

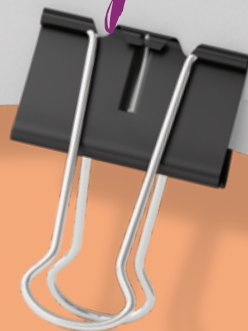
✿ Printemps 2022

INFO-GAIHST

 Prix Thérèse-Casgrain



Yvonne Séguin



**Ça fait
pas partie
d'la job!**

Le GAIHST s'implique

- Mois de la justice
- Salon VISEZ DROIT
- Journée des droits des femmes
- Engagez-vous pour le communautaire

It Should Be Easy to Fix

Le 8 mars dernier, notre membre honoraire Bonnie Robichaud a lancé **son premier livre**.

Sommaire

- 03 Mot de la Directrice Générale
- 04 Prix Thérèse Casgrain
- 06 Le GAIHST s'implique
- 08 It Should Be Easy to Fix
- 10 Apprendre à utiliser ses forces au quotidien
- 11 Nouvelles membres de l'équipe
- 12 "NDAs: How a legal document designed to protect trade secrets has morphed into a tool to silence survivors"
- 14 Les travailleurs étrangers temporaires au Québec
- 17 Les bienfaits des animaux sur notre santé
- 18 Babillard



Mot de la Directrice Générale



Chère clientèle,

Le printemps apporte enfin son lot de renouveau et de changement d'air tant attendu. Avec les derniers mois éprouvants en lien avec la pandémie, le beau temps est bien accueilli.

Les pages de cette édition de l'Info-GAIHST sont remplies d'articles intéressants, de nouvelles importantes, ainsi que de mentions spéciales pour des personnes très importantes pour le GAIHST, nos membres honoraires. Je suis fière de vous annoncer qu'Yvonne Séguin, membre fondatrice et honoraire, est lauréate du Prix Égalité Thérèse-Casgrain dans la catégorie « Hommage », décerné par le Secrétariat à la condition féminine. Si vous avez eu la chance comme moi de côtoyer Mme Séguin, vous connaissez certainement son dévouement envers la cause qui nous tient tous à cœur. Ce prix est tant mérité Yvonne et en mon nom personnel et celui du GAIHST, je te félicite.

Après plusieurs années de travail, le 8 mars dernier le livre de notre membre honoraire Bonnie Robichaud, « It Should Be Easy To Fix », a été officiellement lancé. De plus, le 13 avril dernier a eu lieu le lancement virtuel du livre, dont le GAIHST a fait partie. Mélisande Masson, avocate au département des plaintes et moi-même avons eu l'occasion de prendre la parole lors de mots d'introduction. Ce fut un événement qui mettait en honneur l'auteure et des invitées spéciales autour de discussions très importantes et inspirantes. Le livre connaît déjà un succès de vente et est disponible auprès du GAIHST en quantité limitée ici. Vous pouvez également voir ou revoir l'événement virtuel en cliquant ici.

Ce mois-ci, le GAIHST a présenté un mémoire qui a été soumis au Comité de travail sur les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel mis sur pied par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le mémoire met en valeur notre expérience terrain pour l'amélioration de l'accès à la justice en matière de harcèlement au travail. Plus d'informations et le lien vers le mémoire se retrouvent à la page 19.

Depuis le dernier journal, il y a eu des changements au sein de l'équipe du GAIHST. Tout d'abord, je remercie les stagiaires 2021-2022 pour tout leur travail pendant leur stage au sein de notre organisme : Florence et Élisabeth (criminologie), Gabrielle (travail social), ainsi que Mélodie et Pablo (droit). Bonne continuation dans vos projets ! Je tiens aussi à saluer et à remercier Camille Biron, Myriam Blain-Levert et Rajaa Rhidaoui qui nous ont quittées pour de nouveaux défis professionnels. Bienvenue à Florence Martin qui s'est jointe à l'équipe du GAIHST en tant qu'intervenante en relation d'aide et à Myriam Dupéré, notre nouvelle formatrice.

Enfin, restez à l'affût sur nos réseaux sociaux, car dans les semaines qui suivent, nous vous dévoilerons la refonte de notre site web www.gaihst.qc.ca, ainsi que notre projet de capsules d'informations sur le harcèlement au travail. Nous avons hâte de les partager !

