

RAPPORT ANNUEL

20
21



20
22

**Ca fait
pas partie
d'la job!**

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

GAIHST © 2022



514 526 0789



514 526 8891



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

Les éléments du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel au travail désigne toutes les formes non désirées d'attentions ou d'avances à connotation sexuelle provoquant un inconfort et/ou de la crainte et menaçant le bien-être ou l'emploi.

- œillades, gestes, paroles, attouchements, menaces, propositions, farces, affichage de matériel pornographique, agressions, commentaires sexistes, etc.;
- ayant une connotation sexuelle;
- non désirés et non sollicités;
- généralement répétés, cependant un seul événement grave ayant un effet nocif continu sur la victime peut constituer du harcèlement (ex : violence sexuelle ou viol, menace de congédiement claire si la personne n'acquiesce pas à la demande, etc.);
- provoquant l'inconfort ou la crainte;
- menaçant notre bien-être et/ou notre emploi, ayant des conséquences sur le plan professionnel (ex.: comportements suite à un refus : chantage, menaces de licenciement, avis disciplinaires injustifiés, etc.);
- atteinte aux droits fondamentaux.

Gaijst - 1989

Les éléments du harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique au travail consiste en une conduite vexatoire, importune et non désirée portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne.

- conduite vexatoire : traiter une personne de manière humiliante et offensante;
- qui peut se traduire par des comportements, gestes, paroles, actes;
- généralement répétés : la plupart du temps, lorsque l'on regarde les événements de manière isolée, ils peuvent avoir l'air anodins ou banals;
- un seul événement : si la conduite est telle qu'elle produit un effet nocif continu pour le salarié (ex. : une agression physique ou une agression verbale majeure, menaces de congédiement claires, etc.);
- hostiles et non désirés;
- portant atteinte à la dignité, à l'intégrité;
- entraînant un milieu de travail néfaste, nuisible, dommageable et créant du tort.

Selon la Loi sur les normes du travail - 2004



Points communs entre le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique :

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

SOMMAIRE



05 Mot de la directrice générale



06 Les faits saillants 2021-2022



08 Présentation du GAIHST



11 Fonctionnement



20 Visibilité



24 Services offerts



40 Partage d'expertise



51 Priorités 2021-2022



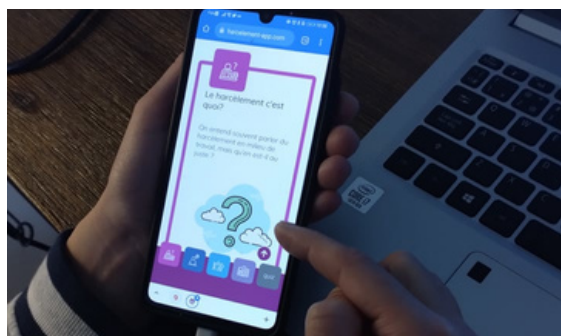
53 Le conseil d'administration



54 Les membres honoraires

55 Annexe 1 - Formations reçues

57 Annexe 2 - Collaborations



Le mot de la directrice générale



Bonjour cher.e.s membres,

À travers les pages de ce rapport, vous verrez notre implication constante dans différentes sphères touchant le harcèlement au travail. Au cours de l'année qui a été remplie de défis, nous avons réussi à respecter notre mission tout en réalisant les priorités votées en assemblée générale et en maintenant un lien avec nos collaborateurs.trices, ainsi que nos partenaires. Notre clientèle a su que peu importe le contexte, elle pouvait compter sur le GAIHST pour la soutenir.

Nous avons été gâté.es avec un conseil d'administration qui a su, tout au long de l'année, s'impliquer en respectant ses engagements. Le travail du conseil s'est fait lors de réunions régulières, mais aussi à travers différents comités dans lesquels leurs engagements et leurs expertises étaient grandement appréciés.

Un clin d'œil particulier pour les employé.e.s qui ont navigué l'année 2021-2022 avec toujours autant de dévouement pour la cause. L'équipe est grandissante et se transforme, tout en continuant à mettre la qualité de nos services au cœur de ses actions.

L'année 2021-2022 s'est démarquée par plusieurs luttes et mouvements importants en lien avec les violences sexuelles et le harcèlement au travail. Le GAIHST les a suivis de près et a pris part à plusieurs discussions importantes en lien avec diverses nouvelles mesures : le projet de loi no. 59, le projet de loi no. 84 et le rapport Rebâtir, dont les travaux du comité d'expertes chargé d'étudier le traitement des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail.

Le mois de mars 2022 a été un grand mois pour nos membres honoraires. Tout d'abord, Mme Bonnie Robichaud, après plusieurs années de travail, a officiellement lancé son livre « It Should Be Easy to Fix ». Ensuite, Mme Yvonne Séguin a été nommée lauréate du Prix Égalité Thérèse-Casgrain 2022 dans la catégorie « Hommage ».

L'année qui commence est marquée d'un souffle de renouveau et d'une quête de stabilité après plus de deux années de pandémie. J'espère de tout cœur de vous voir davantage en personne.

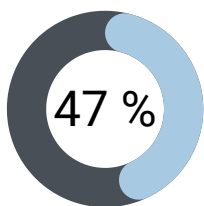
Santé et bonne lecture !

Cindy Viau
DIRECTRICE GÉNÉRALE

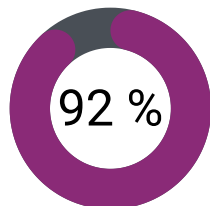
Les faits saillants 2021-2022

190

C'est le nombre de recommandations qui figurent dans le rapport **Rebâtir la confiance**. Celui-ci fait état des enjeux à considérer pour mettre en place de nouvelles mesures et offrir des services plus efficaces dans le système judiciaire pour les victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale.



des travailleurs.euses dans les provinces canadiennes ont été témoins ou victimes d'une forme ou d'une autre de comportement sexualisé inapproprié ou discriminatoire en milieu de travail.



des personnes répondantes de la toute première enquête sur le harcèlement sexuel en milieu de travail dans les domaines des arts de la scène, du cinéma et de la télévision ont subi ou observé du harcèlement sexuel.

Rebâtir la confiance !

Rebâtir la confiance est un rapport déposé en décembre 2020 par le Comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale.

Début février 2022, le début des travaux du Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel a débuté, mettant ainsi en œuvre la recommandation no 138 du rapport **Rebâtir la confiance**. Le Groupe d'aide a ainsi déposé un mémoire pour apporter son expertise concernant les voies de recours en matière de harcèlement sexuel dans un contexte de travail ainsi que pour partager des pistes pour améliorer le sort des victimes de telles violences.

C'est également sur les recommandations de ce rapport que la Loi visant la création d'un tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale a été adoptée à l'automne dernier.

Une application web mobile pour informer sur le harcèlement au travail !

En mai 2021, le GAIHST lançait son nouvel outil de sensibilisation au harcèlement au travail, une application web mobile destinée aux travailleurs.euses du Québec. Une multitude d'informations regroupées au même endroit ! On vous en dit plus à la p.44 de ce rapport !

It should be easy to fix! un livre de Bonnie Robichaud, membre honoraire du GAIHST

Le 8 mars dernier, Bonnie Robichaud, première femme à avoir eu gain de cause en matière de harcèlement au travail à la Cour suprême du Canada, a sorti son premier livre. Plus d'information à la p.45 de ce rapport.



Yvonne Séguin, membre honoraire du GAIHST, Lauréate du prix Égalité Thérèse-Casgrain



Créé en 2007, le prix Égalité est la principale distinction gouvernementale qui souligne des réalisations contribuant à l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec. En 2015, pour souligner le 75e anniversaire de l'obtention du droit de vote et d'éligibilité des femmes, le prix Égalité a été rebaptisé en l'honneur d'une figure emblématique de cette lutte, madame Thérèse Casgrain.

Mme Séguin, directrice générale du GAIHST à la retraite et maintenant membre honoraire de l'organisme qu'elle a co-fondé, a remporté le prix Égalité Thérèse-Casgrain en mars 2022 dans la catégorie Hommage soulignant ainsi la valeur de son engagement personnel et professionnel en matière d'égalité et son apport significatif et historique.



ans du GAIHST

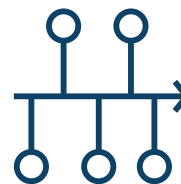


Cette année, nous avons souligné les 41 ans du GAIHST ! Pour l'occasion, le GAIHST a réalisé une publication spéciale sur Facebook, une vidéo dans laquelle l'équipe du GAIHST présentait les services, répondait à plusieurs questions en matière de harcèlement au travail et parlait de l'encan en ligne.



Présentation du GAIHST

Notre historique p. 10



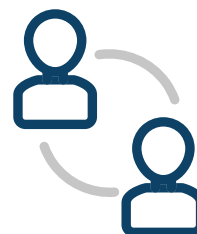
Notre mission p. 11



Nos objectifs p. 11



Notre clientèle p. 11



Notre historique

1980 Création

17 nov. 80 : première manifestation contre le harcèlement sexuel au travail devant une entreprise montréalaise.

1984

19 juil. 84 : Incorporation du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la région de Montréal.

Location des premiers locaux et obtention d'un numéro de charité accrédité.

1993

Le GAIHST est reconnu provincialement et devient : Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc.

2002

Devant une demande grandissante, le GAIHST s'occupe également des dossiers de harcèlement psychologique au travail. En effet, le 1er juin 2004 est la date d'entrée en vigueur dans la Loi sur les normes du travail du recours pour harcèlement qui reconnaît officiellement le harcèlement psychologique au travail.

Le GAIHST sera aussi connu sous le nom du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec inc.

Au départ, le GAIHST était un comité affilié à un autre organisme et débuta avec des rencontres informelles de femmes ayant vécu des problèmes de harcèlement sexuel.

Sa mission première était d'éduquer la population québécoise. Par la suite, l'organisme a dû élargir son mandat afin de combler les besoins variés de la clientèle.

Auparavant, le harcèlement psychologique était vu comme une suite au harcèlement sexuel. Aujourd'hui, nous savons que le harcèlement psychologique peut aussi être une forme de discrimination distincte.

Notre mission



Assister et informer les personnes victimes de harcèlement sexuel et/ou psychologique en milieu de travail dans la défense de leurs droits.

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

Nos objectifs



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

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

Aider les femmes à surmonter le problème dont elles ont été, ou sont encore victimes et, le cas échéant, **les référer** à d'autres organismes qui peuvent les aider;

Rédiger, publier et diffuser des documents manuels, périodiques et, plus spécifiquement, toute documentation portant sur le harcèlement sexuel au travail;

Recueillir des fonds sous forme de dons et **organiser des activités** culturelles ou autres afin de financer le GAIHST et ainsi pouvoir poursuivre ses objectifs.

