

# Le GAIHST, c'est 45 ans de...



## RAPPORT ANNUEL 2025 - 2026



**GAIHST © 2026**



514 526 0789



514 526 8891



7245 rue Alexandra, local 305, Montréal (QC) H2R 2Y9

## LES ÉLÉMENTS DU HARCÈLEMENT

### *Harcèlement sexuel (HS)*

Le harcèlement sexuel au travail comprend toutes formes d'**attentions** ou d'**avances** qui sont à **connotation sexuelle, non désirées** et provoquent un **inconfort** et/ou de la  **Crainte** et **menacent le bien-être** ou **l'emploi**.



Éléments du harcèlement sexuel :

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

Gaijst - 1989

### *Harcèlement psychologique (HP)*

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



Éléments du harcèlement psychologique :

- **conduite vexatoire** : traiter une personne de manière **humiliante** et **offensante**;
- qui peut se traduire par des **comportements, gestes, paroles, actes**;
- généralement **répétés** : la plupart du temps, lorsque l'on regarde les événements de manière isolée, ils peuvent avoir l'air **anodins** ou **banals**;
- **un seul événement** : si la conduite est telle qu'elle produit un **effet nocif continu** pour le-la salarié-e (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 HS et le HP*

**Violence** faite aux employé-es; **abus de pouvoir**; le but est de mettre la personne en **position d'infériorité**.

# SOMMAIRE

**p.05**

*Mots de la  
présidente  
et de la  
directrice  
générale*

**p.07**

*Faits  
saillants  
2025 - 2026*

**p.08**

*Présentation  
du GAIHST*

**p.12**

*Fonctionnement  
de l'organisme*

**p.23**

*Visibilité*

**p.28**

*Services  
offerts*

**p.43**

*45<sup>e</sup>  
anniversaire  
du GAIHST*

**p.50**

*Partage  
d'expertise*

**p.59**

*Priorités  
2025-2026*

**p.61**

*Conseil  
d'administration*

**p.62**

*Membres  
honoraires*

**p.63**

*Annexes*

## MOT DE LA PRÉSIDENTE



Cher·es membres du GAIHST,

Le temps de faire le bilan de la dernière année est déjà de retour. L'année financière 2025-2026 se termine et nous permet, par le fait même, de constater les **réalisations** et le **cheminement** de la dernière année de travail.

Comme moments phares de la dernière année, soulignons les **45 ans du GAIHST**, qui ont été célébrés par une **magnifique soirée**. Notons également le **mémoire** produit dans le cadre du **projet de loi numéro 101**. L'année 2025-2026 a permis de consolider certains **projets**, de les amener plus loin et d'appuyer certaines **actions collectives** pour lesquelles il est important pour le GAIHST de s'engager.

L'équipe a su garder le cap sur les **objectifs** définis lors de la dernière assemblée générale. Le travail se poursuit et la **clientèle** du GAIHST demeure **l'inspiration première**, pour toujours veiller à **mieux répondre** à leurs besoins tout en **sécurisant** les milieux de travail.

Une mention spéciale pour les **membres du GAIHST**, qui soutiennent et encouragent la mission, nous permettant de nous développer et d'aller de l'avant. Merci à la **clientèle** qui nous accorde sa confiance et qui, jour après jour, dossier après dossier, démontre toujours plus de courage.

Merci à **l'équipe du GAIHST**, sans qui nous ne pourrions relever tous ces défis. Vous faites nettement la différence. Également, un doux merci aux **membres du conseil d'administration**, pour votre disponibilité, votre soutien et vos réflexions.

Je souhaite au GAIHST de poursuivre son **épanouissement**, son **développement** et de toujours conserver la même volonté de faire **changer les choses, pour le mieux**.

Je vous laisse maintenant découvrir les détails des réalisations 2025-2026 dans le rapport annuel d'activités.

Bonne lecture !

*Jennifer Boucher, présidente du conseil d'administration*

## MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE



Bonjour cher·es membres du GAIHST,

Cette année, le GAIHST a célébré ses **45 ans d'existence**. Plus qu'un anniversaire, ce moment reflète notre **parcours impressionnant** et la **pertinence** de notre rôle encore aujourd'hui.

L'année 2025-2026 s'inscrit pleinement dans une dynamique de **croissance** et de **consolidation**. Ce fut une année **riche en réalisations**, avec des **statistiques en hausse** qui illustrent la portée de notre travail. D'ailleurs, ce qui me marque le plus, c'est l'ampleur et l'importance de **tout le travail** réalisé par notre équipe.

Notre département de relation d'aide a répondu à une forte **augmentation de nouvelles demandes** et de **suivis**. Notre département des plaintes a permis d'obtenir **davantage d'indemnités** pour notre clientèle, tout en demeurant **présent** lors de différentes étapes importantes dans les dossiers. Notre département de l'éducation a plus que **doublé les revenus** provenant de nos services de sensibilisation et de formation, rejoignant un plus grand nombre de personnes. Notre département des communications a **mené à terme plusieurs projets** porteurs de sens et a **développé** l'ensemble de nos **plateformes numériques**.

De plus, notre agente à l'accueil a su faire preuve de rigueur tout au long de l'année, assurant un **accueil** et un **soutien administratif** essentiel au bon fonctionnement de notre travail.

Ces quelques réalisations témoignent de l'**engagement** et de la **complémentarité** des personnes travaillant pour le GAIHST.

Je souhaite également souligner le travail des **membres de notre conseil d'administration** pour leur **disponibilité** et leur **accompagnement** dans la réalisation de nos priorités.

Enfin, j'espère que tout ce que nous avons accompli cette année a **concrètement contribué à aider** les personnes qui traversent des situations difficiles au travail. Nous poursuivons avec la **conviction** que nos actions continueront de faire une **différence**.

Bonne lecture,

*Cindy Viau, directrice générale*



## 45<sup>e</sup> anniversaire du GAIHST

En 2025, le GAIHST a célébré avec fierté son **45<sup>e</sup> anniversaire**, marquant plus de quatre décennies d'engagement auprès des personnes confrontées au harcèlement au travail. Cet anniversaire a été l'occasion de **souligner le chemin parcouru** depuis la fondation de l'organisme ainsi que l'**évolution** constante **de ses services** pour répondre aux réalités changeantes des milieux de travail. Au fil des années, le GAIHST a contribué à **sensibiliser, informer** et **accompagner** des milliers de personnes, tout en participant activement à l'**avancement des pratiques** en matière de prévention et d'intervention. Plus d'informations à la [page 43](#).



## 6<sup>e</sup> marche mondiale des femmes

Le 18 octobre 2025, l'équipe du GAIHST a pris part à la Marche mondiale des femmes, tenue à Québec, aux côtés de nombreuses organisations et personnes engagées pour la **défense des droits des femmes**. Cette mobilisation d'envergure a permis de rappeler l'importance de **poursuivre les actions collectives** visant à **lutter contre les inégalités et les violences**, incluant celles vécues dans les milieux de travail. La présence du GAIHST à cet événement témoigne de son engagement à soutenir les initiatives sociales qui favorisent l'égalité, la dignité et le respect. Plus d'informations à la [page 55](#).



## Dépôt d'un mémoire dans le cadre du projet de loi n°101

En 2025, le GAIHST a contribué aux réflexions entourant l'**amélioration des lois** du travail en déposant un mémoire dans le cadre des **consultations particulières sur le projet de loi n°101, la Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail**, à la Commission de l'économie et du travail. Ce mémoire s'appuie sur l'**expertise** développée par l'organisme auprès des personnes vivant des situations de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire au travail. Il met en lumière plusieurs **enjeux** vécus par les victimes, notamment en matière d'**accès à la justice**, de **délais des recours** et d'**indemnisation**, tout en proposant des **pistes de solution** visant un **traitement plus humain et respectueux** des personnes concernées. Par cette contribution, le GAIHST réaffirme son rôle d'**acteur engagé** dans l'**amélioration des pratiques** et des **cadres législatifs** entourant la prévention et le traitement du harcèlement au travail. Plus d'informations à la [page 37](#).

Le mémoire est disponible en ligne : <https://gaihst.qc.ca/nospublications>.



# PRÉSENTATION DU GAIHST



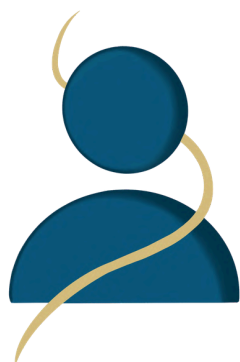
**p.09**  
HISTOIRE DE  
L'ORGANISME



**p.10**  
MISSION



**p.10**  
OBJECTIFS



**p.10**  
CLIENTÈLE



**p.11**  
ÉQUIPE  
2025 - 2026

## PRÉSENTATION DU GAIHST HISTOIRE DE L'ORGANISME

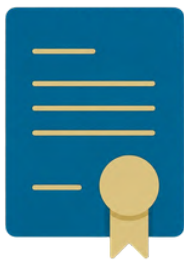
**1980**

Le 17 novembre :  
**première manifestation  
contre le harcèlement  
sexuel** au travail devant  
une entreprise  
montréalaise.



**1984**

Le 19 juillet : **incorporation** du  
Groupe d'aide et d'information  
sur le harcèlement sexuel au  
travail de la région de Montréal.  
Location des **premiers locaux** à  
Montréal 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**

Face à une **demande croissante**,  
le GAIHST prend également en  
charge des dossiers de  
**harcèlement psychologique** au  
travail.

Depuis le 1er juin 2004, la **Loi sur  
les normes du travail** reconnaît  
officiellement ce type de  
harcèlement, en y intégrant un  
**recours spécifique**.

Le GAIHST adopte alors son  
nom actuel, sans le mot "sexuel".



Au départ, le GAIHST était un **comité** affilié à un autre organisme et débutait avec des rencontres informelles de femmes vivant ou ayant vécu du harcèlement sexuel.

Sa mission était d'**éduquer** la population québécoise sur le harcèlement sexuel au travail. 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, il peut aussi être considéré comme **une forme de discrimination distincte**.

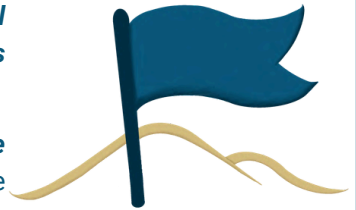


# PRÉSENTATION DU GAIHST

## MISSION, OBJECTIFS ET CLIENTÈLE

### 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 vivant 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 faire face au problème du 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 autre **documentation** portant sur le sujet du 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**;
- De **tous les domaines** d'emplois;
- Principalement des personnes **non syndiquées** qui sont à la recherche d'un **soutien** dans une situation pour laquelle elles n'ont **pas de ressources** pour les soutenir;
- Certaines personnes **syndiquées** qui ont besoin d'un **soutien en relation d'aide** qui n'est pas offert par leur syndicat ou qui ont besoin d'**informations** supplémentaires concernant le harcèlement au travail;
- Majoritairement des **femmes**;
- Souvent **désillusionnées** par la situation au travail, en **dépression** ou vivant de l'**anxiété situationnelle**.



# PRÉSENTATION DU GAIHST ÉQUIPE 2025 - 2026



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



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



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



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



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



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



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



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



**Amaya Senso**  
Intervenante  
*Projet développement d'activités*  
(elle-she)



**Gabriela Ovallé**  
Intervenante  
*Projet populations vulnérables*  
(elle-she)



**Mollie Poissant**  
Avocat-e - intervenant-e  
(elle - they)



**Sandrine Charbonneau**  
Avocate - intervenante  
(elle - she)

## Stagiaires

**Ariane Renaud** (elle/she)  
*Stagiaire au département de l'éducation*

**Lisa Besson** (elle/she)  
*Stagiaire au département de l'éducation*

**Sandrina McCann** (elle/she)  
*Stagiaire en criminologie*

**Victoria Banville** (elle/she)  
*Stagiaire en travail social*

**Chloé Chiasson** (elle/she)  
*Stagiaire en droit*

**Mariana Cueto Mendoza** (elle/she)  
*Stagiaire en droit*

## Emplois d'été Canada

**Amaya Senso** (elle/she)  
*Intervenante sociale*

**Malina Khim** (elle/she)  
*Assistante juridique*



# FONCTIONNEMENT DU GAIHST



**p.13**  
ORGANISATION



**p.14**  
STAGE EN MILIEU  
COMMUNAUTAIRE



**p.16**  
BÉNÉVOLAT



**p.17**  
COMITÉS À L'INTERNE



**p.19**  
RESSOURCES FINANCIÈRES



### Conseil d'administration

Le conseil d'administration est composé de **membres issus de la communauté** et qui sont **dévoués à la cause** du harcèlement au travail. Certain-es des membres du C.A. 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. Ils sont **élus par les membres actifs** en assemblée générale annuelle.

Cette année, les **sept membres** du conseil d'administration se sont réunis **6 fois**. En plus des différents **dossiers** en cours, des **comités** composés de membres du conseil d'administration et de la direction sont formés pour assurer le suivi de mandats prioritaires.

Cette année, un **comité RH** a été créé pour débiter des travaux en lien avec l'offre de rémunération globale de l'organisme.

### La formation

Le GAIHST reconnaît l'importance et la pertinence du **développement professionnel** et des **compétences** des membres de son équipe et offre ainsi plusieurs **opportunités de formations** aux personnes qui la compose.

Cette année, les membres de l'équipe ont eu l'opportunité de suivre des formations intéressantes provenant d'organismes et d'institutions divers.

La liste des formations reçues se retrouve en annexe 1 à la [page 63](#) de ce rapport.

### Réunions d'équipe

L'équipe dispose de deux types de réunions : **administrative** et **technique**.

La direction, le personnel et les stagiaires se réunissent pour assurer un **fonctionnement optimal** dans l'**organisation du travail** et dans les **dossiers**.

### L'assemblée générale

L'**assemblée générale annuelle** (AGA) du GAIHST s'est tenue le 18 juin 2025, en mode virtuel, et a rassemblé au total **24 participant-es**.

