

Rapport annuel

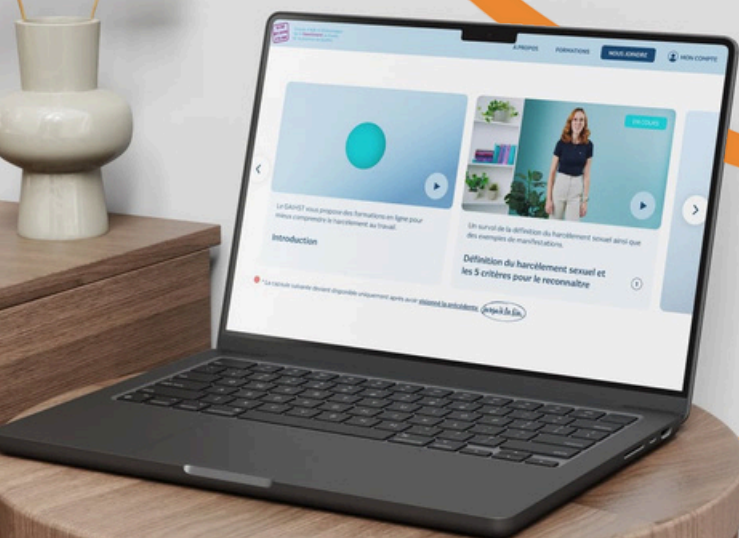
2024 - 2025

Ça fait pas partie d'la job!

GAIHST inc.



Découvrez notre formation gratuite sur le harcèlement sexuel au travail !





GAIHST inc.

GAIHST © 2025



514 526 0789



514 526 8891



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

Le harcèlement sexuel

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

Éléments du harcèlement SEXUEL

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

Gaiht - 1989

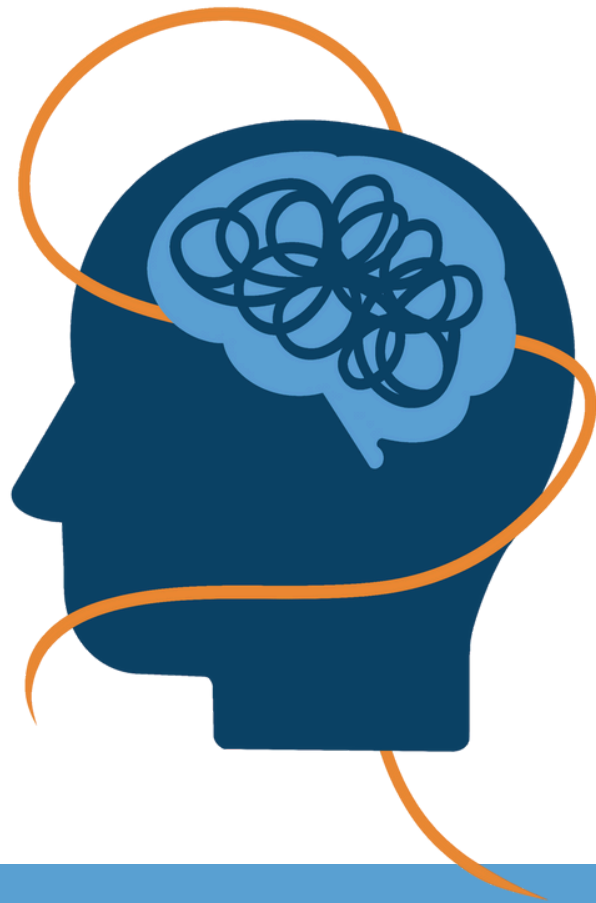
Le harcèlement psychologique

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

Éléments du harcèlement PSYCHOLOGIQUE

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

Selon la Loi sur les normes du travail - 2004



Points communs entre le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique

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

SOMMAIRE

Le mot de la présidente	05
Le mot de la directrice générale	06
Faits saillants	07
Présentation du GAIHST	09
Fonctionnement	13
Visibilité	18
Comités à l'interne	21
Services offerts	23
Partage d'expertise	40
Priorités 2024 - 2025	50
Le conseil d'administration	52
Les membres honoraires	53
Annexe 1	54
Annexe 2	55

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE



Cher.es membres du GAIHST,

C'est maintenant bien installé à sa nouvelle adresse que le GAIHST vous présente ce nouveau rapport annuel d'activités 2024-2025.

L'année fût faste en activités, en implication sociale, en développement de compétences et de formations pour le groupe d'aide. Peut-être avez-vous eu la chance de visiter la nouvelle plateforme de formation, qui propose une autre façon de sensibiliser, éduquer et outiller la population sur les enjeux du harcèlement au travail.

Toujours aussi active, l'équipe du groupe d'aide a permis, par son engagement et son travail, de maintenir la visibilité du GAIHST, mais aussi, prioritairement, d'accroître les connaissances et de mettre en lumière les enjeux qui nous touchent. Cette visibilité permet de donner espoir aux victimes que les choses peuvent changer, évoluer et que de l'aide et du soutien existent.

Un merci chaleureux à vous, les membres du GAIHST, qui choisissent de s'impliquer et de soutenir la cause. Merci aussi à la clientèle, pour votre confiance et le partage de vos expériences, qui nous permettent d'adapter, de moduler les services, ainsi que de renouveler notre désir de faire avancer les choses. Merci à l'équipe du GAIHST pour le dévouement indéfectible et l'engagement. Merci aussi aux membres du conseil d'administration, pour votre disponibilité et votre soutien.

Je souhaite au GAIHST une prochaine année remplie de nouveaux défis, d'avancement dans les projets et sachez que le conseil d'administration sera bien présent pour vous soutenir.

Je vous laisse maintenant découvrir les détails des réalisations 2024-2025 dans le rapport annuel d'activités qui suit.

Bonne lecture !

Jennifer Boucher

Présidente du conseil d'administration

LE MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE



Bonjour cher.es membres du GAIHST,

Cela fait déjà douze mois depuis notre dernière rencontre et il y a beaucoup de nouveauté concernant le GAIHST! Commençons avec notre déménagement.

L'année 2024-2025 a été une année particulièrement occupée, marquée par l'arrivée dans nos nouveaux locaux et le développement de projets porteurs.

Après plus de vingt ans sur la rue Bélanger, nous avons emménagé dans notre nouvel espace sur la rue Alexandra à la fin mai 2024.

Ce changement représentait une grande étape dans le développement de notre organisme et dans notre capacité à mieux répondre aux besoins de notre équipe et de notre communauté. Malgré la charge et les défis, notre équipe est demeurée mobilisée et tournée vers l'action lors de cette période de transition.

Grâce à beaucoup de créativité, les pages de ce rapport vous présentent les différentes initiatives mises en œuvre au cours de l'année : des projets inspirants tant à l'interne qu'à l'externe, des implications animées par une vision de changement, le développement de nos communications et les différents services offerts. Le tout, avec une grande capacité d'adaptation et en répondant à une demande croissante de la part des personnes que nous soutenons et accompagnons. Que ce soit par des initiatives communautaires, de la sensibilisation et de la formation ou des partenariats intéressants, nous avons été au rendez-vous pour nous assurer que le harcèlement au travail soit au centre de discussions, car le harcèlement au travail, ça fait pas partie d'la job!

Je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble de l'équipe du GAIHST pour son dévouement, sa vision et son appui constant tout au long de l'année 2024-2025. Je remercie également notre conseil d'administration, toujours présent et ayant à cœur les intérêts de notre organisme. Merci à toutes les personnes qui contribuent à faire avancer notre mission.

Ce rapport d'activité met en lumière l'énergie et l'engagement collectif qui nous animent chaque jour.

Bonne lecture,

Cindy Viau

Directrice générale

Modifications à la LATMP

Le **projet de loi n°42**, sanctionné le 27 mars 2024, vise à **prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail** au Québec.

Durant l'année 2024-2025, il a introduit des **modifications** dans diverses lois du travail pour **renforcer la protection** des travailleuses, notamment en établissant des présomptions légales facilitant **la reconnaissance des lésions** professionnelles liées à la violence sexuelle, en prolongeant les **délais de réclamation** à deux ans et en rendant obligatoire une **formation sur la violence sexuelle** pour les arbitres traitant des griefs de harcèlement.




Le GAIHST a déménagé!

Depuis le 25 mai 2024, le GAIHST est installé au **7245, rue Alexandra, local 305**, à Montréal, à deux pas des stations De Castelnau et Parc. Nos nouveaux locaux, **modernes** et **accueillants**, offrent un **cadre idéal** pour notre équipe et notre clientèle.

Un **5 à 7 d'inauguration** a eu lieu le 14 novembre en présence de membres du GAIHST, du conseil d'administration, d'actuel·les et d'ancien·nes employé·es et de partenaires.





Intégration des risques psycho-sociaux en SST

Dans le cadre de l'évolution du cadre réglementaire en **santé et sécurité au travail**, notre organisme s'est préparé à répondre à une nouvelle exigence : l'intégration **obligatoire** des **risques psychosociaux** dans notre plan d'action SST, à compter d'octobre 2025.

Les risques psychosociaux au travail ont un **impact direct** sur la santé psychologique et physique des travailleur-es. Leur reconnaissance formelle dans nos outils de prévention constitue une **avancée majeure** pour des milieux de travail plus sains, plus inclusifs et plus sécuritaires.



Lancement de notre plateforme de formation

Le 6 novembre dernier, grâce au soutien du Secrétariat à la condition féminine, le GAIHST a lancé sa **plateforme de formation en ligne gratuite**.

Elle propose actuellement deux formations, **Le harcèlement sexuel au travail** et **Le harcèlement discriminatoire au travail**, pour mieux comprendre ces enjeux, outiller les milieux et sensibiliser aux comportements inappropriés au travail.

Pour en savoir plus, rendez-vous à la **page 38** - Partenariats.



1980 - Création

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

1984

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

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

1993

Modification de fin du nom pour "de la province de Québec inc."

2002

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

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

C'est aussi à cette période que le GAIHST adopte son nom complet : **Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec inc.**



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

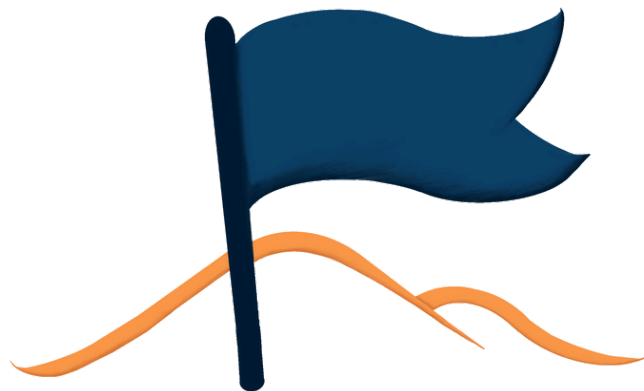
Sa mission première était d'**éduquer** la population québécoise **sur le harcèlement sexuel au travail**. Par la suite, l'organisme a dû **élargir** son mandat afin de combler les **besoins variés** de la clientèle.

