances non désirées à connotation sexuelle qui provoquent l'inconfort, la crainte et menacent le bien-être et/ou l'emploi. C'est une forme de discrimination, d'abus de pouvoir et de violence.

Par conséquent, les cinq critères s'appliquent autant aux situations de harcèlement psychologique qu'aux situations de harcèlement sexuel.

Puisque le seuil de tolérance varie d'une personne à l'autre, ce qu'il faut retenir, c'est que ce n'est pas l'intention qui compte, mais bien l'effet produit.

Exemple

Un collègue vous offre un cadeau chaque matin. Vous vous sentez inconfortable face à cette situation et vous appréhendez votre arrivée au travail. Ce comportement n'est pas hostile de la part de votre collègue, mais il crée certainement un malaise.

Le fardeau du consentement ne doit donc pas être uniquement sur la victime. Tout le monde doit porter attention aux conséquences de ses gestes, même s'ils sont bien intentionnés.

Une mission éducative, ancrée dans la réalité des milieux

Le département d'éducation du GAIHST poursuit un objectif clair : transformer les milieux de travail pour qu'ils deviennent des espaces sains, sécuritaires et équitables. Pour y parvenir, il développe des activités éducatives sur mesure, toujours adaptées aux besoins concrets des personnes et des organisations qu'il accompagne.

Chaque intervention vise à sensibiliser, à outiller et à responsabiliser les milieux de travail face aux différentes formes de harcèlement. Il ne s'agit pas seulement de transmettre de l'information, mais bien d'ouvrir la discussion et de favoriser une prise de conscience durable.

L'équipe soutient aussi les milieux dans l'élaboration de politiques internes cohérentes et réalistes, qui favorisent une véritable culture du respect et de l'inclusion. Car au-delà des obligations légales, c'est toute l'organisation qui gagne à bâtir des pratiques humaines, alignées avec ses valeurs.

C'est ainsi que, jour après jour, le département d'éducation contribue à promouvoir un changement de culture qui dépasse les murs de l'entreprise. Comment ?

Des sessions de sensibilisation concrètes

Les interventions du département d'éducation s'adressent à l'ensemble du personnel, aux gestionnaires et aux membres de la direction. Elles prennent plusieurs formes, toutes conçues pour être concrètes, accessibles et immédiatement utiles.

Ces sessions de sensibilisation permettent à des équipes de travail de mieux comprendre ce qu'est le harcèlement (psychologique, sexuel, discriminatoire), comment il se manifeste et comment y répondre. Elles amorcent souvent une réflexion collective précieuse.

Les formations spécialisées, quant à elles, s'adressent aux personnes en position d'autorité. Elles offrent des repères légaux clairs et des outils pratiques : accueillir un dévoilement, intervenir avec tact et discernement, assurer un retour au travail sécuritaire, appliquer des mesures raisonnables, etc.

38

Le département offre aussi un accompagnement pour rédiger ou mettre à jour les politiques internes des organisations, en tenant compte des lois applicables. Chaque démarche est personnalisée pour soutenir l'autonomie des milieux tout en garantissant une application efficace et cohérente.

Créer des espaces de dialogues

Au-delà des formations, le GAIHST propose aussi des ateliers participatifs sur mesure. Ces espaces permettent aux équipes de réfléchir ensemble aux enjeux relationnels, aux rapports de pouvoir, à l'inclusion ou encore à l'accueil des personnes victimes de harcèlement au travail.

Ils favorisent l'écoute mutuelle et nourrissent un climat de travail plus ouvert et plus respectueux.

Des formations gratuites, accessibles à toutes et tous

En novembre 2024, une plateforme de formation en ligne gratuite a été lancée grâce au soutien du Secrétariat à la condition féminine. Elle permet aux

milieux de travail d'accéder en tout temps à des modules sur le harcèlement sexuel et discriminatoire. Cette offre est particulièrement utile pour les nouvelles personnes embauchées ou en complément d'une formation en présentiel.



Projet Justice Canada

L'expertise du GAIHST lui permet aussi de participer à des projets spéciaux, comme le projet « Harcèlement sexuel : ça fait pas partie d'la job », créé grâce au financement du Ministère de la Justice du Canada.

Ce projet a permis au GAIHST d'accompagner dans la sensibilisation des environnements de travail sur la problématique du harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire pour favoriser la prévention de la violence et l'inclusion envers les groupes suivants :

- Femmes immigrantes et nouvellement arrivées
- Femmes autochtones
- Femmes en situation de travail précaire
- Communautés LGBTQ2S+

L'organisme a ainsi pu développer une expertise axée sur ces groupes marginalisés.