Cette rencontre a permis de présenter le **bilan des activités réalisées** au cours de la dernière année et d'échanger sur les **priorités à venir**.

Comme le prévoit la procédure, une convocation officielle a été transmise à l'ensemble des membres avant la tenue de l'assemblée.

En 2025-2026, le GAIHST comptait **50 membres**, incluant des membres actifs, associés et honoraires.



## FONCTIONNEMENT DU GAIHST STAGE EN MILIEU COMMUNAUTAIRE



Cette année, le GAIHST a accueilli **six stagiaires** dans le cadre de leurs études en droit, criminologie, travail social, psychologie et science politique. Afin d'établir un premier contact avec les étudiant-es, les intervenant-es du GAIHST participent aux **rencontres organisées par les universités** dans le but de **présenter l'organisme et ses services**. Les futur-es 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-es afin de les préparer à devenir des **professionnel-les compétent-es**. Une **formation complète** sur l'organisme est offerte au début du stage afin de leur permettre de bien **comprendre le harcèlement en milieu de travail**, la **procédure de traitement des dossiers** ainsi que le **fonctionnement du GAIHST**. Elle constitue également une occasion privilégiée d'échanger avec l'équipe.

Au cours de l'année 2025-2026, les stages se sont déroulés selon une formule hybride, combinant présence au bureau et télétravail. Les stagiaires ont ainsi eu l'occasion d'**interagir avec la clientèle** et de recevoir une **rétroaction régulière** de plusieurs membres de l'équipe, que ce soit par téléphone, courriel, visioconférence ou en personne. En plus de leurs tâches respectives, les stagiaires ont également pu **animer des cafés-rencontres**.

À la fin de leur stage, les stagiaires remplissent un formulaire d'évaluation portant sur leur expérience, ce qui permet au GAIHST d'identifier des pistes d'**amélioration** et de **bonifier** continuellement l'**encadrement** offert.



### Stage au département des plaintes

Les stagiaires en droit, Chloé Chiasson et Mariana Cueto Mendoza, ont travaillé en collaboration avec le département de relation d'aide à raison d'une journée par semaine, sur une période de huit mois.

Supervisé-es par une avocate-intervenante, les stagiaires ont effectué des **recherches** en lien avec les **dossiers** et ont assisté les superviseur-es dans diverses tâches, telles que des **appels**, des **suivis** auprès de la clientèle, des **envois postaux** et des **analyses de dossiers**. Elles ont pu assister aux **rencontres avec la clientèle**, notamment aux suivis, aux médiations et, lorsque possible, aux audiences.

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

- Décisions administratives de la CNESST : obligation de motivation en vertu de la LATMP
- Préavis de cessation d'emploi en cas de faute grave
- Congédiement déguisé : principes et état de la jurisprudence
- Congédiement d'un cadre supérieur : principes et état de la jurisprudence
- Modification diagnostique d'un médecin traitant : obligation de considération de la CNESST
- Le harcèlement à l'ère numérique
- Commentaires sur le Rapport d'application de la Loi sur les normes du travail
- Congédiement déguisé et démission libre et volontaire : nuances
- Droit administratif et procédure à la CNESST
- Nouveautés en droit du travail
- Obligations d'accommodements en matière de handicap

## Stage au département relation d'aide

En 2025-2026, **deux stages** ont été offerts au département de relation d'aide : un stage en criminologie et un stage en travail social.

Le stage en criminologie s'est déroulé à raison de 4 jours par semaine, de septembre à décembre. En amont, la stagiaire a effectué un pré-stage de 5 jours pour se familiariser avec l'organisme, sa mission et sa cause, en plus de participer à une journée de formation. Supervisée par Yann Morin, responsable du département de relation d'aide, Sandrina McCann a assuré le premier contact avec la clientèle. Elle a pris en charge les **premiers appels**, effectué le **suivi complet** de chaque dossier et offert un **soutien** tant **moral** que **technique** aux personnes concernées, que ce soit par téléphone, par visioconférence ou en personne.

De son côté, la stagiaire en travail social, Victoria Banville, a été présente 3 jours par semaine de septembre à avril. Elle a réalisé des **suivis personnalisés individuels** auprès de la clientèle, l'accompagnant dans les épreuves engendrées par leur situation. Elle a également conçu et mis en place un **groupe de soutien** fermé axé sur le thème du **bien-être**, au sein duquel les participant-es se sont réunies à raison d'une rencontre de 2 heures par semaine pendant 6 semaines.



## Stage au département de l'éducation

Au cours de l'année 2025-2026, le département de l'éducation a accueilli deux stagiaires: Lisa Besson, étudiante en **psychologie du travail**, et Ariane Renaud, étudiante en **science politique**.

Le stage en psychologie du travail s'est déroulé de mai à août à temps plein, alors que celui en science

politique a eu lieu de janvier à mai avec un horaire de deux jours et demi par semaine.

Supervisées par Myriam Dupéré, formatrice au sein du département de l'éducation, les stagiaires ont participé à la **création et à l'élaboration de formations** sur le harcèlement au travail. Elles ont aussi eu l'occasion d'**assister à des sessions** et de **coanimer des formations**, en plus de collaborer étroitement avec les autres membres de l'équipe. Ce sont des expériences qui les ont amenées à **mobiliser des compétences communicationnelles et relationnelles fondamentales**.

Par ailleurs, Lisa et Ariane ont pu développer leur capacité à **vulgariser des concepts**, à **tenir compte des réalités vécues par des publics variés**, à **adapter un discours avec nuance** ainsi qu'à **adopter une posture bienveillante**, et ce, tout au long de leur stage.

Chacune des stagiaires a également travaillé sur un projet de recherche pendant son stage. Lisa a développé du contenu sur les **risques psychosociaux en milieu de travail**, alors qu'Ariane a travaillé sur le **cadre organisationnel en lien avec le harcèlement au travail**.

Le GAIHST remercie sincèrement les stagiaires pour leur engagement, leur ouverture et leur désir d'apprendre. Leur implication a été grandement appréciée par l'équipe, et nous leur souhaitons beaucoup de succès dans la poursuite de leurs études et de leur parcours professionnel.

## Accueil d'étudiantes en médecine - programme INcommunity

Pendant l'été, le GAIHST a accueilli **six étudiantes en médecine** dans le cadre du programme Incommunity, une initiative visant à **sensibiliser les futur-es professionnel-les de la santé aux réalités vécues par les populations marginalisées**.

Nous les avons formées sur le harcèlement au travail, les recours possibles et notre approche d'accompagnement. Elles ont également participé à une rencontre technique afin de mieux comprendre le fonctionnement du GAIHST et la réalité de notre clientèle.



## FONCTIONNEMENT DU GAIHST BENEVOLAT

Chaque année, nous recevons des demandes pour faire du bénévolat au sein du GAIHST. En fonction des besoins et des projets en cours, nous accueillons avec plaisir ces personnes qui veulent contribuer à notre cause.

Par exemple, en animant un café-rencontre pour la clientèle, en contribuant à l'organisation de levées de fonds, en offrant un appui moral à la clientèle lors d'audiences, etc.

Cette année, nos bénévoles ont généreusement offert de leur temps au GAIHST en participant à des **manifestations**, en contribuant à la **recherche de commanditaires** pour notre encan en ligne ainsi qu'en nous apportant leur soutien dans différentes **tâches administratives**.

Merci infiniment pour votre précieuse implication!





### Comité SST

Depuis octobre 2025, tous les milieux de travail doivent **identifier et prévenir les risques psychosociaux**. Le comité SST s'est donc penché sur la question en débutant une **analyse** des différentes tâches de l'équipe selon les départements ainsi que les risques psychosociaux qui pourraient y être associés. Par ailleurs, notre agente de liaison, Myriam Dupéré, s'est inscrite à la **formation de la CNESST** créée spécifiquement pour ce rôle.

### Comité projet « Le harcèlement sexuel, parlons-en »

Cette année, le projet « Le harcèlement sexuel, parlons-en » s'est poursuivi grâce au travail du comité formé de représentant-es des différents départements du GAIHST. Le projet s'est principalement concentré sur la création d'une **nouvelle formation en ligne** portant sur le **harcèlement psychologique au travail**, dont le lancement est prévu en avril 2026. Les membres du comité ont collaboré à l'élaboration et à la révision du contenu de cette nouvelle formation, ainsi qu'à la validation des différents outils et capsules développés dans le cadre du projet.

Le comité a également travaillé à la préparation d'un **nouvel appel de projet** auprès du Secrétariat à la condition féminine afin de poursuivre le développement et la bonification de notre offre de formations en ligne. Ce projet a été accepté au mois de décembre 2025 et se poursuivra au cours de l'année 2026-2027.



### Comité sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels

Au cours de la dernière année, nous avons poursuivi nos efforts afin d'assurer la **protection des renseignements personnels** des personnes qui font appel à nos services. Notre comité sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels a continué de veiller à l'application de **pratiques sécuritaires** adaptées à la réalité de notre organisme et aux obligations prévues par la Loi 25.

Grâce à ce travail collaboratif entre les différents départements, nous poursuivons l'amélioration de nos pratiques internes afin d'assurer une gestion **responsable, confidentielle** et **sécuritaire** des informations qui nous sont confiées.



## Comité EDI

Notre formation ÉDI (Équité, diversité, inclusion) est toujours **offerte** aux personnes qui se joignent à l'équipe du GAIHST. Nous l'avons donc inclus dans la **formation des stagiaires** et des **emplois d'été**. Aussi, les membres de l'équipe ont suivi **diverses formations** au cours de l'année afin de garder leurs connaissances à jour en ÉDI.



## Comité 45e anniversaire du GAIHST

Le comité du 45e anniversaire du GAIHST, composé de membres provenant de différents départements de l'organisme ainsi que d'une membre du conseil d'administration, a poursuivi son travail afin de souligner cette étape importante de l'histoire du GAIHST. Tout au long de l'année, le comité a collaboré à la réalisation des différentes initiatives entourant cette célébration, notamment les **communications** liées au 45e anniversaire, la création d'un **cahier souvenir** ainsi que l'**organisation de l'événement** du 19 novembre 2025.

Ce projet s'est concrétisé avec la tenue de l'événement qui a permis de rassembler des membres de l'équipe, des partenaires, des ancien·es employé·es et des personnes alliées de la mission du GAIHST afin de souligner 45 ans de lutte contre le harcèlement au travail. La soirée a notamment mis en lumière l'**évolution** de l'organisme, son **impact** au fil des années ainsi que l'**engagement** des nombreuses personnes ayant contribué à son histoire.

Cette célébration a également été l'occasion de rappeler l'importance de **poursuivre la sensibilisation** et les **actions** visant à promouvoir des milieux de travail sains et sécuritaires pour tous·tes. Plus d'informations sur la page 43.



## Comité social

Le comité social s'est réuni à plusieurs reprises durant l'année 2025-2026 afin de planifier des **activités pour l'équipe**. Ces initiatives avaient pour objectif de **renforcer les liens** entre les membres de l'équipe, de favoriser des **moments de partage** et de contribuer à une **ambiance de travail conviviale**.





## Subventions

En 2025-2026, le GAIHST a pu assurer l'ensemble de ses services et poursuivre ou développer des projets pertinents grâce aux principales subventions suivantes :

**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**.

**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**.

**Le Secrétariat à la condition féminine**

Cette subvention s'inscrit dans le cadre de l'appel de projets de **sensibilisation en matière de violence sexuelle et de violence conjugale**. Elle soutient des initiatives visant à sensibiliser le grand public et des groupes ciblés, afin de **renforcer la conscience collective** et de **mobiliser** la population québécoise sur ces enjeux.



Plusieurs **projets à l'interne** ont continué d'évoluer au cours de l'année 2025-2026. Certains d'entre eux se poursuivront dans la prochaine année.

Entre autres :

- Notre projet de **développement d'activités** ainsi que notre projet **communications** avancent bien et se poursuivent en 2026-2027;
- Nous poursuivons le développement de notre offre de **formations en ligne** par la création de nouvelles formations et capsules d'information visant à sensibiliser et informer différents publics sur les enjeux liés au harcèlement au travail;
- Notre projet **populations vulnérables** a été lancé cette année et est présentement en développement;
- Nos projets **45e anniversaire** et **déménagement** ont tiré à leur fin cette année.

## Retour sur le projet développement d'activités

Depuis septembre 2025, le projet « développement d'activités » vise, de manière générale, à **enrichir** et **diversifier** l'**offre des activités** destinées à **notre clientèle**. Au cours des deux dernières années, les besoins de la clientèle ont été **évalués**, notamment par sondage, afin de créer un répertoire d'activités adaptées.

En vue de cette analyse, les activités éducatives en lien avec la **santé psychologique** et les **activités de loisir** sont ressorties comme des activités recherchées par la clientèle.

Dans l'année à venir, nous œuvrerons afin d'**élargir** davantage la gamme d'activités ponctuelles et récurrentes pour notre clientèle.

Réalisations concrètes :

- Nous avons pu offrir, en mars de cette année, un cours gratuit d'**initiation à la poterie** pour nos client-es en collaboration avec le café-atelier de poterie Les Faiseurs.
- De même, nous avons créé et animé des **cafés-rencontres** portant sur la **recherche de soutien psychologique**. À travers celle-ci, nous avons pu répondre à un besoin de nos client-es de mieux comprendre les différents **rôles** et **compétences** de **professionnels de la santé psychologique** ainsi que quelques axes de réflexion avant d'entamer une recherche d'**aide spécialisée**.



## Retour sur le projet communications

À l'automne 2024, le GAIHST a lancé un projet dédié aux communications, visant à renforcer sa **planification** et sa **présence numérique**, tout en créant des **outils numériques** et en visant une plus grande **sensibilisation** sur le harcèlement au travail.



### Réseaux sociaux

Publications régulières pour maintenir une présence active et engagée auprès de notre communauté.