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



Notre mission

- **Assister** et **informer** les personnes victimes de harcèlement sexuel et/ou psychologique en milieu de travail **dans la défense de leurs droits**.
- **Seul** organisme au Québec uniquement voué à combattre cette forme de **discrimination**, notre principal objectif est de **briser l'isolement** et le mur du **silence** qui entourent les personnes vivant ou ayant vécu de telles situations.



Nos objectifs

- **Éduquer la population** sur la problématique du harcèlement sexuel au travail;
- **Conseiller** les femmes sur les démarches à suivre permettant de régler le problème du harcèlement sexuel au travail, tout en conservant leur emploi ou en réintégrant celui qu'elles ont perdu;
- **Aider** les femmes à surmonter le problème dont elles ont été, ou sont encore, victimes et, le cas échéant, **les référer** à d'autres organismes qui peuvent les aider;
- **Rédiger, publier et diffuser des documents** manuels, périodiques et, plus spécifiquement, toute documentation portant sur le harcèlement sexuel au travail;
- **Recueillir des fonds** sous forme de dons et **organiser des activités** culturelles ou autres afin de financer le GAIHST et ainsi pouvoir poursuivre ses objectifs.

Notre clientèle

- Personnes victimes de **harcèlement au travail**;
- De **tous les domaines** d'emplois;
- Principalement des personnes **non syndiquées** qui sont à la recherche d'un soutien dans une situation pour laquelle elles n'ont pas de ressources pour les soutenir;
- Certaines personnes syndiquées qui ont **besoin d'un soutien** en relation d'aide qui n'est **pas offert** par leur syndicat ou qui ont **besoin d'information** supplémentaire concernant le harcèlement au travail;
- Majoritairement des **femmes**;
- Souvent **désillusionnées** par la situation au travail, en **dépression** ou vivant de **l'anxiété** situationnelle.



L'ÉQUIPE 2024 - 2025



Cindy Viau
Directrice générale
(elle - she)



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



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



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



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



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



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



Elena Petcu
Intervenante
*Projet développement
d'activités*
(elle - she)



Maude Lacasse
Criminologue - Intervenante
(elle - she)



Judith Paquin
Intervenante en relation
d'aide
(elle - she)



Laurence Godbout
Intervenante en relation
d'aide
(elle - she)



Myriam Dupéré
Formatrice
(elle - she)



Mollie Poissant
Avocate - Intervenante
(elle - they)



Sandrine Charbonneau
Avocate - Intervenante
(elle - she)



Asma Medjedoub
Avocate - Intervenante
(elle - she)

Stagiaires

Noémie Lépine-Lacroix
Stagiaire en relation d'aide

Méganne Chassé-Saulnier
Stagiaire en droit

Malina Khim
Stagiaire en droit

Emplois d'été Canada

Laura Kattar
Assistante juridique

Annika Rozefort
*Intervenante en relation
d'aide*

ORGANISATION DU GAIHST

Conseil d'administration

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

Le mandat du C.A. est, entre autres, de veiller au **bon fonctionnement** de l'organisme en respectant les **priorités** pour l'année. Ils sont élus par les membres actifs en assemblée générale annuelle.

Cette année, les sept membres du conseil d'administration se sont réunis 7 fois, incluant une réunion par voie électronique.

En plus des différents dossiers en cours, plusieurs comités composés de membres du conseil d'administration et de la direction assurent le suivi de **mandats prioritaires**.

Cette année, le comité déménagement a été actif pour assurer une bonne transition en période de déménagement. Le comité ressources humaines a également travaillé sur notre premier exercice d'équité salariale avec la firme GoRH.

La formation

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

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

La liste des formations reçues se retrouve en annexe 1 à la page 54 de ce rapport.

Les réunions d'équipe

L'équipe dispose de deux types de réunions: **administrative** et **technique**. La direction, le personnel et les stagiaires se réunissent pour assurer un fonctionnement optimal dans l'organisation du travail et dans les dossiers.

L'assemblée générale

Pour l'année 2024-2025, le GAIHST comptait **58** membres, soit des membres **actifs**, **associés** et **honoraires**.

Une **assemblée générale** est tenue **une fois** par année afin de faire un **bilan** sur l'année venant de se terminer et discuter des **priorités** pour la nouvelle année à venir. Avant l'assemblée, une convocation en bonne et due forme est adressée à tous les membres.

Le 17 juin 2024 a eu lieu notre assemblée générale en mode virtuel. Nous avons accueilli 20 personnes.



STAGE EN MILIEU COMMUNAUTAIRE

Cette année, le GAIHST a accueilli **trois stagiaires** dans le cadre de leurs études en droit et en criminologie. Afin d'établir un premier contact avec les étudiant-es, les intervenant-es du GAIHST participent aux **rencontres** organisées par les universités dans le but de donner de l'information sur les divers organismes. Les futur-es stagiaires peuvent ainsi faire un **choix éclairé** lorsque vient le temps de postuler.

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



Formation des nouvelles stagiaires : Noémie Lépine-Lacroix (relation d'aide), Méganne Chassé-Saulnier (droit) et Malina Khim (droit), en compagnie d'Émilie Robidoux et Laurence Godbout (intervenantes) et Myriam Dupéré (formatrice) du GAIHST.

En 2024-2025, les stages se sont faits dans un **format hybride**, soit en personne et en télétravail. Les stagiaires ont donc eu la chance d'avoir divers **contacts** avec la clientèle et de la **rétroaction** fréquente avec plusieurs membres de l'équipe, et ce, par téléphone, courriel, visioconférence et en personne. En plus de leurs tâches respectives durant leur stage, les stagiaires **animent** chaque mois de nouveaux cafés-rencontres.

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



Stage en droit



Les stagiaires en droit travaillent en collaboration avec le département des plaintes à raison d'une journée par semaine. Supervisé-es par une avocate-intervenante, les stagiaires réalisent des **recherches en lien avec les dossiers** et **assistent** les superviseur-e-s dans plusieurs tâches. Ils-elles peuvent être amené-es à **rencontrer la clientèle** et assistent, lorsque possible, à des **médiations** et à des **audiences**.

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

- Le mobbing : principes et état de la jurisprudence
- Décisions administratives de la CNESST : obligation de motivation en vertu de la LATMP
- Obligation de dénonciation à l'employeur en cas de violence à caractère sexuel
- Préalable de cessation d'emploi en cas de faute grave
- Congédiement déguisé : principes et état de la jurisprudence
- Congédiement d'un cadre supérieur : principes et état de la jurisprudence
- Modification diagnostique d'un médecin traitant : obligation de considération de la CNESST
- Communauté asiatique, harcèlement discriminatoire et COVID19
- Critères d'admissibilité au permis de travail PST-VPT en vertu des politiques de l'IRCC
- Travailleuses migrantes temporaires et recours en vertu de la Loi sur les normes
- Attachées politiques et harcèlement psychologique : recours en vertu de la Loi sur les normes

Stage en criminologie



Les stagiaires en criminologie travaillent au département de relation d'aide. Cette année, nous avons offert un stage de 3 jours par semaine de septembre à mars (75 jours). En plus de la journée de formation, la stagiaire en criminologie a effectué un pré-stage de 5 jours afin de se familiariser avec l'organisme, notre mission et la cause.

Supervisé-es par Yann Morin, responsable du département de relation d'aide, les stagiaires en criminologie offrent le **premier contact** avec la clientèle. Ils-elles traitent les **premiers appels** et assurent le **suivi complet** de chaque dossier. Ils-elles apportent autant un **appui moral** que **technique**, et ce, par téléphone, par visioconférence et en personne.

Bénévolat



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

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

Cette année, nos bénévoles ont donné du temps au GAIHST en participant à une manifestation, en cherchant des commanditaires pour notre encan en ligne et en nous aidant avec du travail général de bureau. **Merci!**



Les subventions

En 2024-2025, le GAIHST a pu assurer l'ensemble de ses services et poursuivre ou développer des projets pertinents de sensibilisation au harcèlement sexuel, psychologique et discriminatoire au travail grâce aux subventions suivantes :

- Le **Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC)** de l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de Montréal s'adresse aux organismes communautaires qui œuvrent dans le secteur de la santé et des services sociaux.
- Le Développement des ressources humaines du Canada dans le cadre du **programme d'«Emplois Été Canada» (EÉC)** accorde du financement afin d'aider les employeurs à créer des possibilités d'emplois d'été pour les jeunes.
- Le **Programme d'aide financière aux OBNL locataires** de la Ville de Montréal s'adresse exclusivement aux organismes locataires dans des immeubles non résidentiels imposables situés dans tous les arrondissements de la ville de Montréal.
- La mesure **Concertation pour l'emploi (CPE)** de Services Québec, par son volet soutien à la gestion des ressources humaines.
- Le **Secrétariat à la condition féminine**, par le biais de son appel de projets de sensibilisation en matière de violence sexuelle et de violence conjugale, nous a permis de développer et de lancer notre plateforme de formation en ligne, créée dans le cadre du projet « Le harcèlement sexuel, parlons-en ». De plus, dans le cadre des 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes, le Secrétariat a soutenu une campagne de sensibilisation grâce à un appel de projets additionnel, offert aux organismes ayant des projets en cours.

Grâce à notre financement, nous avons aussi eu plusieurs *projets* en cours à l'interne en 2024-2025, dont certains se *poursuivront* en 2025-2026.