« La prévention du harcèlement, c'est un projet de société. Les connaissances acquises dans le monde du travail vont impacter le savoir-vivre en société. »

- Myriam Dupéré, formatrice au GAIHST

Vers une culture organisationnelle respectueuse et équitable

Après une formation ou un atelier, des personnes disent : « Je viens de réaliser que ce que j'ai vécu, c'était du harcèlement. », ou encore « Je pensais seulement faire une blague, mais je comprends maintenant que ça pouvait blesser. »

- La prévention passe par là :
- Apprendre à mieux écouter et à respecter les seuils de tolérance de chacun-e.
- À nommer ce qui dérange sans crainte.
- À sortir du silence et ouvrir des conversations honnêtes et sans jugement.

Parce qu'au fond, une culture d'entreprise respectueuse et équitable, c'est une culture où on prend soin les un-es des autres. Et ce qu'on apprend dans ces espaces de travail, on le transporte avec soi dans l'ensemble de la société.

Le harcèlement, ça ne fait pas partie de la job. Et ça ne devrait avoir sa place nulle part.



Boîte à souhaits

retranscrits tels quels

À l'occasion de notre 45^e anniversaire, nous avons invité notre communauté à nous écrire un mot doux, un souvenir ou un message d'encouragement. Voici quelques-uns des messages reçus sur notre site web. Merci à toutes et à tous pour vos paroles qui témoignent de la force et de la solidarité qui nous portent depuis tant d'années.

Sumi

Félicitations pour vos 45 ans! Grâce à Émilie Robidoux, j'ai trouvé non seulement un précieux soutien juridique mais aussi un appui humain et réconfortant. Quelle chance d'avoir croisé le GAIHST! J'espère que ce service sera connu de toutes les femmes vivant des situations semblables



J'ai eu la chance de travailler au GAIHST pendant 1 an. C'est pas énorme, mais assez pour voir à quel point cette équipe et organisme est extraordinaire et dédiée à soutenir les victimes de harcèlement.

Durant ce temps, j'ai rencontré des personnes qui, malgré tout ce qu'elles vivaient, ont démontré une force et un courage incroyables pour se faire entendre. Ça, ça inspire pour vrai.

Ce qui m'a marquée, c'est que la sensibilité et l'humanité de l'équipe se retrouvent partout : de la direction aux coordonnateurs jusqu'à chaque intervenant. Tout le monde met du cœur, et ça paraît.

Je souhaite de tout cœur que le GAIHST continue de rayonner encore longtemps, parce que ce que vous faites, j'en suis certaine, peut réellement changer des vies.

Judith

A. M.-A. S.

10 ans d'appui à GAIHST, dans mon cas, ça se fête!

Le chemin a été raide et « rough » au début, mais l'atmosphère serein qui existait dans les locaux de GAIHST m'a donné une lueur d'espoir que ça pouvait exister ça, un milieu de travail où les collègues se respectaient et où un calme se trouvait partout. Les ateliers, le suivi individuel, l'accompagnement, la gentillesse et le respect qu'offre les intervenants : les techniques que j'ai apprises et cet appui constant à GAIHST ont tous contribué pour que je puisse naviguer et ultimement me faire sortir de ces milieux toxiques. Comme dit la mère Kamala Harris : « [je] serais peut-être la première ; ne sois pas la dernière » : je lutte maintenant pour aider et appuyer ceux et celles qui font leur propre chemin. Je n'aurais jamais su comment sans l'aide des employé.e.s à GAIHST.

MERCI ET BRAVO !!!

Genevieve - TCVCASL

Bravo pour tout ce que vous faites brillamment! Nous sommes fières à la TCVCASL de vous compter comme allié.e.s précieux.ses. Merci de travailler à rendre la monde meilleur en luttant contre la violence. Longue vie à vous le GAIHST et à toute l'équipe!



Words cannot express how much your services have helped me during the time I needed you for work harrassment. You were a godsend . I know that I could not have gone through what I went through on my own if I did not have your services, your excellent team and the conference calls on different subjects to help me get through such a terrible time in my life. I have a guardian angel in your department that helped me overcome some very scary obstacles and the lack of hope I had to go through the steps to fight the injustice I was served. I am so very happy that you are there as a wonderful group to help people such as myself who felt alone in the fight against harrassment. Thank you so very much for all that you do! I would not be where I am today with the help and support of your most professional team.

Nathalie

Chère équipe du GAIHST.

