

Sensibilisation



INFO- GAIHST

Le GAIHST lance 5 capsules
sur le harcèlement au travail

04-05

Redonner le pouvoir d'agir

07-09

À la loupe : la politique de
prévention du harcèlement

16-18

Sommaire

03

Le mot de la directrice générale

04-05

Capsules de sensibilisation

06

Le GAIHST s'implique

Article

07-09

Redonner le pouvoir d'agir

10

La refonte du site web/
Assemblée générale du GAIHST

11-12

Nouvelles employées

13-15

Stagiaires 2022-2023

16-18

Article

À la loupe : la politique de
prévention du harcèlement

19

Bonnie Robichaud

20

Actualités/
Application

21-23

Babillard

Mot de la directrice générale

Cher·e·s membres du GAIHST,

La situation est peut-être encore incertaine avec la pandémie, mais cela ne veut pas dire que nos activités et projets ne se poursuivent pas à un bon rythme !

Notre assemblée générale a eu lieu le 21 juin dernier. Un moment important dans l'année de notre organisme qui nous a permis de présenter à vous, nos membres, notre rapport annuel d'activités et de voter sur les priorités 2022-2023. Félicitations au nouveau conseil d'administration élu. Vous trouverez plus d'informations à la page 10.

Nous avons travaillé fort dans notre projet de refonte de notre site internet et en mai dernier, il a été mis en ligne. Parcourez les différentes pages et sections ici : www.gaihst.qc.ca.

En plus, le 30 juin dernier fut le lancement de nos 5 capsules de sensibilisation sur le harcèlement au travail, créées dans le cadre du Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail de la CNESST. Un autre gros projet mené à terme par une équipe passionnée et créative. L'objectif du projet est de sensibiliser la population sur le harcèlement au travail. Entre autres, par le biais des enjeux suivants : le cadre du travail, l'incivilité, l'inclusion, la banalisation de la violence et le témoin actif. Visionnez les capsules ici : <https://gaihst.qc.ca/capsules>.

Suivant le lancement du livre « It Should Be Easy To Fix » de notre membre honoraire Bonnie Robichaud, nous sommes heureuses de vous annoncer que la première impression du livre a été épuisée. Il reste quelques exemplaires au GAIHST que vous pouvez acheter ici : <https://gaihst.qc.ca/itshouldbeeasytofix>.

Par contre, une autre bonne nouvelle : nous avons eu la confirmation qu'il y aura une version audio du livre. Restez à l'affut, car il sera disponible sous peu.

Au sein de l'équipe, il y a eu des changements depuis le dernier Info-GAIHST. Mélisande Masson, avocate au département des plaintes et Noémie André, responsable du projet Justice Canada, nous ont quittées pour entreprendre de nouveaux projets personnels et professionnels. L'ensemble de l'équipe se joint à moi pour vous remercier et vous souhaiter de bons nouveaux parcours.

Comme chaque été depuis plusieurs années, nous avons la chance d'accueillir des jeunes dans le cadre du programme Emplois d'été Canada. Je remercie Elena Petcu, Sandrine Thibaut, Salomé Drapeau et Alicia Assayag pour leur bon travail lors de cette période estivale. Bonne continuation dans vos études !

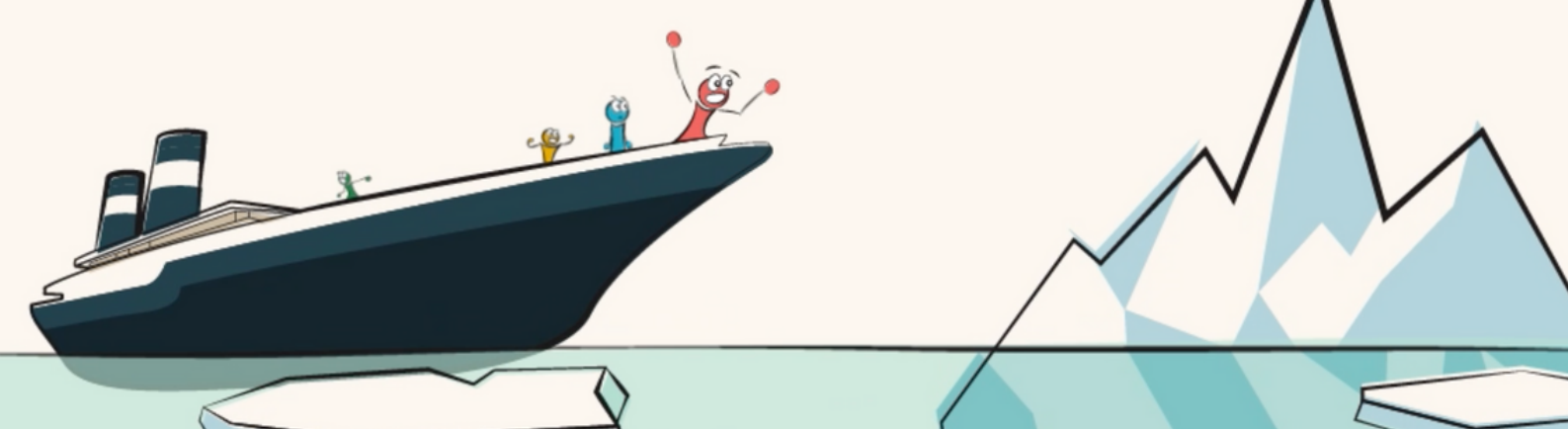
Ce mois-ci s'est fait l'accueil de nos stagiaires pour 2022-2023. Bienvenues parmi nous Céline Ly-Chea, Maude Lacasse (criminologie), Anne-Sophie Barrette (travail social), Rania Bouikni et Chloé Paquette (droit). Nous vous souhaitons un excellent stage riche en défis et apprentissages.

Je vous annonce que notre traditionnelle activité d'encan en ligne se déroulera du 14 novembre au 4 décembre 2022. Ce sera le moment parfait pour vous de faire le plein d'idées cadeaux pour le temps des Fêtes, tout en soutenant une cause qui vous tient à cœur. Le moment venu, vous remarquerez aussi une nouvelle plateforme de mises. D'ici là, nous poursuivrons notre recherche de nouveaux commanditaires, donc n'hésitez pas à nous envoyer vos idées à info@gaihst.qc.ca.