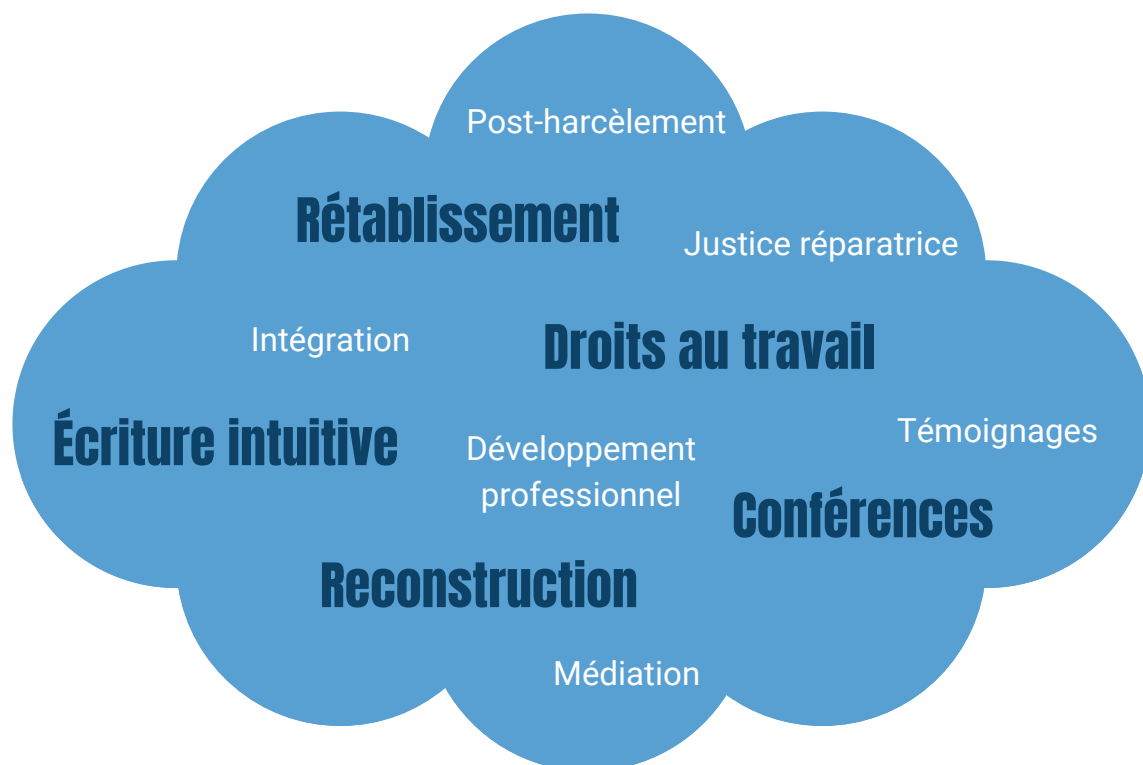
Entre autres :

- Notre grand **projet de déménagement** qui s'est conclu cette année, avec quelques besoins d'aménagements encore prévus.
- L'année prochaine, nous serons également en création d'autres **capsules d'informations** pour bonifier notre offre de **formation en ligne**.
- Nous entamons l'organisation des **activités** entourant le **45e anniversaire** de notre organisme en 2025-2026.
- Notre projet de **développement des activités** et notre **projet de communications** avancent bien et se poursuivront jusqu'à la fin de l'été 2026.

Retour sur le projet développement d'activités

Depuis septembre 2024, le projet « développement d'activités » vise, de manière globale, à **enrichir** et **diversifier** l'offre des **activités** destinées à notre clientèle. Il s'appuie d'abord sur une analyse approfondie des besoins, tant internes qu'externes à l'organisme.

Dans une optique participative, cette première phase inclut de sonder l'opinion de la clientèle à l'aide d'un questionnaire de satisfaction. **À partir de ces constats**, nous élaborerons un éventail d'activités (ateliers thématiques, conférences, groupes de parole). Des collaborations externes pourront être proposées, afin de **mieux outiller** la clientèle par rapport à certains enjeux spécifiques.



Retour sur le projet communications

Le GAIHST a lancé à l'automne 2024 un projet dédié aux communications. L'objectif est de mettre en place des **outils de gestion des communications**, à **développer du contenu créatif** pour sensibiliser au harcèlement au travail, et à contribuer à l'**optimisation des stratégies** et procédures en place.

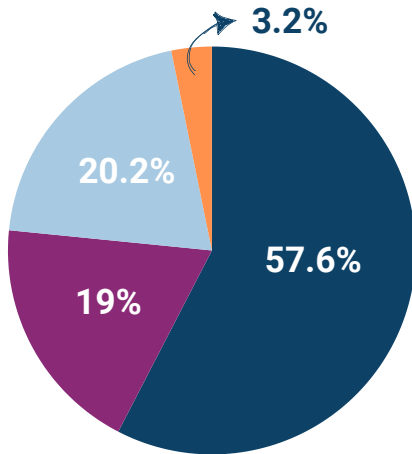
Entre novembre 2024 et avril 2025, plusieurs actions concrètes ont été réalisées, entre autres :

- Élaboration d'une stratégie de communication et d'un calendrier éditorial
- Publication régulière sur les réseaux sociaux
- Collecte et analyse de statistiques pour mieux comprendre notre audience
- Soutien à l'organisation de l'encan annuel et du 45e anniversaire du GAIHST
- Collaboration au développement de matériel promotionnel
- Révision de la présentation des informations des Info-GAIHST et du rapport annuel
- Mise à jour de l'identité visuelle en ligne (travail en cours)

Ce projet permet de renforcer la présence numérique de l'organisme, de structurer les pratiques et de mettre les communications au service de sa mission de sensibilisation.

Les autres revenus

- Autres produits
- Activité d'autofinancement
- Sessions de formation et de sensibilisation
- Dons et cotisations



Cette année, **20,2%** des autres revenus générés proviennent de notre offre de **sessions de sensibilisation et de formation**, ainsi que des autres services du **département de l'éducation**.

Notre **activité d'autofinancement**, soit notre **encan en ligne**, a représenté **19%** de nos autres revenus.

Les **dons et cotisations** constituent **3,2%** des autres revenus de l'année, tandis que la catégorie «**autres produits**» représente **57,6 %** et inclut notamment les revenus d'intérêts, les paiements de frais de gestion de projets, etc. L'augmentation significative de cette catégorie s'explique principalement par les intérêts perçus au cours de l'année.

ACTIVITÉ D'AUTOFINANCEMENT



Cette année, nous avons envoyé **2 071 demandes de commandites**, ce qui nous a permis de recevoir **278 lots** à mettre aux enchères, gracieusement offerts par **96 commanditaires**.

L'encan, qui s'est déroulé du 18 novembre au 8 décembre, a généré un revenu de **8341 \$**, témoignant de la générosité des participant-es envers cette initiative.

Au cours de cette période, **4111 mises** ont été enregistrées sur la plateforme Followmybid, avec la participation de **168 personnes**. Parmi elles, **75** ont remporté un ou plusieurs lots.

Cette édition a été un **franc succès**, confirmant une fois de plus le soutien solide et l'esprit de solidarité de notre communauté. **Merci à toutes les personnes qui ont contribué à faire de cet événement une réussite!**

Quelques commanditaires 2024 :



VISIBILITÉ DU GAIHST

Réseaux sociaux

Le GAIHST maintient une **présence active** sur plusieurs plateformes de réseaux sociaux afin de sensibiliser le grand public aux différentes formes de harcèlement en milieu de travail. Nos publications visent à **informer, susciter la réflexion** et **encourager** des milieux professionnels plus sains et inclusifs.

Notre stratégie numérique repose sur la diffusion de contenus **éducatifs** et de **sensibilisation**, ancrés **dans l'actualité** et en phase avec les **enjeux sociaux**. Nous y partageons aussi nos outils de prévention, nos ressources et les dernières nouvelles de l'organisme, à travers des formats engageants, conçus pour rejoindre un public large et diversifié.

Par ailleurs, nous **solicitons** régulièrement la **participation** de notre communauté afin de nourrir une réflexion collective. Aussi, Nous demandons **l'opinion** de notre public en lien avec différents sujets, tel que les projets de loi.

Notre contenu a rejoint plus de personnes et a suscité plus d'engagement qu'en 2023–2024!



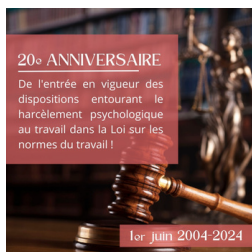
Forte hausse de la visibilité sur Facebook : la portée a été **multipliée par 7,5** en un an



LinkedIn en pleine croissance : **+172 abonnés** cette année (**+22 %**).



Instagram a atteint une **audience plus large**, avec une portée passée de 1 800 à 10 300 personnes (**+472%**).





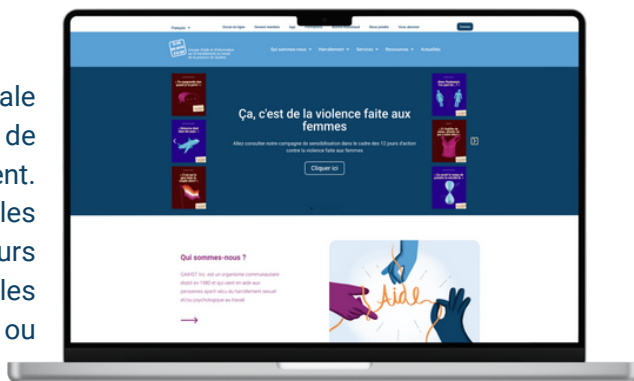
C'est à travers l'**Info-GAIHST**, le **journal interne** de l'organisme, que nous retrouvons l'**actualité entourant le GAIHST**.

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

L'Info-GAIHST est envoyé par courriel à tous nos **membres** et **partenaires**. Ils sont **téléchargeables** sur notre site internet.

Site web

Notre site web demeure une plateforme centrale d'information sur **nos services**, **nos outils** de prévention et nos **démarches** d'accompagnement. Il constitue une ressource essentielle pour les personnes souhaitant mieux comprendre leurs **droits** en milieu de travail, se renseigner sur les **recours** possibles en cas de harcèlement ou **s'outiller** face à des situations problématiques.



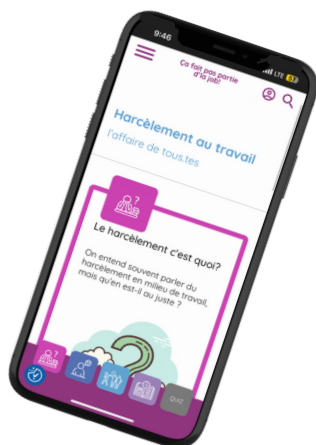
Nous veillons à maintenir un contenu **à jour**, **accessible** et **pertinent**, afin de favoriser une meilleure compréhension des réalités vécues dans les milieux professionnels et de contribuer à la prévention de toutes les formes de harcèlement.

Depuis la **refonte de notre site web** en 2022, le nombre d'utilisateur-trices actives a **augmenté de 64%**, passant de 3 600 à 5 900 personnes.

Cette année, le **temps moyen** passé par utilisateur-trice sur notre site web a presque **doublé** par rapport à 2023-2024. Ce qui reflète un **intérêt accru** pour nos ressources.



Application web mobile



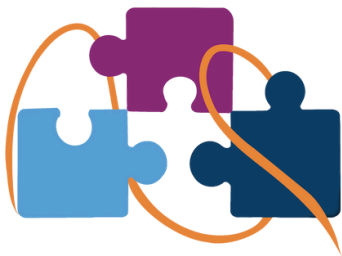
Notre application web mobile continue d'être une **référence** en termes d'informations sur le harcèlement sexuel et psychologique au travail.