Notre clientèle



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

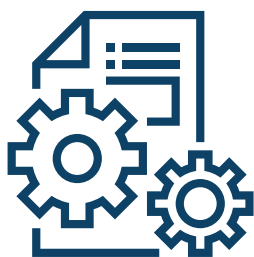


Fonctionnement

Équipe de travail p. 13



Organisation p. 14



Stage en milieu communautaire p. 15



Bénévolat p. 17



Ressources financières p. 18



Équipe de travail

Cindy Viau
Directrice générale

Laura Garnier
Chargée de projets

Diana Mendoza Simonds
Collaboratrice -
Gestionnaire du site web

Yann Morin
Criminologue -
Intervenant

Mélisande Masson
Avocate -
Intervenante

Audrey Bossan
Avocate -
Intervenante

Rajaa Rhidaoui
Intervenante en
relation d'aide

Florence Martin
Intervenante en
relation d'aide

Myriam Blain-Levert
Intervenante en
service social

Camille Biron
Formatrice -
Services aux entreprises

Myriam Dupéré
Formatrice -
Services aux entreprises

Noémie André
Agente de programme
de sensibilisation

Salomé Drapeau
Agente en
communication

Stagiaires

Audrey Benesteau - Intervenante en relation d'aide
Elisabeth Trudeau - Intervenante en relation d'aide
Florence Martin - Intervenante en relation d'aide
Gabrielle Bellemare - Intervenante en travail social
Mélodie Valentin-Jérôme - Intervenante juridique
Pablo José Benitez Mesa - Intervenant juridique

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

Élodie Bonneau-Burke, intervenante en relation d'aide
Gabriel Piuze-Bourgeois, intervenant en relation d'aide
Brenda Arruda, assistante juridique
Salomé Drapeau, agente en communications

Organisation

Le conseil d'administration

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

Le mandat du C.A. est, entre autres, de veiller au bon fonctionnement de l'organisme en respectant les priorités pour l'année, votées par les membres actifs en assemblée générale annuelle. Cette année, notre conseil d'administration a eu 8 rencontres en plus des rencontres de comités.

En plus des différents dossiers en cours, le comité de gouvernance stratégique a terminé de se pencher sur la révision des Statuts et règlements de l'organisme. Il a également travaillé sur la création d'une politique sur le télétravail et sur la révision du guide des politiques, en plus de travailler sur le développement d'un code d'éthique.

Le comité événement du GAIHST a aussi travaillé sur les dossiers de candidatures du GAIHST et de Mme Yvonne Séguin, membre honoraire, dans le cadre du prix Égalité Thérèse-Casgrain.



Les réunions d'équipe

En raison de la pandémie, l'équipe du GAIHST continue d'adapter ses réunions d'équipe en mode virtuel.

L'équipe dispose de 3 types de réunions: administrative, technique et clinique pour assurer un bon fonctionnement dans l'organisation du travail et des dossiers.

De plus, cette année, afin de renforcer la cohésion entre les membres de l'équipe, un comité social a été mis en place et propose une activité d'équipe à chaque trimestre.

La formation

Le GAIHST reconnaît l'importance du développement professionnel et cette année, les membres de l'équipe ont suivi plusieurs formations provenant d'organismes divers. La liste des formations reçues se retrouve en annexe 1 aux p.56 & 57 de ce rapport.

L'assemblée générale

Pour l'année 2021-2022, le GAIHST comptait 51 membres, soit des membres actifs, associés et honoraires.

Une assemblée générale est tenue une fois par an afin de faire un bilan sur l'année passée et discuter des priorités de la nouvelle année à venir. Avant l'assemblée, une convocation est adressée à tous les membres.

L'assemblée de juin 2021 qui a pu compter sur 26 membres fût rassembleuse malgré le mode virtuel.

Stage en milieu communautaire

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

Afin d'établir un premier contact avec les étudiant.e.s, les intervenant.e.s du GAIHST participent aux rencontres organisées par les universités dans le but de donner de l'information sur les organismes. Les futur.e.s stagiaires peuvent ainsi faire un choix éclairé lorsque vient le temps de postuler.

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

En cette année particulière suivant la pandémie actuelle, les stages se sont faits dans un format mixte télétravail et en personne. Les stagiaires ont donc eu la chance d'avoir divers contacts avec la clientèle, ainsi que des contacts et de la rétroaction fréquente avec les divers membres de l'équipe, et ce, par téléphone, courriel, visioconférence et en personne en respectant les consignes sanitaires.

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

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



Stage en droit



Les stagiaires en droit travaillent en collaboration avec le département des plaintes à raison d'une journée par semaine. Supervisé.es par une intervenante, les stagiaires réalisent des recherches en lien avec les dossiers, peuvent être amené.es à rencontrer la clientèle et assistent, lorsque cela est possible, à des médiations et des audiences.

Voici quelques recherches faites cette année par nos stagiaires en droit :

- L'admissibilité des travailleurs étrangers avec permis de travail (ouvert/fermé) au régime d'assurance emploi canadien ;
- Le rôle et les responsabilités des conseils d'administration en matière de harcèlement psychologique ;
- Le traitement des plaintes en matière de harcèlement au travail lorsqu'une entreprise a déclaré faillite ou s'apprête à déclarer faillite ;



Stage en criminologie



Les stagiaires en criminologie travaillent au département de relation d'aide. Cette année, deux formats de stage ont été offerts : deux stages de 3 jours par semaine de septembre à mars (75 jours) et un stage de 4 jours par semaine de septembre à décembre (60 jours). En plus de la journée de formation, les stagiaires en criminologie effectuent un préstage de 5 à 7 jours afin de se familiariser avec l'organisme et la cause.

Supervisées par la personne responsable du département de relation d'aide, les stagiaires en criminologie offrent le premier contact avec la clientèle. Elles traitent les premiers appels et assurent le suivi complet de chaque dossier. Elles apportent autant un appui moral que technique, et ce, par téléphone, visioconférence ou en personne.

Stage en travail social



La stagiaire en travail social réalise des suivis personnalisés individuels avec la clientèle pour l'accompagner dans les épreuves que leur situation a occasionné. Elle participe également à la création d'un café-rencontre en lien avec le travail social et met en place un groupe de soutien fermé avec une thématique précise et des rencontres régulières.

Thème du groupe de soutien mis en place cette année pour la clientèle du GAIHST

Se soutenir pour passer à l'action

L'objectif était d'échanger sur différentes formes d'actions possibles servant à rétablir le sentiment de justice dans nos vies et d'offrir un lieu sécuritaire de partage et des outils pour reprendre du pouvoir sur notre situation. À travers les rencontres, le groupe a pu discuter de stratégies pour mieux percevoir les forces et accomplissements de chacune. En bref, le processus de groupe a permis aux participantes de prendre du recul face à leur situation, pour ensuite se nourrir de l'expérience du groupe pour passer à l'action dans son quotidien. Cette activité s'est déroulée sur 8 séances de 2h chacune, du 31 janvier 2022 au 28 mars 2022, et était supervisée par les intervenant.es du GAIHST.

Stage Incommunity



Incommunity est un programme qui vise à faire découvrir aux étudiant.e.s en médecine les populations négligées et marginalisées du Québec. Le but est de sensibiliser, par l'intermédiaire d'un court stage, les étudiant.e.s et ainsi contribuer à diminuer la discrimination encore trop souvent subite par ces populations. Le GAIHST, ayant à cœur la sensibilisation de jeunes professionnel.le.s, a accueilli lors de deux réunions d'équipe quatre étudiantes. Elles ont aussi eu l'occasion d'assister à une conférence sur le harcèlement sexuel et psychologique au travail.



Projet de loi n14 : Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail.
Entrée en vigueur: août 2022

La loi permettra, entre autres, des recours à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et au Tribunal administratif du travail advenant que l'un de leurs droits prévus par la loi n'a pas été respecté.

Bénévolat



Chaque année, nous recevons des demandes pour faire du bénévolat au sein du GAIHST. En fonction de la période de l'année et des projets en cours, nous accueillons avec plaisir ces personnes qui ont à cœur la cause. Que ce soit pour animer un café-rencontre pour notre clientèle, aider et s'impliquer dans l'organisation de nos activités ou encore accompagner la clientèle lors d'audiences, ces bénévoles sont d'une aide précieuse.

Ressources financières

Les subventions

En 2021-2022, grâce aux subventions ci-dessous, le GAIHST a pu assurer l'ensemble de ses services d'aide et mener à bien des projets en vue de sensibiliser au harcèlement sexuel et psychologique au travail.

Le Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC) de l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de Montréal s'adresse aux organismes communautaires qui œuvrent dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Le Développement des ressources humaines du Canada dans le cadre du programme d'« Emplois Été Canada » (EÉC) accorde du financement afin d'aider les employeurs à créer des possibilités d'emplois d'été pour les jeunes.

L'appel de propositions par anticipation sur le harcèlement sexuel au travail du ministère de la Justice du Canada consiste à solliciter des projets qui augmenteront la sensibilisation du public et sa connaissance du harcèlement sexuel au travail et fourniront un accès à de l'information et à des conseils juridiques aux personnes victimes de harcèlement sexuel au travail.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail par le Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail a retenu notre proposition de projet qui consistait à créer des capsules vidéos sur le harcèlement au travail.

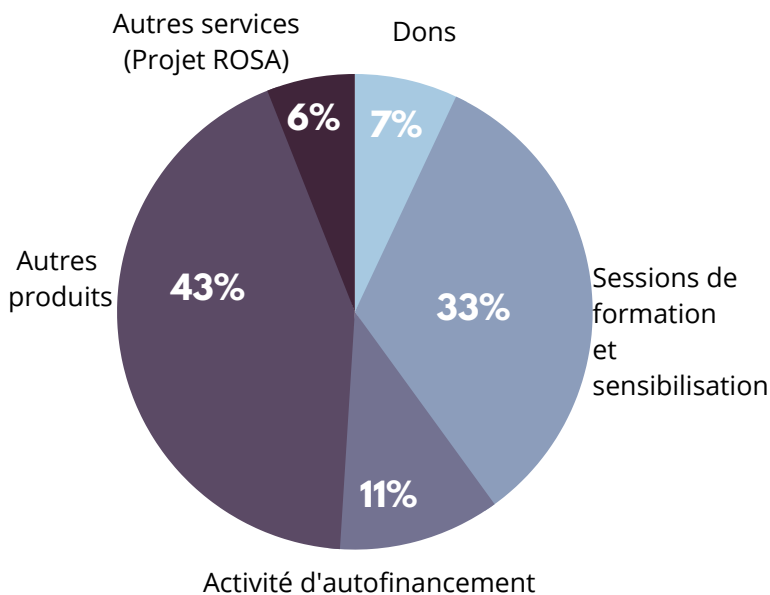
La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail par le Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail étudie présentement notre demande de financement en lien avec la création d'affiches de sensibilisation sur le harcèlement au travail. (En cours)

Le Programme d'aide financière aux OBNL locataires de la Ville de Montréal s'adresse exclusivement aux organismes locataires dans des immeubles non résidentiels imposables situés dans tous les arrondissements de la ville de Montréal.

Aussi, nous avons également continué de bénéficier de l'aide financière du Secrétariat à la condition féminine offerte dans le but de nous aider à mieux répondre à des besoins en lien avec la COVID-19.

Finalement, vers la fin de l'année financière dernière, nous avons reçu un rehaussement de financement à la mission globale. Depuis, nous avons pu embaucher une deuxième personne pour un poste permanent au sein du département de relation d'aide et depuis mars, une troisième personne à contrat pour répondre aux besoins de ce même département. Nous avons également pu embaucher une personne contractuelle en lien avec nos besoins en communication. Nous souhaitons également pérenniser le poste de formatrice qui, normalement, prendrait fin à l'automne 2022. De plus, cette bonification nous a permis de faire une révision des conditions salariales et des travaux se poursuivent en comité quant à la révision des conditions de travail. Finalement, notre projet de déménagement potentiel pour 2024 est encore en cours.