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 Viau (elle)
Directrice générale du GAIHST





Capsules de sensibilisation



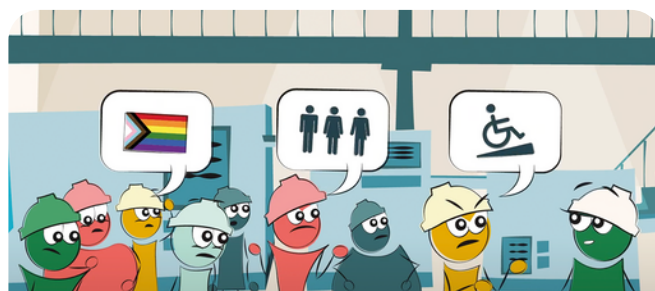
Le GAIHST a lancé une série de cinq capsules de sensibilisation et d'information sur le harcèlement au travail.

N'hésitez pas à les partager dans votre entourage, cela pourrait aider une personne.

Le Programme d'aide à la sensibilisation des personnes salariées et des travailleur·euse·s autonomes en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail a pour objectif de soutenir financièrement des initiatives d'organismes admissibles souhaitant favoriser un climat de travail exempt de harcèlement.

Visionnez maintenant !

gaihst.qc.ca/capsules



Comment favoriser l'inclusion au travail ?

Valoriser l'équité, le respect et l'inclusion de tous les membres du personnel contribue à créer un milieu de travail exempt de harcèlement discriminatoire.

Consultez cette capsule sur l'inclusion au travail.

Prévenir le harcèlement au travail, ça concerne tout le monde !





Qu'est-ce que le cadre du travail ?

Savez-vous que même en télétravail, on peut subir du harcèlement ?

Le harcèlement peut s'étendre au-delà du lieu habituel du travail, et quand même faire partie du cadre du travail.

Mais c'est quoi le cadre du travail ?

Visionnez cette capsule pour en apprendre davantage.



Comment prévenir l'incivilité au travail ?

Qu'est-ce que l'incivilité au travail ?

Comment prévenir l'incivilité au travail ?

Ne restez plus seul-e avec vos questionnements.

Visionnez cette capsule pour vous informer davantage sur l'incivilité au travail.

On est là pour vous !



Comment être un témoin actif ?

Vous êtes témoin de harcèlement dans votre milieu de travail ?
Vous ne savez pas comment agir ?

Visionnez cette capsule pour découvrir différentes façons d'intervenir comme témoin actif dans une situation de harcèlement au travail.

Contribuer à prévenir le harcèlement au travail, c'est l'affaire de tous et toutes !



Comment prévenir la banalisation de la violence au travail ?

Certaines situations de harcèlement sexuel ou psychologique sont banalisées au travail.

Mais comment éviter de banaliser la violence au travail ?

Regardez cette capsule pour découvrir comment faire preuve de vigilance et d'empathie envers les autres.

Le GAIHST s'implique



Clinique Juridique

Mélanie Masson et Audrey Bossan ont participé à la célébration du 50^e anniversaire de la création de la Clinique Juridique de l'Université de Montréal, le 19 mai dernier.

Kiosques

Myriam Dupéré, formatrice du département de l'éducation, Florence Martin, Criminologue-Intervenante et Anne-Sophie Barette, stagiaire intervenante en travail social, ont participé au kiosque dans le cadre du salon de l'emploi du Cégep Maisonneuve. Durant le mois de septembre, l'équipe du GAIHST a participé à 4 kiosques pour donner des informations sur le harcèlement en milieu de travail.



Engagez-vous pour le communautaire !

Le GAIHST a participé à la manifestation nationale du mouvement de l'action communautaire autonome **Engagez-vous pour le filet social** dans le cadre de la campagne électorale provinciale 2022 le 29 septembre.

Ca fait pas partie d'ta job!

Redonner le pouvoir d'agir

Plusieurs milieux ont tenté de définir l'empowerment, ce terme initialement emprunté de l'Anglais. Toutefois, malgré quelques divergences, l'essentiel reste sensiblement le même : reprendre le pouvoir d'agir sur son environnement, regagner l'autonomie, la responsabilité, ainsi que développer son efficacité personnelle et la compétence, la force d'agir sur son milieu et non d'être « objet » de l'expérience, mais bien « sujet ». Ce concept, sujet thème des cafés-rencontres du mois de juillet, tente de vous servir comme outil dans votre quotidien, que ce soit relié au travail ou à vous simplement. Pour mieux comprendre l'empowerment, discutons de ses rôles, de son lien avec la motivation et enfin, donnons-nous un outil pour structurer le changement.

Rôles de l'empowerment

Si nous parlons d'empowerment, nous pouvons bien nous demander pourquoi. En effet, la reprise du pouvoir sur différentes sphères de notre vie peut avoir plusieurs bénéfices rattachés. Toutefois, l'aspect primordial est que l'expérience que vous vivez est la vôtre. Si vous devenez l'agent actif de votre expérience, il se peut que vous entrepreniez davantage des activités qui sont importantes pour vous et, conséquemment, vous permettre de mieux décider, de performer et d'être davantage confiant-e de vos capacités. En d'autres mots, l'empowerment peut avoir le rôle, entre autres, de vous fournir du soutien dans vos activités, de la clarté, ainsi que favoriser une meilleure prise de décision et de la performance.

Les motivations et les régulations motivationnelles

Mais comment viser et atteindre l'empowerment ? Un moyen d'y arriver est de mieux comprendre la motivation et son fonctionnement. En passant par la motivation, vous pourriez identifier ce qui motive votre comportement, vos actions et donc, comprendre davantage la situation et reprendre le contrôle auprès de cette dernière. Toutefois, il est à noter que la motivation n'est qu'un facteur parmi tant d'autres dans ce qui peut influencer vos actions, vos comportements et vos perceptions. Alors, il faut rester à l'affût de ces composantes, et ce, justement, fait partie de l'empowerment. Prenons un exemple simple : imaginez que vous devez aller faire l'épicerie aujourd'hui. Il est possible que vous viviez différents types de motivation concernant cette activité.



par Elena Pectu

Intervenante en relation
d'aide

L'amotivation : Peut-être ne voyez-vous aucun bénéfice d'aller faire l'épicerie et que vous n'avez aucune envie et énergie pour le faire. Ce qu'est l'amotivation : être en absence de motivation, avoir le sentiment de ne rien vouloir faire, de rester immobile.

La motivation extrinsèque : Il s'agit de faire

« quelque chose » non en raison du plaisir, mais pour recevoir une récompense ou fuir une punition. Cette motivation se divise en quatre régulations qui apportent des nuances à l'expérience vécue : la régulation externe, la régulation introjectée et la régulation identifiée.