### Représentation et événements

Participation, au nom du GAIHST, à des manifestations, marches et événements. Soutien à l'organisation des activités de l'organisme (encan annuel, célébration du 45e anniversaire, etc.)



### Statistiques et audience

Collecte et analyse de données pour mieux comprendre notre audience et adapter nos communications.



### Création et communications

Conception graphique et production de matériel promotionnel. Rédaction des rapports annuels et de l'Info-GAIHST.

Au cours de la prochaine année, l'objectif sera de **poursuivre ces actions** tout en développant davantage de **contenu vidéo**, afin de **diversifier les formats** et d'**élargir la portée** du GAIHST.

## Démarrage du projet populations vulnérables

Depuis janvier 2026, le projet « Populations vulnérables » vise, de manière globale, à **enrichir** et **développer** une **intervention sensible** aux multiples **réalités** des personnes ayant des **vulnérabilités systémiques**.

Il s'appuie d'abord sur une **analyse** approfondie **des besoins** des personnes concernées, des **enjeux** vécus et des acteurs permettant une meilleure compréhension de ces réalités.

Dans une optique d'**apprentissage continu**, cette première phase inclut une **prise de conscience des enjeux principaux** à travers l'**expérience terrain** des différentes interventions.

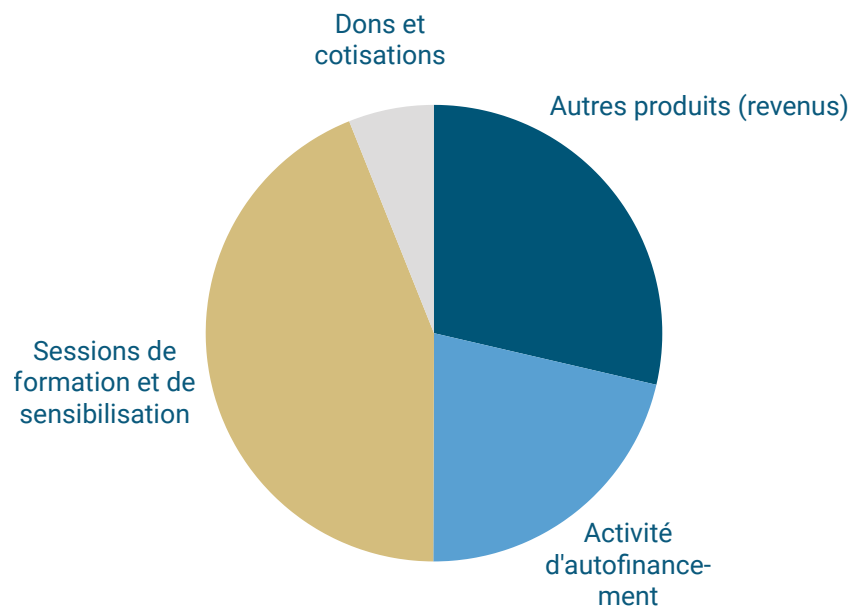
À partir de ces connaissances, nous élaborerons une approche développée dans une vision **interculturelle** ainsi que des outils prônant la complexité des diverses **intersections** et une sensibilisation aux **obstacles** multiples sur le marché du travail.

Nous continuerons à développer les connaissances pour la **création d'outils d'intervention adaptés** à l'intervention auprès des personnes vivant aux croisées des oppressions.

## Autres revenus

Cette année :

- La majorité (43.9%) des autres revenus du GAIHST a été générée par les **sessions de sensibilisation et de formation**, ainsi que par les autres services du département de l'éducation.
- Notre activité d'autofinancement, soit notre **encan en ligne**, constitue 21.4% de nos autres revenus.
- Les **dons et cotisations** représentent 6.1%, tandis que la catégorie «autres produits» représente 28.6% et inclut notamment les revenus d'intérêts, les paiements de frais de gestion de projets, etc.



## Activité d'autofinancement

L'édition 2025 de notre encan a été un **véritable succès** et démontre, une fois de plus, la **solidarité** et le précieux **soutien** de notre communauté. **MERCI** à toutes les personnes qui ont contribué à faire de cet événement une réussite!



**3 088**

Demandes de  
commandites  
envoyées

**5 155**

Mises

**9 778\$**

Somme d'argent amassée pour notre mission

**240**

Lots recueillis

**172**

Miseur-ses

**93**

Commanditaires

**75**

Miseur-ses ont  
remporté un ou  
plusieurs lots



### Quelques commanditaires :



Nouveau Projet

**usine c**



HOMIER

SCANDINAVE SPA  
VIEUX-MONTRÉAL

# VISIBILITÉ DU GAIHST



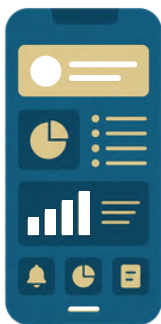
**p.24**  
RÉSEAUX  
SOCIAUX



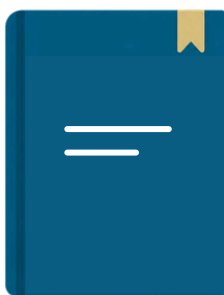
**p.25**  
SITE WEB



**p.25**  
PLATEFORME DE  
FORMATION



**p.26**  
APPLICATION



**p.26**  
INFO-GAIHST



**p.27**  
MATÉRIEL  
PROMOTIONNEL

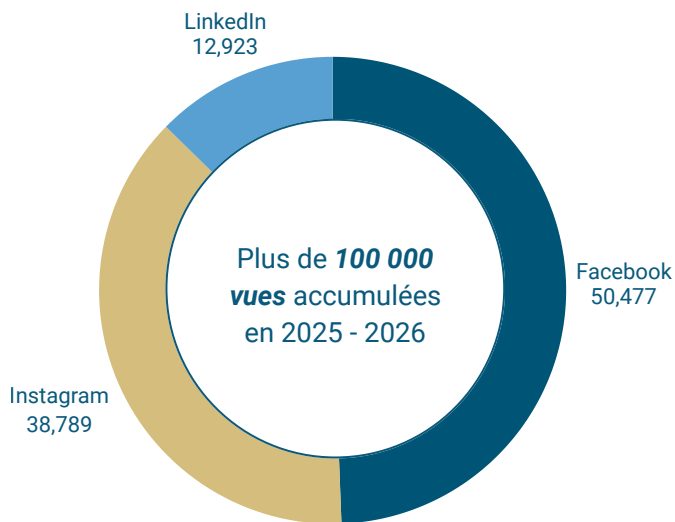
## VISIBILITÉ DU GAIHST RESEAUX SOCIAUX



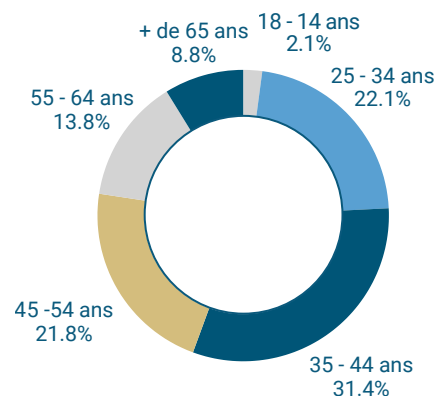
Dans une optique de **sensibilisation**, le GAIHST maintient une présence active sur ses réseaux sociaux : Facebook, Instagram et LinkedIn. Des publications régulières permettent de rejoindre et d'engager notre communauté à travers une variété de formats : des contenus tels que « Le GAIHST répond », « Les maux ça compte! » ou encore « Focus sur » abordent les **réalités du harcèlement au travail** de manière **accessible** et **informative**.

Nos réseaux sociaux servent également à mettre en lumière notre **présence** lors d'événements en lien avec notre mission, à souligner les **journées** et **dates importantes**, ainsi qu'à promouvoir nos **activités**, comme les cafés-rencontres.

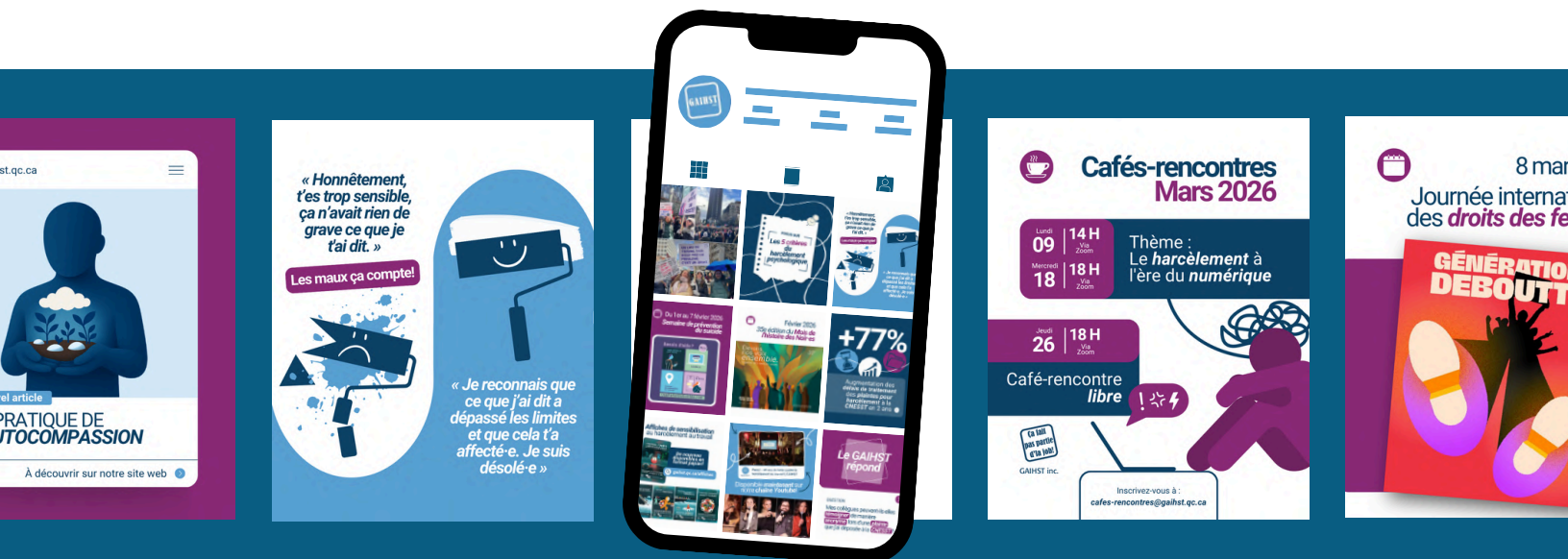
### Quelques statistiques :



### Profil de notre audience Facebook :



Près de **450 posts** publiés cette année sur l'ensemble de nos réseaux sociaux



## VISIBILITÉ DU GAIHST SITE WEB



Notre site web demeure une plateforme centrale d'**informations sur nos services**, nos **outils de prévention** et nos **démarches d'accompagnement**. Il constitue une ressource essentielle pour les personnes souhaitant mieux comprendre leurs **droits** en milieu de travail, s'informer sur les **recours** possibles en cas de harcèlement ou trouver des **outils** adaptés à leur réalité.

Au cours de l'année 2025-2026, nous avons également travaillé à l'**optimisation** de notre site web afin d'offrir une expérience de navigation plus **fluide, accessible et efficace**. Cette démarche vise notamment à **alléger** le site, à améliorer ses **performances** et à réduire son **empreinte écologique** numérique, tout en facilitant l'accès à l'information pour l'ensemble des utilisateur·ices. Le dévoilement de cette nouvelle version optimisée est prévu en 2026.

Nous poursuivons ainsi notre engagement à offrir un **contenu à jour, accessible et pertinent**, contribuant à une meilleure compréhension des réalités vécues dans les milieux de travail et à la prévention de toutes les formes de harcèlement.

Quelques statistiques pour 2025 - 2026 :

≈ 6 000

Nouveaux  
utilisateurs

≈ 29 000

Pages  
consultées



## VISIBILITÉ DU GAIHST PLATEFORME DE FORMATION



Lancée en 2024, notre plateforme de formation en ligne propose des formations **gratuites** et **asynchrones** sur la prévention du harcèlement au travail. Deux modules sont déjà accessibles, **le harcèlement sexuel au travail** ainsi que **le harcèlement discriminatoire au travail**, et une troisième formation sur le **harcèlement psychologique au travail** est en cours d'élaboration.

S'adressant à **tous·tes** (travailleur·ses, employeur·ses, gestionnaires, responsables RH, représentant·es syndicaux·ales, etc.), ces capsules offrent des notions clés, des exemples concrets et des outils pratiques pour agir.

Accessibles en tout temps sur [formations.gaihst.qc.ca](https://formations.gaihst.qc.ca), elles permettent à chacun·e de se former à son rythme.

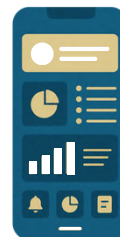


Quelques statistiques pour 2025 - 2026 :

≈ 2 700

Nouveaux utilisateurs

## VISIBILITÉ DU GAIHST APPLICATION



Notre application web mobile constitue une ressource importante en matière d'**informations** sur le harcèlement sexuel et psychologique au travail. Elle offre du contenu général sur les différentes **formes** de harcèlement, mais également des informations destinées aux personnes qui vivent ou qui pensent vivre une situation de harcèlement au travail ainsi que des renseignements sur les **lois**, les **obligations** et les **responsabilités** liées au harcèlement en milieu de travail.

Au cours de la dernière année, nous avons constaté la nécessité d'effectuer une **révision** et une **mise à jour** de l'application afin d'en améliorer le contenu, l'expérience utilisateur et le fonctionnement général. Nous avons donc commencé ce travail de révision, et des changements devraient être apportés prochainement afin de moderniser l'application et de mieux répondre aux besoins des utilisateur·ices.

Quelques statistiques :

≈ 1 600

Nouveaux  
utilisateurs

≈ 2 900

Pages  
consultées



## VISIBILITÉ DU GAIHST INFO-GAIHST



L'Info-GAIHST est un outil de communication permettant de partager les **nouvelles** et les **activités** de l'organisme avec nos membres et partenaires.