Notre application web mobile contient des **informations générales** sur le harcèlement, mais elle contient également des informations spécifiques pour les personnes qui **pensent être harcelées** au travail, les personnes **victimes de harcèlement** au travail ainsi que des informations sur les **lois, les obligations et les responsabilités** concernant le harcèlement au travail.

Matériel de sensibilisation et outils imprimés

- Dans une optique de **sensibilisation** et de **diffusion d'information** dans la communauté, nous avons **bonifié** notre matériel promotionnel. Des stylos, balles anti-stress et clés USB à l'effigie du GIAHST ont été produits et distribués lors d'activités et d'événements.
- Nous avons également transformé les publications créées pour la campagne des **12 jours d'action** contre les violences faites aux femmes (détails à la page 41) en **dépliants imprimés**. Ce nouveau format a été très bien accueilli et permet de **prolonger l'impact** de notre campagne **hors ligne**.
- Enfin, nos **dépliants internes** ont été **mis à jour** à la suite de notre déménagement, afin d'assurer la diffusion d'informations précises et à jour sur nos services.





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

Dans le cadre de nos démarches pour assurer la conformité à la Loi 25, nous avons mis en place un comité formé de représentant·e·s de différents départements. Ce comité a pour mandat de veiller à la protection des renseignements personnels traités au sein de notre organisme.

Il accompagne la mise en œuvre des pratiques sécuritaires, suit l'évolution des obligations légales et s'assure que les mesures adoptées respectent les normes en vigueur. Ce travail collaboratif permet d'aborder les enjeux liés à la confidentialité des données de façon concertée et adaptée à notre réalité.

Comité SST

Afin de remplir nos obligations concernant l'implantation du régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation, notre formatrice Myriam Dupéré, a été nommée "agente de liaison SST". Son rôle est donc, entre autres, d'**aider** l'employeur à **communiquer l'information** concernant la santé et la sécurité **aux membres de l'équipe**. En tant qu'agente de liaison SST, elle est une **ressource** pour ses collègues lorsqu'une **situation** survient et elle peut **faire le lien** entre eux et la directrice.

Comité EDI

Dans un souci d'**inclusivité**, nous continuons d'offrir une **formation EDI** (Équité, diversité, inclusion) à chaque nouvelle personne qui se joint à l'équipe du GAIHST. Au cours de l'année, nous avons donc formé nos trois stagiaires de l'année scolaire 2024-2025 ainsi que nos nouvelles employées. Par ailleurs, plusieurs membres de l'équipe ont pris le temps d'**assister à diverses formations** sur l'équité, la diversité et l'inclusion afin de parfaire leurs connaissances.

Comité projet « Le harcèlement sexuel, parlons-en »

Au cours de l'année 2024, nous avons développé le projet « Le harcèlement sexuel, parlons-en » grâce au financement du Secrétariat à la condition féminine, dans le cadre de son appel de projets de sensibilisation en matière de violence sexuelle et de violence conjugale.

Nous avons constitué un comité composé d'un·e représentant·e de chaque département. Les membres du comité ont travaillé collectivement à l'élaboration du **contenu des formations** incluses dans cette **première étape** de mise en œuvre de la **plateforme de formation en ligne**. Celle-ci comprend notamment une formation sur le harcèlement sexuel en milieu de travail ainsi qu'une autre sur le harcèlement discriminatoire.

Les membres du comité ont également été sollicités pour valider le **contenu de la plateforme** ainsi que les **vidéos enregistrées** pour les formations.

Comité projet « Ça, c'est de la violence faite aux femmes »

Dans le cadre du projet de la campagne de sensibilisation des **12 jours d'action contre les violence faites aux femmes**, intitulée « Ça, c'est de la violence faite aux femmes », nous avons créé un comité composé de la direction et de membres de chaque département. Ce projet, financé également par le Secrétariat à la condition féminine, avait pour objectif de travailler sur 12 **exemples de violences faites aux femmes en milieu de travail**, afin d'illustrer comment les femmes peuvent être exposées à différentes formes de violence, quel que soit leur âge ou leur secteur d'activité.

Le comité a mené des recherches pour documenter chaque exemple, puis a rédigé les phrases représentant chacune des situations. Nous avons également vulgarisé les informations et intégré des statistiques pertinentes pour chaque situation, afin de faciliter la compréhension et renforcer l'impact du message.

Comité 45e anniversaire du GAIHST



Formé pour souligner une étape marquante de l'histoire du GAIHST, le comité du 45e anniversaire a pour mandat de planifier l'ensemble des **activités**, de l'**événement** et des **communications** entourant cette célébration.

Composé de sept membres issus de différents départements de l'organisme et une membre du conseil d'administration, le comité travaille de façon collaborative afin d'organiser une commémoration fidèle aux valeurs du GAIHST.

Plusieurs rencontres ont déjà permis de faire avancer le projet, qui vise à mettre en lumière l'évolution de l'organisme, son impact dans la lutte contre le harcèlement au travail, ainsi que les personnes qui ont contribué à son histoire.

Comité social

Le comité social s'est réuni à plusieurs reprises durant l'année 2024-2025 pour planifier des **activités pour l'équipe**. L'objectif de ces initiatives était de **solidifier les liens** entre les membres de l'équipe, de **stimuler la créativité** de chacun.e et d'**améliorer la communication interpersonnelle**.

Les activités mises en place ont été **très appréciées** par l'équipe.

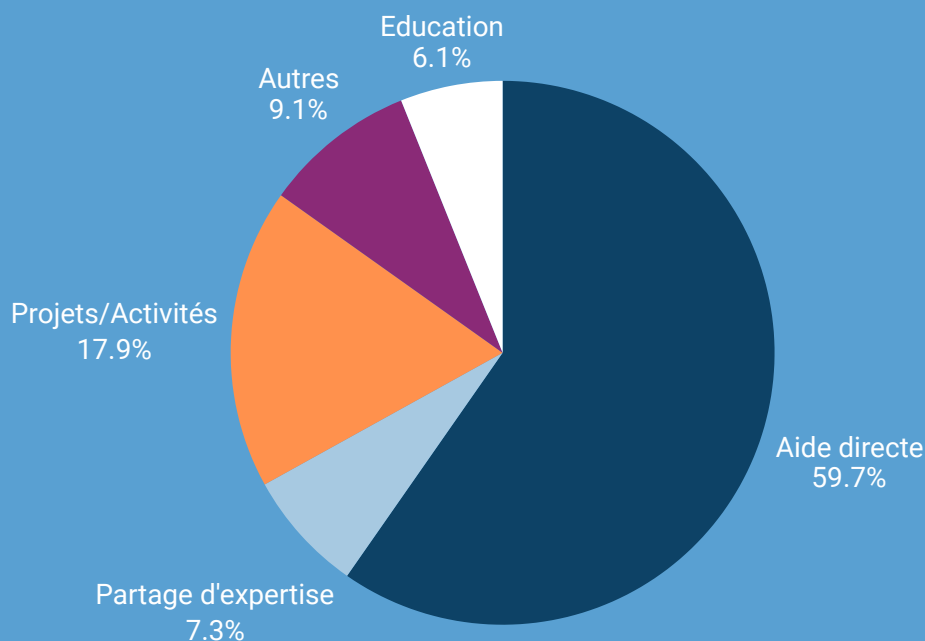


LES SERVICES DU GAIHST

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

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

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

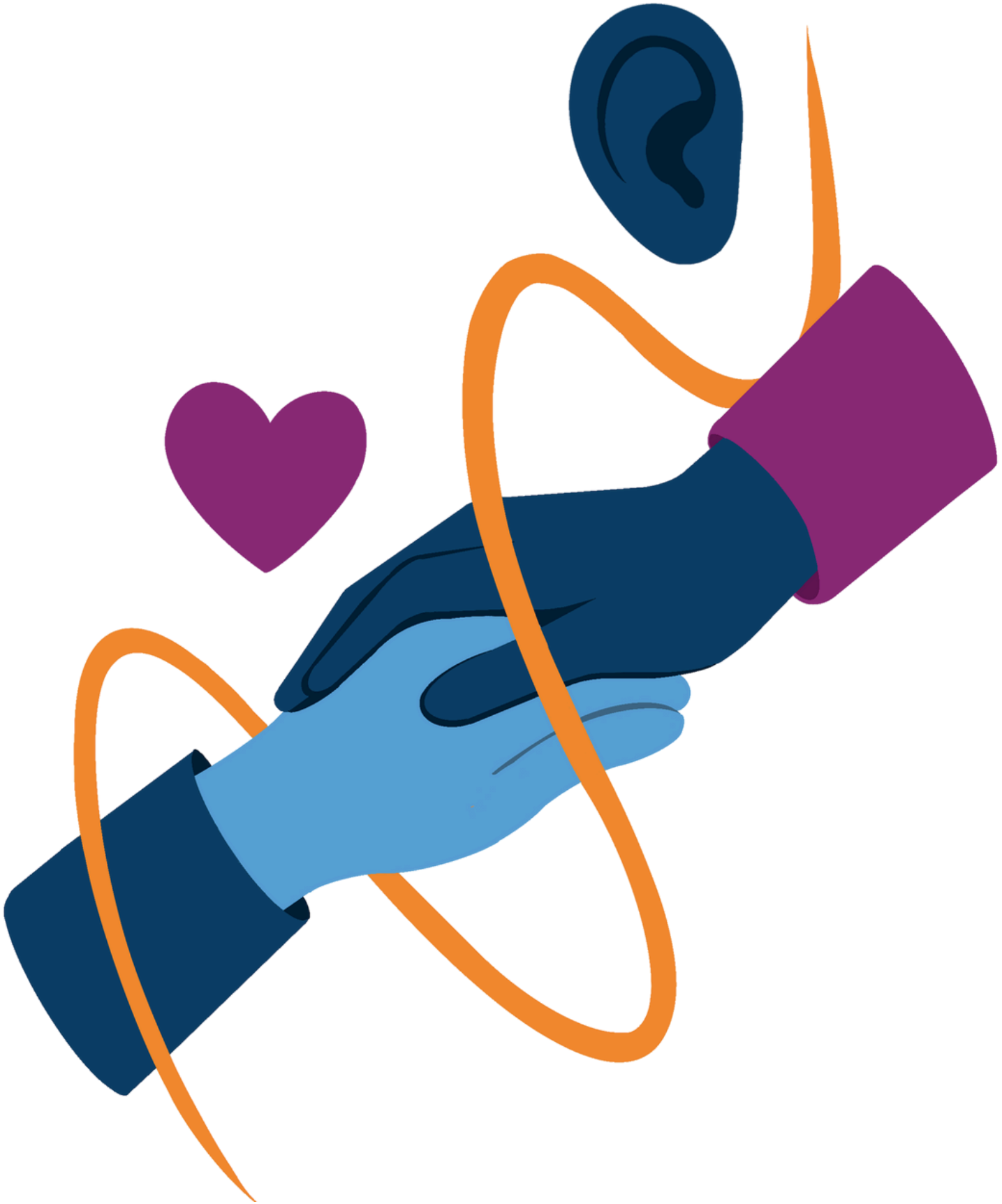


Près de 10 000 appels et courriels reçus au cours de l'année 2024-2025!