Entre-temps, sachez qu'il est important pour moi de vous dire que je suis disponible pour vous et que si vous avez des questions, je suis toujours à l'écoute de vos préoccupations.

Cindy Vieve
Directrice générale



Prix Thérèse-Casgrain

Yvonne Séguin lauréate dans la catégorie « Hommage »

Nous sommes très fières de vous annoncer que Madame Yvonne Séguin, membre fondatrice et honoraire du GAIHST, est lauréate du Prix Égalité Thérèse-Casgrain 2022 dans la catégorie « Hommage ».

Cet hommage souligne une femme qui s'est distinguée par ses actions tout au long de sa carrière et met en lumière l'engagement personnel et professionnel en matière d'égalité.

Mme Séguin a dédié sa carrière à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail. De par son dévouement et ses actions, elle a aidé des centaines de femmes.

Elle a mené un organisme, des dossiers de la clientèle, des campagnes de sensibilisation, et plus encore, dans le but de mettre fin à cette forme de discrimination et d'abus de pouvoir.

À propos du trophée

« Depuis l'Antiquité, le bronze est utilisé dans la fabrication des œuvres d'art. Embelli par la patine du temps, noble, solide et malléable, le bronze s'est imposé pour matérialiser le trophée du prix Égalité Thérèse-Casgrain.

Côte à côte, deux formes abstraites, l'une d'un galbe plutôt féminin, l'autre masculin, représentent à la fois des êtres autonomes et des alliés. L'œuvre repose en fragile équilibre sur deux vasques d'une balance invisible.

Au fini intérieur du bronze oxydé enduit d'une couche de protection s'oppose le bronze brossé empreint de traces, perfectible, à l'image du chemin qu'il reste toujours à parcourir en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. »

Martin Pontbriand, joillier-orfèvre
Neuville, février 2020





Prix Thérèse-Casgrain



Merci à toutes celles qui ont appuyé sa candidature par le biais de lettres d'appui très touchantes et inspirantes. Voici quelques extraits des lettres.

“

J'ai vu agir Mme Séguin de très près dans des temps où la reconnaissance du harcèlement sexuel au travail en était encore à ses balbutiements. Mme Yvonne Séguin est une pionnière. Dans la recherche de l'égalité entre les hommes et les femmes, elle s'inscrit en droite ligne dans le chemin tracé par Thérèse Casgrain. Elle en est la descendante, aussi en mérite-t-elle la reconnaissance.

”



Michèle Rivet

Première juge-présidente du Tribunal des droits de la personne et membre honoraire du GIAHST

“

Yvonne worked tirelessly to change the workplace culture of sexual harassment with the staff. The group participated in radio, T.V. and newspaper interviews. They had educational workshops for employers to keep the workplace safe, did fund raising for the group, i.e. silent auctions, wrote books, did research on sexual harassment and took part in demonstrations.

”



Bonnie Robichaud

Membre honoraire du GIAHST

“

Mme Séguin a dédié sa vie à aider les femmes, et par la suite les personnes, tous genres confondus, à faire cesser le harcèlement dans les milieux de travail et ceci mérite notre reconnaissance comme société québécoise. Sa contribution au progrès de l'égalité entre les femmes et les hommes est remarquable et importante pour la société québécoise depuis les années 1970.

”



Claudine Lippé

Membre du GIAHST

Le GAIHST s'implique

Mois de la justice

Le 2, 9 et 16 mars dernier, dans le cadre du Mois de la Justice, le GAIHST a organisé un webinaire du style "Jeopardy" sur les droits, les obligations de votre employeur.e, ainsi que les recours en matière de harcèlement au travail.

Merci à nos stagiaires en droit, Mélodie et Pablo pour l'animation de cette activité, ainsi qu'aux participant.e.s!



Salon Visez droit



Le 5 avril dernier, dans le cadre du Salon VISEZ DROIT, en partenariat avec le Barreau de Montréal, le GAIHST a présenté un webinaire gratuit sur le sujet:

Travail décent : non au harcèlement et à la violence !

Cette conférence a été animé par Me Audrey Bossan, avocate-intervenante du département de plaintes au GAIHST.



Le GAIHST s'implique

Journée des droits des femmes

Cette année, le Collectif 8 mars a retenu comme thème: « L'avenir est féministe ». Une expression invitant à regarder vers l'avant, sans oublier les actions et les engagements ancrés dans le moment présent. Pour un monde égalitaire, respectueux et sans harcèlement au travail !