Au cours de l'année 2025-2026, **quatre éditions** ont été publiées, soit au printemps, à l'été, à l'automne et à l'hiver. Ces publications ont permis de mettre en lumière différents  **sujets** liés au harcèlement au travail, les **projets** et **réalisations** du GAIHST ainsi que nos **participations** à divers événements et initiatives.

Distribué par courriel à plus de **1280 personnes** et **accessible en téléchargement** sur notre site internet, l'Info-GAIHST contribue au rayonnement des actions et des engagements de l'organisme auprès de notre communauté.

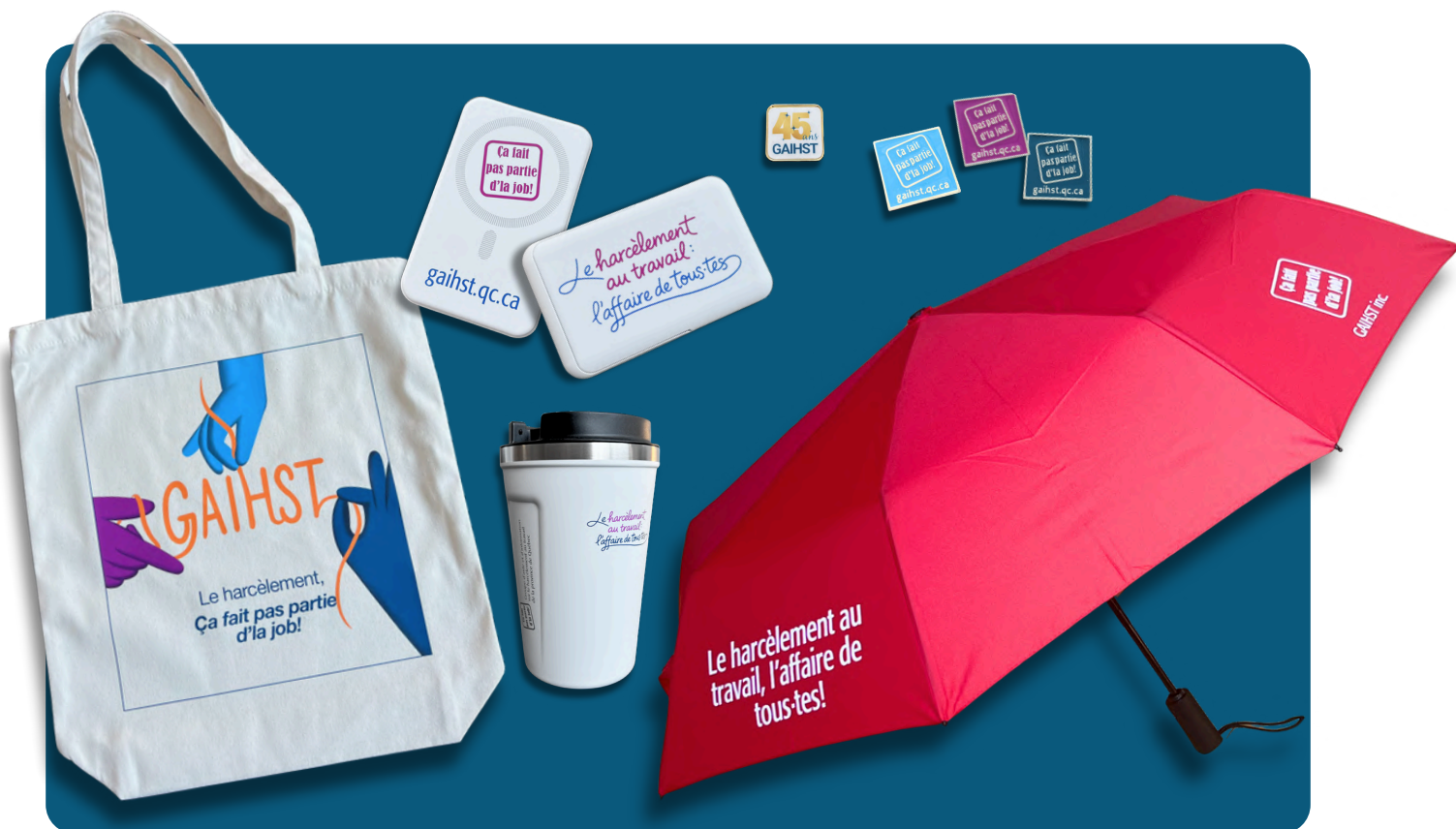
## VISIBILITÉ DU GAIHST MATÉRIEL PROMOTIONNEL



Cette année, nous avons poursuivi la **distribution** de notre matériel promotionnel lors de différentes activités et événements, afin de continuer à **sensibiliser la population** aux réalités du harcèlement au travail et de **faire connaître les services** du GAIHST.

En plus du matériel déjà existant, nous avons développé de nouveaux objets promotionnels, tels que des **sacs "fourre-tout"**, des **épinglettes**, des **parapluies**, des **tasses à café** et des **batteries portatives** à l'effigie du GAIHST.

Par ailleurs, en tenant compte de la demande grandissante des milieux de travail, nous avons procédé à une **réimpression des affiches de notre campagne de sensibilisation** « Reconnais le harcèlement au travail, renseigne-toi et agis ». Ces affiches peuvent être commandées directement sur notre [site web](#) et sont envoyées aux milieux de travail intéressés afin de soutenir leurs efforts de prévention et de sensibilisation.



# SERVICES DU GAIHST



**p.29**  
INFORMATIONS  
SUR LES SERVICES



**p.30**  
DÉPARTEMENT DE  
RELATION D'AIDE



**p.35**  
DÉPARTEMENT  
DES PLAINTES



**p.40**  
DÉPARTEMENT  
DE L'ÉDUCATION

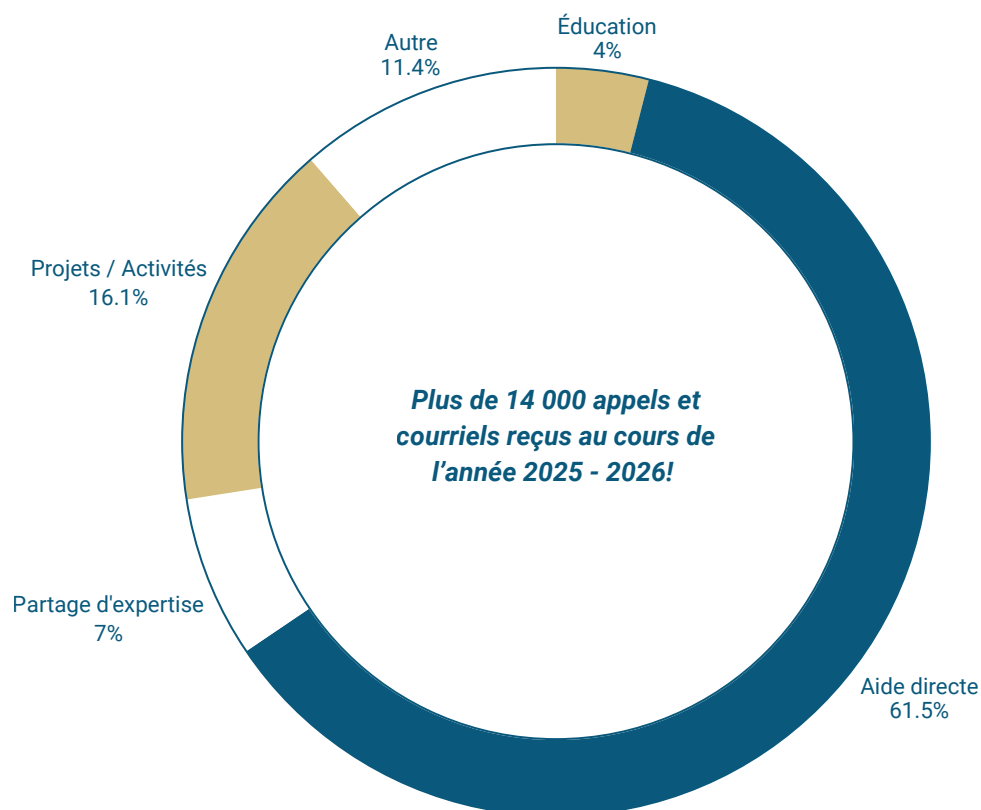
## LES SERVICES DU GIAHST INFORMATIONS SUR LES SERVICES



Le GIAHST est ouvert du lundi au vendredi de 9h à 17h pour offrir ses services. Cependant, des rencontres avec la clientèle sont exceptionnellement possibles sur rendez-vous en soirée et la fin de semaine pour les personnes qui ne peuvent pas accéder à nos services pendant les heures d'ouverture.

**Tous nos services pour la clientèle sont gratuits et confidentiels.**

La clientèle qui nous contacte a habituellement un **premier contact** avec notre département de **relation d'aide**, qui évalue les **services** pouvant lui être offerts. Le contact avec les intervenant-es peut être en personne, par téléphone ou visioconférence, selon les besoins et à la convenance de la personne.



Nous constatons que la plupart des appels et des courriels reçus au GIAHST 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 », nous retrouvons les appels et courriels reçus en lien avec les stages, les demandes de médias, les adhésions, l'administration, etc.



## 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 intervenant·es du dossier.



## Objectifs

Permettre à la clientèle de :

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

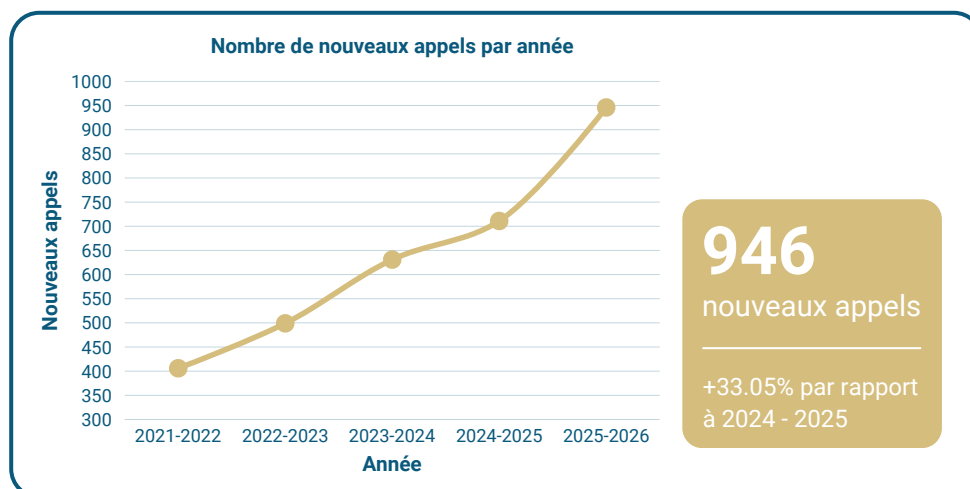


## Services

- **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** ou pour un **transfert au département des plaintes**.



## Quelques statistiques du département



**+ de 12000**

heures de suivis offerts à la clientèle

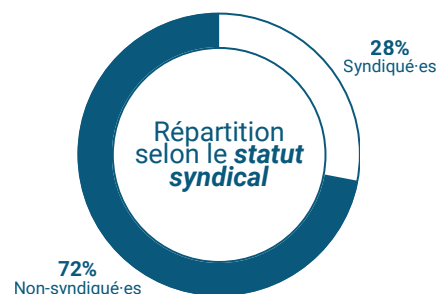
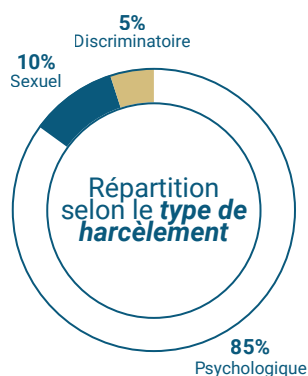
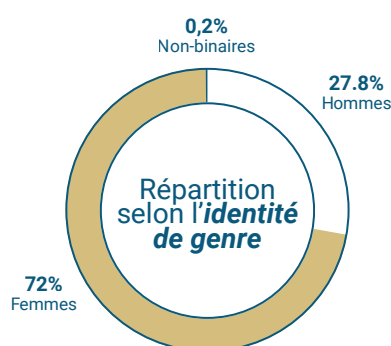
**5 à 30**

interventions par dossier

**1 à 2**

heures par intervention

### Profil de notre clientèle



## Organismes qui nous réfèrent de la clientèle

- 211
- 811
- Action Prévention Verdun
- Action travail des femmes
- Associations syndicales
- Au bas de l'échelle
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)
- Clientèle du GAIHST
- Juripop
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)
- 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 (RQCALACS)
- Tribunal administratif du travail (TAT)
- Association québécoise Plaidoyer-Victimes (AQPV)
- Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM)
- L'Aparté
- Justice pro bono
- Femmes du monde
- Info-Justice
- Organismes membres de la Table CALACS-Mtl
- Etc.

## 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 GIAHST offre à l'ensemble de la clientèle **2 à 3** cafés-rencontres par mois dont 2 portant sur un même **thème** et 1 à thème **libre**. À quelques reprises cette année, nous avons offert 2 rencontres libres par mois pour permettre à plus de personnes de participer aux rencontres et d'avoir la possibilité de briser leur isolement.

Les thèmes sont choisis préalablement par le département de relation d'aide, et ce, selon les **intérêts** et les **suggestions** de la clientèle. Cette année, afin de nous adapter aux besoins de la clientèle, nous avons utilisé la formule hybride pour certaines activités.

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 pour permettre aux personnes d'échanger entre elles sur l'**avancement de leur dossier**, de discuter de leur **vécu** et des **stratégies** qu'elles ont tentées.

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 dans la journée afin de permettre à un plus grand nombre de personnes d'y assister.