Les autres revenus



Cette année, nous pouvons noter une forte augmentation des revenus concernant les sessions de formation et de sensibilisation, passant de 21% en 2020-2021 à 33% en 2021-2022. De très beaux contrats nous ont permis d'atteindre ce chiffre.

Notre activité d'autofinancement, l'encan en ligne, a généré 6249 \$ représentant 11\$ des autres revenus.

La catégorie "autres produits" représente 43% de nos autres revenus et inclut la cotisation des membres, le paiement de frais de gestion de projets, la participation à des comités, les revenus de concertation, etc.

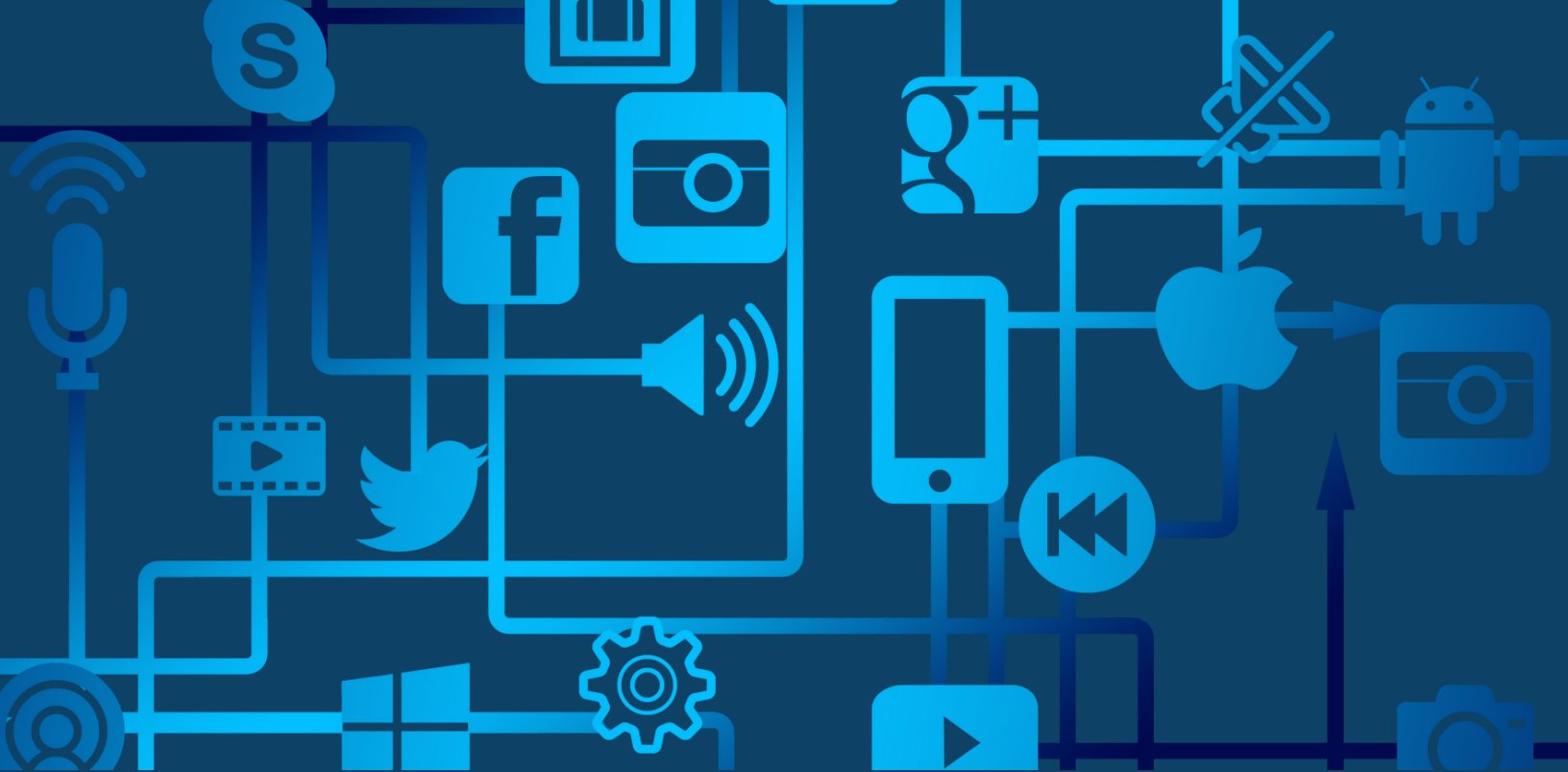
Activité d'autofinancement

Cette année encore, notre encan en ligne fut un succès! Nous avons pu compter sur la participation de nombreux généreux commanditaires qui, malgré la pandémie, étaient prêts à contribuer à notre activité. La participation de 79 commanditaires nous a permis de mettre plus de 185 lots aux enchères.

En trois semaines, il y a eu plus de 1339 mises. En plus d'amasser des fonds pour l'organisme, nous sommes heureuses de pouvoir tisser des liens avec nos commanditaires qui, pour la plupart, sont des commerçants locaux.

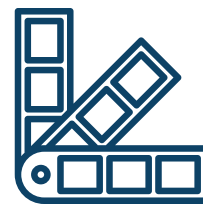
Cette activité est également l'occasion d'augmenter la visibilité du GAIHST. En effet, étant en ligne, l'information sur notre encan circule plus facilement et rejoint un plus grand nombre de personnes. Merci à toutes les personnes qui ont participé et contribué de différentes façons.





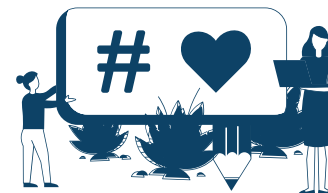
Visibilité

Guide des normes graphiques p. 22



Site web p. 22

Réseaux sociaux p. 23



Journal Info-GAIHST p. 24

Application web mobile p. 24



Assurer une visibilité à l'organisme est essentiel afin de pouvoir rejoindre notre clientèle. Ainsi, pour faire connaître l'organisme, mais aussi pour donner de l'information sur le harcèlement au travail, nous avons à notre disposition plusieurs outils. Cette année, grâce à l'embauche d'une agente en communication, nous avons pu améliorer notre visibilité de manière générale.

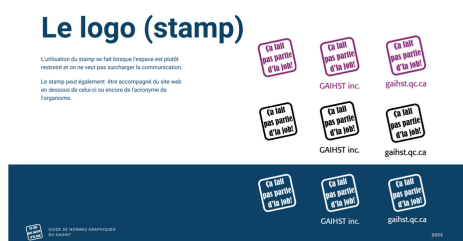
Guide des normes graphiques



Afin d'augmenter la visibilité et la reconnaissance de l'organisme, l'agente de communications a créé un guide de normes graphiques.

Ce guide de normes est un outil de travail permettant au GAIHST d'uniformiser son identité visuelle et d'assurer une communication efficace. Le contenu contient cinq sections principales ; le logo, les couleurs, les polices de caractères, les éléments graphiques et les illustrations. Les informations permettent de définir les règles graphiques pour maintenir une image solide du GAIHST.

Un guide de normes exhaustif a également été créé pour le partage facile de notre identité visuelle avec nos partenaires.



Site web

#LIKE

+ de 9000
visiteurs
en 2021/2022

Notre site Web contient toute l'information nécessaire pour connaître les services du GAIHST et permettre à la communauté d'obtenir des informations pertinentes sur le sujet.

Cette année, parmi nos priorités, figurait la refonte de notre site web. Ainsi, l'ensemble des textes a été révisé, l'information a été réorganisée et le visuel a également changé, entre autres. Nous parlons davantage de ce projet à la section *Nos priorités 2021-2022*, à la p.53 de ce rapport.

Réseaux sociaux

Le GAIHST est présent sur plusieurs réseaux sociaux afin de partager l'actualité entourant le harcèlement au travail, mais aussi pour partager l'actualité de l'organisme.

Nos réseaux sociaux en quelques chiffres

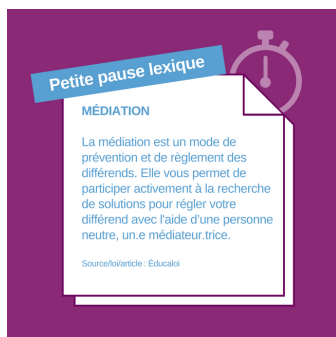
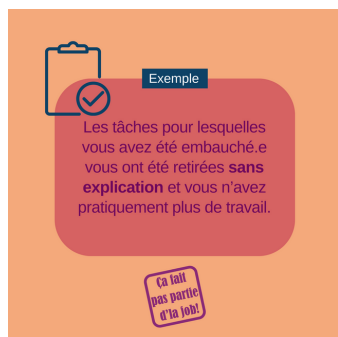


Être présents sur plusieurs réseaux nous permet d'aller rejoindre des profils différents et un plus grand nombre de personne.

Cette belle visibilité sur les réseaux sociaux résulte, entre autres, d'une nouvelle stratégie de communication mise en place avec notre agente en communication. Cela nous a permis de mieux organiser l'information et de publier sur une base plus régulière.

Nous sommes également présents sur LinkedIn ou nous comptons 417 abonn.é.es et sur Twitter avec 96 abonné.es.

Exemples de publications



Nous organisons des jeux-concours dans l'objectif d'augmenter le nombre de personnes abonnées à notre page Facebook.

Cet été nous avons organisé un concours où il fallait, entre autres, aimer notre page Facebook. Nous avons eu 2 gagnant.es qui ont remporté des certificats cadeau pour un parc d'aventure familial avec des parcours aériens.

Nous avons à cœur de pouvoir offrir ce genre d'opportunités à notre communauté. Nous avons également la chance de recevoir régulièrement des billets pour les matchs des Alouettes de Montréal que nous sommes heureux.ses de proposer à nos membres.



Journal Info-GAIHST

C'est à travers l'Info-GAIHST, le journal interne de l'organisme, que nous retrouvons l'actualité du GAIHST.

Cette année, nous avons publié notre Info-GAIHST au printemps, à l'automne et à l'hiver proposant des articles sur différents sujets, des retours sur les cafés-rencontres, des résumés de jugements et des informations sur les activités et autres participations de l'organisme.

L'Info-GAIHST est envoyé à tous nos membres et est téléchargeable sur notre site internet.



Application web mobile

**Parce que le harcèlement,
« ça fait pas partie d'la job »**

Découvrez un nouvel outil pour vous informer

harcèlement-app.com

« Ça fait pas partie d'la job! »
Groupe d'aide et d'information
sur le harcèlement au travail
de la province de Québec

Le GAIHST compte maintenant un nouvel outil de sensibilisation à son arc, une application web mobile. Pendant un an, l'équipe du GAIHST a travaillé fort pour livrer cet outil complet qui réunit énormément d'information sur le harcèlement au travail. L'application a été lancée en mai 2021. Plus d'informations sur ce projet à la p.44 de ce rapport.

Déjà 1600 utilisateur.ice.s !