Comme chaque année, le GAIHST s'est impliqué dans des activités en lien avec la journée du 8 mars.

Le GAIHST a participé à la manifestation *Les femmes en lutte au-delà de la pandémie!* organisée par Femmes de Diverses Origines dans le cadre des actions entourant la journée du 8 mars.



ENGAGEZ-VOUS pour le COMMUNAUTAIRE

Le 22 février dernier, des représentant.e.s du GAIHST ont participé à l'action montréalaise dans le cadre de la campagne « Engagez-vous pour le communautaire » !

Les principales revendications de la campagne :

- Des montants substantiels destinés au financement à la mission des organismes;
- Une reconnaissance de l'action communautaire autonome;
- Un réinvestissement massif dans les services publics et les programmes sociaux.



It Should Be Easy to Fix

En 1977, Mme Bonnie Robichaud obtient un emploi à la base militaire du ministère de la Défense. Elle subira du harcèlement sexuel dans son milieu de travail. S'en suivra une longue lutte pour faire reconnaître ses droits. Le 8 mars dernier, elle a lancé son premier livre : *It Should Be Easy to Fix*

Dans le cadre du lancement de la 2e édition du Salon de l'emploi et de la formation de Saint-Michel, notre directrice générale, Cindy Viau, a remis une copie signée du livre « *It Should Be Easy to Fix* » de Mme Bonnie Robichaud à notre député provincial, M. Frantz Benjamin.



Frantz Benjamin

Merci pour ce beau cadeau! Bravo pour votre excellent travail en matière d'harcèlement au travail!

J'adore Répondre Masquer 5 semaines



Le 13 avril dernier a eu lieu le lancement virtuel du livre de notre membre honoraire Bonnie Robichaud, *It Should Be Easy to Fix*.

Pour consulter la vidéo de la soirée marquée par une discussion importante et riche entre l'auteure et les invitées spéciales Julie S. Lalonde et Julie Macfarlane, consultez ce lien :

https://www.youtube.com/watch?v=CE2s_QeoXvc&t=52s

Cindy Viau et Mélisande Masson du GAIHST ont aussi pu parler du GAIHST et de notre implication dans le projet, ainsi que de l'importance de ce livre.

Merci à toutes les personnes qui ont pu participer!

**Pour commander votre livre,
consultez notre site web :**

www.gaihst.qc.ca/itshouldbeeasytofix



Apprendre à utiliser ses forces au quotidien

Gabriel Piuze-Bourgeois

-Emploi d'été Canada

Historiquement, la psychologie s'est davantage intéressée à ce qui ne va pas chez les gens, notamment dans l'étude des troubles de santé mentale. Ce champ d'étude est bien évidemment essentiel afin d'aider les gens qui vivent des moments difficiles, toutefois est-ce que cela correspond à l'entièreté de l'expérience humaine? Le courant de la psychologie positive se démarque de cette pensée en plaçant qu'il est tout aussi important de s'intéresser à ce qui va bien chez les gens qu'à ce qui va mal. Et ainsi, tentant de se distinguer du modèle des troubles de santé mentale qui représentent ce qui va mal chez certaines personnes, Christopher Peterson et Martin Seligman ont pris l'initiative de faire la recension de caractéristiques représentant l'humain à son meilleur. C'est ainsi qu'ils ont pu faire la recension de 24 forces qui étaient reconnues et valorisées à travers les cultures et les âges.

Qu'est-ce qu'une force?

Selon le courant de la psychologie positive, une force représente le meilleur en soi. Ce sont des caractéristiques que nous utilisons, que ce soit de façon consciente ou non, qui peuvent amener un sentiment de bien-être et d'accomplissement. Certaines personnes peuvent trouver difficile d'identifier leurs forces, cependant tout le monde en a. Il est possible d'établir ses forces soit à partir d'un test psychologique ou de la réflexion sur soi. Alors que la réflexion sur soi offre l'avantage de donner des réponses qui semblent plus authentiques, les tests psychologiques permettent d'explorer certaines parties de soi qui peuvent nous être invisibles. Ainsi, les deux méthodes ont leurs avantages spécifiques. Un lien vers un test gratuit sera inclus dans les sources de cet article.