### Quelques-uns de nos cafés-rencontres :

#### La réclamation du travailleur démystifiée :

#### Parcours d'un dossier d'indemnisation, de A à Z

Lors de ce café-rencontre à thème juridique, les participant-es ont pu en apprendre davantage sur le **parcours d'un dossier d'indemnisation pour un accident du travail** à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Ainsi, ils-elles ont pu obtenir les informations pour bien comprendre le **fonctionnement du régime d'indemnisation**, comment **remplir une demande** et comment **naviguer le processus** du début jusqu'à la fin.

#### L'autocompassion

Lors de cette rencontre, les participant-es ont pu discuter des différentes **conséquences du harcèlement au travail** et des **effets sur leur estime de soi**. Ainsi, cela a ouvert la porte à la discussion sur l'**importance de l'autocompassion**, à **démystifier** ce concept et à apprendre des **outils** pour **aider à surmonter** certaines conséquences d'un événement traumatisant.

#### Reconnaître et affirmer ses limites interpersonnelles au travail

Lors de ce café-rencontre, les participant-es ont pu développer leurs **connaissances** concernant les **limites interpersonnelles**, comment les **identifier** et ils-elles ont pu mettre en pratique des **stratégies de communication** pour affirmer davantage leurs limites.

### Quelques statistiques pour l'année 2025-2026

26

cafés-recontres tenus cette année

560

invitations envoyées par mois, en moyenne

199

participations aux cafés-rencontres



## Témoignages de la clientèle

Voici une sélection d'extraits de messages de la clientèle, retranscrits tels quels :



« Bonsoir M. Morin,  
(...) »

Je tiens à vous remercier pour votre gentillesse ainsi que votre dévotion à ce que vous faites car ça prend plus de gens comme vous dans cette vie.

Merci de m'avoir reçu et je sais que vous direz c'est mon travail, en effet c'est effectivement votre travail.

Mais la passion que j'ai vue chez vous est autre.  
(...) »

Je cherchais une bouée, quelqu'un qui allait me dire que c'était correcte et que je pouvais continuer, vous êtes devenu cette personne.  
(...) »

Dans votre bureau j'étais confu, mon en dedans de moi s'arrête de fonctionner par bout et des brides d'idées me viennent seulement, c'est ce que je vous ai donné ce jour là. »

« Je tiens à vous remercier pour votre aide, votre soutien m'a été très précieux et je vous en suis très reconnaissante. Vous m'avez écouté, et conseiller ça m'a fait beaucoup de bien. »

« Je tiens à vous exprimer ma profonde gratitude, Madame Beauchamp, pour le temps, l'attention et le soutien que vous m'avez offerts. Votre écoute bienveillante et vos explications claires m'ont non seulement apporté de précieuses informations, mais aussi un sentiment de réconfort et d'encouragement. J'ai sincèrement ressenti votre professionnalisme, et je vous en suis infiniment reconnaissant. Merci du fond du cœur pour votre aide si précieuse et humaine. »

« Bonjour Monsieur Morin,  
Merci tellement pour votre soutien tout au long de ce périple! Votre aide est très précieuse! »

« C'est vraiment très rassurant d'avoir l'appui de cet organisme pour faire valoir mes droits, et ceci est possible en grande partie grâce à votre soutien, vos conseils et votre diligence. Merci encore une fois. »

« Je vous remercie pour le temps que vous m'avez accordé et pour la qualité du suivi que vous assurez depuis le début de mon dossier. »

« Je remercie votre équipe, en particulier Yann Morin qui m'a accompagnée tout au long de la procédure en octobre et novembre derniers de médiation de la CNESST suite à ma plainte contre mon ex-employeur pour harcèlement moral et pratique abusive. Son appui technique concernant mes droits et les éléments objectifs à prendre en considération - incluant la jurisprudence en la matière - dans l'évaluation financière de la réparation du préjudice subi, sa disponibilité et sa positivité m'ont été d'une grande aide tout au long du processus. J'ai ainsi obtenu une entente satisfaisante avec mon ex-employeur. Je l'en remercie très chaleureusement.

J'exprime ma gratitude à votre organisme pour nous aider dans ces moments difficiles à ne pas se décourager pour obtenir une réparation juste.

Je souhaite à l'équipe beaucoup de succès ! »

« Bonjour Monsieur Morin,  
(...)

Il y a eu des moments où j'étais moralement épuisée, profondément atteinte, presque brisée par ce que je vivais au travail. Le harcèlement m'a fait douter de moi, de ma valeur, et parfois même de ma capacité à continuer. J'étais dans un état de grande détresse, et je ne suis pas certaine que j'aurais réussi à traverser cette période sans votre soutien. Votre organisme est une bénédiction du ciel! Vous étiez là. Vous m'avez écoutée sans me juger. Vous m'avez guidée avec justesse, patience et humanité, au moment où j'étais perdue et vulnérable. Vos paroles m'ont aidée à reprendre pied, à retrouver un peu de clarté et surtout à ne pas me sentir seule.

Je tiens aussi à souligner à quel point vos conseils d'ordre technique ont été déterminants pour moi.

N'ayant pas les moyens de consulter un avocat, votre accompagnement m'a permis de mieux comprendre mes droits, de structurer mes démarches et d'avancer avec un peu plus de confiance dans un contexte pourtant très éprouvant.

Je souhaite également vous dire à quel point le travail que vous faites auprès de nombreuses personnes qui vivent des situations comme la mienne est précieux. Ce que vous apportez mérite d'être encouragé, reconnu et mis en valeur, afin que vous puissiez continuer à aider, soutenir et redonner de la force à ceux et celles qui en ont profondément besoin.

Ce que vous avez fait pour moi va bien au-delà de simples mots ou conseils. Vous m'avez redonné de la force quand je n'en avais plus, et de l'espoir quand tout semblait sombre. Je garderai toujours en moi cette gratitude profonde pour votre présence et votre soutien. »

« Bonjour Madame Emilie Robidoux,

Je tenais à vous remercier sincèrement pour votre attention, votre gentillesse et votre soutien au cours de notre rencontre. Votre professionnalisme, votre écoute bienveillante et votre côté profondément humain m'ont énormément touché(e).

Je suis également très reconnaissant(e) pour toute l'énergie positive que vous m'avez transmise – elle m'a vraiment aidé(e) à retrouver confiance et sérénité dans une période difficile.

Merci encore pour tout le travail que vous faites et pour la qualité de votre accompagnement. »





### 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;
- **Inform**er la clientèle de ses **droits** ainsi qu'**identifier** ses **besoins** en considérant les différentes options;
- Offrir du **soutien**, de l'**aide technique**, de l'**accompagnement** et de l'**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 de ses conséquences en agissant à titre d'**intervenant-e pivot** auprès des diverses instances de plaintes et de réclamations;
- **Rééquilibrer les rapports de pouvoir** entre les salarié-es et les employeur-ses 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;
- **42 dossiers** ont été **accompagnés** par le département des plaintes en 2025-2026.



## Quelques statistiques du département

# 42

Dossiers **pris en charge** par le département

**+44.8%** par rapport à 2024 - 2025

# 23

Dossiers **en médiation**

**+15%** par rapport à 2024 - 2025

# 15

Dossiers **avec entente**

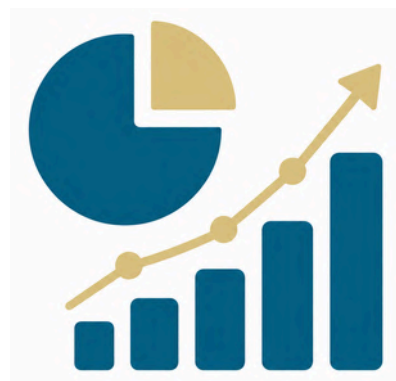
**Stable** par rapport à 2024 - 2025

# 197 300 \$

Indemnités obtenues

**+26%** par rapport à 2024 - 2025

- 1 dossier SST plaidé au **Tribunal administratif du travail** (TAT)
- 6 dossiers pris en charge par la **direction des affaires juridiques** de la CNESST (suite à une enquête positive)
- 1 dossier **IVAC**
- 6 accompagnements **en enquête** auprès de la CNESST
- 2 accompagnements **socio-judiciaires** au **TAT-NT**
- 2 dossiers **en cours** au **TAT-SST**
- 2 demandes de **permis pour travailleur-ses vulnérables** auprès de l'IRCC



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

- Division relation de travail volet normes (DRT)
- 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 (DRT)
- 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)
- Départements de ressources humaines d'entreprises
- Enquêteur.e.s externes mandaté.e.s par des employeur.e.s
- Compagnies d'assurances
- Bureau d'évaluation médical (BEM)

## Modifications législatives



### PROJET DE LOI 42

Sanctionné le 27 mars 2024, il vise à **prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail**. Il introduit des modifications dans diverses lois du travail pour **renforcer la protection des travailleuses**, notamment en établissant des **présomptions légales** venant **faciliter la reconnaissance des lésions professionnelles liées à la violence sexuelle**, en prolongeant les délais de réclamation à **2 ans** et en rendant obligatoire une **formation sur la violence sexuelle pour les arbitres traitant des griefs de harcèlement**.

### PROJET DE LOI 101

La loi visant l'amélioration de certaines lois du travail, sanctionnée le 28 octobre 2025, apporte d'importantes modifications à plusieurs textes législatifs encadrant le droit du travail, dont le **Code du travail**, la **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles**, la **Loi sur les normes du travail**, et la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**. Parmi les changements les plus marquants figurent notamment une modification à la **procédure d'arbitrage** des griefs syndicaux, l'imposition de nouvelles obligations en matière de **transparence financière** syndicale, la création d'un nouveau **congé** pour des motifs liés à la santé publique ou à la sécurité civile, l'élargissement de la notion de « **travailleur** » aux fins de l'application de la LATMP, l'obligation pour les employeur-ses de mettre en place des **programmes de prévention** visant les risques à la santé et la sécurité des employé-es, ainsi que des changements quant aux établissement de santé, de services sociaux, et de l'éducation

### PROJET DE LOI 73

Sanctionné le 4 décembre 2024, il vise à **renforcer la protection et le soutien des personnes victimes de violence**, notamment en ce qui concerne le **partage sans consentement d'images intimes**. En droit du travail, ce projet modifie plusieurs lois, dont le **Code du travail** et le **RPPTAT** pour introduire des **présomptions de non-pertinence des preuves fondées sur les mythes et préjugés reconnus en droit criminel**, dans les cas d'allégations de violence sexuelle ou conjugale. De plus, il **facilite la preuve de la faute** en permettant qu'une **copie du jugement de culpabilité criminelle** serve de **preuve** dans les **actions civiles en réparation du préjudice** résultant de l'infraction. Ces modifications visent à **améliorer le système judiciaire** en matière civile et administrative pour les victimes de violence.

### PROJET DE LOI 89

Le projet de loi n°89 (Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out), s'il est adopté, pourrait **limiter le droit de grève** par rapport au droit en vigueur au Québec dans deux situations : en cas d'**atteinte à la sécurité sociale, économique ou environnementale** de la population et en cas de **préjudice grave** ou **irréparable** à la population. Malgré son apparence positive, ce projet de loi a été un véritable **électrochoc** dans le milieu syndical. Non seulement ce projet de loi vient **brimer** les travailleuses et les travailleurs dans leur **droit de négocier et d'améliorer leurs conditions de travail**, mais il vient également **fragiliser les dispositions anti-briseurs de grève prévues au Code du travail**.

### PROJET DE LOI 3

Le projet de loi 3 introduit des changements majeurs touchant le **secteur syndical** en droit du travail. Il prévoit notamment la création de **deux catégories de cotisations syndicales**, soit la cotisation **principale** et la cotisation **facultative**. Cette dernière serait destinée au **financement de certaines activités syndicales**, telles que les campagnes publicitaires ou les recours en contestation constitutionnelles, et devrait être approuvée par les membres de l'unité de négociation au moyen d'un vote tenu au scrutin secret. Le projet de loi impose également de **nouvelles obligations en matière de reddition de comptes** et instaure un délai minimal de **24 heures** pour la tenue de certains votes syndicaux. Enfin, il prévoit l'introduction de **dispositions pénales** en cas de **non-respect de ses exigences**. Ce projet de loi fait toujours l'objet de débats dans l'Assemblée nationale.