La régulation externe se traduit par faire quelque chose en raison de circonstances externes, des récompenses, des punitions ou des contingences. Par exemple, vous pouvez vous acheter des articles sans gluten, pas parce que vous le souhaitez, mais parce qu'on vous les a recommandés et vous voulez éviter les commentaires négatifs de cette personne.

La régulation introjectée se manifeste par le fait de faire quelque chose, puisqu'il FAUT le faire. Alors, il n'y a pas nécessairement du plaisir à procurer de cette action. Un sentiment de honte, de culpabilité peut être ressenti. Par exemple, si vous êtes quasiment rendu-e à la caisse et vous réalisez que vous n'aviez aucun fruit ni légume dans votre panier, il se pourrait que vous y retourniez, car « c'est la bonne chose à faire » ou, car « il faut manger des fruits et des légumes ».

Redonner le pouvoir d'agir

La régulation identifiée et la régulation intégrée sont davantage proches de la motivation intrinsèque, puisque les actions et les comportements entrepris sont davantage cohérents avec soi. C'est-à-dire que les choix que vous prenez correspondent à vos valeurs, à vos principes, qu'ils traduisent ce que vous ressentez à l'intérieur de vous. La nuance entre les deux est parfois difficile à discerner. Alors, dans le meilleur des mondes, on vise à éviter les régulations externe et introjectée. Revenons à notre épicerie. Si vous remplissez votre panier avec les articles qu'il vous tente d'acheter, de manger et non pour une raison semblable à celles-ci dessus, vous subissez davantage une régulation autodéterminée, qu'elle soit identifiée ou intégrée. Toutefois, la raison derrière pourrait vous aider à identifier laquelle de deux régulations s'applique dans votre cas. Imaginez que votre but de cette année est d'acheter le plus local possible. Si vous le faites, car vous valorisez le fait « d'acheter local », vous êtes davantage dans la régulation identifiée. Cependant, si, en achetant local, vous découvrez que vos mets ont davantage du goût et que vous éprouvez plus de plaisir à les consommer, vous êtes dans la régulation intégrée. Alors, pour ce type de régulation, c'est comme si, peu à peu, le but initial d'acheter local devient parti de vos valeurs et vous le faites même involontairement.



La motivation intrinsèque : Il s'agit de s'engager dans une activité volontairement, spontanément, seulement pour le plaisir de le faire. Pour terminer l'exemple, peut-être êtes-vous à l'épicerie, car vous aimez magasiner et votre épicerie est tellement bien approvisionnée que vous éprouvez du plaisir à vous promener à travers les divers rayons et à découvrir de nouveaux articles.



Après une situation difficile au travail...

Il peut être tout à fait normal de ressentir que les choses échappent de votre contrôle lorsque vous vivez une telle situation au travail. Alors, il faut rester attentif-ve à ce qui régule et caractérise davantage votre environnement : le plaisir, le devoir ou même l'amotivation ? En prenant connaissance de différentes motivations, vous pourriez conscientiser la situation et décider de, tranquillement, reprendre le contrôle sur votre environnement et donc, « pratiquer » l'empowerment.

Redonner le pouvoir d'agir

Les étapes du changement

Une fois que vous conscientisez ce qu'il arrive, vous pourriez penser à faire un changement, de modifier la situation. Vous réfléchissez peut-être à reprendre le contrôle auprès de votre environnement. En effet, les étapes du changement tentent de structurer ce processus. Les voici :

- **La pré-contemplation** : première étape de ce processus, il s'agit de ne rien faire par rapport à la situation, puisqu'aucun avantage réel n'est perçu.
- **La contemplation** : la remise en question et le doute s'installent, vous vous posez des questions et vous tentez d'y répondre, de chercher l'information, les ressources pour y arriver, de peser les pour et les contres des chemins possibles.
- **La préparation** : l'étape qui découle de la contemplation lorsqu'il y a une certaine conviction que la suite vous sera bénéfique. Alors, à cette étape, vous commencez à planifier ce qu'il vous faut, comment allez-vous procéder, etc.
- **L'action** : le moment de mettre à défi les réflexions et la préparation pour mieux ajuster, réévaluer et agir en conséquence.
- **Le maintien** : l'étape la plus abstraite, puisque, selon sa définition, il s'agit de garder les efforts pendant une période d'environ 6 mois. En d'autres mots, il faut garder les pensées présentes aux étapes précédentes, afin de continuer d'entreprendre les actions que vous jugez pertinentes.
- **La rechute** : la 6e étape du cycle du changement, puisqu'en effet, il s'agit d'un cycle continu, et non seulement d'étapes. Alors, faire face à des obstacles n'est pas synonyme d'échec ou d'être au bout du chemin. Il se pourrait que vous deviez faire face à des défis lorsque vous décidez de faire un changement. Toutefois, le cycle continue. Il faut se donner le temps pour respirer, comprendre et réévaluer la situation pour mieux agir ensuite, puisque c'est VOUS, VOS actions et VOS buts à atteindre.

En bref, la pratique de l'empowerment vise à vous redonner le pouvoir d'agir sur votre environnement, à vous apporter du soutien, de la confiance et même une meilleure performance. En d'autres mots, l'empowerment tente de vous rendre sujet-te à des régulations plus autodéterminées. Finalement, l'empowerment peut vous amener à faire des changements et, dans ce processus, il faut se rappeler que les obstacles, la rechute ne sont pas synonymes d'échec et ne sont qu'une étape parmi d'autres dans le cycle du changement.

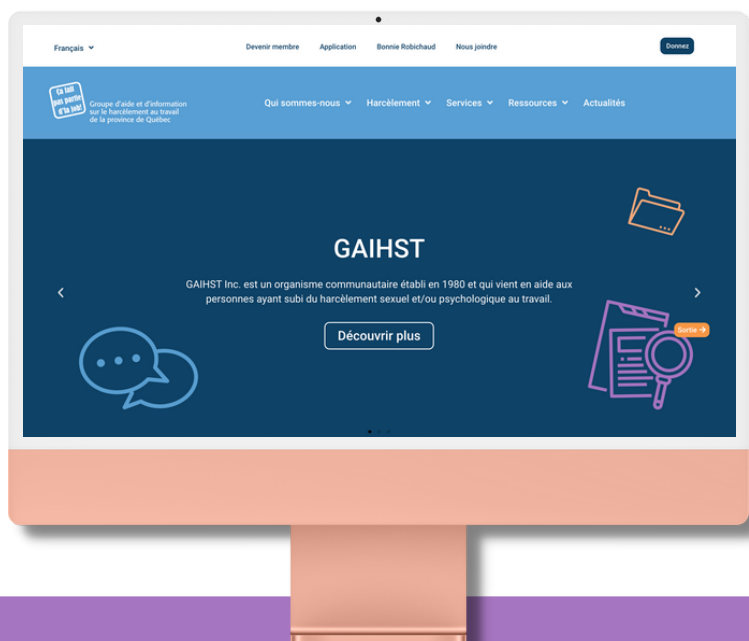
**Reprendre le pouvoir d'agir, redevenir le sujet de votre expérience
– ça, c'est l'empowerment !**