Nous constatons que la plupart des appels et des courriels reçus au GAIHST sont pour de l'**aide directe**, soit pour des services provenant du département de **relation d'aide** et du département des **plaintes**.

Dans la catégorie « Autres », nous retrouvons les appels et courriels reçus en lien avec les stages, les adhésions, l'administration, etc.

DÉPARTEMENT
DE RELATION D'AIDE





Rôle

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

Objectifs

Permettre à la clientèle de :

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



Services

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

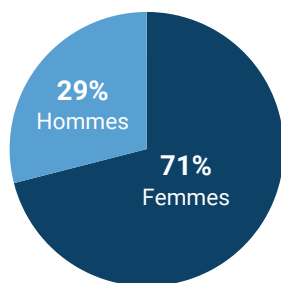


Les chiffres du département de relation d'aide

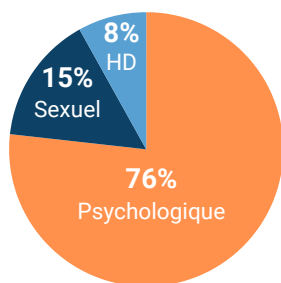
Quelques chiffres pour l'année 2024 - 2025



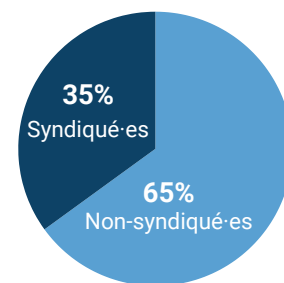
Profil de notre clientèle



Répartition selon l'identité de genre



Répartition selon le type de harcèlement



Répartition selon le statut syndical

Des organismes qui nous réfèrent la clientèle :

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

Cafés-rencontres

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

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

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

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

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

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



Quelques chiffres pour l'année 2024 - 2025



29 rencontres



En moyenne, 521
invitations envoyées par
café-rencontre



160 participations

Quelques-uns de nos cafés-rencontres

En fait, pas partie d'un tout!
 Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc.



CAFÉS-RENCONTRE

Novembre 2024

La plainte pour harcèlement à la CNESST

20 novembre - 14h00 à 16h00
 27 novembre - 18h00 à 20h00

Rencontre libre

13 novembre - 14h00 à 16h00

Les rencontres se dérouleront via Zoom.
 Confirmez votre présence à cafes-rencontres@gaihst.qc.ca



La plainte pour harcèlement à la CNESST

Lors de ce café-rencontre à thème juridique, les participant.es ont pu en apprendre davantage sur le déroulement d'une plainte pour harcèlement psychologique, du dépôt à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) jusqu'à l'audience au Tribunal administratif du travail.

Reconstruire son estime de soi

Lors de cette activité, les participant.es ont pu démystifier les conséquences du harcèlement au travail sur l'estime de soi, ainsi que de mieux comprendre ce concept. Plusieurs exercices pour prendre soin de son estime et de sa confiance personnelle ont pu être mis en pratique durant cette activité.

En fait, pas partie d'un tout!
 Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc.

CAFÉS-RENCONTRES

Janvier 2025

Le droit de gérance de l'employeur

20 janvier - 18h00
 29 janvier - 14h00

Rencontre libre

23 janvier - 14h00

Les rencontres se dérouleront via Zoom.
 Confirmez votre présence à cafes-rencontres@gaihst.qc.ca



CAFÉS-RENCONTRES

Janvier 2025

Le droit de gérance de l'employeur

20 janvier - 18h00
 29 janvier - 14h00

Rencontre libre

23 janvier - 14h00

Les rencontres se dérouleront via Zoom.
 Confirmez votre présence à cafes-rencontres@gaihst.qc.ca

 **Cafés-rencontres**
 Mars 2025

Mars 20	14 H Via Zoom	Café-rencontre libre C'est l'occasion idéale pour échanger sur l'avancement de votre dossier, vos vécus, craintes, réactions, stratégies qui ont fonctionné et poser vos questions.
Mars 24	14 H Via Zoom	Cafés-rencontres sur le thème : reconstruire son estime de soi
Mars 26	18 H Via Zoom	



Le droit de gérance de l'employeur

Ce café-rencontre a abordé et a pu permettre de mieux comprendre le droit de gérance de l'employeur, le droit de gérance mal exercé et la différence avec le harcèlement au travail.

Quelques exemples de témoignages de la clientèle ayant obtenu les services du département de relation d'aide

Retranscrits tels quels



« Avant ton départ du GAIHST, je voulais te remercier pour ton accompagnement, ta patience à lire mes très loooongs textes, tes conseils précieux tel que "un grief contient entre 15-20 pages MAX" et bien d'autres encore.

Je te souhaite de trouver ta voie dans tes nouvelles fonctions, mais une chose est certaine, les jeunes ont besoin d'une fille comme toi.
Merci pour ton passage dans ma vie Judith. »

« Bonjour,
Je tiens à exprimer ma gratitude pour tous les excellents services, conseils et soutien que vous m'avez fournis. Je souhaite également souligner l'excellent service que je reçois de la part de Maude Lacasse. Son écoute attentive, ses conseils précieux et sa clarté dans les informations m'ont grandement aidé à naviguer efficacement à travers mes dossiers et ont été d'une aide précieuse dans mon processus de rétablissement.
Un grand merci à toute votre équipe. »

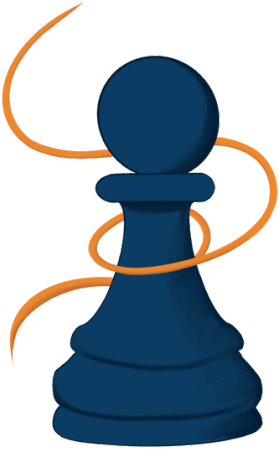
« J'apprécie qu'Elena travaille dur pour mon droit et aussi Lori. Je trouve cette organisation si utile et professionnelle. J'ai eu une très bonne expérience avec la bien informée Elena. »

« Je voulais sincèrement remercier Yann Morin pour l'excellent travail qu'il a fait pour essayer de m'aider (...) Je vous remercie pour vos services. C'est Yann qui m'a sauvé la vie. J'étais vraiment dans tous mes états quand j'ai été le voir. »

« Vraiment, merci beaucoup pour ton écoute et tes bonnes interventions. Tu es l'intervenante qui m'a le plus touchée positivement et je ne t'oublierai jamais. »



Rôle



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

Objectifs

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



Services



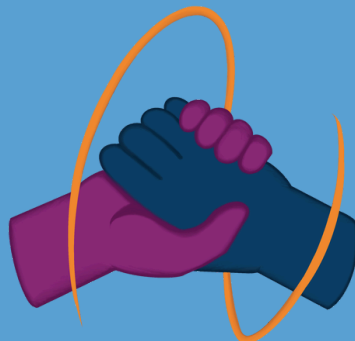
- Informations juridiques, aide technique et soutien pour la préparation à une rencontre de **médiation**, une rencontre d'**enquête** ou encore une **audience** au Tribunal administratif du travail (TAT);
- Aide technique pour une demande de **jonction** des affaires au TAT, pour une demande de **révision** ou **contestation** d'une décision rendue par la CNESST ou par Service Canada, etc.;
- **Accompagnement** ou **représentation** lors d'une rencontre de médiation, d'une rencontre d'enquête et dans le cadre d'une conciliation ou d'une audience au Tribunal;
- **29 dossiers** ont été accompagnés par le département des plaintes en 2024-2025.

Quelques chiffres pour l'année 2024 - 2025



29 dossiers pris en charge par le département des plaintes

+38%*



20 dossiers en médiation

+54%*

15 menant à des ententes

+114%*

156 609\$ d'indemnités

+50%*



1 dossier conjoint SST/NT

2 accompagnements socio-judiciaires au TAT (NT)

1 dossier en cours au TAT (SST)

* Par rapport à l'année 2023 - 2024

4 dossiers pris en charge par la Direction des affaires juridiques de la CNESST, à la suite d'une enquête positive

4 accompagnements lors d'enquêtes de la CNESST

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

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

Projets de loi et entrée en vigueur

Projet de loi 42

Le projet de loi n° 42, sanctionné le 27 mars 2024, vise à **prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail au Québec**. Il introduit des modifications dans diverses lois du travail pour renforcer la protection des travailleuses, notamment en établissant des présomptions légales **facilitant la reconnaissance** des lésions professionnelles liées à la violence sexuelle, en **prolongeant les délais** de réclamation à deux ans et en **rendant obligatoire** une formation sur la violence sexuelle pour les arbitres traitant des griefs de harcèlement.



Projet de loi 73

Le projet de loi n° 73, sanctionné le 4 décembre 2024, vise à **renforcer la protection et le soutien des personnes victimes de violence**, notamment en ce qui concerne le **partage sans consentement** d'images intimes. En droit du travail, ce projet modifie plusieurs lois, dont le Code du travail et le RPPTAT pour introduire des **présomptions de non-pertinence** des preuves fondées sur les mythes et préjugés reconnus en droit criminel, dans les cas d'allégations de violence sexuelle ou conjugale. De plus, il **facilite la preuve de la faute** en permettant qu'une copie du jugement de culpabilité criminelle serve de preuve dans les actions civiles en réparation du préjudice résultant de l'infraction. Ces modifications visent à améliorer le système judiciaire en matière civile et administrative pour les victimes de violence.

Projet de loi 59

La **Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail**, adoptée le 30 septembre 2021, a introduit des modifications significatives visant à améliorer la **prévention des risques** et la **réparation des lésions professionnelles** au Québec. Parmi les changements notables, l'application des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs a été **étendue** à tous les secteurs d'activité, en fonction de la taille des établissements et du niveau de risque associé. De plus, les obligations des agences de placement ont été **renforcées**, les rendant responsables de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'elles fournissent, même si ces derniers sont placés chez d'autres employeurs. Ces réformes visent à créer un environnement de travail plus sécuritaire et à clarifier les responsabilités des divers acteurs en matière de santé et de sécurité au travail.