Les services offerts

Département de relation d'aide p. 27



Département des plaintes p. 32



Département de l'éducation p. 36



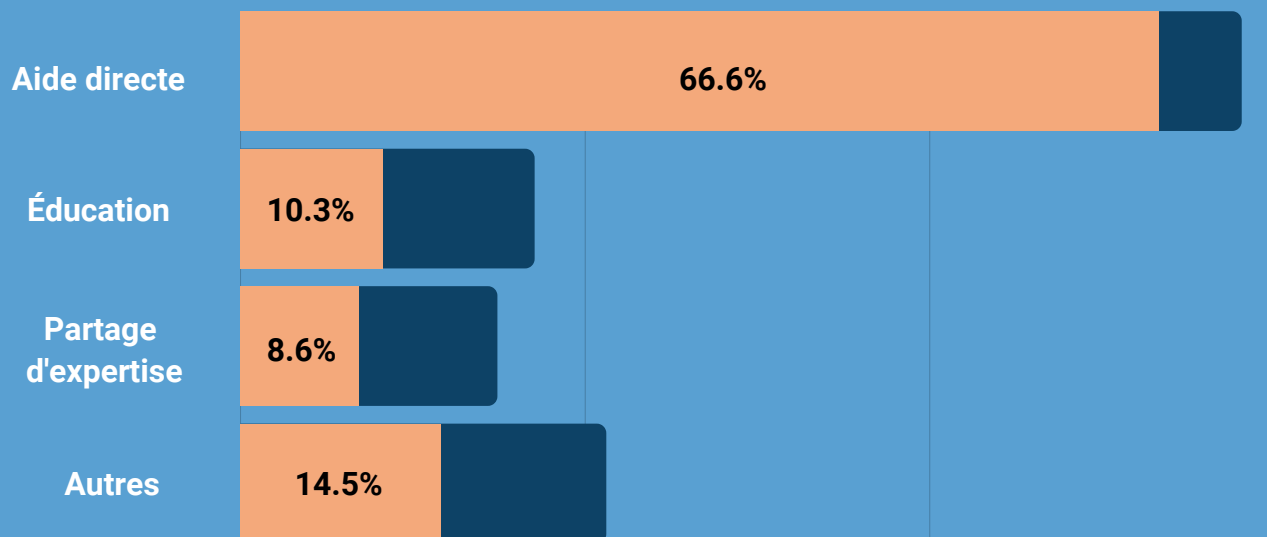


Le GAIHST est ouvert du lundi au vendredi de 9h à 17h pour offrir ses services. Cependant, des rencontres avec la clientèle sont possibles sur rendez-vous les soirs et fins de semaine pour les personnes qui ne peuvent pas se déplacer pendant les heures d'ouverture. Tous nos services pour la clientèle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

Malgré la pandémie de la Covid-19, nous avons maintenu nos services et les avons adaptés pour pouvoir offrir des rencontres virtuelles ou téléphoniques à la clientèle et au besoin, en personne en respectant les consignes sanitaires.

Cette année, nous avons encore reçu de nombreux appels et courriels et nous notons une augmentation de 11% comparativement à l'année précédente.

+ DE 9000 APPELS/COURRIELS REÇUS EN 2021/2022



Nous constatons que la plupart des appels et des courriels reçus au GAIHST sont pour de l'aide directe, soit pour des services provenant du département de relation d'aide et du département des plaintes. Dans la catégorie Autres, on retrouve les appels et courriels reçus en lien avec les activités d'autofinancement, les stages, les adhésions, etc.

Département de relation d'aide

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

RÔLE

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

OBJECTIFS

Permettre à la clientèle de :

- Reprendre le contrôle de la situation ;
- Prendre des décisions éclairées ;
- Briser le mur du silence ;
- Se sentir crue, écoutée et comprise ;
- Retrouver sa dignité, son autonomie et son estime de soi.

SERVICES

- Donner de l'information générale sur le harcèlement sexuel, psychologique et discriminatoire au travail ;
- Fournir de l'information sur les procédures et les démarches possibles qui sont propres au vécu de chaque personne ;
- Offrir une assistance technique individualisée (ex. : réviser une version des faits, aider à remplir un formulaire de plainte, contacter divers organismes, référer aux bons professionnels, etc.) ;
- Trouver des solutions alternatives à une plainte formelle pour que la situation cesse rapidement et que la personne puisse maintenir son lien d'emploi ;
- Relation d'aide, écoute active, support moral avant, pendant et après les démarches ;
- Référencement au besoin ;
- Évaluer le dossier pour un éventuel accompagnement et pour un transfert au département des plaintes.

Il existe d'autres services complémentaires au département de relation d'aide soit le service psychosocial et les cafés-rencontres. Ces services sont expliqués aux p.29 et 30.

LES CHIFFRES DU DÉPARTEMENT DE RELATION D'AIDE

En moyenne, 5 à 20 interventions téléphoniques, en visioconférence ou en personne par dossier (chaque intervention pouvant aller jusqu'à 3h).

406

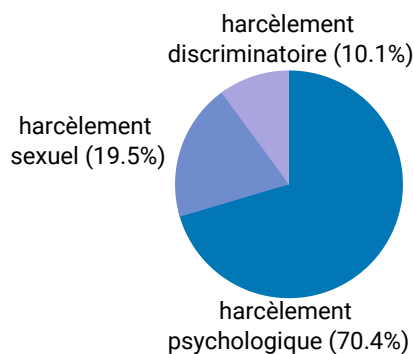
nouveaux dossiers

Près de

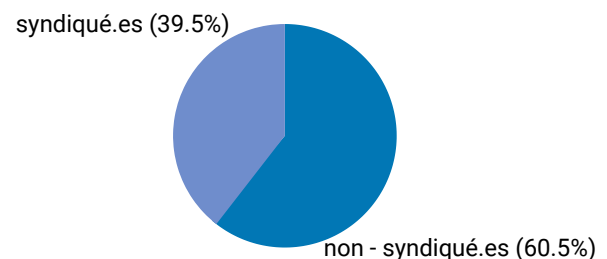
10 000

heures de suivi offert
à la clientèle

Répartition selon le type de harcèlement vécu



Répartition syndiqué.e.s vs non-syndiqué.e.s



En continuité avec la situation sanitaire liée à la COVID-19, nous remarquons que la clientèle continue à nécessiter davantage d'aide et de support moral en lien avec le harcèlement au travail, ainsi que diverses autres difficultés vécues au travail et dans toutes les sphères de leur vie.

Des organismes qui nous réfèrent la clientèle:

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

Service psychosocial

**102 h
de suivi
individuel
et la mise
en place de
3 groupes
de soutien**

Pour la période 2021-2022, le service psychosocial a bonifié son offre de services en mettant sur pied trois groupes de soutien par les pairs au printemps et à l'automne 2021, ainsi qu'à l'hiver 2022. Cette offre de service a permis au total à 20 participant.es de se rencontrés sur une période de 8 semaines consécutives afin de partager leur vécu, les difficultés rencontrées, mais également se soutenir dans le partage de solutions.

L'intervenante psychosociale a également maintenu des suivis individualisés avec 12 personnes au cours de l'année. Cela représente 102h de rencontres, qui se sont maintenues malgré le contexte pandémique, via la plateforme zoom. Le GAIHST est très fier d'avoir su adapter ses pratiques et d'avoir maintenu son soutien auprès de la clientèle. Dans la dernière année, 5 de ces personnes ont vu leur situation changée de façon considérable. Que ce soit sur le plan d'une reprise de confiance en soi et en ses compétences professionnelles, le développement de stratégies personnelles pour faire face au vécu au travail et retrouver l'équilibre dans sa vie personnelle ou le développement de loisirs pour la reconstruction de liens sociaux, ces personnes ont repris le pouvoir sur leurs situations et d'un commun accord avec l'intervenante sont maintenant prêtes et outillées pour continuer vers la guérison.

Finalement, le mentorat est une valeur fondamentale au Groupe d'aide et les nombreuses stagiaires que nous recevons chaque année contribuent largement aux services offerts à nos membres. Ainsi, nous avons accompagné notre stagiaire en travail social, Gabrielle Bellemarre. Un grand merci à tous.tes les participants qui lui ont permis d'observer nos rencontres, vous avez fait la différence dans le parcours académique et professionnelle de notre relève !

Témoignage de la clientèle

"Vous avez été une personne tellement rassurante et bienveillante dans mes plus durs moments. Je vous en remercie et je vous en serai toujours reconnaissante."

Cafés-rencontres

Les cafés-rencontres sont des moments privilégiés pour partager et échanger ensemble en toute confiance. Ils permettent une discussion basée sur le partage d'expériences communes, favorisent l'entraide, le support, l'autonomie et donnent de l'information sur des sujets pertinents. L'objectif est de briser l'isolement qui entoure les victimes de harcèlement.

Le GAIHST offre à l'ensemble de la clientèle 3 cafés-rencontres par mois dont 2 portent sur un même thème et 1 est à thème libre. Les thèmes sont choisis préalablement par le département de relation d'aide, et ce, selon les intérêts et suggestions de la clientèle.

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

Les cafés-rencontres libres sont, quant à eux, mis en place afin de permettre aux personnes d'échanger entre elles sur l'avancement de leur dossier, de discuter de leur vécu et des stratégies alternatives.

Les cafés-rencontres sont préparés et animés par le département de relation d'aide en collaboration avec nos stagiaires. Ils sont offerts le soir et la journée afin de permettre à un plus grand nombre de personnes d'y assister.

Au cours de l'année 2021-2022, 31 rencontres ont eu lieu. Nous avons envoyé en moyenne 340 invitations pour chacun des cafés-rencontres et nous avons reçu en moyenne entre 5 à 10 participant.e.s par rencontre.

Quelques-uns de nos cafés-rencontres



Le pouvoir d'agir (Empowerment) : C'est quoi - Cette rencontre a permis aux participant.e.s de mieux comprendre ce qu'est la perte de pouvoir d'agir et le processus pour le retrouver.

L'auto-compassion dans l'adversité - Cette rencontre a amené les participant.e.s à repenser leur façon de se juger et à tenter d'être plus bienveillant.es envers soi.

La réforme de l'IVAC : La LAPVIC - Cette activité a permis de démystifier les changements concernant l'indemnisation des victimes d'actes criminels suite à l'adoption et l'entrée en vigueur de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles (LAPVIC).