Les forces principales

1

Elle est authentique :

On sent que l'on est vraiment soi en utilisant cette force. Par exemple, un-e activiste pour une cause sociale pourrait plaider que la valeur de l'égalité pour tous est absolument essentielle pour elle. Ce pourrait alors être un exemple de la force de l'équité.

2

Elle est énergisante :

Utiliser certaines forces peut prendre beaucoup d'énergie. Toutefois, l'utilisation d'une de nos forces principales peut inversement nous donner de l'énergie. Par exemple, une personne ayant la force de l'appréciation de la beauté peut tirer de l'énergie du fait qu'elle sorte dehors.

3

Elle vient d'une motivation interne :

Cela fait référence à l'utilisation d'une force de son propre chef sans être motivé-e par une récompense extérieure. Par exemple, une personne peut utiliser la force de la prudence simplement pour ne pas se faire réprimander par son-sa conjoint-e, toutefois une personne ayant la prudence comme force principale l'exercera parce qu'elle le veut elle-même.



En pratique

La même force peut se manifester différemment d'une personne à l'autre. Par exemple, alors qu'un-e pompier-ère utilise vraisemblablement la force de la bravoure lors de son travail, une autre personne peut aussi être brave lorsqu'elle parle en public. Pour ce faire, la seule personne qui puisse déterminer comment utiliser une force est celle qui la possède. Toutefois, il est possible de faire certaines recommandations concernant la bonne application des forces sans nécessairement dicter la façon de les utiliser. En voici quelques-unes :

Être conscient du contexte :



certaines moments sont moins appropriés pour utiliser nos forces. Par exemple, il n'est généralement pas approprié d'utiliser l'humour lors de funérailles, même si l'humour est une forte tendance en soi.

Rester conscient.e des besoins des autres :

il est important de demeurer attentif-ve aux réactions des autres afin de moduler nos propres réactions et mobiliser les forces appropriées selon le contexte.

Les utiliser avec balance :

il faut faire attention à utiliser les forces avec sagesse et balance. Il est possible de trop utiliser certaines forces ou de ne pas les utiliser assez.



Rester bienveillant.e avec soi :

il se peut également que certaines personnes présentent des forces que nous envions faisant en sorte qu'on se déprécie soit même en se disant des choses comme «je devrais pouvoir présenter ce trait aussi». Dans ces moments, il peut être important de se rappeler de ses propres forces pour entrer à nouveau en contact avec ce que l'on est à son meilleur.



Références

Texte basé sur : Seligman, M. E. P., Pawelski, J., Robertson-Kraft, C., Duckworth, A. et Reivich, K. (2019). Positive Psychology: Well-being for life. Master strategies and tools that enable individuals and organizations to thrive. Coursera.
<https://www.coursera.org/specializations/positivepsychology>

Lien vers un test psychologique mesurant les forces : <http://www.viacharacter.org/www/Character-Strengths-Survey>

Nouvelles membres de l'équipe



Florence Martin
Intervenante

Bonjour à tous et à toutes,

Mon nom est Florence et je suis nouvellement intervenante au sein du département de relation d'aide du GAIHST.

Finissante d'un Baccalauréat en criminologie et diplômée d'une technique en intervention en délinquance, je me suis découvert un grand intérêt pour l'aide aux victimes à travers mon stage au Groupe d'aide et je suis donc très heureuse de me joindre à l'équipe en tant qu'intervenante.

Il est primordial pour moi que les droits des victimes soient exercés et respectés et que celles-ci reçoivent l'écoute, l'accompagnement et les informations dont elles ont besoin. Il me fera donc plaisir de vous offrir un soutien personnalisé ainsi qu'une oreille attentive. La mission et les services offerts par l'organisme sont, selon moi, extrêmement pertinents et nécessaires et je suis honorée de pouvoir évoluer dans un milieu aussi chaleureux que le GAIHST.

Au plaisir de faire votre connaissance et de travailler à vos côtés!

Florence Martin



Myriam Dupéré
Fomatrice

Bonjour à tous et à toutes,

Je m'appelle Myriam et je suis la nouvelle formatrice du GAIHST.

Diplômée en santé et sécurité du travail, je me décrirais comme une personne passionnée et dévouée. J'ai un intérêt particulier pour la violence et le harcèlement en milieu de travail ainsi que la relation d'aide. Il s'agit de deux domaines qui me permettent de m'épanouir professionnellement, mais surtout, humainement.