## Témoignages de la clientèle

Voici une sélection d'extraits de messages de la clientèle, retranscrits tels quels :



« Je tiens à vous remercier sincèrement Mollie pour toutes les démarches que vous avez effectuées pour moi. Je suis pleinement consciente de votre investissement de temps ainsi que de votre soutien. Je remercie aussi Emilie qui m'a accueilli dans ma démarche et bien orientée auprès de vous ainsi qu'à votre équipe. »

« Un immense merci à vous-même, Mollie Poissant, Émilie Robidoux et à toute l'équipe de GAIST pour votre excellent travail juridique, réalisé avec professionnalisme. Honnêtement, je n'aurais pas pu y arriver sans vous. Et grâce à GAIST, je peux enfin tourner la page sur cette période difficile. Merci du fond du cœur. »

« Holà Mollie,  
Si estoy muy agradecido y espero que todo va estar bien, estaré esperando con ansias el resultado.nuevamente muchas gracias para ti y al grupo en general. Pasa un bonito día »

« Bonjour Mme Poissant,  
Je tenais à vous remercier sincèrement pour tout le travail accompli dans mon dossier de réclamation. Merci pour votre écoute, votre grande gentillesse et pour tous les efforts que vous avez déployés pour m'aider. Votre soutien m'a été d'un grand secours durant cette épreuve. Avec toute ma reconnaissance. »

« Bonjour,  
Je vous remercie sincèrement pour votre suivi, votre soutien et pour les démarches effectuées auprès de la CNESST. J'apprécie grandement votre accompagnement tout au long de ce processus ainsi que votre disponibilité. Merci encore pour votre professionnalisme et votre aide. »

« Cher Maître Poissant,  
Juste un petit mot pour vous remercier. Lorsque tout cela sera terminé, j'aimerais si cela est possible, offrir de mon temps en échange, a Gaihst. Je trouve normal de redonner tout le soutien que j'ai reçu de votre part et de celle de Laurie. »

« On vous remercie du fond du coeur pour votre aide et votre bienveillance. Vous faites beaucoup de bien dans ce monde et les personnes vulnérables ont bien de la chance de trouver un organisme comme le vôtre. On vous souhaite bonne continuation dans votre noble mission et un grand merci. »

« (...) je vous remercie infiniment pour votre aide et vos explications. Comme je vous l'avais dit, j'aimerais donner de mon temps pour aider des personnes qui sont dans la même situation que moi. Encore un grand merci. »

« Bonjour Maître Poissant,  
Merci pour votre suivi hier. J'ai tellement hâte d'être capable de mettre ce dossier derrière moi. Je suis tellement chanceuse de vous avoir dans mon dossier, vous êtes mon ange gardien. »

« Bonjour Mon Ange Gardienne. Merci à vous. »

« Thank you, you are an angel that God sent to me from the sky »

« Je termine en vous remerciant encore pour le travail que vous faites puisque, même si des résolutions comme la mienne sont rares, vous faites une énorme différence POUR les victimes de harcèlement au travail. »

« Chère Maître, je tiens à vous remercier sincèrement pour votre soutien, votre écoute et votre présence à mes côtés pendant cette période difficile. Votre professionnalisme et votre bienveillance m'ont beaucoup aidée et encouragée. Merci du fond du cœur pour tout ce que vous avez fait pour moi. »

« Je vous remercie chaleureusement pour vos bons mots. Je suis également très reconnaissant-e de votre travail et de votre précieuse collaboration dans ce dossier. Nous avons formé une belle équipe! »

« Merci infiniment de votre suivi. Vous m'avez énormément rassurée hier et je suis tellement chanceuse de vous avoir dans mon dossier et dans ma vie. Cela fait toute la différence. »

« I'd like to thank Ms. Charbonneau for your knowledge, time & work you put into my case, I absolutely could not have done it without you! »

« What a process! Thank you so very truly for the time and effort you put forth on short notice to guide me with my submissions, and educate, and represent me. I admire your "spunk", your forthrightness and your kindness. I think you did a great job, and thank you for doing this all for me in English. It helped me immeasurably. You are so very competent. »

« Si vous saviez le flot d'émotions qui me traverse en écrivant ce courriel... Je ne vous remercierai jamais assez pour ce geste si généreux. C'est inespéré et je suis tellement reconnaissante de votre aide. Merci infiniment. Si je vous avais toutes les deux en face de moi, j'aurais beaucoup de difficulté à ne pas vous serrer dans mes bras hahaha! »

« Sincèrement j'étais chanceuse d'être tombée sur votre organisation. Vous et vos collègues faites un travail formidable et très humanitaire alors un grand merci pour votre temps, votre gentillesse et votre générosité vis à vis des gens qui vivent des situations très précaires comme moi.  
Grâce à votre aide, je vais pouvoir laisser cette épreuve derrière moi et envisager un meilleur avenir au Canada. »

« (...)  
Je me sentais seule contre Goliath depuis longtemps. Maintenant, de savoir que vous prenez chacune une partie du dossier me donne l'impression d'avoir gagné à la loterie. C'est au-delà de mes attentes. Sachez que c'est votre organisme qui m'a le plus accompagnée, soutenue, écoutée et répondu avec clarté et justesse. Vous êtes vraiment spéciales, sachez-le. Vous faites une énorme différence dans ma vie, et dans celle de plusieurs autres aussi. Dites merci à M. Yann Morin, qui a été mon principal soutien et celui qui vous a présenté ma situation. Sans lui, son écoute et ses conseils justes, je ne serais sûrement pas rendue où j'en suis aujourd'hui avec cette histoire. »



### Rôle

- **Informer** la population 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 les **droits** et les **recours**;
- Informer les **employeur-ses** sur la problématique;
- Sensibiliser les **personnes harcelantes** sur le **harcèlement** et sur la **civilité** en milieu de travail;
- Rédiger, publier et diffuser toute **publication** dans le but d'**informer le public** sur les causes du harcèlement au travail.



### Services

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



Le département d'éducation du GAIHST développe des **activités éducatives sur mesure**, adaptées aux **besoins concrets** des personnes et des organisations qu'il accompagne. Chaque démarche est **personnalisée** pour soutenir l'autonomie des milieux tout en garantissant une **application efficace et cohérente**.



### 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**. Ces rencontres amorcent souvent une réflexion collective précieuse.



### FORMATIONS SPÉCIALISÉES

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.



### ATELIERS PARTICIPATIFS

Créés sur mesure pour réfléchir ensemble aux **risques psychosociaux**, aux **rapports de pouvoir**, à l'**inclusion** et à l'**accueil** des personnes victimes de harcèlement au travail.



### POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DU HARCÈLEMENT

Le département accompagne également les organisations dans la **rédaction** ou la **mise à jour** de leur **politique de prévention et de prise en charge du harcèlement**.

## Faits saillants du département

42

Formations **offertes**

+10.5% par rapport à  
2024 - 2025

+ de 1 500

Personnes **formées**

+50% par rapport à  
2024 - 2025

Le département a accueilli sa toute **première stagiaire** pour un stage de **500 heures** de mai à août 2025.

Production d'une nouvelle **formation en ligne** sur le **harcèlement psychologique au travail**

## Quelques-uns de nos clients



Agence des services frontaliers du Canada



Ouranos



## Témoignages de la clientèle



Voici une sélection d'extraits de messages de la clientèle, retranscrits tels quels :

« On vous remercie du fond du coeur pour votre aide et votre bienveillance. Vous faites beaucoup de bien dans ce monde et les personnes vulnérables ont bien de la chance de trouver un organisme comme le vôtre. On vous souhaite bonne continuation dans votre noble mission et un grand merci. »

« La formation était interactive et très intéressante avec tous les éléments importants. J'ai particulièrement apprécié la clarté des explications, les échanges et les mises en situations ainsi que la disponibilité de la formatrice pour répondre aux questions. »

« C'était très pertinent. J'apprécie les informations sur le harcèlement, les échanges qu'on a eu avec la formatrice aussi les références qu'elle a offertes ainsi que la qualité du support visuel et la clarté des informations partagées. »

« Merci infiniment! Votre travail est riche et précieux pour assurer de meilleurs environnements, plus sains! »

« I loved the two-way engagement with everyone, via the true or false and scenarios. Right amount of "boring" with the legal aspects. Wasn't long at all! Great presenters and complemented each other well. »

« Une excellente présentation, je vous remercie pour toutes ces informations fournies bien claires et très utiles. Bonne continuation a vous Myriam et à toute l'équipe »

« Très bonne formation et belle interaction dans le groupe »

« Merci pour cet formation, je me sens moins inquiète, car je sais où chercher de l'aide. »

« Vous êtes professionnelles, votre communication est claire et précise, aussi le contenu de la formation est bien ciblé et compréhensible! »

« Merci beaucoup! Formation très pertinente et animatrices professionnelles et connaisseur. »

« Dans un environnement avec autant d'employés comme ici, il va y avoir des conflits. C'est bien de savoir comment réagir!! »

## 45<sup>e</sup> ANNIVERSAIRE DU GAIHST



Le 19 novembre 2025, le GAIHST a célébré son 45<sup>e</sup> anniversaire, marquant une étape importante dans l'histoire de l'organisme. Cette soirée a été l'occasion de rassembler nos membres, partenaires, bénévoles et alliés afin de souligner **plus de quatre décennies d'engagement** dans la lutte contre le harcèlement au travail. La soirée, à l'image de la mission du GAIHST, s'est déroulée dans une ambiance à la fois **chaleureuse, engagée et porteuse de sens**.



### Accueil

Dès l'accueil, les invité·es ont été plongé·es dans l'**histoire de l'organisme** grâce à la diffusion d'**images d'archives** et de **témoignages**, rappelant les nombreuses étapes qui ont jalonné le développement du GAIHST depuis sa création.

### Ouverture de la soirée

La soirée s'est officiellement ouverte par un mot de bienvenue présenté par **Catherine Éthier**, qui a animé la soirée, suivi d'un discours d'ouverture prononcé par **Cindy Viau**, directrice générale du GAIHST. Ces interventions ont permis de rappeler les **fondements** de l'organisme, son **évolution** au fil des années et l'**importance** du travail collectif qui soutient sa mission. Elles ont également souligné la pertinence toujours actuelle des **actions** du GAIHST dans un contexte où les enjeux liés au harcèlement au travail demeurent présents et complexes.



### Panel : « 45 ans de lutte contre le harcèlement au travail »

Un moment central de la soirée a été le panel, qui a permis d'aborder les **avancées** réalisées et les **défis** persistants en matière de harcèlement au travail, notamment sous l'angle de l'**intersectionnalité**.

Cette discussion, animée par Elena Petcu, ancienne stagiaire et intervenante du GAIHST, a réuni Cindy Viau, directrice générale, Yann Morin, responsable du département de relation d'aide, Mollie Poissant, avocate et intervenante au département de relation d'aide, ainsi que Myriam Dupéré, formatrice représentant le département de l'éducation. Leurs échanges ont permis de mettre en lumière l'**expertise** développée au sein du GAIHST et d'ouvrir des réflexions sur les **enjeux actuels** et les **perspectives d'avenir**.

Visionnez le panel dans son intégralité : <https://bit.ly/Panel45ansGAIHST>.



## Reconnaissance des membres honoraires

La célébration a également offert un moment privilégié de reconnaissance envers les membres honoraires, soulignant leur **contribution essentielle à l'histoire et à la pérennité de l'organisme**. Cette reconnaissance a permis de rappeler que derrière ces 45 années se trouvent des personnes engagées, dont l'implication a contribué à **bâtir** et à **faire évoluer** le GAIHST.



## Présentation de l'encan

Dans un esprit de mobilisation et de soutien à la mission, une présentation de notre encan en ligne a permis de mettre en valeur **les nombreux lots offerts** et d'inviter les participant-es à **s'impliquer** concrètement dans le **financement** des activités de l'organisme.

## Spectacle d'humour

La soirée s'est ensuite poursuivie sur une note de légèreté avec le spectacle d'humour présenté par **Catherine Éthier**, offrant un moment de détente et de rassemblement qui a contribué à créer une atmosphère conviviale et festive.



## Mot de clôture et remerciements

La soirée s'est conclue par un mot de fermeture prononcé par **Sonia Vallières**, membre du conseil d'administration, qui a tenu à remercier chaleureusement les invité-es pour leur présence et leur engagement.

## Cahier souvenir

Dans le cadre de cette célébration, le GAIHST a également publié un cahier souvenir retraçant des **moments marquants** de son histoire et mettant en valeur les **personnes** qui ont contribué à son évolution au fil des années.

Ce cahier est accessible à la Bibliothèque et Archives nationales du Québec, en version numérique sur notre site web sur <https://gaihst.qc.ca/nospublications>, ainsi qu'en quantités limitées en version imprimée pouvant être commandée auprès de notre organisme.

Les personnes intéressées à se procurer une copie papier peuvent communiquer avec nous à l'adresse suivante : [diana.mendoza@gaihst.qc.ca](mailto:diana.mendoza@gaihst.qc.ca).



Cet anniversaire a été bien plus qu'une célébration : il a permis de **mettre en lumière l'histoire collective du GAIHST**, de **reconnaître les personnes qui ont contribué à son développement** et de **réaffirmer la volonté de poursuivre la mission avec la même détermination** pour les années à venir. Après 45 ans d'engagement, le GAIHST continue de **regarder vers l'avenir avec confiance**, **fidèle à sa mission de contribuer à des milieux de travail respectueux et exempts de harcèlement**.





## Merci pour vos messages!

Retranscrits tels quels :



« 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. »

« 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 ! »

« Bravo à toute l'équipe pour tout ce que vous avez fait depuis les 45 dernière années que ce soit par les parole ou les geste comme la prévention en donnant des tasses qui indiquent votre support et qui je suis sûr ont desuader plusieurs personnes à pensé avant de parler ou d'agir négativement. Merci encore »

« Longue vie au GAIHST et à sa mission si importante ! Merci d'avoir contribué durant toutes ces années à la défense des droits des personnes dans le milieu du travail et de mobiliser votre expertise pour la cause féministe. Félicitations pour ces 40 ans d'existence ! »

« Salut! 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. »

« Merci beaucoup pour votre mission, vos valeurs, votre empathie et votre soutien durant les 6 dernières années ou vous avez su m'accompagner, m'écouter et me réconforter durant les 13 jours d'audience du Tribunal du Travail. Votre mission est importante et primordiale pour la justice, le respect et l'équité envers les employé(e)s vivant du harcèlement au travail. Votre soutien m'a permis de persévérer jusqu'au bout pour faire valoir mes droits et ce, malgré les moyens financiers illimités de l'employeur. Malgré le verdict, je peux tout de même ressentir de la fierté pour m'avoir défendu et faire respecter mes valeurs profondes. Merci et longue vie à votre organisme et sincèrement merci M. Morin pour votre bienveillance. »

« Le GAIHST est un organisme essentiel pour les travailleurs non syndiqués victimes de harcèlement. Votre équipe est à l'écoute, disponible et votre accompagnement fait une différence pour ces personnes qui traversent de durs moments et qui se retrouvent dans un processus de reconstruction personnelle. Longue vie au GAIHST ! Un gros merci à Yvonne, une femme extraordinaire ! »

« Bonne Fête au GAIHST 🎉🥳 »

Et beaucoup plus à venir. Son staff et mission ont été indispensables dans mon chemin de bien être.  
Et Je Souhaite au GAIHST des meilleurs vœux pour les années à venir! Un gros gros Merci!! 🙌 »

« 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 45e anniversaire. Denis Sirois, directeur général, SOFAD »