(1) Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. Repéré à

https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf

(2) <http://www.psychomedia.qc.ca/psychologie/2008-04-27/quelles-sont-les-etapes-du-changement-de-comportements-ou-d-habitudes>

La refonte du site web



En mai dernier, nous avons inauguré notre site web qui a fait peau neuve. Et oui, la nouvelle apparence de notre site web est maintenant en ligne. Désormais adaptatif, le site peut être visualisé de façon optimale tant sur un dispositif mobile, comme un cellulaire ou une tablette, que sur un desktop d'ordinateur.

N'hésitez pas à y faire un tour pour y trouver des informations pertinentes sur le harcèlement au travail et sur l'historique du GAIHST.

Visitez notre site web : gaihst.qc.ca

Assemblée générale du GAIHST

Le mardi 21 juin dernier a eu lieu l'assemblée générale du GAIHST. Nous avons pu partager avec nos membres le rapport annuel d'activités 2021-2022 et décider des priorités pour l'année à venir. Nous remercions toutes les personnes qui ont pu assister pour votre présence et pour votre intérêt envers la cause.

Les 5 priorités de l'année 2022-2023 seront :

1. Poursuivre la révision des conditions de travail
2. Développer une approche intersectionnelle quant aux populations vulnérables
3. Moderniser et faciliter la tenue de statistiques
4. Adapter les services du département de l'éducation
5. Continuer à adapter les activités dédiées à la clientèle



Le conseil d'administration 2022-2023 est composé de :

1. Jennifer Boucher, Présidente
2. Valéry Kovalenko, Vice-Présidente
3. Sara Barsalou, Trésorière
4. Alexandra Hodder, Secrétaire

Nouvelles employées



Asma Medjedoub

(elle)

Avocate intervenante

Bonjour à tous et à toutes,

Mon nom est Asma Medjedoub et je suis nouvellement avocate-intervenante au sein du département des plaintes du GAIHST. Lorsque l'opportunité de travailler pour le GAIHST s'est présentée, j'étais ravie de joindre l'utile à l'agréable, en d'autres termes, la pratique du droit du travail au service en milieu communautaire.

Pendant mes études de droit, j'ai eu l'occasion d'effectuer un stage et j'ai également travaillé au sein d'un organisme communautaire. Compte tenu de cette expérience, j'ai senti une énorme interpellation de travailler dans un milieu qui promeut l'accès à la justice pour l'ensemble des justiciables, particulièrement pour les populations vulnérables. Ainsi, lors de mes débuts au GAIHST, j'étais emballée d'aller à la rencontre d'une clientèle diversifiée provenant de multiples corps de métier.

J'ai également eu l'opportunité d'effectuer mon stage du Barreau à la CNESST au sein de la division Santé et sécurité du travail, ce qui m'a permis d'acquérir des connaissances qui sont maintenant utiles, voire même indispensables à mon travail au sein du département des plaintes du GAIHST.

Ainsi, pour toutes ces raisons, je suis très heureuse d'intégrer une équipe dynamique dans laquelle j'ai toute la latitude et le plaisir de m'épanouir tant sur le plan humain que professionnel.

Au plaisir de vous rencontrer !

Bonjour,

Mon nom est Marianne et je suis nouvellement intervenante au sein du département de relation d'aide. Je détiens un Baccalauréat en criminologie et une formation en victimologie. Mon poste d'intervenante en relation d'aide pour le GAIHST consiste entre autres : d'accompagner la clientèle victime de harcèlement au travail, à offrir mon écoute et à partager mes connaissances des différents processus visant au dépôt d'une plainte ou d'un grief pour harcèlement psychologique et sexuel au travail. Je travaille en étroite collaboration avec les client-e-s tout au long de leurs démarches.

Il me fait un grand plaisir de faire partie de l'équipe du GAIHST. J'ai la possibilité de grandir au sein d'une équipe fantastique. Je reconnais le travail si précieux que nous offrons à nos client-e-s, ce qui me garde motivé à chaque moment.

Au plaisir de vous rencontrer.



Marianne Prim

(elle)

Intervenante en relation d'aide

Nouvelles employées

Fonds COVID du Secrétariat de la condition féminine



Elena Pectu

(elle)
Intervenante en
relation d'aide

Bonjour à tous et à toutes,

Je m'appelle Elena et je suis nouvellement intervenante en relation d'aide – groupes de soutien.

Étudiante au baccalauréat en psychologie, j'ai développé davantage mon intérêt pour la réalité et l'aide des victimes lors de mon Emploi Été Canada au Groupe d'aide. Je suis donc ravie de continuer en tant qu'intervenante au sein de cet organisme.

J'accorde une grande importance à l'écoute, à la compréhension et aussi à ce qui suit après avoir vécu des événements de vie difficiles, entre autres : les efforts, les changements et l'adaptation. Mon rôle est de proposer des sujets pertinents et de guider la discussion de groupe pour vous offrir un espace respectueux, chaleureux et soutenant, afin de vous permettre de vous exprimer et de partager vos expériences. La mission du Groupe d'aide me tient à cœur et je souhaite contribuer aux services et à l'accompagnement que cet organisme offre aux victimes.

Je suis très heureuse d'évoluer au sein de cet organisme qui accorde de l'importance au bien-être des victimes, ainsi que de cette équipe accueillante et dévouée.

Au plaisir de faire votre connaissance !

Formation aux stagiaires

Le 6 septembre dernier a eu lieu la formation de stagiaires 2022-2023, afin de présenter notre organisme, nos services et des concepts très importants pour le bon déroulement des stages.

Cette année nous allons avoir parmi nous:

- 2 stagiaires pour le département de relation d'aide (étudiantes en criminologie).
- 2 stagiaires pour le département de plaintes (étudiantes en droit).
- 1 stagiaire pour nos services psychosociaux (étudiante en travail social).

Bienvenues parmi nous et bon stage!