Projet de loi 89

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

Quelques exemples de témoignages de la clientèle ayant obtenu les services du département des plaintes

Retranscrits tels quels



« Bonjour Mme Poissant,
Merci bcp d'avoir pris le temps de m'accompagner à la
rencontre avec le représentant de Normes du Travail.
J'ai été très heureux de sentir votre soutien.
Merci »

« Je ne peux pas dire à quel point je suis reconnaissant
en ce moment. Miss Mollie et l'équipe GAISTH étaient
une étincelle importante et nécessaire dont ma petite
amie et moi avions besoin. Sans leur aide, ce dossier
CNESST aurait été extrêmement difficile.
Merci beaucoup! »

« Merci Mollie! J'avais de la colère, de la frustration et
un mélange de tristesse aujourd'hui et vous m'avez
permis de poursuivre mon combat. Je vous suis très
reconnaissante. Merci encore de tout coeur. »

« Bonsoir Mme Poissant,
Je suis ravi de vous annoncer que la CNESST a accepté mon dossier ! (Petit cri de joie !)
Je tiens à vous exprimer ma profonde gratitude pour le temps et l'engagement que vous
avez consacrés à mon cas. Votre travail est remarquable et me donne l'espoir qu'un jour,
nous pourrions vivre dans un monde plus juste et égalitaire grâce à des professionnels
comme vous qui luttent pour la justice et l'équité.
Je vous souhaite beaucoup de succès dans vos futures démarches et pour les personnes
que vous représentez. Si vous ouvrez un jour votre propre cabinet, soyez assurés que je
ne manquerai pas de vous recommander partout, y compris en Argentine ! »

« Mme Poissant !
Sachez que j'apprécie aussi grandement
votre professionnalisme et votre vivacité
d'esprit. C'est un plaisir renouvelé de
travailler en votre compagnie.
À bientôt dans nos prochains dossiers ! »

« Hello miss mollie,
Hope you are doing well, I just wanted to let you know
that I got the money from my ex employers.
I'd like to thank you again for helping me encouraging
me and I'm forever grateful for you and your
organization's kindness. »

« Bonjour Me Medjedoub, Asma,
Merci infiniment de m'avoir accompagné dans mes
démarches! Sans toi, je n'aurais pas eu la confiance
nécessaire pour aller de l'avant. Ton ouverture, ta
rigueur et ton professionnalisme sont remarquables.
Merci, merci, beaucoup! »

« Bonjour Me Poissant,
Ce fut très aidant de faire équipe. Personne n'aurait pu
penser qu'il s'agissait de votre premier dossier, bravo! »

« Bonjour Mme. Poissant
Je vous remercie sincèrement pour votre message et pour tout le soutien que vous
m'avez offert tout au long de ce parcours. Votre écoute, votre disponibilité et votre
bienveillance ont fait toute la différence dans une période qui n'a pas toujours été facile.
Je garderai un souvenir très reconnaissant de l'accompagnement reçu grâce au
GAIHST. Grâce à vous, j'ai pu avancer avec plus de sérénité et défendre mes droits avec
confiance. Vous avez été une alliée précieuse, et je vous en suis profondément
reconnaissante.
Je vous souhaite sincèrement une belle continuation, autant sur le plan professionnel
que personnel. Que la vie vous apporte autant de bienveillance que celle que vous offrez
aux autres. »

« Je tiens à vous dire à quel point j'apprécie votre
soutien qui me donne du courage pour poursuivre
mes démarches et suis très reconnaissante de votre
aide. Merci encore infiniment chère Mollie! »

« Je vous remercie pour votre dévouement dans mon
dossier et vous en suis très reconnaissante. »





Rôle

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

Objectifs

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



Services



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

Les sessions de sensibilisation

À travers les sessions de sensibilisation, le GAIHST aide divers milieux de travail du Québec à **se sensibiliser** et à **s'outiller** face à la problématique grandissante du harcèlement, permettant ainsi d'offrir à leurs employé.es un milieu **exempt de violence**.

Le département de l'éducation est responsable d'**animer**, de **développer** et d'**évaluer** des formations ainsi que des outils de sensibilisation qui permettent d'innover en matière de prévention du harcèlement en milieu de travail.

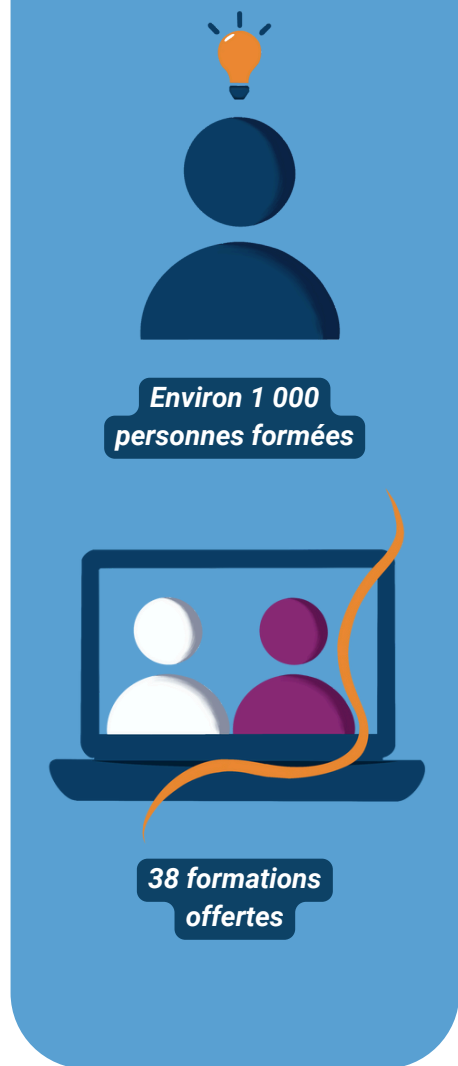
Nos formations sont offertes autant aux employé.es, qu'aux employeur.ses et organismes qui cherchent à être informé.es et outillé.es en matière de gestion du harcèlement au travail. Les formations permettent de mieux reconnaître le harcèlement **sexuel, psychologique** et **discriminatoire** en milieu de travail, tout en les aidant à mieux identifier les situations potentiellement à risque.

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

Quelques-uns de nos clients



Quelques chiffres pour l'année
2024 - 2025



Quelques exemples de témoignages de la clientèle ayant obtenu les services du département de l'éducation

Retranscrits tels quels

Très intéressant. La présentation PowerPoint est belle visuellement et intéressante. Tu es dynamique et les nombreux exemples concrets que tu nous donne nous aide à mieux comprendre. Merci!

Excellent! 10/10 Merci beaucoup!

Excellente formation, tellement positif pour tous!

La formatrice maîtrisait son dossier et elle savait comment le transmettre. BRAVO!

La formation fut au-delà de mes attentes. Elle était très bien présentée. Merci 😊

I particularly liked the interactive aspect of it (through the true/false questions), as it encourages attentiveness and makes the information much more digestible!



PARTAGE D'EXPERTISE



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

Il est également important pour le GAIHST de **collaborer** et d'**échanger** avec d'autres organismes dans le but d'assurer une intervention complète auprès de notre clientèle, d'approfondir nos connaissances dans le but de mieux servir celle-ci ou encore d'échanger dans le cadre de nos différents projets. Vous retrouverez la liste de ces organismes en annexe 2 à la page 52 de ce rapport.

Comités

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

La TCACSM regroupe plusieurs acteurs importants de l'Île de Montréal qui se concertent et échangent sur les services offerts pour les victimes d'agressions sexuelles.

En 2024-2025, 9 rencontres régulières des membres ont eu lieu. S'ajoutant à celles-ci, une journée de formation annuelle qui s'est déroulée au Palais de justice de Montréal sous le thème de la prise en charge des adolescent·es victimes de violences sexuelles. De plus, le GAIHST a poursuivi son implication au sein du comité de coordination de la TCACSM en assistant à 6 rencontres, en plus de 3 rencontres avec le comité organisateur de la JFA.

Table CALACS-Montréal

La Table CALACS-Mtl regroupe six organismes différents, dont le GAIHST, qui visent la promotion de la cause des victimes d'agressions à caractère sexuel. Les membres discutent des préoccupations et questionnements en lien avec les besoins des victimes et des organismes.

Cette année, les membres de la Table CALACS-Mtl se sont réunis à deux reprises, en plus des réunions de la TCACSM et lors de diverses activités.

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

Le FDNS Le Front de défense des non-syndiqué·e·s (FDNS) est une coalition large, communautaire et syndicale qui défend les droits des non-syndiqué·e·s en matière de normes du travail, de santé et de sécurité au travail, d'accidents de travail et de maladies professionnelles, et d'équité salariale.

Cette année, le FDNS débute officiellement ses activités suivant son incorporation. Celui-ci a organisé en collaboration avec d'autres organismes certaines formations. Nous attendons la reprise des travaux des comités.

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

Le RAFSSS est un regroupement qui permet aux groupes de constituer un réseau d'appui, d'information et d'action. Il unit les groupes de femmes à Montréal qui œuvrent en santé et services sociaux. Le GAIHST est membre du conseil d'administration du RAFSSS. En 2024-2025, le conseil d'administration a participé à 8 réunions régulières et à 2 réunion par voie électronique. De plus, nous avons participé dans plusieurs rencontres en lien avec le comité ressources humaines et assuré un soutien à l'équipe de travail en période de transition.

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

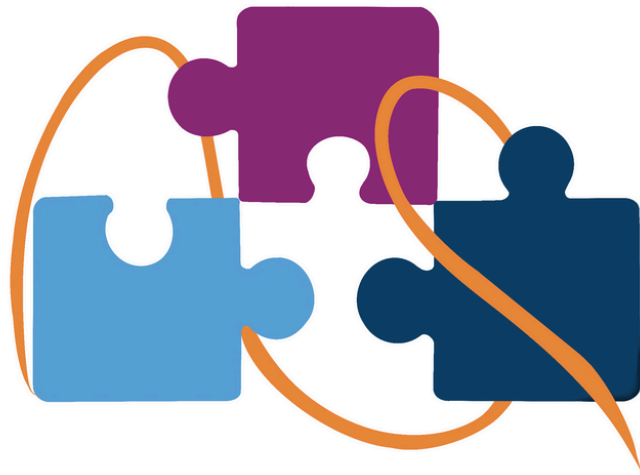
Cette année, les membres de la Table CDPDJ se sont réunis à 2 reprises, au mois de juin 2024 et au mois de décembre 2024. Il y a eu des discussions sur les besoins des organismes membres, une présentation de la stratégie de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques de la Commission, la discrimination envers les locataires dont le nom apparaît dans un jugement (Regroupement des comités logements et associations de locataires du Québec) et la question des permis de travail ouverts pour travailleur.es vulnérables et les limitations du permis en relation avec les programmes de travailleurs étrangers temporaires et leurs statuts temporaires (Centre des travailleurs et travailleuses immigrants).