Au GAIHST, ma mission sera d'outiller les employeur.e.s et les travailleur.se.s pour qu'ils.elles soient en mesure de faire face aux situations de harcèlement dans leur milieu de travail. La formation et la sensibilisation sont pour moi deux concepts clés en termes de prévention.

Je suis très heureuse de faire partie de cette équipe accueillante et engagée, et je suis convaincue que de très beaux défis m'attendent.

Au plaisir de faire votre connaissance!

Myriam Dupéré



" NDAs: How a legal document designed to protect trade secrets has morphed into a tool to silence survivors "



Avery Haines - Host and Managing Editor, W5

KKELOWNA -- Susan MacRae never thought that at the age of 55, she would have to rely on her mother to be her voice: "As an adult ...I can't believe that I'm at this age and I still cannot say all of my experiences," she told W5.

Sitting in her mother's home in Kelowna, B.C., Susan is legally barred from sharing details about what happened to her as a child. She signed away her voice 25 years ago when she put her signature on a non-disclosure agreement as part of a settlement in a civil suit against her own father.

A non-disclosure agreement is a legal document that limits the sharing of allegations in the public realm. In Susan's case, her NDA legally prevents her from sharing any of her alleged experiences in public.

When Susan's father passed away in 2015, she thought her NDA would die with him, but she was wrong. Susan went to 23 different lawyers to try to have the legal document lifted, to no avail.

"It's kind of the legal system now keeping me silent, which makes no sense. It feels like I can't move forward...and it feels a bit frozen like a part of me is frozen," she said. Susan shared her traumatic experience with her 83-year-old mother Marie, well before the NDA was signed. Now Marie is sharing that family secret, speaking out on behalf of her daughter, exposing not only Susan's allegations of sexual abuse, but also lobbying members of parliament across the country to legislate an end to the so called "hush money" agreements.

"I'm doing this not just for my daughter, but for people; victims who do not have the support," Marie told W5.

Non-disclosure agreements were first used in the 1980s to prevent employees from taking trade secrets from one business to another. Now they've become ubiquitous in civil cases across North America and are standard conditions of settlement in cases ranging from workplace terminations, product liability, and sexual abuse or harassment allegations, even in racial or gender discrimination cases.



" NDAs: How a legal document designed to protect trade secrets has morphed into a tool to silence survivors "

NDAs are the secret weapon that have protected disgraced movie mogul Harvey Wienstein and convicted sex offender Jeffery Epstein. But there is a growing movement to end the overuse of NDAs. Canadian lawyer Julie Macfarlane is one of the founders of an advocacy group called Can't Buy My Silence - A Global Campaign.

"NDAs began in the 1980s with the tech bubble," she told W5. "Now apparently every form of misconduct is a trade secret...and it's just become a gradual creep...and we are seeing non-disclosure agreements, some lawyers estimate in around 95 per cent of all civil settlement agreements."

Macfarlane helped draft groundbreaking legislation that puts Canada on the world stage when it comes to limiting the use of NDAs.

"We now see the first piece of legislation banning NDAs in Canada being passed in Prince Edward Island, Canada's smallest province. But small is mighty in this case," she said. Macfarlane says B.C., Manitoba and Nova Scotia are now studying the groundbreaking legislation.

Susan MacRae felt silenced by childhood trauma, and then coerced into silence as an adult when she signed the NDA 25 years ago.

"The whole process would have ended right there if I hadn't signed that document. Even as a child, I knew that there was never going to be any justice. That's why I stayed silent as a child."