Stagiaires 2022-2023



Chloé Paquette

(elle)

Bonjour à tou-te-s,

Mon nom est Chloé Paquette et je suis étudiante en deuxième année au baccalauréat en droit de l'Université de Montréal. C'est avec enthousiasme que j'occuperai le poste de stagiaire en droit au sein du GAISHT cette année!

Étant particulièrement interpellée par les enjeux féministes, la plupart de mes recherches lors de mon DEC y furent liées: le harcèlement de rue, la violence conjugale, le plafond de verre ainsi que l'hypersexualisation furent au cœur de mes projets. J'ai profité de mon entrée au baccalauréat en droit pour approfondir mes connaissances sur le harcèlement et l'égalité de genre, que cela soit au sein du Comité droit de la famille de ma faculté ou dans le cadre de mes cours.

Il me tarde de participer aux différentes initiatives du GAISHT afin de contribuer à la lutte contre le harcèlement sexuel et psychologique au travail. Croyant fermement que notre société a l'obligation d'offrir des environnements de travail sains et sécuritaires qui préservent l'intégrité, la mission de l'organisme est en pleine concordance avec mes valeurs. Je suis donc certaine que ce stage sera une superbe expérience remplie de défis stimulants, de rencontres et d'apprentissages, qui enrichiront mon parcours.

Au plaisir de vous rencontrer,

Bonjour,

Mon nom est Rania Bouikni et j'ai le privilège de compléter mon stage au GAHST pour l'année scolaire 2022-2023. C'est avec un immense plaisir que j'entame ma troisième et dernière année au Baccalauréat en droit à l'Université de Montréal tout en m'impliquant auprès du GAHST.

Ayant été clinicienne à la Clinique juridique de St-Michel pendant un an, j'ai été sensibilisée au besoin grandissant d'accès à la justice. Je m'implique également auprès de la Clinique juridique de l'Université de Montréal, notamment auprès du service de soutien aux personnes victimes d'infractions criminelles, car je tiens à aider la communauté autant que possible.

Continuer d'œuvrer dans le milieu communautaire est très important pour moi. J'ai bien l'intention de travailler pour les enjeux de justice sociale et mon expérience au GAHST me permettra d'en apprendre davantage sur le harcèlement au travail ainsi que sur la défense des personnes plus vulnérables. Les différents projets du GAHST me permettront de mettre à profit mes connaissances tout en développant de nouvelles habiletés qui me permettront d'être une meilleure juriste.

Au plaisir de vous rencontrer,



Rania Bouikni

(elle)

Stagiaires 2022-2023



Maude Lacasse

(elle)

Bonjour à toutes et à tous,

Je me présente, Maude Lacasse, étudiante à l'École de criminologie de Montréal. Je complète actuellement ma dernière année du baccalauréat en criminologie.

Dès mon plus jeune âge, j'ai su que je voulais étudier dans un domaine où j'aurai l'opportunité de travailler en relation d'aide en accompagnant les individus dans leurs changements et leur évolution. Ayant travaillé majoritairement dans les services de protection de la jeunesse, l'intervention en victimologie est un nouveau défi qui se présente à moi dont je suis plus qu'heureuse de réaliser auprès de la clientèle du GAIHST.

J'ai l'honneur de faire mon stage au sein de l'équipe du GAIHST pour la prochaine année 2022-2023 où je ferai de mon mieux vous assister et vous apporter un appui au travers de vos démarches.

Je remercie le GAIHST et chacun d'entre vous pour votre confiance et pour l'opportunité d'acquérir des compétences pour devenir une future criminologue.

Au plaisir de vous rencontrer,

Bonjour,

Je m'appelle Céлина Ly-Chea et je suis une étudiante en voie de compléter ma dernière année en Criminologie à l'Université de Montréal.

Dans le cadre de mon parcours académique, à la suite de l'achèvement de mon cours de victimologie, j'ai acquis un intérêt au sujet des victimes. Étant concernée par le manque de soutien aux victimes dans le système de justice, la mission du GAIHST m'a particulièrement intéressée par la diversité des services que le Groupe d'aide offre aux personnes qui font face à du harcèlement au travail, en accordant de l'aide morale et de l'appui technique afin que les droits de chacun puissent être défendus dans un milieu de travail sans harcèlement.

Cela sera ma première expérience en intervention, je suis donc très contente de cette opportunité qui m'est offerte par le GAIHST en me permettant de joindre cette super équipe.

Au plaisir de vous rencontrer,



Céлина Ly-Chea

(elle)

Stagiaires 2022-2023



Anne-Sophie Barrette

(elle)

Bonjour,

Mon nom est Anne-Sophie Barrette et c'est avec grande joie que je débute mon stage final du baccalauréat en Travail social, ainsi que ma concentration en études féministes, au GAIHST. Avant mes études en travail social, j'ai complété une année d'études en droit, durant laquelle j'ai eu le plaisir de m'impliquer au sein de différents comités tels que Avocats-es Sans Frontière, le Service d'aide légale pour victimes d'abus sexuels et la clinique juridique de l'UQAM. Au cours des étés 2021 et 2022, j'ai eu l'honneur de me joindre à l'équipe de l'organisme Le Pont, œuvrant avec les personnes demandeuses d'asile et réfugiées. Le milieu communautaire et l'action collective sont pour moi de grandes sources de motivation.

C'est dans cet ordre d'idées et à l'occasion de mon premier stage en travail social que j'ai eu le plaisir de m'impliquer au sein de l'organisme Le Comité BAILS. J'ai aussi participé et milité au sein de différents comités universitaires (un salaire pour tous·tes les stagiaires, socio-culturel, l'association étudiante de Travail social). Éprise de justice sociale et de l'Humain en général, ces expériences bénévoles, scolaires et professionnelles m'ont permis de confirmer mes intérêts pour le travail social et les études féministes. Je me décrirais comme une personne engagée, ouverte, militante et féministe. J'entrevois mon stage au sein de l'équipe de GAISHT comme l'occasion parfaite pour combiner mon désir de changer les choses, notamment en matière de harcèlement, à ma fibre humaniste.



2022 Encan en ligne

14 novembre au 4 décembre

Si vous avez des entreprises à nous référer qui pourraient être intéressées à contribuer à notre levée de fonds, vous pouvez nous contacter au 514-526-0789 poste 200 ou à info@gaihst.qc.ca

Voici un aperçu de quelques commanditaires cette année :

Cinéma
Beaubien · du Parc · du Musée

Spin Énergie

Les 4 coups

OUI MANON

Caffitaly
system

Ca fait
pas partie
d'la job!