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

« 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. »

« Tel que j ai mentionné au téléphone, je veux vous remercier 1000 merci pour tout le support que j ai eu et que je continue à avoir de votre part et de la part de ghaist , vous avez contribué énormément à l amélioration de ma santé mentale , à travers les cafés rencontres, ça m a permis connaître et avoir des nouveaux amies qui sont dans des situation similaires , aussi votre support Yann et avis du côté juridique est en or , depuis le début de ma plainte au Norme, à, la médiation , jusqu'à la demande de jonction , tout ça c est une aide extraordinaire pas seulement du côté juridique mais aussi santé, cela m a donné du courage à chaque étape et aussi reprendre la confiance en soi, et franchir des obstacle causé par la maladie

*Votre aide est grandement appréciée et extrêmement précieuse Yann
Bravo pour tout ce que vous faites*

1000000 Merci »

« 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. »

« Un gros merci pour tout ce que tu as fait pour moi ,tu m'as redonné confiance en moi et tu as vraiment cru en moi . Le travail qu'on a fait ensemble ça je ne l'oublierai jamais. »

« Je vous remercie de m'informer de votre départ. Votre départ m'attriste car vous avez été une personne très importante dans mon processus de guérison et votre écoute m'a faite un énorme bien au moment où j'en avais le plus besoin. Je vous serai éternellement reconnaissante. »

« Merci pour tout le soutiens la douceur de ton grand cœur. »



Département des plaintes

RÔLE

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

OBJECTIFS

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

SERVICES

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

LES CHIFFRES DU DÉPARTEMENT DES PLAINTES

Parmi ces 32 dossiers :

- 19 rencontres de médiation dont 12 menant à des ententes ;
- 3 dossiers en attente de médiation auprès de la CNESST ;
- 3 rencontres de conciliation, avec 3 dossiers en processus de conciliation auprès du TAT ;
- 3 ententes hors cour auprès du TAT, chacune incluant un désistement de l'employeur quant au régime SST, ce qui implique pour la clientèle des indemnités financières incalculables versées sur un continuum – en plus de la couverture des frais entourant les traitements médicaux et psychologiques ;
- 112 727.50\$ en indemnités financières pour la clientèle, en plus des autres modalités prévues aux ententes, telles que des lettres de recommandation, des dons et des formations contre le harcèlement en entreprise ;
- 2 dossiers d'indemnisation acceptés par l'IVAC avec un dossier en attente ;
- 9 dossiers en processus d'enquête au sein de la CNESST ;
- 1 dossier en cours auprès du TAT (jonction DRT et DSST), avec un dossier en entente d'audience ;
- Des interventions variées, incluant l'obtention d'un permis de travail ouvert pour travailleurs.euses vulnérables, ainsi qu'une décision positive sur l'octroi de l'assurance-emploi.

Interventions dans

32 dossiers
dont 11 de HS

«112 727 \$ en indemnités financières pour la clientèle dans les ententes hors cour»

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

- Division des normes du travail de la CNESST (DNT)
- Division de la santé et de la sécurité du travail de la CNESST (DSST)
- Service Canada (assurance-emploi et assurance-emploi maladie)
- Tribunal administratif du travail (TAT) - division des relations du travail et division de la santé et de la sécurité du travail
- Direction générale du régime d'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)
- Syndicats
- Départements de ressources humaines d'entreprises
- Enquêteur.e.s externes mandaté.e.s par des employeur.e.s
- Service de police (SPVM/Sûreté du Québec)
- Compagnies d'assurances privées

De plus, cette année, au département des plaintes, nous avons constaté les faits suivants :

- **L'accès aux régimes d'indemnisations**

Au courant de cette année, nous avons obtenu des décisions positives auprès des institutions chargées des régimes d'indemnisations pertinents pour notre clientèle. La négociation du désistement de contestations de lésion professionnelle auprès du Tribunal administratif du travail ou l'obtention d'une décision positive dans des dossiers IVAC sont primordiales pour les travailleurs et travailleuses victimes de harcèlement au travail. En pratique, cela implique que nos client.es ont eu et continueront de bénéficier du régime d'indemnisation, incluant, entre autres, des traitements, des soins médicaux, des services de réadaptation et des indemnités de remplacement de revenu à hauteur de 90% de leur salaire net.

- **Une hausse de nos interventions dans des dossiers en matière de harcèlement concernant les travailleurs.euses nouvellement arrivés.es**

36% des dossiers en harcèlement sexuel au département des plaintes impliquent des travailleurs et travailleuses immigrant.e.s avec un statut précaire.



Projets de lois

Dans les prochains mois, le GAIHST portera une attention particulière aux retombées des projets de lois ci-dessous, susceptibles d'avoir un impact sur la clientèle.

Projet de loi no. 59 – Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

Entrée en vigueur : 6 octobre 2021

Le projet de loi no. 59 prévoit notamment le déploiement d'un programme de prévention pour toutes les entreprises de plus de 20 employé.es et la mise en œuvre d'un plan d'action pour celles disposant de moins de 20 employé.es. En plus de l'augmentation de la prévention des risques en milieu de travail, ce projet de loi prévoit un accès facilité au régime d'indemnisation, un meilleur soutien aux travailleurs ayant subi une lésion professionnelle, ainsi qu'aux employeur.es et une amélioration de la gouvernance et déjudiciarisation.

Projet de loi no. 84 - Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement

Entrée en vigueur : 13 octobre 2021

Tous les crimes contre la personne pourront entraîner désormais une forme d'indemnité à la victime. De plus, la loi élimine les délais de prescription pour les crimes de violence conjugale ou d'agression sexuelle.

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

« Je vous remercie énormément à vous et monsieur Morin pour l'aide et le support que vous m'avez apporté dans ce dossier. Vous n'avez pas idée de la différence que vous avez fait et de la confiance que vous m'avez donné. »

« Un petit mot pour vous dire que je vais bien et que je suis heureuse dans mon nouvel emploi. Je brille et je suis reconnu à ma juste valeur. Suite à votre aide pour la lettre de contestation pour mon assurance salaire, j'ai été indemnisé de ce qui me revenait. Tout est réglé, je peux maintenant fermer ce chapitre. Encore un énorme MERCI pour la personne que vous êtes et votre précieuse aide. »

« Infinitas gracias a usted quien me guio para que esto tuviera un buen final y a el Grupo GAIHST, por todo su apoyo y por toda su colaboracion. Gracias a Laurence igualmente por que me apoyo y me guio en ese momento de mucha dificultad. »

« You have no idea how happy I am to hear my account is being closed! I am eternally grateful for the help you and your colleagues provided me.
Best of luck to you as well, »

« Merci Audrey pour tout, bon week-end et célèbre ta première réussite en médiation avec soleil. Un fort câlin de remerciements, tu ne sais pas tout ce que signifie cet accomplissement dans ma vie personnelle et professionnelle, comment tu m'as aidé à laisser un poids lourd, quelques fois très lourd, et laisser derrière moi histoires d'exploitation et harcèlement terribles que j'ai vécu dans ma vie professionnelle. Et surtout comment mon estime de soi et ma valorisation personnelle et professionnelle va changer à cause de cette médiation. Tu as fait que ma vie à partir d'aujourd'hui soit une nouvelle vie, en commençant de 0.

Merci, merci, merci. »

« 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! »

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



Département de l'éducation

RÔLE

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

OBJECTIFS

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

SERVICES

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

Les sessions de sensibilisation

Ces sessions ont pour but de clarifier la problématique entourant la notion de harcèlement et d'informer les travailleurs-euses de leurs droits et recours.

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

Quelques-uns des organismes qui nous ont fait confiance:

- Imprime Emploi
- Y des Femmes de Montréal
- Centre des Femmes de Montréal
- Insertech
- La Porte de l'emploi

Les sessions de formation

À travers les formations, le GIAHST aide diverses entreprises du Québec à se sensibiliser et à s'outiller face à la problématique grandissante du harcèlement, permettant ainsi d'offrir à leurs employé.e.s un milieu exempt de violence.

Nos formations sont davantage à destination des personnes en autorité ou ayant des responsabilités vis-à-vis des enjeux de harcèlement au travail (gestionnaire, employeur.euse, service RH, gestion des plaintes, etc.). Les formations permettent de mieux reconnaître le harcèlement sexuel, psychologique et discriminatoire en milieu de travail, tout en les aidant à identifier les situations potentiellement à risque.

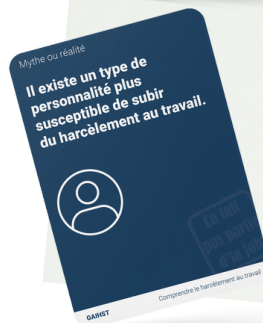
Notre rôle est de soutenir les entreprises dans l'implantation de stratégies préventives en matière de harcèlement au travail. La prévention efficace face au harcèlement au travail passe par une formation complète et personnalisée permettant à tous les membres d'une organisation de se sentir outillé.es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

Faits saillants 2021/2022

- 1262 personnes formées
- 52 formations offertes
- Partenaires clés : Université du Québec à Trois-Rivières, Projet Montréal, La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et l'École nationale de théâtre
- Refonte complète de l'offre de services du département d'éducation
- Création d'un jeu de cartes pour les sessions

Jeu de cartes

Réflexion, déconstruction des préjugés, information, ce jeu de cartes sur le harcèlement au travail se veut un outil de prévention et de sensibilisation.



Harcèlement sexuel: Ça fait pas partie d'la job!

Année 3
du projet



Financé sur la période 2019-2024 par le ministère de la Justice du Canada, le projet "Harcèlement sexuel : ça fait pas partie d'la job" vient répondre à une demande grandissante de sensibilisation aux enjeux et réalités vécues par les minorités visibles et invisibles, dans les milieux de travail du Québec.

Augmentation grandissante des demandes et de la visibilité du projet !

En cette 3^e année, le projet s'est complètement implanté dans l'offre de services du Groupe d'aide. Grâce à un travail de terrain, plusieurs partenariats avec des organismes, notamment pour les nouveaux et nouvelles arrivant.es, ont commencé à se créer et deviennent récurrents au cours de l'année. La gratuité des services offerts permet aussi de pouvoir rejoindre davantage de personnes et d'organismes au Québec.

La formation régionale prévue pour l'année 3 s'est déroulée le 18 octobre dernier, auprès des organismes communautaires membres de la Table des Groupes de Femmes de la région de la Côte Nord. Une quinzaine de participant.es étaient présent.es.

45

activités
offertes

848

participant.es

Collaboration avec le Regroupement des Centres d'Amitié Autochtones du Québec

Parmi les priorités fixées pour la 3^e année figurait le développement d'outils éducationnels à destination des communautés Autochtones du Québec.

Grâce à un solide partenariat développé avec le Regroupement des Centres d'Amitié Autochtones du Québec (RCAAQ), des fiches éducationnelles à destination des participant.es des programmes d'employabilité des Centres d'Amitié sont en cours de création. Ces fiches visent à définir un environnement de travail sain, exempt de harcèlement psychologique et discriminatoire (incluant le harcèlement sexuel) ainsi que d'informer sur les droits et recours possibles pour les travailleurs et travailleuses. Des capsules de formation ont aussi été créées pour les intervenant.es des Centres, afin de pouvoir animer des ateliers en toute autonomie sur l'environnement de travail sain.

Le Groupe d'aide est très fier de cette collaboration qui permet d'aider les communautés Autochtones à mieux reconnaître le harcèlement et donc, éviter d'en vivre au travail.

Mandat spécial chez Hydro-Québec



À l'automne, une cheffe gestionnaire responsable de plusieurs sites d'Hydro Québec situés dans la Baie James a pris contact avec le GAIHST afin de pouvoir offrir des sessions de sensibilisation à des employé.es d'un de ses prestataires.

Le mandat consistait à sensibiliser différents groupes d'employé.es sur la question du harcèlement au travail et notamment sur le harcèlement sexuel. Étant un milieu de travail précaire et particulièrement isolé, ce fût un mandat de taille pour le projet qui a permis de sensibiliser 51 personnes réparties sur 3 sites d'Hydro Québec (Némiscau, LG1 et LG2) en 4 jours.

Ayant été un franc succès, les sessions pourraient se déployer à nouveau sur les mêmes territoires en 2022 pour les employé.es n'ayant pas été présent.es à celles animées en Octobre.

Ils nous ont fait confiance !