« Bonjour, c'est avec votre soutien professionnel que j'ai pu poursuivre les procédures juridiques contre l'employeur. Les services reçus (groupe d'entraide, soutien à la rédaction de documents et conseils) ont été au delà de mes attentes. Je vous serai toujours reconnaissante ! Merci ! Votre organisme est nécessaire et constitue un phare pour tous ceux et celles qui vivent des moments difficiles liés au harcèlement. Vous éclairez la voie et cet accompagnement est des plus important dans le processus de guérison. Votre volet éducatif donne des clés pour lutter contre les gestes et comportement inappropriés. C'est une grande contribution à la société ! Merci encore ! »

« Bonjour a tous je tiens a remercier de tout coeur toutes l'équipe du groupe de soutien vous m'avez énormément aidé a passer au travers mes blessures que j'ai subi suite au harcèlement au travail grâce au partage de nos discussions et grâce au conseil partager j'en sort grandit avec des outils face au harcèlement vécu au travail j'en suis énormément reconnaissant de tout coeur je vous remercie infiniment ! »

« 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. »

« Bonjour à toute l'équipe du GAIHST, merci beaucoup pour votre invitation, et surtout, félicitations pour vos 45 ans ! Il s'agit d'une étape importante qui reflète votre engagement indéfectible, la pertinence de votre mission et l'impact essentiel de votre travail auprès des personnes victimes de harcèlement au travail. Nous tenons également à souligner la qualité des collaborations que nous avons eues au fil des ans entre le GAIHST et Plaidoyer Victimes ! 😊 »

« 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! »

« 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 ! »

« Merci d'exister aux nom des gens qui en sont victimes difficile de se relever de mauvais traitements subi. Gratitude »

« 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!!!  
A. M.-A. S. »

« Words cannot express how much your services have helped me during the time I needed you for work harrasment. 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 harrasment. 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. »

« Merci au GAIHST de prêter Cindy au Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux. Son apport est gigantesque. Des heures, des réflexions, des actions, de la fermeté pleine de douceur. »

« Félicitations pour vos 45 ans ! Votre mission apporte espoir et justice à tant de personnes. »

« Deep gratitude for the GAIHST. Your services have supported me during very difficult times. »

« Un organisme qui fait la différence auprès de toutes et qui méritent à gagner en reconnaissance. »



# PARTAGE D'EXPERTISE



**p.51**  
COMITÉS



**p.53**  
PARTICIPATIONS



**p.54**  
APPUIS



**p.58**  
PARTENARIATS

Étant **le 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 d'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 [page 64](#) de ce rapport.

## PARTAGE D'EXPERTISE COMITES



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

La TCACSM regroupe plusieurs acteurs importants de l'île de Montréal qui se concertent et échangent sur les **services offerts pour les victimes d'agressions sexuelles**. En 2025-2026, 8 rencontres régulières des membres ont eu lieu. S'ajoutant à celles-ci, une **journée de formation annuelle** qui s'est déroulée au Palais de justice de Montréal sous le thème « Les auteur·ices d'agressions à caractère sexuel : mieux les comprendre pour mieux intervenir auprès des personnes victimes ». De plus, le GAIHST a poursuivi son implication au sein du comité de coordination de la TCACSM en assistant à 8 rencontres et en travaillant sur plusieurs dossiers intéressants.

### Table CALACS-Montréal

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

### Front de défense des non-syndiqué·es (FDNS)

En octobre 2025, notre responsable du département de relation d'aide Yann Morin a débuté une **représentation du GAIHST sur le conseil d'administration** du Front de défense des non-syndiqués (FDNS). Pour l'année 2025-2026, la priorité a été de tenter de pérenniser une subvention pour le FDNS. De plus, un comité concernant les **services rendus par la CNESST** a été créé et les organismes membres du FDNS ont débuté à soulever les **difficultés rencontrées par leurs clientèles** dans leur parcours avec la CNESST.

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

Le RAFSSS est un regroupement qui permet aux groupes de constituer un **réseau d'appui, d'information et d'action**. Il unit les **groupes de femmes** à Montréal qui œuvrent en **santé** et **services sociaux**. Le GAIHST est membre du RAFSSS et du conseil d'administration. En 2025-2026, le conseil d'administration a participé à 13 réunions. De plus, notre implication s'est poursuivie dans le comité ressources humaines, ainsi que dans le comité finances.

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

Cette année, les membres de la Table CDPDJ se sont réunis à 2 reprises en juin 2025 et en février 2026. Il y a eu des discussions sur les besoins des organismes membres et des discussions sur les mémoires de la Commission sur le **projet de loi n° 84** et le **projet de loi n° 94**, ainsi que l'**étude des obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap**. Des appels de projet concernant les partenaires travaillant en violences sexuelles ont aussi été abordés.

## Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM)

En tant que membres de la TGFM, nous avons participé aux assemblées organisées au cours de l'année 2025-2026. En mai, nous avons pris part aux activités soulignant les 30 ans de la **Marche du pain et des roses** ainsi qu'à la **Marche mondiale des femmes 2025**, qui s'est tenue à Québec et qui a rassemblé des milliers de femmes et d'allié-es autour de revendications féministes importantes. Par ailleurs, nous avons pris part à plusieurs **ateliers** et **espaces d'échange** proposés par la Table, par exemple la communauté de pratique sur la précarité menstruelle ainsi qu'un atelier portant sur les façons de faire face à la montée de l'extrême droite. Ces rencontres ont permis de nourrir nos réflexions et de poursuivre le développement de nos pratiques dans une perspective **féministe** et **inclusive**.

## Comité de partenaires en violence à caractère sexuel du Secrétariat à la condition féminine

Le ministère de la Condition féminine a pour mission de favoriser la **contribution sociale, civique, économique et professionnelle des femmes au développement du Québec**, ainsi que de promouvoir les **droits des femmes et l'égalité effective entre les femmes et les hommes**. Étant donné la responsabilité de ce ministère en ce qui concerne la lutte contre l'homophobie et la transphobie, une attention est également accordée à la sensibilisation aux réalités spécifiques des personnes **LGBTQIA2S+** et au **respect de leurs droits**. Les partenaires sont invités à collaborer et promouvoir les initiatives œuvrant en violences sexuelles.



## PARTAGE D'EXPERTISE PARTICIPATIONS



### Journée de formation annuelle de la TCACSM

Le GAIHST a participé à la journée de formation annuelle organisée par la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal. L'évènement, qui s'est tenu le 23 avril 2025 sous le thème « **Les auteur-ices d'agressions à caractère sexuel : mieux les comprendre pour mieux intervenir auprès des personnes victimes** », a réuni près de **100** participant-es. Les groupes membres de la TCACSM, ainsi que des membres des équipes des différents organismes, étaient présents.



### Kiosque à l'Université de Montréal

Le 10 mars 2026, une avocate et les stagiaires en droit du département des plaintes ont participé à la **soirée des organismes communautaires** de l'Université de Montréal. Elles y ont **présenté le GAIHST**, partagé leur **expérience** et échangé avec les étudiant-es intéressé-es par un **stage communautaire** pour l'année scolaire 2026-2027.

### Café-rencontre avec la députée de papineau

Le 20 mars 2026, notre directrice générale, Cindy Viau, a participé à un échange informel avec d'autres organismes de notre circonscription et **Marjorie Michel**, députée de Papineau. Cet événement, organisé à l'occasion de la **Journée internationale des droits des femmes**, avait pour objectif d'échanger sur les **enjeux qui touchent les femmes** de la communauté, de partager les **expériences des organismes** présents et de **renforcer la collaboration** entre les différent-es acteur-ices du milieu.



### Les rendez-vous Visez droit

Le 28 mars 2026, le GAIHST a participé à la **journée portes ouvertes Visez droit**, organisée par le **Barreau de Montréal** au Palais de justice de Montréal. Cet événement a permis au public d'échanger avec différents organismes et professionnel-les du milieu juridique afin de mieux **comprendre leurs droits** et les **ressources** disponibles. Par notre présence, nous avons pu faire connaître **nos services** et **sensibiliser** les participant-es aux réalités du harcèlement en milieu de travail.

## Autres participations

- Assemblée générale annuelle d'ABE
- Assemblée générale annuelle du FDNS
- Assemblée générale d'organisation du FDNS
- Assemblée générale annuelle de la TGFM
- Assemblée générale régulière de la TGFM
- Assemblée générale annuelle du RAFSSS
- Colloque annuel de l'AJP - Association des juristes progressistes
- Conférence: Présentation du rôle du criminologue - Cégep de Valleyfield
- Forum des cliniques d'information juridique 2025 - Justice Pro Bono
- Journée de réflexion sur le syndicalisme - UQAM
- JuriRDV 4<sup>e</sup> édition - Juripop
- Rencontre d'information sur le Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC) - Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal
- Rencontre partage d'expertise
- Séance d'information Ligne d'Aide Financière d'Urgence - LAFU
- Séance d'information sur la Loi visant à contrer le partage sans consentement d'images intimes - Ministère de la Justice
- Séance d'information sur le programme Emplois Été Canada - Emploi et Développement social Canada
- Soirée des organismes communautaires - Université de Montréal
- Soirée Rires et Réflexions - Spectacle d'humour au bénéfice du CAVAC de Montréal
- Tournée des partenaires 2026 - IVAC



## Journée de solidarité féministe contre les entreprises transnationales

Le 24 avril 2025, le GAIHST s'est mobilisé dans le cadre de la Journée de solidarité féministe contre les entreprises transnationales, organisée dans le contexte de la Marche mondiale des femmes. Cette journée visait à dénoncer les **violences**, les **injustices** et les **impacts sociaux et environnementaux** causés par les multinationales, particulièrement sur les femmes et les travailleuses du Sud global. En participant à cette mobilisation, nous avons réitéré notre engagement envers la **justice sociale**, les **droits des femmes** et la défense de **conditions de travail dignes et sécuritaires**.



## Rassemblement du premier mai

Le 1er mai 2025, le GAIHST a pris part à la marche organisée dans le cadre de la **Journée internationale des travailleuses et des travailleurs**. Cette mobilisation a permis de revendiquer des **services publics accessibles** et de **qualité**, des **conditions de travail dignes** pour tous·tes, ainsi qu'une plus grande **justice sociale** face aux impacts des **politiques d'austérité** et de la **précarité**. À travers cette action, notre solidarité envers les personnes les plus touchées par les inégalités sociales et les conditions de travail précaires a été mis de l'avant.



## Marche citoyenne contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie

Le 17 mai 2025, le GAIHST a participé à la marche organisée par la Fondation Émergence dans le cadre de la **Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie**. Cette mobilisation a permis de rappeler l'importance de lutter contre toutes les formes de discrimination et de promouvoir des milieux de vie et de travail inclusifs, respectueux et sécuritaires pour les personnes LGBTQIA2S+.





## Commemoration des 30 ans de la Marche du pain et des roses

Le 29 mai 2025, le GAIHST a participé à la commémoration du 30e anniversaire de la Marche du pain et des roses, organisée par la Coalition montréalaise de la Marche mondiale des femmes. Cette mobilisation historique, initiée en 1995 par la Fédération des femmes du Québec, dénonçait la **pauvreté**, les **inégalités économiques** et les **violences systémiques** vécues par les femmes.

Trente ans plus tard, cette commémoration a permis de rappeler l'importance de poursuivre les luttes féministes et sociales, alors que plusieurs des revendications portées à l'époque demeurent encore pleinement **actuelles**. En prenant part à cette commémoration, le GAIHST a souligné l'importance de poursuivre les efforts collectifs visant à bâtir des milieux de travail plus sécuritaires, inclusifs et exempts de violence.

## Marche mondiale des femmes 2025

Le 18 octobre 2025, l'équipe du GAIHST s'est mobilisée en prenant part à la Marche mondiale des femmes, organisée par la Coalition québécoise de la Marche mondiale des femmes et tenue à Québec, qui a rassemblé près de **20 000 femmes et alliés** dans une mobilisation empreinte d'une énergie vibrante et solidaire.

Cette marche a permis de dénoncer la **violence faite aux femmes**, la **pauvreté** et la **destruction de l'environnement**, tout en mettant en lumière la **force de la solidarité féministe** et la **convergence des luttes sociales**. Cet événement, à la fois coloré et porteur d'espoir, a souligné l'importance de poursuivre ces mobilisations collectives jusqu'à ce que **toutes les femmes** puissent vivre **libres** et **en sécurité**.

Pourquoi nous avons marché?

- Le droit des filles et des femmes de vivre **en paix** et **en sécurité**
- Le droit des filles et des femmes de pouvoir faire leurs propres **choix libres** et **éclairés**, et que ceux-ci soient **respectés**
- Le droit à un **revenu décent** garantissant une **autonomie** économique aux femmes pour vivre dans la **dignité**
- Le droit à un accès **gratuit** et **universel** à des **services publics** de **qualité**, notamment en santé, en services sociaux et en éducation
- Le droit de vivre dans un **environnement sain** et **respectueux** des humains, des communautés et de la biodiversité





## Journée mondiale de la justice sociale

Le 20 février 2026, à l'occasion de la Journée mondiale de la justice sociale, le GAIHST a participé à une mobilisation organisée par le FRACA et la Coalition Main Rouge afin de dénoncer l'**affaiblissement du filet social** et les **impacts des inégalités sociales sur les populations les plus vulnérables**.

Aux côtés de groupes communautaires, syndicaux et citoyen·nes, nous avons réaffirmé l'importance de défendre des conditions de vie **dignes** et un accès **équitable** aux services essentiels, alors que se loger, se nourrir et se soigner demeurent des enjeux préoccupants pour de nombreuses personnes.

## 50e anniversaire de l'UTTAM

Le 10 novembre 2025, le GAIHST a participé à la célébration du 50e anniversaire de l'UTTAM, tenue au Biodôme. Cet événement a permis de souligner cinq décennies d'engagement dans la défense des droits des travailleur·ses victimes d'**accidents** et de **maladies** du travail, à travers des **témoignages**, des prises de **parole** d'**expert·es** et des remerciements aux personnes alliées et collaboratrices. Organisme **fondé par et pour** des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades, l'UTTAM joue un rôle essentiel en permettant aux personnes concernées de **partager** leur réalité, de **s'organiser** collectivement et de **faire entendre** leurs revendications. Le GAIHST est fier de **collaborer** avec cette association alliée sur différents dossiers liés à la défense des droits des travailleur·ses.