INFO-GAIHST - Automne 2022

À la loupe : la politique de prévention du harcèlement



Alicia Assayag

(elle)

Vous vivez une situation de harcèlement psychologique au travail, vous vous sentez perdu et ne savez plus quoi faire. Vous parlez à un collègue qui vous réfère à un document d'une dizaine de pages, un document qui vous guidera dans votre situation. En regardant de plus près, vous réalisez que vous êtes en train de lire la politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes de votre employeur-euse. À l'aide d'une loupe, vous lisez plus loin et comprenez enfin l'importance de cette politique.

D'où vient la politique de prévention du harcèlement ?

L'employeur-euse a une nouvelle obligation depuis le 1er janvier 2019 : il doit adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, et la rendre disponible à ses employé-e-s. Cette obligation légale se retrouve à l'art. 81.19 de la Loi sur les normes du travail (LNT) [1]. En plus de cette obligation, l'employeur doit aussi fournir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, prévenir le harcèlement et le faire cesser une fois qu'il est porté à sa connaissance[2]. Ce sont des obligations de moyens, c'est-à-dire que l'employeur-euse doit prendre toutes les mesures possibles pour atteindre ces buts-là, sans pour autant assurer qu'il va les atteindre. Ainsi, même si l'employeur-euse a pris les moyens nécessaires, il se peut qu'un-e employé-e soit tout de même victime de harcèlement ou que celui-ci ne cesse pas. La politique de prévention du harcèlement existe alors dans la LNT en tant que mesure préventive de base pour l'employeur-euse, car elle sert à sensibiliser et à guider les employé-e-s en cas de situation de harcèlement psychologique[3].



[1] Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1

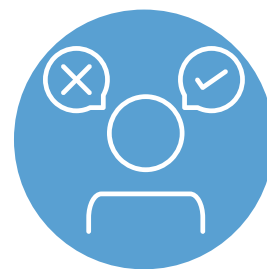
[2] CNESST. Loi sur les normes du travail : Chapitre IV - Les normes du travail (Art. 39.1 à 97). CNESST. Consulté le 8 août 2022, à partir de https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-iv-normes-travail-art-391-97/section-v2-harcelement-psychologique-art-8118-8120/article-8119?__cf_chl_tk=paigYGV08_IB0iqVJA0LZNMJK8qbRfBT3FJoK8SgFw-1659032145-0-gaNycGzNCNE

[3] Jutras, A. (24 avril 2019). Politique de prévention du harcèlement psychologique : légiférer pour mieux prévenir. Prévention au travail. Consulté le 8 août 2022, à partir de <https://www.preventionautravail.com/politique-prevention-harcelement/> ; Morellon, C. (13 octobre 2019). Harcèlement au travail : avez-vous une politique pour le prévenir ? Leaders de valeur. Consulté le 8 août 2022, à partir de <https://www.leadersdevalueur.com/post/harcelement-au-travail-etes-vous-pr%C3%AAts>

À la loupe : la politique de prévention du harcèlement

Que retrouvez-vous dans une politique ?

Une politique varie selon la taille et les ressources d'une entreprise, mais aussi selon ce que l'employeur aimerait intégrer[4]. En général, la politique contient plusieurs éléments. Tout d'abord, il y a la définition du harcèlement psychologique. C'est souvent celle de l'art. 81.18 LNT, mais certaines entreprises peuvent rajouter leur propre définition ou celle de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ainsi que des exemples de conduites harcelantes et non-harcelantes. Des employeur·euse·s peuvent aussi inclure une définition du harcèlement discriminatoire à l'aide des articles 10 et 10.1 de la Charte des droits et libertés de la personne[5]. Ces définitions visent à faciliter l'identification des conduites auxquelles vous faites face. Ensuite, il y a un volet sur le harcèlement sexuel qui inclut la définition de conduites vexatoires à caractère sexuel et des exemples. Ce volet est exigé à l'art. 81.19 LNT. La politique précise aussi son champ d'application en nommant les groupes de personnes concernées (les employé·e·s, les gestionnaires, les client·e·s, etc.), les lieux de travail (le bureau, un événement organisé, chez un client·e, les modes de communication, etc.), et le temps (les heures de travail, un événement organisé, etc.)[6].



Par la suite, l'employeur désigne au moins deux personnes responsables de l'application de la politique et de l'intervention au moment d'une plainte ou d'une dénonciation. Il décrit leurs responsabilités et donne leurs coordonnées[7]. Puis, la politique présente le processus de traitement des plaintes. C'est la partie la plus importante de la politique, car elle explique l'importance de dénoncer, comment déposer une plainte, quelles démarches seront prises, comment l'enquête se déroulera, quelles sont les mesures de règlement de conflits, et s'il y aura des rencontres de suivi[8]. Finalement, l'employeur·euse énumère quelques mesures préventives et disciplinaires pour donner une idée des actions qu'il s'engage à prendre pour remplir ses obligations légales, tels que muter un·e employé·e, donner un avis verbal ou écrit, ordonner une suspension avec ou sans solde, etc. Il peut aussi choisir de donner des références à diverses ressources de soutien, comme des organismes d'aide ou le programme d'aide aux employé·e·s[9].

[4] Wagner, C., & Buruiana, R. (13 février 2019). La Nouvelle Législation en matière de Harcèlement : Quelles sont les obligations des employeurs? Carrefour RH. Consulté le 8 août 2022, à partir de <https://carrefourrh.org/ressources/sante-securite/2019/02/la-nouvelle-legislation-matiere-harcelement>

[5] CNESST. Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes. CNESST. Consulté le 8 août 2022, à partir de <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/modele-politique-en-matiere-harcelement>

[6] Vachon, V. (8 mai 2022). La politique en matière de Harcèlement au travail : Maintenant Obligatoire. Vigi, services juridiques. Consulté le 8 août 2022, à partir de <https://www.vigiquebec.com/la-politique-en-matiere-de-harcelement-au-travail/>

[7] Wagner, C., & Buruiana, R. (13 février 2019). La Nouvelle Législation en matière de Harcèlement : Quelles sont les obligations des employeurs? Carrefour RH. Consulté le 8 août 2022, à partir de <https://carrefourrh.org/ressources/sante-securite/2019/02/la-nouvelle-legislation-matiere-harcelement>

[8] CRHA. Aide-mémoire politique de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes. CRHA. Consulté le 8 août 2022, à partir de <https://ordrecrha.org/ressources/guides-outils/aide-memoire-politique-harcelement>