"Hush Money" airs Saturday at 7pm local on CTV





Les travailleurs étrangers temporaires au Québec



Pablo José Benitez Mesa

- Stagiaire en droit

Fort trop souvent, s'ajoute au défi d'immigrer, des situations d'abus et de harcèlement au travail. L'expression « travailleur étranger temporaire » (ou TET) désigne une personne qui possède un permis de travail l'autorisant à entrer au Canada, y séjourner pendant une période de temps déterminée et limitée, et s'adonner à une activité rémunérée¹. En théorie, les travailleurs étrangers temporaires possèdent les mêmes droits et obligations que tous les autres travailleurs au Québec. Cependant, la réalité semble tout de même faire défaut à la théorie. Les travailleurs étrangers temporaires, ou du moins les problématiques qui les entourent, ne peuvent être ignorés de par le simple poids démographique qu'ils représentent au Québec tout comme au Canada. Les recensements les plus récents de Statistique Canada indiquent qu'à compter de 2017, 550 000 travailleurs étrangers temporaires étaient au Canada, représentant près de 3% de l'entièreté des personnes employées sur le territoire². À première vue, ce chiffre peut paraître plutôt insignifiant, mais dans certains milieux de travail le portrait est tout à fait différent. Effectivement, dans les secteurs de la foresterie, de la pêche ou de la chasse, c'est près de 16% de la main d'oeuvre et dans le secteur agricole 28% des employés qui sont des travailleurs étrangers temporaires. De plus, ces chiffres ne font qu'augmenter depuis le début de la pandémie Covid-19³.

La dure réalité

Malheureusement, la réalité qui nous entoure en est une où les abus portant sur les conditions de travail de ces travailleurs sont omniprésents: paiements de salaires inférieurs à ceux convenus au préalable, non-paiement des heures travaillées, désinformation intentionnelle des travailleurs, refus de soins médicaux, pour n'en nommer que quelques-uns. L'un des obstacles le plus flagrant est l'accès à la justice, soit la possibilité pour les travailleurs de revendiquer leurs droits. En fait, l'on retrouve un nombre très limité de dossiers judiciairisés en matière d'emploi impliquant des travailleurs étrangers temporaires. Cet écart marqué entre le nombre d'abus non-dénoncé et le peu de plaintes ou réclamations déposées s'explique non seulement par les difficultés générales qui sous-tendent l'accès à la justice pour les recours salariés-patronaux, mais également par des enjeux spécifiques et uniques pour les travailleurs étrangers temporaires. En effet, diverses études et recueils de témoignages auprès de la population visée démontrent que bien d'autres facteurs entrent en jeu. Lorsqu'un travailleur est lié à son employeur par un permis de travail fermé, le déséquilibre de pouvoirs général entre l'employeur et son employé s'intensifie davantage.



Les travailleurs étrangers temporaires au Québec

Parenthèse terminologique : **Un permis de travail fermé** vous autorise à travailler pour **UN SEUL ET UNIQUE EMPLOYEUR** au Canada. Il n'est point possible de travailler pour aucun autre employeur sans modifier les conditions du permis de travail au préalable, ce qui engendre des coûts et des délais que plusieurs employeurs ne veulent défrayer⁴.

De plus, les craintes à l'égard de la sécurité de l'emploi, de l'effet d'une plainte sur leur statut ou leur processus d'immigration ou encore de la confidentialité du processus de plainte représentent d'autres facteurs qui freinent le nombre de plaintes déposées par des travailleurs immigrants⁵.

Permis alternatifs au permis de travail fermé

En réponse à cette réalité difficile où les abus de la part des employeurs sont fréquents, des solutions s'offrent aux travailleurs étrangers temporaires. Tout d'abord, dans certains cas, il est possible d'obtenir un permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables. Concrètement, cela permet aux travailleurs détenteurs d'un permis de travail fermé de changer de type de permis de travail et donc de changer d'employeur. Ce mécanisme permet au travailleur immigrant d'atténuer les risques liés à quitter un emploi de manière irrégulière tout en favorisant l'accès au droit fondamental d'un milieu de travail sain et sécuritaire⁶. D'autre part, ce permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables permet également aux autres membres de la famille du demandeur de bénéficier de ce même permis de travail.

Pour plus d'informations...

Permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables :

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/travailleurs-vulnerables.html>

Une autre option est le permis de travail ouvert transitoire. Ce dernier permet encore une fois à un travailleur étranger temporaire de bénéficier d'un permis de travail ouvert, pouvant donc changer d'employeur tant et aussi longtemps qu'il est en cours de procédure pour obtenir sa résidence permanente⁷.

Pour plus d'informations...

Permis de travail transitoire : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/prolongation-permis/permis-travail-ouvert-transitoire.html>

Les travailleurs étrangers temporaires au Québec

Bouleversement Covid-19

Finalement, la pandémie Covid-19 a également été une période de bouleversement pour les travailleurs étrangers temporaires. De telles périodes d'instabilité économique frappent fortement les travailleurs détenteurs de permis de travail fermé, ne pouvant pas changer d'employeur malgré une fermeture ou cessation des opérations de l'entreprise, par exemple.