- Femmes du Monde à Côte-des-Neiges
- Santropol Roulant
- Association des Commerçants Mexicains de Montréal
- Actions Interculturelles
- L'Hirondelle
- Le Centre Communautaire LGBTQ+ de Montréal
- The First People Justice Centre of Montreal
- Centre d'Écoute et de Référence de l'UQAM
- Centre Jeunesse Emploi St Laurent
- Association Multiethnique pour l'Intégration des Personnes Handicapées du Québec
- Accueil et Intégration du Bas-Saint-Laurent
- Illusion Emploi Estrie
- Projet Montréal (parti politique)
- Etc.



Priorités pour la 4e année

- Renforcer les partenariats avec les organismes et augmenter la visibilité en région ;
- Organiser la rencontre annuelle prévue cette année pour les organismes situés en Abitibi-Témiscamingue ;
- Développer des outils à destination des nouveaux et nouvelles arrivant.es.

Témoignages de la clientèle ayant obtenu les services
du département de l'éducation
(reproduits tels quels)

« Préparation exemplaire et qui répond à 100 % aux besoins exprimés lors de la prise de contact. Grand professionnalisme, beaucoup d'écoute, c'est un gros WOW ! »

« Nous avons eu l'opportunité de pouvoir bénéficier d'une conférence. La conférencière maîtrisait vraiment très bien son sujet et la présentation était très dynamique. Tout le contenu a permis à certaines personnes d'engager des démarches concrètes. »

« Sa grande disponibilité et son ouverture envers les gens. Belle personnalité inspirante. »

« Bonjour Noémie, mille mercis pour cette rencontre et cette magnifique animation, très pertinente autant pour nos participantes et que pour nous personnellement. »

« Merci à Noémie pour cet atelier très intéressant et pour tous les conseils pratiques qu'elle nous a donnés afin d'être bien outillées et surtout, faire prévaloir nos droits concernant ce sujet. »

« C'était une formation très appropriée. Souvent, même trop, il y a du harcèlement dans les milieux de travail. Nous devons être outillés. Merci! :) »

« Bonjour Madame André, merci infiniment pour votre aide et votre inspiration ! »

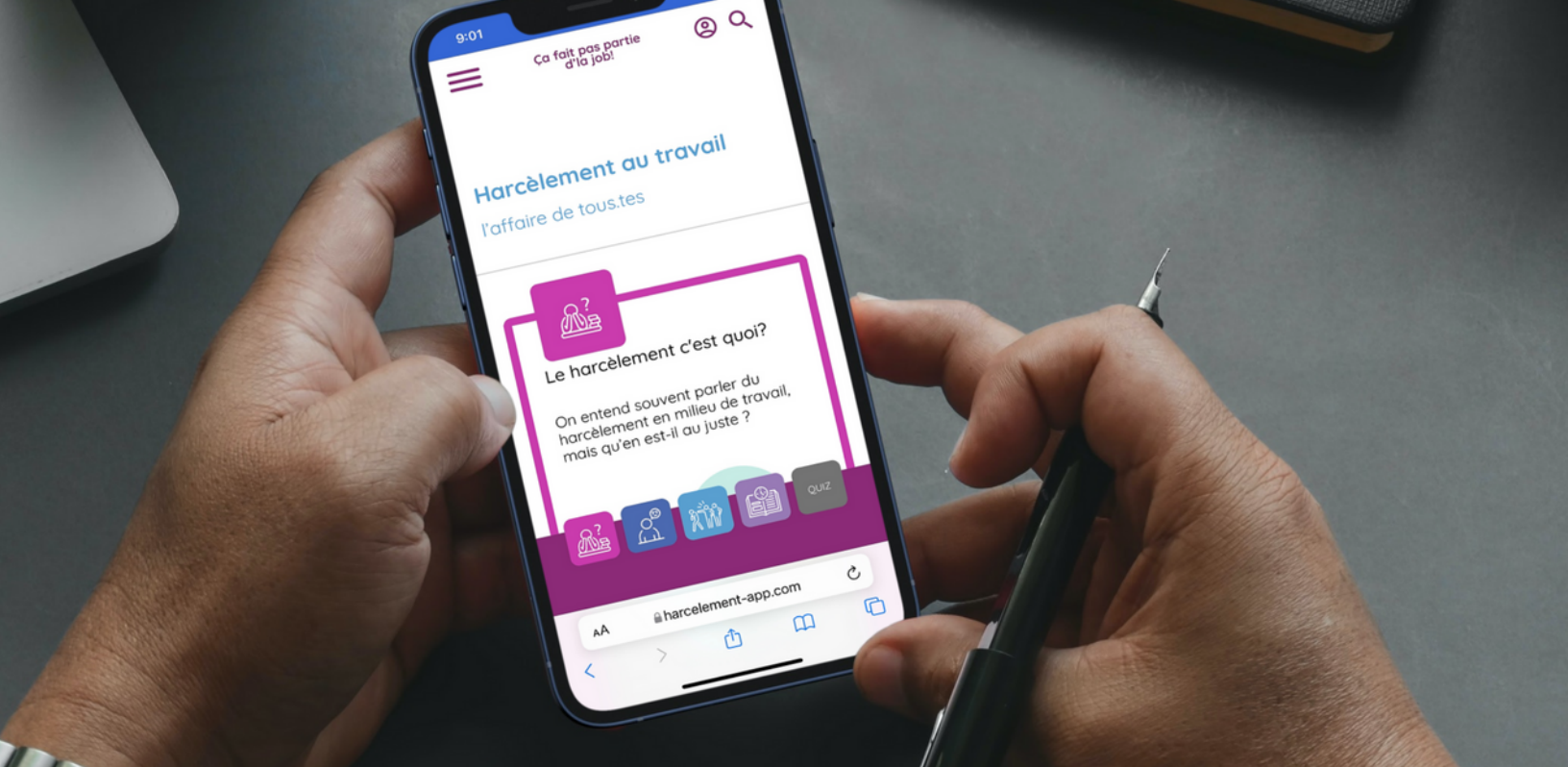
« Très bonne formation, claire, précise, impartiale et rendant bien compte de la complexité des situations de VACS.»

« Il faut continuer à donner ce genre de formation pour éradiquer le harcèlement sexuel.»

« Excellent travail de sensibilisation et d'information sur la problématique.»

« C'était très bien, précision des informations et du vocabulaire, instauration d'une belle relation avec les participants, belle présentation vidéo.»





Partage d'expertise

Comités p. 42



Partenariats spécifiques p. 43



Demandes ponctuelles p. 46



Participations à des activités p. 47



Appuis p. 51



Seul organisme au Québec voué exclusivement à combattre le harcèlement en milieu de travail, nous avons à cœur de partager notre expertise et de répondre aux besoins de personnes et organismes à la recherche d'information sur le sujet.

Il est également important pour le GAIHST de collaborer et d'échanger avec d'autres organismes dans le but d'assurer une intervention complète auprès de notre clientèle, d'approfondir nos connaissances dans le but de mieux servir celle-ci ou encore d'échanger dans le cadre de nos différents projets. Vous retrouverez la liste de ces organismes en annexe 2 à la p. 58 de ce rapport.

Comités

Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal (TCACSM)

La TCACSM regroupe des acteurs importants de l'Île de Montréal qui se concertent et échangent sur les services offerts pour les victimes d'agressions sexuelles. Cette année, 9 rencontres ont eu lieu. Le GAIHST s'implique également dans le Comité de coordination qui s'est rencontré à 7 reprises. De plus, la traditionnelle Journée de formation annuelle pour les membres de la Table et leurs équipes a eu lieu sous la formule d'une demi-journée virtuelle le 19 mai 2021. Le thème de l'activité fut : « Violences sexuelles et vague de dénonciations sur les réseaux sociaux ».

Table CALACS-Montréal

La Table CALACS-Mtl regroupe six différents organismes, dont le GAIHST, qui visent la promotion de la cause des victimes d'agressions à caractère sexuel. Les membres discutent des préoccupations et questionnements en lien avec les besoins des victimes. Cette année, les membres de la Table CALACS-Mtl se sont réunis à deux reprises, sans compter lors des réunions de la TCACSM et lors de diverses activités virtuelles.

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

Les rencontres pour l'année 2021-2022 ont porté sur le fonctionnement du regroupement, la campagne sur la hausse du salaire minimum, ainsi que sur la préparation de sondages portant sur le harcèlement au travail qui ont été diffusés à la population. Les résultats devraient être divulgués en 2022-2023.

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

Le RAFSSS est un carrefour qui permet aux groupes de constituer un réseau d'appui, d'information et d'action. Le GAIHST est membre du conseil d'administration du RAFSSS et a participé à 10 rencontres, ainsi que deux autres en sous-comités.

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

Les membres de la Table CDPDJ se sont réunis au mois de novembre 2021. Nous avons eu des discussions sur les besoins de la clientèle des organismes membres, le cadre de référence et mandat de la Table et son plan stratégique 2021-2025. La CDPDJ a également présenté son rapport d'activités et de gestion 2020-2021.

Partenariats spécifiques

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

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

Le GAIHST participe activement au sein de plusieurs comités en lien avec le projet dirigé par Manon Bergeron, professeure au département de sexologie de l'UQÀM et titulaire de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur. En 2021-2022, nous avons participé à 5 rencontres. De plus, un comité de création d'une capsule de sensibilisation sur le consentement, dont fait partie le GAIHST, a été démarré. Ce comité s'est rencontré à 2 reprises.

Projet: ROSA (aujourd'hui AfterMeToo)

En 2020, en collaboration avec l'organisme ROSA et la Fondation canadienne des femmes, le GAIHST avait été appelé à collaborer sur leur projet d'envergure pancanadien sur le harcèlement sexuel au travail. En mai 2021, notre mandat a pris fin et nous attendons le dévoilement de l'outil d'information sur lequel nous avons collaboré. Celui-ci devrait avoir lieu au mois de septembre 2022.

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

Le GAIHST a fait partie du Comité consultatif pour ce projet mené par Action ontarienne contre la violence faite aux femmes (AOcVF) qui visait à créer et promouvoir une campagne de sensibilisation et d'éducation sur le harcèlement sexuel au travail. Cette année, 2 rencontres ont eu lieu et la campagne a été officiellement lancée. Un site web, ainsi que des livrets et dépliants ont été publiés pour la population et les employeurs de l'Ontario. Des conférences virtuelles ont également eu lieu.

Projet: Une application web mobile pour informer sur le harcèlement au travail !

L'équipe du GAIHST a consacré beaucoup de temps et d'énergie dans le développement et la création d'une application web mobile sur le harcèlement au travail.

L'outil bilingue, destiné à informer et sensibiliser les travailleur.euses du Québec, a été lancé au mois de mai 2021.

L'objectif était d'offrir une plateforme où le langage est vulgarisé et où la recherche d'information est intuitive et individualisée.