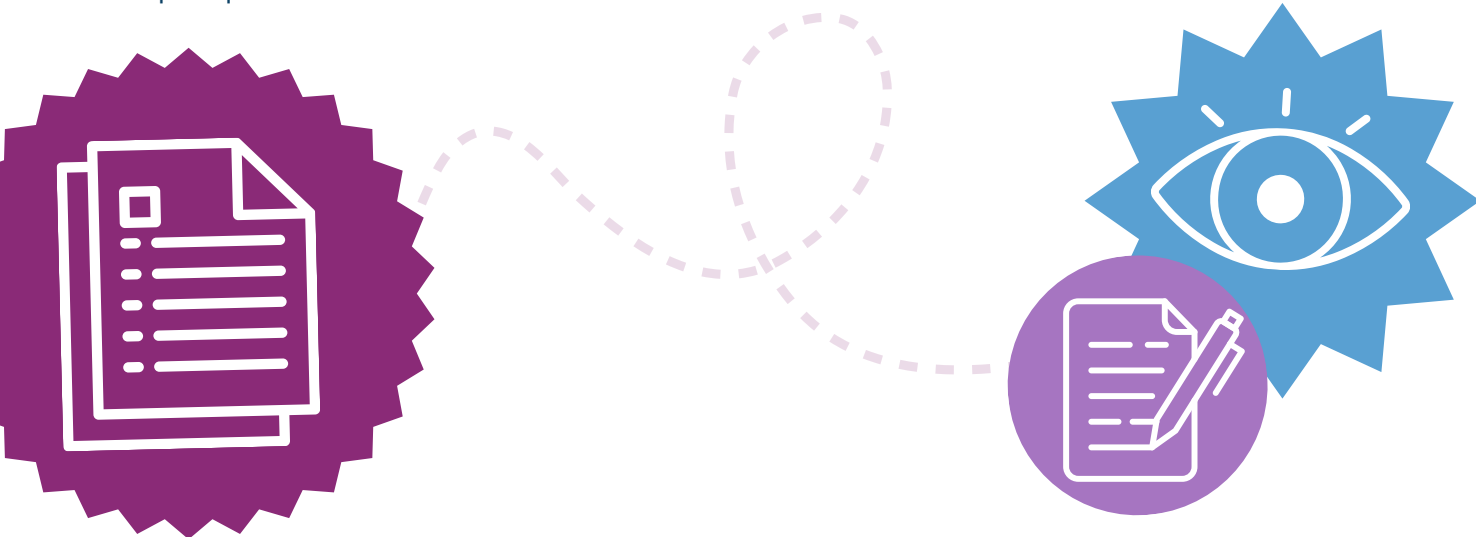
[9] Bernard CLICHE, François BOUCHARD, Isabelle ROYER, Paule VEILLEUX et Éric LATULIPPE, Le harcèlement et les lésions psychologiques, 2e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012, p. 202 à 212

À la loupe : la politique de prévention du harcèlement

À la loupe : l'importance de dénoncer

La politique encourage souvent à dénoncer à l'interne la situation de harcèlement pour que l'employeur puisse remplir son obligation légale de faire cesser le harcèlement une fois qu'il en a pris connaissance (art. 81.19 LNT). Les juges du Tribunal administratif du travail (TAT) ont souvent tranché en faveur de l'employeur lorsqu'il n'y a pas eu de dénonciation, car ils considèrent qu'on ne peut pas s'attendre à ce qu'il prenne les moyens nécessaires pour faire cesser le harcèlement si, en premier lieu, il n'était pas au courant de la situation[10]. Par exemple, un juge a rejeté une plainte de harcèlement psychologique, sans même avoir analysé les faits, car la plaignante n'avait jamais informé son employeur de la situation lors de son emploi. Le juge a considéré le rejet de la plainte comme inévitable, car la plaignante avait failli à son obligation de dénoncer[11]. Il est donc important d'informer l'employeur-euse de la situation vécue au travail, car il se peut qu'une plainte pour du harcèlement psychologique soit rejeté au Tribunal administratif du travail. C'est pour cela qu'il faut prendre le temps de lire le processus de dépôt d'une plainte. Cependant, il a été mentionné par des juges du TAT que la dénonciation du harcèlement psychologique à l'employeur-euse n'est pas obligatoire lorsque le harcèlement provient du haut dirigeant de l'entreprise puisque ce dernier est au courant de la situation et qu'il doit prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement[12].

La politique de prévention de harcèlement psychologique et de traitement des plaintes peut servir de guide et de référence pour les démarches à entreprendre. Donc, n'hésitez pas à demander de voir la politique !



Cet article est uniquement un instrument d'information. Son contenu ne saurait d'aucune façon être interprété ou considéré comme un exposé complet du droit ni comme une opinion ou un avis juridique de l'auteur à l'égard de cas factuels précis, ou à l'égard de l'un ou de plusieurs des points de droit mentionnés. Les exemples mentionnés ne sont pas exhaustifs et sont uniquement dans le but d'alimenter les réflexions.

[10] Toussaint c. 6781039 Canada inc., 2021 QCTAT 2251; Kalanoska c. Médias Transcontinental, 2017 QCTAT 3708

[11] Toussaint c. 6781039 Canada inc., 2021 QCTAT 2251

[12] Richards c. 10364754 Canada inc., 2021 QCTAT 5038

Bonnie Robichaud



Lire le livre de Bonnie Robichaud c'est...

S'informer sur les enjeux et les répercussions que le harcèlement sexuel au travail peut avoir.

Découvrir une femme inspirante.

En apprendre davantage sur une lutte de 11 ans pour faire reconnaître ses droits.

Le livre *It Should Be Easy to Fix* est en vente via notre site web : gaihst.qc.ca/itshouldbeeasytofix

" Heroic and Imperfect Efforts "

Un article pertinent sur le livre « It Should Be Easy To Fix » de notre membre honoraire, Bonnie Robichaud a été publié dans le « Literary Review of Canada » sous la plume d'Elaine Coburne .

Lisez l'article « Heroic and Imperfect Efforts » ici : https://lnkd.in/ek_C5kYY



Politics and Pen

Le 17 mai 2022 Bonnie Robichaud a rencontré des politicien-ne-s dont Elizabeth May et Joe Clark lors de la soirée Politics and Pen.



Découvrez une variété d'articles

Blogue

Pour rester au courant de nos activités et de l'actualité liées au harcèlement au travail, visitez notre blogue sur notre site internet. Vous y découvrirez quelques articles inédits.

gaihst.qc.ca/actualites



Application

Connaissez-vous notre application sur le harcèlement au travail ? Elle est grandement pertinente tant pour les salarié·e·s et les travailleur·euse·s autonomes que pour les employeur·euse·s.

harcèlement-app.com/



Le harcèlement c'est quoi?