Concurremment, cette période a également marqué l'arrivée d'un nombre de travailleurs étrangers temporaires extrêmement important suite à la modification des exigences du gouvernement Legault au mois d'août 2021. Ces modifications ont été faites afin de favoriser le recrutement de travailleurs étrangers temporaires⁸. Par exemple, en vue de combler la pénurie de main-d'œuvre, il est possible d'embaucher un nombre de travailleurs étrangers temporaires équivalent à 20% des salariés au sein d'une même entreprise, tandis qu'auparavant la limite était fixée à 10%⁹.

Pour en savoir davantage sur ces enjeux, nous vous invitons à lire les témoignages de travailleurs étrangers temporaires qui ont dû faire face à cette réalité qui ne peut être ignorée, car le harcèlement au travail, indépendamment de notre statut en tant que travailleur au Québec, ça fait partie d'la job!



¹ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/categories-travailleuses-travailleurs/travailleuses-travailleurs-etrangeurs-temporaires>

² <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2019016-fra.htm>

³ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2019016-fra.htm>

⁴ <https://pvtistes.net/canada-permis-de-travail-ferme-ouvert/#:~:text=Un%20permis%20de%20travail%20ferm%C3%A9,un%20permis%20de%20travail%20canadien.>

⁵ https://commons.allard.ubc.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1446&context=fac_pubs

⁶ <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangeurs/travailleurs-vulnerables.html>

⁷ <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/prolongation-permis/permis-travail-ouvert-transitoire.html>

⁸ <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1814760/travailleurs-temporaires-entente-immigration>

⁹ <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1824317/immigration-quebec-penurie-travailleurs-canada-legault>

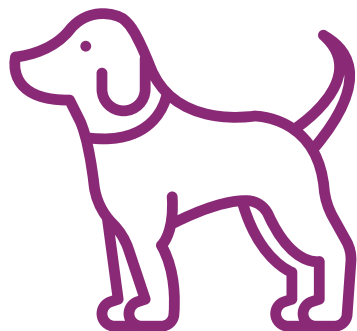
Les bienfaits des animaux sur notre santé

Diminuent le stress

Caresser un animal à poils en général nous procure un **sentiment de bien-être** et nous apaise **immédiatement** :

- Entraîne l'apaisement d'un esprit agité;
- La respiration ralentit ;
- La pression artérielle baisse ;
- Le rythme cardiaque diminue
- Ce qui réduit considérablement le risque de développer une **maladie cardio-vasculaire**.

01



Luttent contre la dépression

L'**animal est d'un soutien psychologique indéniable** :

- Il empêche l'isolement et le repli sur soi;
- Le niveau d'anxiété et de dépression est plus faible chez les personnes qui ont un animal de compagnie.

02

Favorisent la valorisation

- Être responsable d'un être vivant est extrêmement valorisant;
- Sentiment d'utilité.

03



Brisent l'isolement

- Ils nous tiennent compagnie et rendent notre espace plus vivant;
- Nous font socialiser lors des balades : 86% de chances de tisser de nouveaux liens;
- Le lien émotionnel avec notre animal nous aide à s'ouvrir d'avantage et à développer des relations humaines.

04



Provoquent le rire et la bonne humeur

- Les animaux sont une belle source de divertissement.