Ce projet est réalisable grâce au soutien financier de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)



harcèlement-app.com

**Parce que le harcèlement,
« ça fait pas partie d'la job »**

Découvrez un nouvel outil pour vous informer



harcèlement-app.com



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

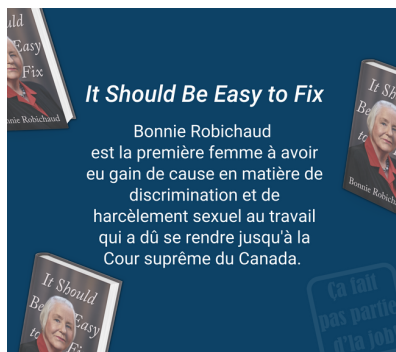
Un outil moderne et accessible rassemblant une multitude d'information. Qu'est-ce que le harcèlement au travail ? Que dois-je faire en présence d'une situation de harcèlement ? Quels sont mes recours ? Que faire si je suis témoin d'une situation de harcèlement au travail ? Quels sont mes droits et obligations en matière de harcèlement ? Autant de questions auxquelles répond l'application. Offrant plusieurs autres fonctionnalités, cet outil est facilement partageable et téléchargeable en un clic !



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

Depuis plusieurs années, le GAIHST s'implique activement dans le processus d'écriture du livre de Mme Bonnie Robichaud, membre honoraire du GAIHST depuis 1990. Un travail de longue haleine a été réalisé pour raconter l'ensemble de sa lutte contre le harcèlement sexuel au travail.

Le 8 mars dernier, date symbolique, *It Should Be Easy to Fix*, un livre empreint de sincérité et publié par la maison d'édition *Between the lines*, a finalement été dévoilé au grand public. Le GAIHST est également fier d'avoir pu participer au lancement et à la promotion de ce livre incontournable. Ce fût, entre autres, l'occasion de réaliser une entrevue avec Mme Robichaud et de recevoir les témoignages de plusieurs personnes ayant pris part au projet. Le tout a été relayé sur nos réseaux sociaux et notre site web.



It Should Be Easy to Fix Disponible le 8 mars 2022



It Should Be Easy to Fix Disponible le 8 mars 2022



It Should Be Easy to Fix Disponible dès aujourd'hui!



Mme Cindy Viau, directrice générale du GAIHST, a remis le livre de Mme Robichaud à M. Frantz Benjamin, député de Viau, circonscription du GAIHST.

Bonnie Robichaud is an extraordinary woman who pursued against all odds at the time what she thought was the right thing to do and, also against all odds, did win one of the most important legal right not only for herself but for all other persons (mostly women) whose right to be treated with dignity by their employer was at stake.

Extrait tiré de l'introduction faite par L'Honorable Claire L'Heureux Dubé

Demandes ponctuelles

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

Demandes étudiant.es

Dans le cadre d'un projet de mémoire en droit du travail à l'UQAM, une étudiante nous a contacté car elle effectuait une recherche sur la mobilisation du droit. Plus particulièrement, elle s'intéressait aux différents types et formes d'actions entreprises avec et par les organismes à but non lucratif pour assurer la mise en œuvre du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel au travail. Son travail était axé sur les interventions individuelles et/ou collectives, y compris l'éducation populaire, des organismes à but non lucratif qui œuvrent à la défense des personnes ayant vécu du harcèlement sexuel au travail. Plusieurs membres de l'équipe du GAIHST ont pris le temps de répondre à ses différentes questions.

Demandes médias

En novembre 2021, le GAIHST était invité à l'émission de radio de Nathalie Normandeau « L'effet Normandeau » sur le 98.5FM pour parler de harcèlement au travail. Le sujet était le suivant : *Avez-vous déjà été victime de harcèlement psychologique au travail?*

Le 14 mars 2022, la Chaîne Noovo est venue tournée dans les bureaux du GAIHST dans le but de faire un reportage sur le harcèlement sexuel au travail pour l'émission Le Fil. La diffusion a eu lieu le 15 mars 2022.



Images tirées du reportage pour l'émission Le Fil.



Participation à des activités

Cette année, le GAIHST a participé à plusieurs activités. Celles-ci sont très variées et visent à partager notre expertise, faire connaître le GAIHST, sensibiliser sur le harcèlement au travail ou tout simplement s'informer.



Les activités où nous avons partagé notre expertise

Salon Visez Droit organisé par le Barreau de Montréal

Depuis quelques années, le GAIHST participe au Salon Visez Droit. Le but de cet événement est d'informer la population de ses droits et obligations, de vulgariser l'information juridique et de rendre le système de justice plus accessible. On y retrouve donc une foule d'activités interactives et gratuites, dont des conférences et des consultations juridiques. Ainsi, le GAIHST a offert 3 webinaires soit **Travail décent : non au harcèlement et à la violence !** ; **Multiculturalisme au travail : comprendre la réalité de vos collègues !** et **À l'aide, ma Politique en matière de harcèlement prend la poussière !**



Conférence : Le harcèlement au travail : l'importance de briser le tabou organisée par L'Association du droit du travail et de l'emploi de l'Université d'Ottawa

L'Association du droit du travail et de l'emploi de l'Université d'Ottawa a approché le GAIHST pour une conférence sur le harcèlement au travail. Le but était de présenter les mandats du GAIHST, d'identifier les formes de harcèlement sexuel et psychologique, en plus des recours internes et externes possibles, puis les défis et les solutions souhaitées pour lutter contre le harcèlement dans le monde du travail.

Webinaire : Harcèlement et discrimination dans les arts de la scène organisé par le MASS Culture

Cet événement avait comme objectif de contribuer aux réflexions ainsi qu'aux initiatives qui s'inscrivent dans le cadre de la lutte contre le harcèlement et la discrimination dans les milieux de travail au sein du secteur des arts et de la culture au Canada. Aux contributions de l'équipe de recherche ont été jointes celles de différentes organisations telles que le GAIHST.

Webinaire : Perspectives féministes intersectionnelles pour l'avenir des milieux de travail montréalais organisé par la Table des groupes de femmes de Montréal

Les panelistes, dont le GAIHST faisait partie, ont exposé différents enjeux concernant l'évolution des milieux de travail et leurs répercussions pour les Montréalaises. Elles ont ensuite présenté des actions et initiatives féministes intersectionnelles pour que toutes aient de meilleures conditions de travail.

Table ronde - Identifier, réagir, prévenir les violences à caractère sexuel dans le milieu de la musique au Québec organisée par DIG - Différences et inégalités de genre dans la musique au Québec

Le GAIHST a pris part à cette table ronde qui avait pour objectif d'aider les publics, artistes et autres professionnell.es de la musique à reconnaître, à réagir, et à obtenir du soutien sous plusieurs formes lorsqu'elles sont victimes, témoin, responsables, ou qu'ils.elles reçoivent des confidences en lien avec du harcèlement ou des violences à caractère sexuel (VACS) dans le milieu de la musique en particulier.

Consultation sur l'indemnisation des personnes victimes d'actes criminels organisée par l'IVAC

Afin de bien orienter ses actions auprès des personnes victimes et de ses partenaires, l'IVAC a réalisé un exercice important de planification stratégique dans le but de guider ses priorités pour les 3 prochaines années. Les représentant.es d'organismes œuvrant auprès des personnes victimes étaient invité.es à répondre à un questionnaire portant sur l'indemnisation des personnes victimes d'actes criminels. Le GAIHST a participé.

Consultations sur les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel organisées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Suite aux recommandations du rapport *Rebâtir la confiance*, un comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel a été mis sur pied. Leur mandat est d'évaluer, dans leur globalité, la cohérence et l'efficacité des recours dont peut se prévaloir une personne victime d'agression à caractère sexuel ou de harcèlement sexuel au travail, et d'étudier le traitement de ces agressions survenues dans un contexte de travail. Au regard du sujet, le GAIHST a évidemment déposé un mémoire pour apporter son expertise au comité.



Groupe de discussion sur l'accueil par le système criminel des femmes victimes de violence dans le cadre de la Recherche Justice pour les femmes victimes de violence : mieux comprendre pour intervenir plus efficacement

L'objectif du groupe de discussion était de documenter les perceptions et l'expertise des acteurs et actrices du système judiciaire et des milieux d'intervention. Les avocates du GAIHST ont participé pour apporter leur expertise sur ledit sujet.

Consultation du Conseil consultatif national sur la pauvreté

Plusieurs séances virtuelles étaient proposées à travers le Canada pour réfléchir aux enjeux de la pauvreté dans différents environnements de vie (le travail, les réponses communautaires disponibles, la santé et la pauvreté, etc.). Le GAIHST a pris part aux discussions.



Les activités auxquelles nous avons assisté

- Rencontre d'information sur le PSOC
- Panel - Rebâtir la confiance autour du système judiciaire par l'AFEAS
- Conférence de presse virtuelle du CVACSM pour l'annonce du nouveau nom et logo de la ligne ressource provinciale et qui maintenant connue sous Info-Aide Violence Sexuelle
- Rencontre d'information virtuelle avec la ministre responsable de la condition féminine « État d'avancement de l'élaboration d'une stratégie gouvernementale intégrée pour contrer les violences sexuelles et la violence conjugale »
- Séance d'information - Appel d'intention 2021-2022 : Violences sexuelles et violence conjugale et familiale en contexte autochtone organisée par le Secrétariat à la condition féminine
- Rencontre virtuelle avec le ministère de la Justice du Québec et la Ligne-ressource provinciale pour les victimes d'agression sexuelle pour une présentation dans le cadre du PAFU (Programme d'aide financière d'urgence)
- Lancement du 2e Salon de l'emploi de St-Michel. Invitation de M. Franz Benjamin, député de Viau.
- Rencontre d'information virtuelle avec la ministre responsable de la condition féminine « État d'avancement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes ».



Les webinaires que nous avons suivis !

- Sécurisation culturelle, justice sociale et savoirs autochtones (ACFAS)
- Inclusive leadership (CCDI)
- Comprendre le droit autochtone (Colloque John Borrows (UQAM))
- Le rôle des femmes dans la lutte au racisme et la discrimination envers les Premières Nations (APNQL)
- Historique des mobilisations récentes au Québec et état des lieux (DIG)
- Difference between racism, not racism and anti-racism (CCDI)
- Discriminations algorithmiques et Charte des droits et libertés de la personne (Accountable AI)
- Enquêtes efficaces en milieu de travail, justice sociale et culture du boycott (Fasken)
- Manifestations plurielles de la discrimination (ACFAS)
- Sexualités queer et Islam au Québec (Institut de recherches et d'études féministes de l'UQAM)
- Impact des comportements hostiles en milieu de travail (ACFAS)
- Activité communauté de pratique - Espaces sécuritaires et courageux (CCDI)
- Safe spaces and effective conflict resolution (CCDI)
- Inclusive marketing (CCDI)
- La violence conjugale au travail (CRHA)
- S'engager dans l'embauche des communautés autochtones (IDEE)
- Land acknowledgments (CCDI)
- Travail temporaire/domestique (TRACES/TCRI) femmes immigrantes (TRACES TCRI)
- Séminaire en ligne sur l'emploi et la participation sociale des jeunes Autochtones (RCAAQ)
- Le harcèlement psychologique au travail - prévention une démarche gagnante en entreprise! (Conseil patronal SST)
- Séance d'information portant sur la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement
- Identifier le cyberharcèlement (Alphanumérique)
- Consentement sexuel et adhésion à des stéréotypes de genre: comment sont-ils liés chez les jeunes adultes québécois.es? (Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur)
- Harcèlement sexuel au travail - écouter et soutenir (AOCVF)
- CNESST : LMRSSST - Volet Prévention (CNESST)
- De pandémie à endémie : vers la transformation du milieu de travail ? (Fasken)
- Santé mentale et bien-être au travail - 10 tendances et perspectives internationales (Global Watch)
- PLEAC Webinar: Evaluating Community Projects - Tips and Tricks for Project Managers

Appuis



Coalition montréalaise de la Marche mondiale des femmes (MMF)

Depuis quelques années, le GAIHST est impliqué au sein du comité de la Coalition montréalaise de la Marche mondiale des femmes. Cette année, nous avons participé aux assemblées de la coalition montréalaise de la MMF et étions impliqué.es au sein du comité organisateur de l'action de clôture qui a eu lieu le 17 octobre 2021. Pour cette 5e action internationale de la Marche mondiale des femmes, reportée l'an dernier, le regroupement Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes (CQMMF) a proposé des activités symboliques et des marches partout au Québec.