Table des groupes de femmes de Montréal - TGFM

Nous nous sommes impliquées au sein de la Table des groupes de femmes de Montréal. Dans le cadre de la semaine de grève sociale, nous avons participé à la journée d'action intitulée Écœuré-e-s d'être violenté-e-s par l'État, organisée dans le cadre de la grève féministe. Nous avons aussi assisté à l'assemblée générale annuelle, où la Table a présenté son plan stratégique 2024-2027 et mis à jour ses règlements généraux. Aussi, nous avons pris part aux ateliers proposés sous le thème Communauté d'inclusion, qui ont nourri nos réflexions collectives.

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

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



Participations



Conférence au NAD

Notre formatrice Myriam Dupéré a offert une **conférence** aux finissant·es de L'École des arts numériques, de l'animation et du design (NAD-UQAC) le 11 avril 2024 afin de les **sensibiliser aux enjeux qui entourent le harcèlement au travail**.

Kiosque au Centre Saint-Louis

Maude Lacasse et Myriam Dupéré ont tenu un kiosque au Centre Saint-Louis le 16 avril 2024 afin de **promouvoir les services du GAIHST** aux étudiant·es et de les **sensibiliser** au harcèlement au travail.



Journée de formation annuelle de la TCACSM

En tant que membre de la **Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal**, le GAIHST a participé à l'organisation de la **Journée de formation annuelle** (JFA) sous le thème de la **prise en charge des adolescent·es victimes de violences sexuelles**. La journée a eu lieu le 24 avril 2024 avec la présence de près de 100 personnes provenant d'organismes divers qui travaillent en contexte de violence sexuelle.

Symposium CREVAWC

Lors du Symposium **Collaborer pour prévenir et répondre au harcèlement et à la violence au travail**, organisé par le CREVAWC les 16 et 17 septembre 2024, Myriam Dupéré, formatrice au département de l'éducation, a modéré un **panel de discussion** au cours duquel **Julie Lamothe**, J.D. et avocate, ainsi que **Bonnie Robichaud**, notre membre honoraire, ont partagé leur histoire et leur vécu.

Restez à l'affut, des discussions ont lieu sur un projet intéressant en partenariat avec le CREVAWC. On vous en parle très vite!





Grande Marche Lavalloise contre les violences sexuelles

Laurence Godbout et Myriam Dupéré ont été **bénévoles** pour la **Grande Marche Lavalloise contre les violences sexuelles**, organisée par Laval allié contre les violences sexuelles (LACVS), qui a eu lieu le 5 octobre 2024.

Projet Émergence

Le jeudi 31 octobre 2024 dernier, le GaiHst a participé à la table montréalaise de concertation du Projet Émergence, laquelle fut organisée par le Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail (CIAFT). Lors de la rencontre, les différents organismes présents ont pu partager leurs expériences et expertises quant aux obstacles et enjeux en lien avec les femmes au travail, tel que les violences au travail (notamment le harcèlement). Dans le but d'obtenir une perspective provinciale des préoccupations, le CIAFT ira dans chaque région québécoise pour répéter l'exercice. À son issue, le CIAFT formulera des revendications en prévision des élections provinciales de 2026.

CONCILIATION
RECONNAISSANCE
ÉGALITÉ
ÉQUITÉ
FÉMINISME

LA LOI VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

Myriam Dupéré (elle/she)

Me Mykam Lemire-Théberge (elle/she)

Présentation sur le PL42 aux membres de la TCACSM

En décembre dernier, le département de l'éducation a offert, en collaboration avec Juripop, une présentation sur le projet de loi 42 aux membres de la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal.

Salon Visez-Droit

Le 29 mars 2025, le GAIHST a tenu un *kiosque* dans le cadre de la journée portes ouvertes des *Rendez-Vous Visez Droit*, organisé par le Barreau de Montréal. Ce fut une excellente occasion d'*échanger* avec les participant·es concernant les différents *services* que nous offrons à la population. Nous sommes ravis d'avoir pu être présent·es pour promouvoir des environnements de travail plus sécuritaires pour tous.tes!



Autres participations

- Assemblée générale - FDNS
- Assemblée générale annuelle - Table des groupes de femmes de Montréal
- Assemblée générale exceptionnelle - Au bas de l'échelle
- Audience à la Cour d'appel APDAS c. PGQ sur les agences de placement (participation avec Au Bas de l'Échelle)
- Colloque annuel Association des juristes progressistes (AJP)
- Développements récents en droit du travail (Barreau du Québec)
- Développements récents en santé et sécurité au travail (Barreau du Québec)
- Événement clôture 40e de l'association Québécoise Plaidoyer-Victimes - AQPV
- Harassment & Violence at Work Symposium (Western University, Ontario)
- JuriRDV 3e édition - Juripop
- Kiosque pour les stages en criminologie - Université de Montréal
- La préparation intégrale d'un dossier SST en prévision d'une audition au Tribunal administratif du travail (Barreau du Québec)
- Lancement du projet Juriste Mobile du Centre de justice de proximité
- Médiation accréditée en civil, commercial et travail – Barreau du Québec
- Participation à l'organisation du sommet intersyndical SST à titre d'organisme de défense des non syndiqué.e.s (Québec)
- Révision d'un guide pour un CIUSS
- Soirée des organismes en milieu communautaire - Université de Montréal
- Violences au travail: (re)collectiviser les enjeux (UQAM)



Journée internationale des travailleuses et des travailleurs

Le GAIHST a été présent lors de la **manifestation du 1er mai** organisée par la Coalition 1er mai. L'activité a rassemblé quelques **milliers** de personnes mobilisées pour le droit du travail sous le thème « **Uni-es** pour que nos voix portent ». Les revendications de cette année : de meilleures conditions de travail pour mettre fin à la **précarité**, le rétablissement du **dialogue social** avec le gouvernement, des actions concrètes pour contrer la **crise du logement**, et un soutien à toutes et tous pour une vie digne, à l'abri de l'**inflation**.

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

Comme à chaque année, le GAIHST était présent à la Commémoration de l'**attentat antiféministe de Polytechnique** du 6 décembre 1989. Cette année marquait le **35^e anniversaire** de ce drame, rappelant l'importance de lutter contre **toutes les formes de violences faites aux femmes**.



Appui à l'action de l'UTTAM

Le 28 janvier 2025, le GAIHST a répondu à l'appel de l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM) pour soutenir leur campagne en faveur d'une **indemnisation plus juste**. Les revendications principales : **indexer** les indemnités sur le salaire minimum en cas d'arrêt de travail, et inclure ces périodes dans le calcul de la **retraite**. Le refus d'appliquer ces mesures maintient de nombreuses personnes accidentées ou malades dans la **précarité**, alors même qu'elles ne sont pas responsables de leur situation.

Journée mondiale de la justice sociale

Le 20 février 2025, le GAIHST s'est joint au FRACA de Montréal pour dénoncer l'*instrumentalisation des minorités*. Face aux crises mondiales, les personnes en situation d'itinérance, les personnes immigrantes, les membres des communautés LGBTQ2S+ et d'autres groupes marginalisés sont trop souvent *injustement pointés du doigt*, détournant ainsi l'attention des *véritables causes* des inégalités. Ces personnes, *premières victimes* de ces inégalités, ne doivent *en aucun cas* être tenues responsables.

En amont de cette mobilisation, un *atelier de création de pancartes* a eu lieu le 10 février avec la clientèle. Ce moment de partage a permis aux participant-es d'*exprimer leurs revendications* sur le droit, la santé et la sécurité au travail, à travers des pancartes qui ont ensuite été *brandies* lors de l'action du 20 février.



Journée internationale des droits des femmes

Le 8 mars 2025, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le GAIHST était présent lors de l'action organisée par Femmes de diverses origines. Ensemble, nous avons protesté contre les *violences faites aux femmes*, le *patriarcat*, l'*exploitation capitaliste*, les *guerres* et le *colonialisme*. Le thème de cette année, « Encore en lutte », rappelle que les violences, la pauvreté et l'injustice climatique persistent et qu'*il faut continuer de mener nos luttes!*

Partenariats

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

Cette année, nous avons accepté de participer à ce projet organisé par Action Travail des Femmes (ATF). Ce projet visera à remettre en question les mécanismes de plaintes et de protection des victimes de harcèlement discriminatoire en emploi. En 2024-2025, nous avons détaillé la raison d'être du projet et nous avons établi les principales étapes à réaliser. Le projet s'étalera sur 3 ans, de juin 2024 à avril 2027.

Révision du chapitre sur le harcèlement sexuel pour l'ABC des non-syndiqué.es avec Au bas de l'échelle

L'ABC des non syndiqués est un outil de vulgarisation pour les personnes non syndiquées qui se questionnent sur la mise en oeuvre de leurs droits. Le GAIHST a révisé l'entièreté du chapitre sur le harcèlement afin d'y ajouter des exemples et de le mettre à jour.

Projet plateforme de formation

Grâce au soutien financier du Secrétariat à la condition féminine, le GAIHST a pu développer une nouvelle plateforme de formation, incluant une formation en ligne sur le harcèlement sexuel. Ce cours vise à améliorer la compréhension du harcèlement, à offrir des outils et à sensibiliser la population aux comportements inappropriés au travail.

C'est près d'une année de travail, incluant une journée complète de tournage pour notre formatrice, qui nous a permis de créer six capsules de formation sur le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire au travail.

La formation aborde divers sujets clés dont la définition du harcèlement, les cinq critères permettant de l'identifier selon la Loi sur les normes du travail, les diverses manifestations du harcèlement sexuel, la notion de consentement, ainsi que les conséquences pour les victimes et les risques accrus pour les populations plus vulnérables. De plus, la formation aborde la notion du cadre du travail, ainsi que les obligations de l'employeur en matière de prévention et de gestion du harcèlement.

En complément, le GAIHST a développé une formation introductive au harcèlement discriminatoire au travail. Cette formation offre une définition de ce type de harcèlement, illustre ses manifestations par des exemples et démystifie certaines idées préconçues.

En s'inscrivant dans une démarche de sensibilisation et de prévention, ce projet répond aux objectifs communs que nous avons avec le Secrétariat, à savoir : consolider les actions favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, éliminer les discriminations systémiques et lutter contre toutes les formes de violence.





Un survol de la définition du harcèlement sexuel ainsi que des exemples de manifestations.

Définition du harcèlement sexuel et les 5 critères pour le reconnaître



"Les capsules vidéos sont **captivantes, esthétiques, et faciles à suivre**. J'apprécie particulièrement leur format **concis**."