La SOFAD a utilisé à plusieurs reprises vos services, tant pour sensibiliser son équipe aux enjeux de la civilité et de la prévention du harcèlement en milieu de travail, que pour adapter sa politique et ses pratiques dans ces domaines. Chaque fois, ce fut un plaisir de constater votre grande expertise, le bienfondé de vos enseignements et la qualité des membres de votre équipe. Au nom de notre équipe, je vous souhaite un très joyeux 45^e anniversaire.

Denis Sirois - directeur général, SOFAD

Félicitations pour ces 45 ans!

Je sais que vous embrassez votre mission avec passion, dévouement, résilience et rigueur, et que votre travail quotidien fait une véritable différence. Bravo!

Manon Poirier

Toute l'équipe d'Accès-Cible Santé Mentale Travail vous souhaite un bon 45e anniversaire et vous remercie de votre travail essentiel pour les travailleur.euse.s! Merci de démystifier le harcèlement psychologique et sexuel au travail.

Merci d'être là et de m'avoir accompagné pour mieux comprendre les recours que mes proches avaient pour faire face au harcèlement qu'elles vivaient au travail!

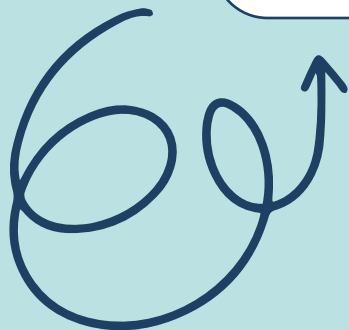
Maud

Marie-Sandra Coudert

Un organisme qui fait la différence auprès de toustes et qui méritent à gagner en reconnaissance.

Angelina

Bonne Fête au GAIHST !! Et beaucoup plus à venir. Son staff et mission ont été indispensable dans mon chemin de bien être. Et je souhaite au GAIHST des meilleurs vœux pour les années à venir! Un gros gros Merci!



Mot de clôture de la présidente du GAIHST

Travailler, faire un stage, côtoyer ou obtenir les services du Groupe d'aide, c'est faire la rencontre de personnes de cœur, d'êtres humains ouverts aux autres, animés du désir d'aider et de faire changer les mentalités, faire avancer la cause, forcer le progrès dans le monde de l'intervention et des lois. Depuis la fondation du GAIHST, l'organisme n'a pris aucun repos, ne s'est jamais découragé et, fort de son équipe dédiée et multidisciplinaire, il a su se relever, avancer, choisir de mettre de l'avant ses idées sans limite.

Le rêve de faire changer les choses, de permettre aux travailleurs de s'épanouir dans des environnements de travail sains, a mené le Groupe d'aide à de multiples réalisations, au fil du temps. Le GAIHST fait partie des organismes qui ont pavé la voie pour permettre aux personnes d'évoluer sécuritairement, en confiance, dans des milieux de travail exempts de harcèlement.

En 45 ans, le GAIHST a réalisé, participé, innové, aidé, éduqué, et plus encore, toute une population.

Bien sûr, comme toutes les causes communautaires, le travail n'est jamais fini, mais il avance grâce à des groupes comme le GAIHST. En côtoyant le GAIHST, on devient plus grands, plus forts et de faire partie, même de manière infime, de cet organisme, est un honneur.

Bon 45^e au GAIHST et merci à toutes ces personnes qui ont pris part, d'une manière ou d'une autre, au rayonnement et à la longévité de ce dernier !

Bonne fête, GAIHST !



Jennifer Boucher (Elle)

Présidente du conseil d'administration

Conseil d'administration 45 ans



Jennifer Boucher

Présidente



Valéry Kovalenko

Vice-présidente



Sonia Vallières

Trésorière



Emily Lapointe-Carpenter

Secrétaire



Maria Allaham

Administratrice



Xavier Girard

Administrateur

L'équipe d'aujourd'hui



Cindy Viau
Directrice générale



Veronica Lozano
Vice-présidente



Diana Mendoza
Chargée de projets et
communications



Sarah Vandelannoitte
Agente de communications /
Projet communications



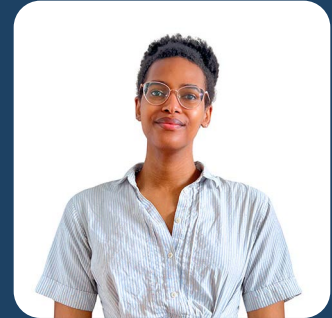
Yann Morin
Criminologue – Intervenant /
Responsable du département
de relation d'aide



Émilie Robidoux
Intervenante en
relation d'aide



Laurie Beauchamp
Intervenante en
relation d'aide



Amaya Senso
Intervenante /
Projet développement d'activités



Myriam Dupéré
Formatrice



Mollie Poissant
Avocate-intervenante



Sandrine Charbonneau
Avocate-intervenante