On entend souvent parler du harcèlement en milieu de travail, mais qu'en est-il au juste ?



Je pense être harcelé(e)

Besoin d'information pour une situation de harcèlement au travail ?



Je vis du harcèlement

Besoin d'information concernant vos droits et les recours ?



Lois, obligations et responsabilités

Plusieurs obligations s'imposent en matière de harcèlement au travail.

Ca fait pas partie d'la job!

Babillard

Cafés-rencontres



Vous avez été plusieurs à participer aux cafés-rencontres du mois de septembre lors desquels les thèmes pour l'année ont été discutés. Merci !

Voici les principales idées ressorties :

- Le harcèlement : les différentes formes et les recours possibles
- Autres plaintes possibles : recours en droit civil, recours en droit criminel et recours selon d'autres lois
- La confiance en soi : comment la retrouver après le harcèlement
- Comment mettre ses limites et dire non au travail
- Le droit de gérance
- Les conséquences du harcèlement au travail : différences entre le Québec, les autres provinces et la France
- Le féminisme en 2022/2023 : qu'en est-il de l'égalité au travail ?

N'hésitez pas à nous écrire à cafes-rencontres@gaihst.qc.ca si vous avez d'autres suggestions.

Au plaisir de vous y voir en grand nombre !

Marathon de Montréal

Le 24 septembre dernier, Myriam Dupéré, Noémie André et Salomé Drapeau ont représenté le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. pour amasser des fonds au profit de l'organisme Interligne au Marathon de Montréal.

Le harcèlement discriminatoire basé sur l'identité ou l'expression de genre et l'orientation sexuelle, ça fait pas partie de la job!



Babillard

Formation premiers secours psychologiques

Le 27 mai dernier, les membres de l'équipe ont assisté à la formation Croix-Rouge des premiers secours psychologiques animée par l'organisme Formation Secourisme Lucie Normandeau.

Ce cours vise à aider les participant·e·s à mieux comprendre les effets du stress, de la perte et du deuil sur les autres, tout en apprenant à mieux prendre soin de leur propre bien-être.



En mémoire de Sharon Scrimshaw

C'est avec tristesse que nous vous partageons le décès de Sharon Scrimshaw. Elle nous a quitté en juin passée. Sharon était une militante en Ontario et une amie de longue date du Groupe d'aide.

Elle s'est activement impliquée dans la lutte contre la violence faite aux femmes, incluant le harcèlement sexuel au travail. Sharon est la première femme que nous sachons qui a signé une entente hors cours, mais qui n'a pas signé d'entente de confidentialité, en 2002, après 7 ans de lutte.

Nous vous partageons ce beau souvenir d'elle (au centre) tenant le parapluie du GAIHST. Nous lui avons offert suivant sa visite à nos bureaux d'il y a quelques années.

Babillard

Stages INCOMMUNITY

Pendant les mois de juin et juillet, 6 étudiantes en médecine qui font partie du programme INcommunity, ont participé à quelques rencontres d'équipe du GAIHST, aux cafés-rencontres avec la clientèle et aussi à une conférence sur le harcèlement au travail.

INcommunity cherche à sensibiliser les étudiant·e·s en médecine face aux besoins de la communauté au Québec et aide aussi les participant·e·s du programme à mieux connaître les réalités de populations plus vulnérables.

1 PORTION

Trempe à la courge, à la pomme et aux amandes

INGRÉDIENTS

- (2 tasses) de cubes de courge Butternut
- (1 c. à soupe) d'huile d'olive, et plus pour la garniture
- (1/2 c. à thé) de graines de cumin, et plus pour la garniture
- (2 c. à soupe) de beurre d'amandes
- (2 c. à thé) de jus de citron
- (2 c. à soupe) de petits dés de pomme Cortland
- (1 c. à soupe) d'amandes grillées concassées (facultatif)
- (2 c. à thé) de sirop d'érable (facultatif)
- Craquelins au romarin et à l'huile d'olive de type Baguettes de la Boulangerie Grissol



PRÉPARATION

1. Placer la grille au centre du four. Préchauffer le four à 200 °C (400 °F).
2. Sur une plaque antiadhésive ou tapissée de papier parchemin, mélanger la courge avec l'huile et poivrer. Cuire au four de 15 à 20 minutes ou jusqu'à ce que la courge soit tendre.
3. Entre-temps, dans une petite poêle à feu moyen, chauffer les graines de cumin à sec jusqu'à ce qu'elles embaument. À l'aide d'un mortier et d'un pilon ou d'un moulin à café, moule les graines torréfiées.
4. Au robot culinaire, réduire la courge en purée lisse avec le beurre d'amandes, le jus de citron et le cumin moulu. À l'aide d'une spatule, racler la paroi à quelques reprises.
5. Transvider la trempe dans un bol de service ou une assiette creuse en créant des vagues avec une cuillère. Verser un filet d'huile d'olive à travers les sillons. Garnir de la pomme et des amandes, si désiré. Verser le sirop d'érable, si désiré, et parsemer de graines de cumin. Servir avec les craquelins. La trempe se conserve 1 semaine dans un contenant hermétique au réfrigérateur.

WWW.RICRADOUISINE.COM

L'équipe 2022 à votre service



Cindy Viau
Directrice Générale

(Elle)



Diana Mendoza
Collaboratrice -
Gestionnaire du site web

(Elle)



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

(Il)



Florence Martin
Criminologue-Intervenante

(Elle)



Marianne Prim
Intervenante

(Elle)



Audrey Bossan
Avocate-intervenante

(Elle)



Asma Medjedoub
Avocate-Intervenante

(Elle)



Myriam Dupéré
Formatrice

(Elle)



Salomé Drapeau
Agente de communications

(Elle)



Elena Pectu
Intervenante -
groupes de soutien

(Elle)

Emplois d'été Canada

Elena Pectu (elle) - Intervenante en relation d'aide
Sandrine Thibault (elle) - Intervenante en relation d'aide
Alicia Assayag (elle) - Intervenante juridique
Salomé Drapeau (elle) - Agente de communications

Stagiaires

Maude Lacasse (elle) - Intervenante en relation d'aide
Celina Ly-Chea (elle) - Intervenante en relation d'aide
Anne-Sophie Barette (elle) - Intervenante en travail social
Chloé Paquette (elle) - Intervenante juridique
Rania Bouikni (elle) - Intervenante juridique