05

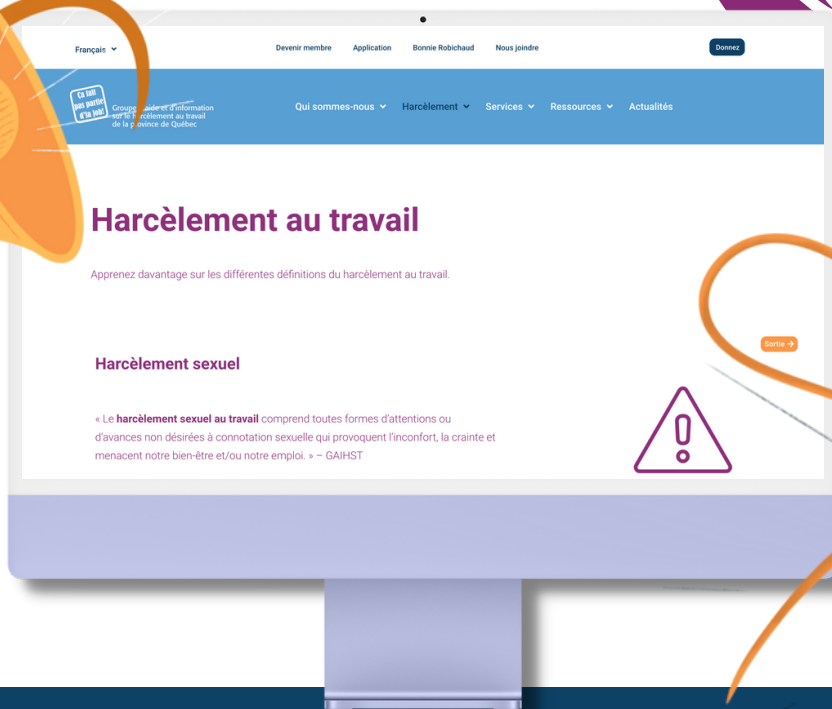


Audrey Benesteau
- Stagiaire en criminologie

• <https://www.coupepouce.com/animal/autre/article/8-bienfaits-des-animaux-de-compagnie-sur-notre-sante>

Babillard

Restez à l'affût !



Dans les prochaines semaines, nous vous dévoilerons notre site web qui est en train de se refaire une beauté.



Prochainement, nous dévoilerons également cinq capsules vidéos sur le harcèlement au travail réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail.

Babillard

Mémoire

Déposé par

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

Au

Comité d'experts chargé d'étudier le traitement des agressions sexuelles
et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail

Avril 2022

**Parce que le harcèlement sexuel
et les agressions sexuelles,**



« Quand j'ai commencé, je n'avais aucune idée de l'étendue du harcèlement sexuel au travail.
Lorsqu'un officier de haut rang m'a dit que j'étais la seule à m'être plainte, je me suis dit:
Bon, ça devrait donc être facile à régler. »

(Bonnie Robichaud, *It Should Be Easy to Fix*, [traduction libre])

Au début du mois d'avril, le GAIHST a déposé le mémoire : *Parce que le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles, Ça fait pas partie d'la job !* au Comité d'experts chargé d'étudier le traitement des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail.

Vous pouvez télécharger gratuitement le mémoire via notre site web :

<https://www.gaihst.qc.ca/nospublications>

2 personnes



Omelette aux courgettes, aux petits pois et à la feta

www.ricardocuisine.com

INGRÉDIENTS

- 1 courgette verte, coupée en petits dés
- 125 ml (½ tasse) de petits pois surgelés
- 1 échalote française, hachée finement
- 15 ml (1 c. à soupe) d'huile d'olive
- 15 ml (1 c. à soupe) de beurre
- 6 oeufs, légèrement battus
- 56 g (2 oz) de fromage feta émietté

PRÉPARATION

1. Dans une poêle antiadhésive d'environ 25 cm (10 po), attendrir la courgette, les petits pois et l'échalote dans l'huile jusqu'à ce que la courgette soit al dente et que les petits pois soient décongelés. Réserver dans un bol.
2. Dans la même poêle bien essuyée, fondre le beurre à feu moyen. Y répartir les oeufs. Saler et poivrer. Cuire à feu moyen de 1 à 2 minutes en brisant le fond de l'omelette avec une spatule pour faciliter la cuisson. Lorsque les bords de l'omelette sont presque cuits et le centre encore baveux, parsemer de la moitié du fromage.
3. Déposer les légumes et le reste du fromage au centre de l'omelette. Rabattre les côtés de l'omelette sur la garniture. Poursuivre la cuisson si désiré. Glisser sur une assiette. Couper en deux. Servir avec du pain grillé et une salade verte.



L'équipe 2022 à votre service

Cindy Viau

Directrice générale

Laura Garnier

Chargée de projets

Diana Mendoza Simonds

Collaboratrice –
Gestionnaire du site web

Yann Morin

Criminologue -
intervenant

Mélanie Masson

Avocate - intervenante

Audrey Bossan

Avocate - intervenante

Florence Martin

Intervenante

Myriam Dupéré

Formatrice

Noémie André

Agente de programme de
sensibilisation Projet
Justice Canada

Salomé Drapeau

Agente de
communications



GAIHST



facebook.com/
GaiHst



@GAIHST



linkedin.com/
company/
groupeaide