Campagne nationale Engagez-vous pour le communautaire

Cette année, le GAIHST a pris part à trois actions, soit deux marches et une activité virtuelle, dans le cadre de la campagne «Engagez-vous pour le communautaire», organisées par le Front régional pour l'action communautaire autonome de Montréal ([FRACA](#)). L'objectif de ces actions est que les organismes communautaires obtiennent une meilleure reconnaissance de la part du gouvernement.

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

Comme chaque année, le GAIHST prend part aux actions organisées dans le cadre de la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes et rend hommage aux 14 femmes victimes de l'attentat de 1989 à l'École Polytechnique de Montréal.

Journée internationale des droits des femmes

Afin de souligner cette journée, le GAIHST a pris part au rassemblement organisé par l'organisme Femmes de diverses origines.



Priorités 2021-2022

1

Adapter les activités dédiées à la clientèle

La clientèle étant au cœur du GAIHST, il fût primordial que les services offerts soient adaptés à ses besoins. Ainsi, bien que la pandémie ait, cette année encore, rendu les choses pas toujours évidentes, nous avons su répondre aux attentes de la clientèle en offrant des rencontres virtuelles, que ce soit pour de l'aide individuelle ou pour les cafés-rencontres. Nous avons également pu nous rendre disponible sur place lorsque la situation sanitaire le permettait. Pour combler le manque de contact en présentiel et maintenir un lien avec la clientèle, nous avons davantage fait sentir notre présence sur nos réseaux sociaux en augmentant notre fréquence de publication et en partageant notre actualité.

2

Adapter les services du département de l'éducation

Les services du département de l'éducation ont eux aussi dû être adaptés à cause de la pandémie. Auparavant, offerts davantage en présentiel, ils ont dû être proposés virtuellement, ce qui a demandé d'adapter la manière de présenter aussi bien sur le fond que sur la forme, dans le but de garder un certain dynamisme et donc un intérêt pour la matière livrée. De plus, il a également fallût s'adapter aux demandes qui sont de plus en plus spécifiques dépendamment de l'environnement de travail, mais aussi des enjeux actuels. Par exemple, lorsqu'on nous demandait d'aborder la question de l'intersectionnalité, notre agente de programme spécialisée dans les enjeux en lien avec les populations vulnérables était présente pour apporter son expertise. Il y avait donc une réelle plus-value pour les personnes qui bénéficiaient de la formation. Toutes ces nouvelles demandes nous ont amené à retravailler notre offre de services et à créer de nouveaux outils de sensibilisation.

3

Réviser les conditions de travail

Grâce au rehaussement du financement obtenu, nous avons entrepris des travaux et mis en place des mesures pour bonifier les conditions de travail des employ.é.e.s de l'organisme. Une politique de télétravail a été officiellement adoptée et nous avons fait une révision salariale. Un comité composé de membres du conseil d'administration et de la directrice générale du GAIHST ont aussi commencé à travailler sur la révision des conditions de travail en général (Guide des politiques du GAHST). Les travaux se poursuivront en 2022-2023.

4

Faire une refonte du site internet du GIAHST

En 2021-2022, le site web du GIAHST a été actualisé afin de faciliter la navigation et de refléter les nouvelles normes graphiques. Pour ce projet d'envergure qui a nécessité approximativement 150 heures de travail, une agente de communications, spécialisée en design graphique, a été engagée.

Pour mener cette priorité avec notre agente de communications, un comité composé de la directrice générale, de la collaboratrice – gestionnaire du site web et de l'agente de programme a été créé. Le comité a mené des rencontres toutes les deux semaines sur une période de six mois afin de réviser le contenu textuel du site et d'effectuer une traduction cohérente.

Wordpress a été utilisé afin d'augmenter le nombre de possibilités en termes d'expérience utilisateur. Le site web adaptatif peut donc être visualisé de façon optimale tant sur un dispositif mobile, comme un cellulaire ou une tablette, que sur un desktop d'ordinateur. Aussi, les menus et l'ajout de boutons suscitant l'appel à l'action ont été repensés pour offrir une interaction optimale. Un plugin multilingue a été intégré afin de faciliter l'intégration de plusieurs langues. Déjà en français et en anglais, le plugin permettra d'ajouter prochainement une version en espagnol.

Finalement, des illustrations originales ont été créées afin d'amener une dimension sensible et des animations ont été intégrées afin de dynamiser le site web.

Le nouveau site web sera dévoilé en mai 2022.



Quelques-unes des illustrations spécifiquement créées pour le site web

Le conseil d'administration



Claudia Abaunza
Présidente



Mathieu Santos-Bouffard
Vice - Président



Sarah Barsalou
Secrétaire



Julie Tremblay
Trésorière



Jennifer Boucher
Administratrice



Valéry Kovalenko
Administratrice



Alexandra Hodder
Administratrice

Les membres honoraires



**L'HONORABLE CLAIRE
L'HEUREUX-DUBÉ**
Juge de la Cour Suprême du
Canada à la retraite
Membre honoraire depuis
2006



**L'HONORABLE MICHÈLE RIVET,
AD. E.**
Première présidente du
Tribunal des droits de la
personne et juge à la retraite
Membre honoraire depuis
2010



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



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



**MAÎTRE BARBARA
CREARY**
Avocate, militante
Membre honoraire
depuis 2008



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

Formations reçues

« L'éducation est l'arme la plus puissante
qu'on puisse utiliser pour changer le monde »
- Nelson Mandela

Droit du travail

- Diffamation en lien avec le travail : droits, obligations et recours de l'employeur - Fasken
- Employment, Labour & Human Rights : The year in Review - Federal Sector (2021) - Fasken
- Les bases du congédiement - Barreau du Québec
- Jurisprudence récente en matière d'enquêtes de harcèlement - Barreau du Québec
- Regard avisé sur les dommages moraux et punitifs à la suite de la résiliation d'un contrat de travail - Barreau du Québec
- Modifications législatives apportées en 2018 à la LNT: Reflet des enjeux contemporains - Barreau du Québec
- Décisions récentes qui changent notre regard sur les indemnités de départ et de fin d'emploi au Québec - Barreau du Québec
- Mise à jour de la jurisprudence en matière de harcèlement psychologique 2019-2021 - Services Conseils Marie-France Chabot Inc.
- Bilan et revue de l'année 2021 : Emploi et litiges - Fasken
- Bilan et revue de l'année 2021 : Droits de la personne - Fasken
- Bilan et revue de l'année 2021: Relations du travail - Fasken
- Réforme de l'IVAC : Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement - Direction de l'IVAC
- Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail - MC Perreault Avocate Conseil
- Employment Investigations and Social Justice: Continuing the discussion - Fasken
- Séance d'information sur la LMRSSST - Volet Prévention - CNESST
- Visite d'inspection (suivi d'accompagnement professionnel) - Barreau du Québec
- Formation sur la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement - Ministère de la justice
- Formation sur la diffamation - Fasken
- Dossier spécial CDPDJ : Protection contre la discrimination sous l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne - CAIJ et CDPDJ
- Enquêtes en milieu de travail et justice sociale : poursuivre la discussion - Fasken
- Modification du régime SST - La LMRSSST - CNESST

Enjeux sociaux

- Prévenir et gérer les conflits au travail - Université de Sherbrooke
- Les stéréotypes - CÉDACF
- L'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) - RIQEDI
- Formation sur l'approche interculturelle : handicap et immigration - AMEIPH
- Multiculturalisme au travail: comprendre la réalité de vos collègues - Barreau de Montréal
- La mobilité des travailleurs migrants en situation de précarité - Université de Montréal
- Vaccination forcée ou obligatoire? Non! Exigence vaccinale? Oui – nuance - Fasken
- Harcèlement sexuel au travail Webinaire : Écouter et soutenir - Action ontarienne contre la violence faite aux femmes
- Certificat de sélection du Québec en 2020: ARRIMA et les nouvelles règles du PEQ - CAIJ
- Violence conjugale et violence sexuelle : des outils pour soutenir les juristes et leur client.e.s - CAIJ
- Violences sexuelles et vague de dénonciations sur les réseaux sociaux - TCACSM
- Intervention psychosociale en matière d'agressions sexuelles - FCP
- Les conséquences de l'agression sexuelle envers les jeunes - Fondation Marie-Vincent
- Écouter, croire et soutenir les victimes de harcèlement, Partie 2 : Soutenir - AJEFO
- Prévention de la violence conjugale en milieu de travail - ASSTSAS
- Formation provinciale sur l'intervention psychosociale en matière d'agression sexuelle - CRAIP / CHUS / MSSS
- Les bases de l'intervention psychosociale auprès des personnes victime d'agression sexuelle
- L'intervention auprès des personnes LGBT et victimes d'agression sexuelle
- Formation inclusive pour toutes et tous
- Retrouver le sens du collectif en temps de distanciation - CPRF

RH et communication

- Retour au travail en contexte de pandémie - Fasken
- La gestion du temps en télétravail - Propulsion RH
- Wordpress - La Fusée
- How to create a good legal webinar in 2022 - PLEAC
- La chasse aux mammoths en 90 minutes
- Boîte à outils Carrefour RH - CRHA

Collaborations

Liste des organismes avec lesquels nous avons collaboré en 2021-2022 :

- Association québécoise Plaidoyer-Victimes (AQPV)
- Au bas de l'échelle (ABE)
- Barreau du Québec
- Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal
- Centre communautaire juridique de Montréal et de Laval
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)
- Centre des femmes de Montréal
- Centre de prévention des agressions sexuelles de Montréal
- Centres Locaux de Services Communautaires (CLSC)
- Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal (CVASM)
- Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur
- Juripop
- Commission des droits de la jeunesse et des droits de la personne (CDPDJ)
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- Condition féminine Canada
- Fondation canadienne des femmes
- Front de défense des non-syndiqué(e)s (FDNS)
- Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)
- Interligne
- Mouvement Action-Chômage de Montréal (MAC)
- Mouvement contre le viol et l'inceste de Montréal (MCVI)
- RATTMAQ (Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec)
- Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM)
- Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS)
- Regroupement des Centres d'Amitié Autochtones du Québec (RCAAQ)
- Relais Femmes
- Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)
- Statistique Canada
- Table CALACS - Montréal
- Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal (TCACSM)
- Table des groupes de Femmes de Montréal (TGFM)
- Trêve pour Elles
- Y des Femmes de Montréal



Le GAIHST est membre de plusieurs organismes dont :

- Association québécoise Plaidoyer-Victimes (AQPV)
- Front de défense des non-syndiqués (FDNS)
- Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM)
- Relais-Femmes
- Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)
- Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM)