

Info-GAIHST

FÉVRIER 2019

Depuis le 1er janvier,
les entreprises sont
tenues de mettre en
place une politique de
prévention du
harcèlement au travail.

-CNESST



8 mars

Journée internationale
des femmes



LE RESPECT, ÇA SE MANIFESTE!
COLLECTIF 8 MARS
- JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES 2019



Sommaire

Février 2019

04 Mieux comprendre les changements apportés à la Loi sur les normes du travail



09 Projet de recherche sur le harcèlement sexuel au travail



13 Journée internationale des femmes

03 Le mot de la Présidente et de la Directrice Générale par intérim

04 Mieux comprendre les changements apportés à la Loi sur les normes du travail

06 Le GAIHST s'implique

10 Projet de recherche sur le harcèlement sexuel au travail

11 Article: Êtes-vous un témoin crédible?

14 Encan en ligne du GAIHST

16 Café-rencontre: Art-thérapie

17 Présentation des stagiaires

18 Babillard

- Février, le Mois de l'histoire des Noirs
- 8 mars: Journée internationale des femmes
- Pièce de théâtre Consentement
- Du nouveau sur Notre Site Web!

Le mot de la Présidente

Chères membres, clientes, collaboratrices et partenaires,

L'année 2018 a été une année charnière dans le développement du droit à un environnement de travail exempt de harcèlement. Grâce au mouvement *#metoo*, supporté par une couverture médiatique inégalée, les institutions politiques ont mis en place des solutions qu'on se doit de saluer, et ce malgré la nature temporaire de certaines d'entre elles.

Le défi de l'année 2019 et des années suivantes sera de maintenir l'effervescence du mouvement afin que des changements concrets et durables s'opèrent.

Notre nouvelle directrice générale par intérim, Mme Cindy Viau, que j'ai la chance de connaître depuis plus de 10 ans, possède un dévouement à toute épreuve envers le GAIHST et sa mission. Je suis certaine qu'elle saura prendre en charge ses nouvelles responsabilités avec brio.

Je vous invite à vous joindre à moi pour lui souhaiter la bienvenue et le meilleur succès dans son nouveau poste.

Julie Tremblay - Présidente



Le mot de la Directrice Générale par intérim

Bonjour à toutes et à tous,



C'est un grand privilège pour moi de vous souhaiter une bonne et heureuse année 2019 au nom d'une équipe aussi dévouée que celle du GAIHST. En tant que nouvelle directrice générale par intérim, je tenais à vous assurer que mon équipe et moi-même poursuivrons notre travail avec autant d'efforts dans le but de faire avancer la cause que nous avons tous à cœur et les nombreux dossiers que nous portons.

Pour celles et ceux qui me connaissent moins, cela fait plus de quinze ans que je travaille au GAIHST. Mon cheminement m'a donné l'opportunité de travailler au quotidien avec la directrice générale que vous avez connue, Madame Yvonne Séguin. Dans son rôle de dirigeante, Yvonne a toujours su mettre les besoins de la clientèle et ceux du GAIHST au premier plan de ses actions. À travers les années, cette vision et cette sensibilité envers la cause m'ont été transmises et c'est avec une grande attention que je continuerai à veiller sur les intérêts de notre organisme et de notre clientèle qui nous donne sa confiance lors de moments si éprouvants.

Cette année, nous poursuivrons notre mission qui a pour objectif que chaque milieu de travail soit sain et exempt de harcèlement. Nous continuerons à élever nos voix pour faire avancer la cause. Le mouvement *#moiaussi* n'a pas été en vain; il a placé la question du harcèlement sexuel au travail au centre des débats. C'est dans ce contexte, ainsi que suite à des années de lutte, que des modifications importantes ont récemment été apportées à la Loi sur les normes du travail, notamment en matière de protection des salarié(e)s contre toute forme de harcèlement. Vous trouverez les détails de ces changements à la page 04.

Je vous invite donc à lire votre journal Info-GAIHST, riche en information, dans lequel nous revenons sur des moments marquants depuis l'été et où nous vous présentons des projets et activités à venir.

Nous aurons certainement l'occasion de nous côtoyer lors d'événements et d'activités et lors de vos visites à notre bureau. Entre temps, sachez qu'il est important pour moi de vous dire que je serai disponible pour vous et que si vous avez des questions ou des préoccupations, la porte de mon bureau sera toujours ouverte.

Merci à Yvonne, aux membres du Conseil d'administration, à toute l'équipe et à vous toutes et tous pour votre confiance. Bonne lecture!

Cindy Viau - Directrice Générale par intérim



Mieux comprendre les changements apportés à la Loi sur les normes du travail

Au 1er janvier 2019, toutes les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail au mois de juin, sont entrées en vigueur.

Un des changements qui s'appliquent maintenant, est l'obligation pour les employeurs de mettre en place et rendre accessible pour leurs salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, qui comprend un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Les principales modifications apportées

Art. 81.18. On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Art. 81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

La loi précise que les gestes à caractère sexuel peuvent être considérés comme faisant partie des conduites vexatoires incluses dans la définition du harcèlement psychologique.—CNESST

Depuis le 1er janvier 2019, les entreprises sont tenues de mettre en place une politique de prévention du harcèlement au travail, s'exposant à des sanctions au cas où ils n'en auraient pas.

1er jan vier



Art. 123.6. Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

Avec le consentement du salarié, la Commission transmet à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, aux termes d'une entente intervenue entre elles et approuvée par le ministre, toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire déposée conformément à la présente section. Cette entente prévoit en outre les modalités de collaboration entre les deux organismes, notamment afin de prévenir que le délai de transmission de la plainte ne porte préjudice au salarié.

Art. 123.7. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Ainsi, dorénavant, après avoir obtenu le consentement du salarié concerné, la CNESST doit transmettre à la CDPDJ toute plainte de harcèlement qui concerne une conduite à caractère discriminatoire.

La plainte à la CNESST peut être faite dans un délai de 2 ans suivant le dernier événement de harcèlement au travail.

LE GAIHST S'IMPLIQUE

Projet d'Action Travail des Femmes :

Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction

Nous en sommes à la deuxième année de ce projet de trois ans. Les différents comités se sont rencontrés à plusieurs occasions dans les derniers mois afin de pousser la réflexion et en arriver à des pistes d'interventions et des



outils concrets dans le but de contrer le harcèlement et les violences discriminatoires et systémiques auxquelles sont confrontées les travailleuses dans le secteur de la construction. Le Groupe d'aide est, entre autres, membre du Comité légal qui travaille actuellement sur l'élaboration de recommandations visant à améliorer le cadre légal applicable et ainsi, offrir des recours plus accessibles et plus efficaces aux travailleuses aux prises avec ces situations difficiles.

Salon Visez droit



Le GAIHST sera présent à la 22e édition du Salon VISEZ DROIT qui se tiendra au Complexe Desjardins du lundi 8 au jeudi 11 avril 2019.

Le but du salon est d'informer et de sensibiliser la population aux droits et obligations de chacun et de favoriser une meilleure connaissance du système judiciaire.

Pendant le Salon, l'équipe du Groupe d'aide sera disponible pour donner de l'information sur le harcèlement au travail et ses services.

Au plaisir de vous y voir!

LE GAIHST S'IMPLIQUE

Projet «Réseau d'égalité des genres Canada»



Rencontre nationale du réseau d'égalité des genres

Les 15 et 16 octobre 2018 a eu lieu la 3^e rencontre nationale du réseau d'égalité des genres à Vancouver, coordonnée par la Fondation canadienne des Femmes. C'était l'occasion de renforcer les liens créés entre les cheffes de filles lors des deux rencontres précédentes à Toronto puis à Halifax. Grâce à ce réseau national, plus de 130 femmes leaders de partout au Canada, incluant Samia Belouchi du GAIHST, ont l'occasion de travailler ensemble pour favoriser des changements de politiques, bâtir un leadership intersectionnel et inclusif et agir collectivement pour faire avancer l'égalité des genres au Canada.

Le REGC travaillera sur le changement systémique en matière d'égalité des genres et facilitera la collaboration à l'échelle nationale sur le plan de l'action.

Kiosque au Collège Ahunstic

Le 30 novembre dernier, Mathilde et Laura étaient présentes au collège Ahunstic pour soutenir des étudiantes dans le cadre d'un travail de session portant sur le harcèlement sexuel au travail.

Ainsi, elles ont tenu un kiosque dans le but de compléter l'information donnée par les étudiantes.

Bravo aux étudiantes pour cette initiative!



Mathilde, Laura et les étudiantes du Collège Ahunstic

LE GAIHST S'IMPLIQUE

Condition féminine Canada et Statistique Canada

Le GAIHST a participé à l'élaboration d'une nouvelle enquête de Statistique Canada et de Condition féminine Canada, qui vise à recueillir des données sur la prévalence et la nature de la victimisation sexuelle du harcèlement auprès des travailleuses et travailleurs au Canada.

Dans un premier temps, l'équipe du GAIHST a été invitée à donner son avis et ses commentaires sur le contenu du futur questionnaire, puis dans un second temps, Yvonne Séguin et Bonnie Robichaud



Mme Bonnie Robichaud et d'autres participantes

ont été invitées à une séance de travail à Gatineau le 6 novembre dernier où elles ont fait une présentation. Le but de la rencontre était de travailler sur le contenu du sondage avec des représentantes d'autres organismes ayant également envoyé des commentaires sur l'ébauche. À suivre!

Journée de commémoration du 06/12



Le 6 décembre dernier, la Fédération des femmes du Québec a organisé une commémoration pour dénoncer la violence faite aux femmes et, plus particulièrement, en mémoire des 14 femmes de Polytechnique Montréal, assassinées le 6 décembre 1989.

Le Groupe d'aide était présent.



LE GAIHST S'IMPLIQUE

Déjeuner avec la Ministre de la Justice du Québec



La Ministre entourée de représentants des organismes

Le GAIHST était présent à un déjeuner avec la ministre de la Justice, procureure générale du Québec et ministre responsable de la condition féminine, Mme Sonia LeBel, le 28 janvier dernier.

Cette rencontre était l'occasion d'avoir un premier contact avec la ministre qui a manifesté son intérêt à travailler de façon prioritaire sur les dossiers liés aux violences sexuelles.

Engagez-vous pour le communautaire

Le GAIHST était présente à l'action et le flashmob organisés par la campagne Engagez-vous pour le communautaire, le 20 septembre dernier.

Lors de cette activité, des groupes communautaires du Québec ont interpellé les chefs de partis politiques pour plus de financement, soulignant les difficultés rencontrées par les services sociaux et leur importance pour la société.

L'activité s'est déroulée partout au Québec et a réuni plus de 1000 personnes du milieu communautaires.



Cindy, Alexia et Ariane pendant l'action



Diana, Mathilde, Laura et Cindy pendant l'action

De plus, le 20 février un rassemblement suivi d'une marche ont eu lieu dans le cadre de la Journée mondiale de la justice sociale.

L'équipe du GAIHST a fait partie de l'ensemble de plus de 600 personnes qui se sont réunies devant le bureau du Premier ministre à Montréal pour réclamer un réinvestissement dans les services publics, les programmes sociaux et les groupes communautaires.

Projet de recherche sur le harcèlement sexuel au travail

APPEL À PARTICIPATION

Recherche du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale sur le harcèlement sexuel au travail
en collaboration avec le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST)

Bonjour



Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) s'est vu confier le mandat de dresser un portrait du harcèlement sexuel en milieu de travail au Québec et de documenter l'usage des recours existants en la matière.

Pour atteindre cet objectif, le MTESS souhaite organiser des groupes de discussion avec des personnes ayant vécu du harcèlement sexuel au travail. Il a donc approché le GAIHST dans l'optique de pouvoir être mis en relation avec des personnes ayant vécu du harcèlement sexuel au travail.

Les rencontres auront lieu durant le mois de mars 2019. Pour les personnes habitant Montréal et les environs, ces rencontres pourront avoir lieu dans les bureaux du GAIHST en présence d'un intervenant de l'organisme. Les dates des rencontres pourront être fixées durant la semaine ou la fin de semaine, de jour ou de soir, selon les disponibilités des participant(e)s. De plus, une compensation monétaire sera offerte.

Nous recherchons la collaboration de femmes et d'hommes qui ont vécu du harcèlement sexuel au travail et qui remplissent l'une ou plusieurs des trois conditions ci-dessous :

- Avoir dénoncé le harcèlement à l'interne;
- Avoir entamé un ou plusieurs recours juridiques (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – division normes du travail, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, syndicats, etc.)
- Avoir été en arrêt-maladie suite au harcèlement vécu et avoir entamé une démarche à la division de la santé et sécurité du travail de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Nous avons besoin de votre précieuse collaboration pour mener à terme ce projet et pour faire avancer la réflexion sur des enjeux importants pour tous. Si vous êtes disposé à participer ou vous désirez obtenir plus d'information, veuillez nous contacter au (514) 526-0789 ou par courriel à info@gaihst.qc.ca.

Yvan Morin
Criminologue / G.A.I.H.S.T.
2231, rue Bélanger
Montréal (Québec) H2G 1G5
www.gaihst.qc.ca

Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) s'est vu confier le mandat de dresser un portrait du harcèlement sexuel en milieu de travail au Québec et de documenter l'usage des recours existants en la matière.

Pour atteindre cet objectif, le MTESS souhaitait organiser des groupes de discussion avec des personnes ayant vécu du harcèlement sexuel au travail. Il a donc approché le GAIHST dans l'optique de pouvoir être mis en relation avec des personnes ayant vécu du harcèlement sexuel au travail.

Suite à notre appel à participation, la clientèle du GAIHST a répondu en grand nombre à l'invitation du MTESS et a rapidement comblé les places disponibles pour participer aux rencontres. Celles-ci auront lieu d'ici la fin du mois de mars 2019.

Nous serons heureux de vous tenir informé de l'avancement de ce projet très pertinent pour la cause du harcèlement sexuel au travail.

Encore merci à toutes les personnes qui ont manifesté leur intérêt pour participer à la recherche organisée par le MTESS!



ÊTES-VOUS UN TÉMOIN CRÉDIBLE ?



Écrit par **Alexia Mooijekind**
Stagiaire en droit
Université de Montréal
2018/2019

Que ce soit en tant que victime directe de harcèlement au travail ou en tant que témoin des événements vécus par l'un de vos collègues, il est possible que vous ayez à témoigner devant le Tribunal administratif du travail. Dans ce cas, votre témoignage est susceptible d'avoir un impact considérable sur la décision que prendra le tribunal.

En effet, avant d'accueillir une plainte de harcèlement au travail, un des éléments évalués par le tribunal sera la crédibilité des témoins. Mais qu'est-ce qu'un témoin crédible ? Sur quels critères le tribunal se basera-t-il pour conclure ou non à votre crédibilité en tant que témoin ? La décision *Casavant frères Ltée* fournit une réponse à ces questions.

Casavant frères Ltée et Syndicat des employés de Casavant frères Ltée

Les faits : L'employeur congédie le plaignant en invoquant un acte de sabotage commis par ce dernier. En effet, il reproche au salarié d'avoir saboté une préparation de teinture en y ajoutant du colorant rouge non prévu à la recette. En raison des fautes antérieures du salarié, l'employeur soutient que cet acte serait un incident culminant justifiant le congédiement. Ainsi, il appartient à l'employeur de prouver par une preuve prépondérante et convaincante que le salarié a commis l'acte de sabotage allégué.

L'analyse : Pour évaluer ce litige le tribunal apprécie la crédibilité des témoins selon les critères suivants:

1. **Un témoignage affirmatif sera préféré à un témoignage négatif** : il est préférable d'affirmer l'existence de faits que de les nier. En effet, une simple négation des faits est jugée trop facile à faire pour être priorisée.
2. **La vraisemblance et la cohérence** : les faits affirmés doivent être vraisemblables et raisonnablement plausibles c'est-à-dire que leur existence doit être logique pour une personne moyennement informée.



ÊTES-VOUS UN TÉMOIN CRÉDIBLE ?

3. **Constance dans les déclarations** : un témoin risque d'être appelé à plusieurs occasions à donner sa version des faits. Ainsi, s'il réitère les mêmes propos, sa crédibilité sera plus grande que si sa déclaration varie constamment.
4. **L'intérêt du témoin** : le tribunal tiendra compte de l'intérêt du témoin dans le litige. Si le témoin a de bonnes raisons de mentir, sa crédibilité pourrait se voir diminuer. Dans les cas de litige entre un employeur et un salarié, ceux-ci ont tous deux un intérêt à gagner leur cause. Ainsi, le tribunal pourrait avoir tendance à accorder une plus grande crédibilité au témoignage d'une personne externe au litige.
5. **La manière de témoigner** : un témoignage clair et dépourvu de nervosité ou d'insistance risque d'être jugé plus crédible qu'un témoignage ambigu.
6. **La réputation** : dans de rares cas, le dossier d'un salarié pourra être utilisé afin de nuire à sa crédibilité, notamment s'il contient des preuves de fraude, de vol ou de mensonge.
7. **Mobile** : les motifs qu'un témoin pouvait avoir à poser un geste influenceront sa crédibilité dans certaines circonstances. Par exemple, un employeur qui cherche à se débarrasser d'un salarié pour des motifs personnels. Si ces motifs sont prouvés par des faits, la crédibilité de l'employeur sera affectée.
8. **Probabilité** : le tribunal retiendra la version la plus probable.

Dans ce cas, la crédibilité du salarié est affectée par le manque de constance de ses témoignages. En effet, ce dernier fournit trois versions différentes expliquant la présence de colorant rouge sur son pantalon et son gilet. L'intérêt du plaignant à accuser une autre personne, compte



Considérant votre rôle primordial dans l'administration de la justice en tant que témoin, le plus important demeure simplement de dire la vérité de façon claire et cohérente.”



ÊTES-VOUS UN TÉMOIN CRÉDIBLE ?

Pour sa part, l'employeur fait entendre trois témoins qui corroborent les mêmes faits contredisant ainsi les propos du salarié. Dans sa version des faits, l'employeur soutient que le plaignant est le seul salarié qui a été en contact avec du colorant rouge. Cette version maintenue par l'employeur et soutenue par la preuve est jugée logique et vraisemblable par le tribunal. Ainsi, le tribunal conclut qu'il s'agit de la version la plus probable.

La conclusion : Considérant la crédibilité des témoignages, la faute reprochée au plaignant est prouvée. Le sabotage commis est une faute suffisamment grave pour entraîner la perte de la confiance de l'employeur et justifier le congédiement. La règle de la gradation des sanctions ne s'applique donc pas compte tenu de la gravité de la faute.

Application dans les cas de harcèlement au travail

Il est important de mentionner que dans les cas de harcèlement au travail c'est la victime, et non l'employeur, qui aura le fardeau de démontrer l'existence d'une conduite vexatoire constitutive de harcèlement. En effet, cette dernière devra prouver qu'il est plus probable qu'improbable que les faits allégués se soient déroulés et constituent du harcèlement.

À cet égard, la crédibilité des parties et des témoins présentés est hautement pertinente.

Par ailleurs, si vous avez une connaissance directe des événements constitutifs de harcèlement, votre témoignage risque d'être jugé plus crédible que si vous ne faites que présenter votre opinion personnelle.

De plus, devant le Tribunal administratif du travail, les témoins peuvent être interrogés par chacune des parties ainsi que par le juge administratif.

Ainsi, en tant que témoin, il est probable que vous deviez répondre à plusieurs nouvelles

questions de la part des différents acteurs en présence. Malgré cette difficulté, il est primordial que votre version des faits demeure cohérente tout au long de l'audition. De plus, vos réponses devraient être affirmatives et il est préférable d'éviter de formuler des hypothèses.

Bref, considérant votre rôle primordial dans l'administration de la justice en tant que témoin, le plus important demeure simplement de dire la vérité de façon claire et cohérente.



Encan en ligne du GAIHST

De nombreuses personnes ont participé à notre Encan en ligne qui s'est déroulé du 17 novembre au 16 décembre 2018 en misant sur une grande variété de lots. **Merci à tous les participants!**

Nos généreux commanditaires:

- Anne-Marie Chagnon
- APA
- Atelier M. Séguin
- Au sommet Place Ville Marie
- Biosphère, musée de l'environnement
- Caffitaly system
- Carrefour de la chaussure
- Cat's corner
- Centre d'amusement Woohoo
- Cinéma Beaubien
- Club de football des Alouettes de Montréal
- Club de golf de l'Île de Montréal
- Club de hockey Canadiens
- Constance Backhouse
- Dollarama
- Domaine Kildare
- ÈK SAN
- Élisabeth Lehoux
- Erika Villero : santé, beauté et bien-être
- Estérel Resort
- Gastronomía Roberto
- Guidatour/Fantômes de Montréal
- Halfmoon
- Homier Luminaire
- Hôtel Crowne Plaza Santo Domingo
- Hôtel Las Americas Golden Tower Panama
- Hydro-QC
- Le très Honorable Justin Trudeau
- La Ferme Quinn
- La Maison Simons inc.
- Laucolo
- Les coureurs de Jupons
- Les éditions Yvon Blais
- Les petites mains
- Lindt
- Lush
- Mahajan
- Maze N' Games
- Moksha Yoga
- Molécule R
- Musée d'art contemporain de Montréal
- Musée de la civilisation
- Musée de la nature et des sciences
- Musée des beaux- arts de Mtl
- Musée Pointe à Callières, Cité d'archéologie et d'histoire de Montréal
- Musée Stewart
- Myst coiffure
- Orchestre symphonique de Montréal
- Paperole
- Parc Safari
- Perverse Sunglasses
- Potty Mouth
- Randolph
- Restaurant Roberto
- Restaurant Robin des bois
- Sonia Vallières, conseillère Tupperware
- Sucrierie de la montagne
- Sushi Poké
- SV Joaillier & la Frippe des couteaux
- Théâtre Aux Écuries
- Velvet Moustache
- Via Rail Canada
- Vignoble de l'Orpailleur
- YMCA
- Zoo de Granby

Merci à tous!



N'hésitez pas à nous écrire en tout temps si vous souhaitez nous référer un commanditaire potentiel pour notre prochain encan à info@gaihst.qc.ca ou au 514 526 0789. Merci!

Concours



Félicitations à Madame Marianne Crépel qui est l'heureuse gagnante du concours organisé dans le cadre de notre Encan en ligne 2018.

Elle remporte un vol aller-retour pour deux invités vers n'importe quelle destination régulièrement desservie par Westjet.

GAIHST

Merci encore à WestJet, généreux commanditaire de l'encan en ligne du GAIHST!

Entrevue avec notre commanditaire OR, Hydro-Québec

Merci à **Mme Lucile O'Leary**, Conseillère – Dons et commandites chez Hydro-Québec, d'avoir pris le temps de répondre à nos questions.

Pourquoi est-il important pour vous de soutenir la cause du harcèlement au travail?

Avec les scandales qui ont éclaté dans la presse l'an passé, les appels tant de victimes que d'employeurs, ont largement augmenté, rendant la mission du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail (GAIHST) d'autant plus pertinente.

Contribuer au GAIHST était l'occasion pour Hydro-Québec, qui adhère aux principes d'un milieu de travail sans aucune tolérance en ce qui concerne le harcèlement, de montrer l'exemple, en appuyant le seul organisme de soutien aux victimes de harcèlement en milieu de travail au Québec.



Crédit photo: Hydro-Québec / La Baie James

Quels sont les moyens mis en œuvre au sein d'Hydro-QC pour prévenir le harcèlement dans le milieu de travail?

Hydro-Québec s'est doté d'une politique de « tolérance 0 » en matière de harcèlement au travail. Toute une section de notre site intranet est d'ailleurs dédiée au harcèlement.

Plusieurs ressources sont également à la disposition des employés comme :

- le programme d'aide aux employés (PAE) qui propose, notamment, une ligne d'écoute anonyme;
- une protectrice de la personne offre des services d'écoute, d'accompagnement et de médiation, sur une base volontaire et confidentielle;
- un service d'information et de traitement des plaintes;
- une ligne téléphonique dédiée pour signaler une situation inappropriée;
- des délégués syndicaux et des délégués sociaux sont également à la disposition des employés pour aider, renseigner ou encore orienter des employés aux prises avec des difficultés, dont de possibles situation de harcèlement.

Une règle de gestion « Un environnement de travail sain » en vigueur depuis 2004 a été mise à jour en septembre 2018 pour refléter les récents changements apportés à la loi. Ces changements ont d'ailleurs été publiés tant aux employés d'Hydro-Québec, via le site intranet de l'entreprise, qu'aux gestionnaires, via leur bulletin d'informations.

Par ailleurs, une formation est offerte aux gestionnaires afin de les aider à développer leurs habiletés à repérer les situations de harcèlement et à intervenir adéquatement le cas échéant.

Comme vous pourrez le constater, Hydro-Québec a vraiment tout mis en œuvre pour prévenir le harcèlement en milieu de travail tant auprès de ses gestionnaires que de ses employés.

Avez-vous quelque chose à ajouter?

Nous sommes très heureux que le Forfait-voyage à la Baie-James offert par Hydro Québec ait permis au GAIHST de lever davantage de fonds pour venir en aide à plus de personnes à travers le Québec. Nous espérons que d'autres entreprises emboîteront le pas, non seulement pour mettre des moyens en œuvre afin de prévenir le harcèlement dans leur milieu de travail, mais aussi pour soutenir les activités du GAIHST via des dons de lots à l'encan de l'organisme, ou encore sous forme de contributions financières.



Café-Rencontre:

ART THÉRAPIE



Écrit par **Ariane Bujold**

Stagiaire en travail social

Université du Québec à Montréal

2018/2019

Au mois d'octobre dernier, le Groupe d'aide a tenu deux cafés-rencontres sur le thème de l'art-thérapie. Étant donné les beaux retours que nous avons eus suite à ces rencontres, nous tenions à vous faire part des différents bienfaits de cette pratique.

Même si cette pratique est libératrice pour chacun d'entre nous, elle l'est d'autant plus pour les personnes ayant vécu ou vivant du harcèlement. Pour plusieurs, le fait d'extérioriser son monde émotif sur papier peut aider à mieux comprendre sa situation et à développer un sentiment de résilience, c'est-à-dire une capacité à aller de l'avant lorsqu'on vit une situation éprouvante. La création devient alors un vecteur d'expression de ses émotions et de libération.

Le talent artistique n'est pas requis, puisque ce n'est pas le résultat esthétique qui est important. C'est plutôt le bien et le calme que l'exercice vous a procuré qui compte. Vous pouvez y explorer différents thèmes, à partir d'ateliers comme un auto-portrait, la représentation d'une de vos peurs, de vos aspirations ou ce qui vous aide à surmonter une épreuve.

L'art-thérapie peut se déployer sous plusieurs formes, telles que la danse, la peinture, la musique, le collage, etc. Il est aussi possible de pratiquer l'art-thérapie chez soi. Dans les librairies comme sur le web, on peut facilement trouver des mandalas et des coloriages antistress. En fouillant un peu, vous trouverez aussi quelques organismes communautaires de la ville de Montréal qui offrent des ateliers d'art-thérapie gratuits.

Présentation des stagiaires



Perle

Après avoir étudié la psychologie, je suis actuellement en maîtrise de Criminologie à l'Université de Montréal. J'ai pour projets professionnels de devenir criminologue, puis psychothérapeute. Je suis ainsi passionnée par le domaine de la santé mentale et de la relation d'aide.

Aujourd'hui, le harcèlement au travail est une problématique encore peu connue et pourtant bien trop répandue malgré les conséquences très graves qu'elle peut engendrer. De plus, entreprendre une démarche de plainte est un processus qui demande beaucoup de courage et qui se révèle souvent éprouvant. C'est pourquoi l'existence du GAIHST est essentielle et je suis enchantée de pouvoir y faire mon stage, en espérant contribuer à sa visibilité notamment.

En effet, la relation d'aide et la défense des droits de la personne sont des sujets qui me tiennent particulièrement à cœur et auxquels j'aime consacrer mon énergie. J'estime que chacun mérite de vivre dans le respect et la dignité, en particulier dans le domaine du travail.

Dans un autre contexte, je suis également intervenante en santé mentale à la Maison L'Éclaircie, qui est un hébergement communautaire pour des personnes ayant des problèmes de santé mentale graves (psychoses, bipolarité...). C'est pour moi une expérience toujours passionnante de travailler pour cet organisme qui fait un travail admirable.

Au plaisir de vous aider!

Perle Gayer

Noémie

Je suis étudiante française en dernière année de maîtrise Santé publique parcours Promotion de la santé orientation Développement social à l'Institut de Santé Publique, d'Épidémiologie et de Développement (ISPED) de Bordeaux. Devant terminer mon cursus par un stage de fin d'étude, j'ai la chance de pouvoir rejoindre l'équipe du GAIHST de mars à juillet 2019.

Depuis le début de mes études supérieures, je suis très engagée sur les conséquences des facteurs psychosociaux au travail qui nuisent aux bonnes conditions des travailleurs. Ayant beaucoup travaillé sur la thématique du harcèlement au travail au cours de mes projets d'étude, je me suis rendue compte qu'il s'agissait d'un domaine dans lequel je souhaitais œuvrer tout au long de ma carrière professionnelle.

Travailler avec le GAIHST est pour moi une opportunité d'apprendre parmi des spécialistes tous aussi engagés que moi et avec qui je respecte les mêmes valeurs. Ce stage est aussi pour moi une occasion de mettre à profit mes connaissances de promotion de la santé, d'en développer de nouvelles afin de promouvoir un climat plus favorable au travail, de renforcer l'action communautaire dans la lutte contre le harcèlement et d'aider les victimes très courageuses dans leurs démarches en leur apportant toute l'aide et le soutien dont elles ont besoin.

Je suis particulièrement ravie de pouvoir conclure mes études parmi vous,
Au plaisir de vous rencontrer !



Noémie André



Babillard

Ça fait pas partie d'la job!

Février, le Mois de l'histoire des Noirs

En décembre 1995, la Chambre des communes a reconnu officiellement le mois de février comme étant le Mois de l'histoire des Noirs au Canada à la suite d'une motion initiée par l'honorable Jean Augustine, première Canadienne noire élue au Parlement. La motion fut adoptée à l'unanimité par la Chambre des communes.

Au cours du Mois de l'histoire des Noirs, les Canadiens célèbrent les multiples réalisations et apports de Canadiens noirs qui, tout au long de l'histoire, ont grandement contribué à faire du Canada la nation multiculturelle, sensible et prospère dans laquelle nous vivons aujourd'hui.

Source: <https://www.canada.ca/>



Affiche Officielle du Gouvernement du Canada

8 mars

Journée internationale des femmes



Cette année, le Collectif 8 mars, dont la FTQ, a décidé de souligner l'importance de cette journée en la renommant Journée internationale *des droits* des femmes.

Cette appellation – déjà utilisée ailleurs – vise à redonner une perspective militante et féministe à l'événement, et rappelle l'importance de continuer de dénoncer les nombreuses discriminations, inégalités et violences faites aux femmes.

Le visuel reprend le symbole universel féministe ♀ à l'intérieur duquel on retrouve le bras levé d'une femme et son poing, tel celui d'une manifestante. Finalement, le visuel symbolise l'importance de l'action et de la solidarité pour atteindre l'égalité pour toutes et entre toutes.

Le Collectif 8 mars, Agence: Upperkut.
 Direction artistique et design graphique: Sara Dubost-Delis.

Adapté de: www.femmes.ftq.qc.ca

Babillard

Ça fait pas partie d'la job!



« Consentement »



Photo: Consentement. Pris du site web du théâtre Duceppe.

La pièce de théâtre *Consentement*, une création de Nina Raine, présentée au Théâtre Jean Duceppe cet hiver, livre une critique acerbe du système de justice. Elle illustre le parcours difficile des personnes victimes d'agression sexuelle, en parallèle avec des scènes de la vie familiale où des avocats sont confrontés aux mêmes incohérences que celles qu'ils créent dans le cadre de leur travail.

La pièce fait écho aux récents mouvements sociaux en lien avec les violences sexuelles et ne peut manquer de sensibiliser les spectateurs à l'enjeu de l'accompagnement des personnes victimes.



Du nouveau sur Notre Site Web!

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

G.A.I.H.S.T.

Accueil | Qui sommes nous? | Harcèlement au travail | Nos services | Ressources | Nous joindre | Blog

IMPORTANTE RÉVISION DES NORMES DU TRAVAIL

Les principaux changements concernant le harcèlement psychologique et sexuel

Gestes à caractère sexuel	Les gestes à caractère sexuel sont considérés comme des conduites vexatoires incluses dans la définition psychologique.
Délai de dépôt d'une plainte	Le salarié dispose d'un délai de 2 ans après la dernière manifestation de harcèlement psychologique pour déposer une plainte auprès de la CNESST.
Politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes	L'employeur a l'obligation d'adopter et de rendre accessible à son entreprise une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. Cette politique doit notamment inclure un volet concernant les conduites de harcèlement qui se manifestent par des actes ou des gestes à caractère sexuel.

À PROPOS

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (G.A.I.H.S.T.) est un organisme communautaire établi en 1980 et qui vient en aide aux personnes

MERCI À NOS COMMANDITAIRES

Au GAIHST, nous travaillons dur pour vous offrir un site Web mis à jour avec des informations pertinentes et utiles sur le harcèlement.

De plus, il y a du nouveau dans les sections:

- **À propos** : retrouvez les principales réalisations du GAIHST par ordre chronologique. Apprenez-en plus sur notre histoire!
- **Devenir membre** : vous avez maintenant la possibilité de remplir le formulaire de demande d'adhésion en ligne, puis de payer via Paypal. (Notez que vous n'avez pas besoin d'un compte Paypal pour cela).

www.gaihst.qc.ca

- **Faire un don** : vous avez dorénavant l'opportunité de donner des montants établis ou de faire un don de la valeur que vous souhaitez. De même, nous vous offrons la possibilité de faire des dons en l'honneur ou à la mémoire d'un être cher.
- **Blog** : retrouvez toute l'actualité sur le harcèlement au travail!
- **Ressources** : une Galerie photos est désormais disponible.

Merci de visiter notre site web et n'hésitez pas à nous envoyer vos suggestions d'améliorations à siteweb@gaihst.qc.ca



L'équipe 2018/2019 à votre service:

Yvonne Séguin | Directrice générale à la retraite

Cindy Viau | Directrice générale par intérim

Laura Garnier | Chargée de projets

Diana Mendoza | Collaboratrice—Assistante chargée de projets

Samia Belouchi | Intervenante

Sonia Vallières | Intervenante

Yann Morin | Intervenant

Nos stagiaires en relation d'aide

Loubna Jirari
Mathilde Hallynck
Ariane Bujold
Perle Gayer
Noémie André

Nos stagiaires en droit

Nathalie Laflamme
Alexia Mooijekind



fb.me/gaihst



[linkedin.com
/company/
groupedaide](https://linkedin.com/company/groupedaide)



[@GAIHST](https://twitter.com/GAIHST)

2231, rue Bélanger,
Montréal (Québec) H2G 1C5
Téléphone : 514.526.0789
Télécopieur : 514.526.8891
Courriel : info@gaihst.qc.ca
Site Web : www.gaihst.qc.ca