## Journée du chandail rose

Le 25 février 2026, dans le cadre de la Journée du chandail rose, le GAIHST s'est joint, comme depuis plusieurs années, à la **campagne d'Interligne** afin de dénoncer l'**intimidation** envers les personnes **LGBTQ2S+**. Sous le thème « Ensemble, ça fait la différence! », cette journée rappelle l'importance de la **solidarité**, du **respect** et de l'**inclusion** dans nos écoles, nos milieux de travail et nos communautés. Par cette mobilisation, nous réaffirmons notre engagement à contribuer à des espaces **sécuritaires** et **bienveillants**, où chacun·e peut être soi-même sans **peur ni jugement**.



## Journée internationale des droits des femmes

Le 8 mars dernier, à l'occasion du 115e anniversaire de la Journée internationale des droits des femmes, l'équipe du GAIHST a pris part à la mobilisation organisée par Femmes de diverses origines. Cette journée souligne l'importance de **poursuivre les luttes féministes** pour l'**égalité**, la **sécurité** et le **respect des droits des femmes**, tout en réaffirmant notre solidarité envers les différentes **réalités** vécues par les femmes du monde entier.





### Projet Accessibilité à la justice pour les femmes victimes de harcèlement discriminatoire au travail

En 2025-2026, nous avons été partenaires d'**Action Travail des Femmes (ATF)** dans ce projet. Nous avons été consultés pour donner notre point de vue sur l'élaboration de **recommandations** et d'un **cadre revendicatif** suivant l'opinion juridique reçue par ATF sur les questions concernant les droits des femmes victimes de harcèlement discriminatoire. À ce jour, une **analyse juridique**, un **cahier de recommandations** et un **cahier synthèse** ont été publiés et distribués.

### Projet plateforme de formation

Cette année, le GAIHST a de nouveau participé à un appel de projets du **Secrétariat à la condition féminine** et a obtenu un soutien financier pour le développement d'une nouvelle formation en ligne portant sur les **obligations de l'employeur en matière de harcèlement au travail**. Ce projet constitue la phase 2 du projet "Le harcèlement sexuel, parlons-en". Il est actuellement en développement et sera complété au cours de l'année 2026.

Cette nouvelle formation s'inscrit dans la continuité des projets réalisés dans le cadre de notre plateforme de formation en ligne et vise à **outiller** davantage les milieux de travail quant à leurs responsabilités en matière de **prévention** et de **gestion** du harcèlement.

### Projet Émergence

Le GAIHST a participé à quelques rencontres avec des organismes partenaires dans le cadre du projet Émergence, porté par le **Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)**, visant à formuler des **recommandations** pour favoriser l'accès et le maintien au travail des femmes.

Un rapport final a été produit, incluant trois recommandations en lien avec notre mission : l'introduction de **mécanismes participatifs** dans les milieux non syndiqués, le développement de la **littératie juridique** par l'éducation et l'action communautaire, et le renforcement de l'**accessibilité** et de l'**efficacité de la CNESST**. Ces recommandations seront défendues lors de la campagne électorale provinciale à l'automne 2026.

### Projet CREVAWC

Dans le cadre d'un projet de recherche et de sensibilisation sur le **harcèlement sexuel dans les métiers spécialisés**, le GAIHST a été invité à animer des sessions de sensibilisation par le Center for Research on Violence Against Women and Children (CREVAWC). Le département de l'éducation a donc travaillé en collaboration avec le CREVAWC pour développer du **contenu de formation** et a **animé une session** avec un groupe de travailleuses de l'industrie automobile à Windsor en Ontario le 20 mars 2026.

### Collaboration avec le Centre de recherche appliquée en intervention psychosociale (CRAIP) du CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean

En 2024, le GAIHST a été approché par le CRAIP dans le but de **partager de l'information** concernant l'**intervention** auprès des personnes vivant ou ayant vécu du harcèlement psychologique ou sexuel au travail. En 2025, nous avons pu poursuivre notre collaboration en participant au processus de validation de la synthèse des connaissances du **guide d'intervention psychosociale ponctuelle (GIPP)** sur ce sujet qui est maintenant utilisé au sein des CIUSSS.



1

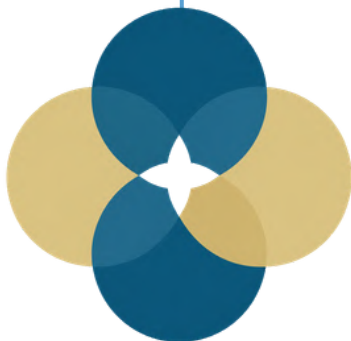
*Continuer de développer une approche intersectionnelle quant aux populations vulnérables*

Au cours de l'année 2025 - 2026, le GAIHST a poursuivi le développement de son **approche intersectionnelle** auprès de **populations vulnérables**.

Dans cette optique, une intervenante dédiée à ces populations s'est jointe à l'équipe afin de mieux comprendre les **réalités** et **besoins sur le terrain** et **mieux outiller l'organisme**.

Nous avons également continué à participer à divers **événements** et **manifestations** revendiquant le droit de tous·tes les travailleur·ses à évoluer dans un **milieu de travail sain** et **sécuritaire**.

Par ailleurs, le **comité ÉDI** a poursuivi son travail de sensibilisation en offrant des **formations** aux nouvelles personnes intégrant l'équipe, tandis que l'ensemble du personnel a également pris part à plusieurs **formations** visant à renforcer les **pratiques inclusives** au sein de l'organisme.



2

*Continuer à adapter les activités dédiées à la clientèle*

En 2025-2026, le GAIHST a poursuivi ses démarches visant à **adapter les activités** offertes à sa clientèle en fonction de ses **intérêts** et de ses **besoins**.

Dans le cadre du projet Développement d'activités, l'une de nos intervenantes a procédé à l'**évaluation des besoins** de la clientèle afin d'explorer de nouvelles activités favorisant le **bien-être**, la **santé psychologique** et le **rétablissement** des participant·es.

Plusieurs démarches et prises de contact ont été effectuées afin de constituer une banque de ressources et d'activités.

Certaines initiatives ont été proposées aux participant·es afin de favoriser le **mieux-être**, les **échanges** et l'accès à des **ressources de soutien en santé psychologique** dans un cadre inclusif et bienveillant. D'autres activités sont actuellement en préparation.

### 3

## *Développer nos outils de formation et de sensibilisation en ligne*

Cette année, le GAIHST a poursuivi le développement de ses **outils de formation et de sensibilisation en ligne**. D'importants efforts ont été investis dans notre plateforme de formation gratuite afin d'**enrichir son contenu** et de rendre l'information **plus accessible** à la population. Une **nouvelle formation** portant sur le harcèlement psychologique au travail a été ajoutée à la plateforme, qui compte désormais trois formations en ligne, les deux autres portant sur le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement discriminatoire au travail.

Parallèlement, nous avons travaillé sur un appel de projets du Secrétariat à la condition féminine visant le développement d'une **nouvelle formation** portant sur les **obligations de l'employeur** en matière de harcèlement sexuel au travail. Ce projet est **en cours** de réalisation.

Enfin, nous avons entrepris un processus d'**optimisation de notre site web** afin de le rendre plus **accessible** et **convivial** pour les utilisateur-trices. Cette démarche est particulièrement importante puisque notre site web demeure l'un de nos principaux canaux de communication et d'information.



### 4

## *Terminer l'organisation de la célébration et des activités entourant le 45<sup>e</sup> anniversaire du GAIHST*

Au cours de l'année 2025-2026, le GAIHST a concrétisé les activités entourant la célébration de son 45<sup>e</sup> anniversaire. Un **événement commémoratif** a été organisé afin de souligner **près d'un demi-siècle d'engagement** dans la lutte contre le harcèlement au travail et de soutien aux personnes qui en sont ou en ont été victimes.

Dans le cadre de cette célébration, un **panel** portant sur le harcèlement au travail a été présenté, réunissant des membres de l'équipe du GAIHST afin d'échanger sur les réalités vécues dans les milieux de travail et l'évolution des enjeux au fil des années. Un **spectacle d'humour** abordant le thème du harcèlement au travail a également été offert aux participant-es, permettant de sensibiliser le public à travers une approche différente et accessible.

Par ailleurs, un **cahier souvenir** a été publié afin de mettre en valeur l'histoire du GAIHST, ses réalisations et les personnes ayant contribué à sa mission au cours des 45 dernières années.



MEMBRES DU  
CONSEIL D'ADMINISTRATION



*Jennifer Boucher*  
Présidente



*Valéry Kovalenko*  
Vice-présidente



*Sonia Vallières*  
Trésorière



*Emily Lapointe-Carpenter*  
Secrétaire



*Maria Allabam*  
Administratrice



*Xavier Girard*  
Administrateur



*Catherine Lafontaine*  
Administratrice

MEMBRES  
HONORAIRES



*Madame  
Yvonne Séguin*

**Fondatrice** de l'organisme  
et **directrice générale** du  
GAIHST jusqu'à sa retraite

Membre honoraire  
depuis 2019



*L'honorable  
Michèle Rivet*

AD.E. **Première présidente du  
Tribunal des droits de la  
personne et juge** à la retraite

Membre honoraire  
depuis 2010



*Maître  
Barbara Creary*

**Avocate et militante**

Membre honoraire  
depuis 2008



*L'honorable Claire  
L'Heureux-Dubé*

**Juge de la Cour Suprême  
du Canada** à la retraite

Membre honoraire  
depuis 2006



*Madame  
Véronique Ducret*

**Psychologue sociale  
experte en harcèlement  
sexuel** (Suisse)

Membre honoraire  
depuis 1999



*Madame  
Bonnie Robichaud*

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

Membre honoraire depuis 1990

## ANNEXE 1 FORMATIONS REÇUES



- Avis juridique clair et efficace - Barreau du Québec
- Comment faire sa demande de résidence pour considérations humanitaire - Clinique pour la justice migrante
- Comment se mobiliser collectivement face à la montée de l'extrême droite? - Table de groupes de femmes de Montréal
- Comprendre l'IA et ses applications concrètes dans la pratique du droit - Barreau de Montréal
- Conférence de sensibilisation : La violence conjugale en milieu de travail - Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale
- Conférence de sensibilisation sur la violence conjugale à l'intention des employé.es - Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale
- Consentement sexuel, mythes et préjugés liés à l'agression sexuelle : dévoilement d'une étude inédite sur les perceptions de la population québécoise - UQAM
- Démystifiez l'intelligence artificielle Copilot dans Microsoft365 - Barreau du Québec
- Développements récents en droit du travail - Barreau du Québec
- Développements récents en santé et sécurité au travail - Barreau du Québec
- Développements récents SST - Barreau du Québec
- Formation des personnes-ressources dans le milieu de travail - Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale
- Formation sur la supervision de stage - CIUSSS
- Formation sur la tenue de dossiers - Ordre professionnel des criminologues du Québec
- Formation trouble de personnalité - Mire Formation-conseils
- Introduction au droit de l'immigration au Canada - Barreau du Québec
- La surveillance en milieu de travail: trouver le juste équilibre - Fondation du Barreau
- L'approche intersectionnelle en santé - Table de groupes de femmes de Montréal
- L'impact du statut d'immigration sur l'accès aux régimes administrés par la CNESST - CNESST
- LNT travailleurs étrangers - CNESST
- Lois normes du travail - CNESST
- Milieu de travail allié en violences conjugales - Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale
- Mise à jour volet Normes du travail - Barreau du Québec
- Négociation et règlement des différends : stratégies préventives en responsabilité professionnelle - Barreau du Québec
- Notions et pratiques essentielles en gouvernance d'OBNL - Daniel Lapoint
- Pannel discussion - Journée internationale des droits des femmes 2026 - Barreau du Québec
- Prévenir le suicide chez les personnes de 14 ans et plus - Centre de prévention du suicide de Montréal
- Recours et droits en matière de santé et de sécurité du travail - Barreau du Québec
- Repenser la gestion disciplinaire - Ordre des conseillers en ressources humaines agréés
- S'allier pour l'égalité des personnes LGBTQI+! - Barreau du Québec
- Stratégies de gestion de la santé mentale pour les gestionnaires - Ordre des conseillers en ressources humaines agréés
- Webinaire sur le salaire minimum - Front de défense des non syndiqués-es
- Webinaire: L'invisible qui fait mal - Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

## ANNEXE 2 COLLABORATIONS AVEC DES ORGANISMES



### Liste des organismes avec lesquels nous avons collaboré en 2025-2026 :

- Action travail des femmes (ATF)
- Agence de mobilité durable
- Au bas de l'échelle (ABE)
- Barreau du Québec
- Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal
- Bureau d'intervention et de prévention des conflits et de la violence - Polytechnique Montréal
- Café-Jeunesse Multiculturel
- Centre communautaire juridique de Montréal et de Laval
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)
- Centre de prévention des agressions sexuelles de Montréal
- Centre des femmes de Montréal
- Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI)
- Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children (CREVAWC)
- Centre Jeunesse Emploi St-Laurent
- Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal (CVASM)
- Centres Locaux de Services Communautaires (CLSC)
- Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur
- Collectif Consenté
- 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
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Fondation canadienne des femmes
- Immigrante Québec
- Incommunity Program
- Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)
- Info-Justice
- Interligne
- Juripop
- Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal (TCACSM)
- Table régionale des organismes communautaires Centre-du-Québec / Mauricie (TROC CQM)
- Trêve pour Elles
- Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM)

### Le GAIHST est membres de plusieurs organismes dont :

- Plaidoyer Victimes
- 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)

**Ça fait  
pas partie  
d'la job!**

[gaihst.qc.ca](http://gaihst.qc.ca)