Si ce n'est pas déjà fait, allez découvrir les formations du GAIHST en vous rendant à l'adresse suivante : formations.gaihst.qc.ca



Projet campagne 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes

Grâce à un financement additionnel du Secrétariat à la condition féminine, le GAIHST a mis en œuvre une campagne de sensibilisation dans le cadre des 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes. Intitulée « Ça, c'est de la violence faite aux femmes », cette initiative visait à illustrer les nombreuses formes que peut prendre la violence envers les femmes dans le monde du travail.

Diffusée sur les réseaux sociaux de l'organisme, la campagne s'est déployée sur 12 jours consécutifs avec une publication par jour, chacune mettant en lumière une situation de violence trop souvent banalisée.

Parmi les thématiques abordées : le chantage, le slutshaming, la transphobie, l'âgisme, la xénophobie, ou encore la vulnérabilité des femmes immigrantes sous permis de travail fermé. Chaque publication prenait appui sur une phrase choc, souvent entendue dans les milieux professionnels, pour illustrer la violence sous-jacente, accompagnée de textes explicatifs vulgarisés et enrichis de données statistiques.

<p>« Retourne dont dans ton pays. »</p>	<p>Dans le sens moderne, la xénophobie exprime un sentiment de crainte ou d'hostilité envers les personnes étrangères, qui sont vues comme une menace, des ennemis.</p> <p>« Étranger » se réfère à une personne qui n'a pas la même nationalité que toi ou qui appartient pas au même groupe, qu'il soit culturel, religieux ou linguistique (Gouvernement 2023)</p>
<p>Avec la peur, la xénophobie peut dégénérer en une situation de harcèlement au travail, notamment basé sur</p> <ul style="list-style-type: none"> la race la religion la langue l'origine ethnique ou nationale. 	<p>Au Canada, l'endroit où la discrimination ou le traitement injuste a été le plus souvent déclaré entre 2021 et 2024 est le milieu de travail.</p> <p>(Statistique Canada)</p> <p>À compétence égale, environ 60% des employeurs du Québec sont plus enclins d'offrir une entrevue à des candidates dont le nom est à consonnance française qu'à d'autres personnes dont le niveau d'éducation de compétence et d'expérience est identique (Gouvernement du Canada)</p>



Cette campagne, alliant pédagogie et impact visuel, a rejoint un **large public** :

- Plus de 122 000 vues
- 850 mentions « J'aime »
- 275 commentaires
- 270 partages

Partenariats (suite)

Participation comme organisme partenaire au projet Juriste Mobile du Centre de justice de proximité (CJP)

En 2024, les CJP ont lancé un ambitieux projet de recherche-action visant à comprendre et répondre aux enjeux de communautés qui rencontrent des freins affectant leur accès à la justice. La recherche-action se déroulera sur trois ans dans le but d'atteindre des objectifs précis. Le GIAHST agit comme partenaire en matière de droit du travail.

DEMANDES PONCTUELLES

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

Demandes étudiantes

Cette année, nous avons réalisé une entrevue avec une étudiante en techniques d'éducation spécialisée au Cégep Décarie afin de parler de l'intervention auprès des personnes vivant ou ayant vécu du harcèlement au travail.

Demandes médias

- 12 novembre 2024 - Entrevue au 98,5FM avec Marie-Ève Tremblay pour discuter de harcèlement au travail et écouter des témoignages d'auditeurs.
- 20 février 2025 - Entrevue avec Anne-Marie Tremblay pour la revue Gestion HEC. L'article s'intitule "Violences au travail - de lourdes conséquences pour les femmes"
- Entrevue avec Thomas Deshaies - Radio-Canada Sherbrooke
- Projet sur les violences genrées. Émission sur le harcèlement au travail (utilisation de certaines de nos capsules) - Télécommunautaire Trois-Pistoles (Bas St-Laurent)

Autres

Tout au long de l'année, le GIAHST reçoit des demandes de matériel de sensibilisation de la part d'organismes et d'institutions. Nous leur faisons parvenir, entre-autres, divers outils tels que des affiches, des dépliants, des autocollants.

PRIORITÉS
2024-2025

1 Terminer la modernisation et l'organisation de la tenue de données

Cette année, nous avons poursuivi nos efforts pour **moderniser** et mieux **organiser** la tenue des **données** au sein de notre organisme. Un espace SharePoint a été créé pour faciliter le partage d'information entre les départements, tout en assurant un niveau de **sécurité** adéquat.

La **vérification en deux étapes** a également été mise en place pour les comptes courriel, à l'aide de Microsoft Authenticator, renforçant ainsi la protection des accès aux **données sensibles**. Nous avons également amélioré la gestion des demandes relatives aux listes de diffusion et continuons d'adopter des pratiques visant à mieux encadrer l'utilisation et le traitement des **renseignements personnels**.

2 Terminer le projet déménagement du GAIHST

En mai 2024, nous avons eu la chance d'effectuer le **déménagement** dans nos nouveaux locaux. Nous avons pu aménager nos locaux et faire l'acquisition du **matériel** nécessaire pour la bonne occupation de ceux-ci durant l'année 2024-2025. Nous avons finalement fêté ce renouveau pour le GAIHST le 24 novembre lors d'une soirée durant laquelle nous avons invité nos collaborateurs à venir **découvrir et visiter nos bureaux**.

3 Continuer de développer une approche intersectionnelle quant aux populations vulnérables

Au cours de l'année 2024-2025, notre approche **intersectionnelle** quant aux populations vulnérables a continué de se développer. Nous avons assisté à diverses **formations** d'organismes qui œuvrent auprès de ces populations afin de parfaire nos connaissances en la matière. Nous avons également été présents à plusieurs **événements** et **manifestations** qui revendiquent les droits de tous·tes les travailleur·ses à un milieu de travail sain et sécuritaire. Par ailleurs, notre comité **ÉDI** a continué d'offrir des formations à toutes les nouvelles personnes qui se sont jointes à l'équipe afin de les sensibiliser quant à cette priorité importante.

Continuer à adapter les activités dédiées à la clientèle

Dans le cadre cette priorité, nous avons déjà diffusé un premier sondage visant à mieux cerner les **attentes** et la **satisfaction** de nos participant-e-s. La rétroaction concernant les horaires proposées, les thèmes et l'appréciation du contenu sur les réseaux sociaux a été recueillie. Les résultats ont fait ressortir **thématiques** diverses, notamment le rétablissement, les droits au travail et les ateliers d'écriture. Considérant ces recommandations, nous préparons de **nouveaux ateliers** et **activités**, dont le contenu et la modalité (présentiel, virtuel ou hybride) seront ajustés en continu selon la rétroaction de notre clientèle. Les propositions seront régulièrement réévalués et ajustés en fonction des commentaires de la clientèle, dans une dé d'**amélioration continue**.

Commencer l'organisation de la célébration entourant le 45e anniversaire du GAIHST

Le 17 novembre 2025, le GAIHST soulignera avec fierté ses **45 ans** d'existence, marquant près d'un demi-siècle de lutte contre le harcèlement au travail et de soutien aux personnes qui en sont ou en ont été victimes. Pour commémorer cet anniversaire, nous nous préparons à **honorer** toutes ces années d'engagement, de solidarité et de progrès. Un comité a été mis sur pied pour l'occasion, rassemblant un-e représentant-e de chaque département ainsi qu'une membre du conseil d'administration. Ensemble, ce comité planifie des activités pour **célébrer notre histoire, notre mission et les valeurs qui nous animent**. Nous sommes fier-ères de poursuivre cette lutte essentielle, 45 ans plus tard, avec la même détermination et un espoir renouvelé pour l'avenir.



CONSEIL
D'ADMINISTRATION



Jennifer Boucher
Présidente



Valéry Kovalenko
Vice-présidente



Sarah Barsalou
Trésorière



Maria Allaham
Secrétaire



Sonia Vallières
Administratrice



Emily Lapointe-Carpenter
Administratrice



Xavier Girard
Administrateur



Madame Yvonne Séguin

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



**L'honorable
Michèle Rivet, AD. E.**

Première présidente du
Tribunal des droits de la
personne et juge à la retraite
Membre honoraire depuis
2010



Maître Barbara Creary

Avocate, militante
Membre honoraire depuis
2008



**L'honorable
Claire L'Heureux-Dubé**

Juge de la Cour Suprême du
Canada à la retraite
Membre honoraire depuis
2006



Madame Véronique Ducret

Psychologue sociale experte
en harcèlement sexuel
(Suisse)
Membre honoraire depuis
1999



Madame Bonnie Robichaud

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

FORMATIONS REÇUES

- Charge mentale: quel rôle pour gestionnaires et RH dans la prévention? - Amélio
- Comment préparer un dossier SST? - Barreau du Québec
- Formation sur la médiation en civil, commercial et travail - Barreau du Québec
- Conversation with the Honourable Michelle O'Bonsawin, Justice of the Supreme Court of Canada - Concordia University
- Formation webinaire pl42 - FDNS et Illusion Emploi de l'Estrie
- Formation MAC - MAC
- Formation sur les troubles de la personnalité - Mire formation conseil
- Les essentiels de la conformité RH PME - Ordre des CRHA
- Journée de formation annuelle de la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal - TCACSM
- Violence conjugale en milieu de travail: Soutenir les employées immigrantes - Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale
- Communauté de pratique inclusion: les enjeux vécus par les personnes LGBTQ+ en milieu de travail - Table des groupes de femmes de Montréal et Fondation Émergence
- Communauté de pratique inclusion: la décriminalisation du travail du sexe - Table des groupes de femmes de Montréal et Stella l'amie de Maimie
- XXIe Journée en droit social et du travail - UQÀM
- Intervention de crise auprès des personnes suicidaires présentant des troubles de santé mentale - Porte-voix

Liste des organismes avec lesquels nous avons collaboré en 2024-2025 :

- Action travail des femmes (ATF)
- Agence de mobilité durable
- Au bas de l'échelle (ABE)
- Barreau du Québec
- Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal
- Bureau d'intervention et de prévention des conflits et de la violence - Polytechnique Montréal
- CALACS de l'Ouest-de-l'Île
- Café-Jeunesse Multiculturel
- Centre communautaire juridique de Montréal et de Laval
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)
- Centre des femmes de Montréal
- Centre de justice de proximité (CJP)
- Centre de prévention des agressions sexuelles de Montréal
- Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI)
- Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children (CREVAWC)
- Centre Jeunesse Emploi St-Laurent
- Centres Locaux de Services Communautaires (CLSC)
- Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal (CVASM)
- Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Juripop
- Commission des droits de la jeunesse et des droits de la personne (CDPDJ)
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- Condition féminine Canada
- Fondation canadienne des femmes
- Immigrante Québec
- Incommunity Program
- Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)
- Interligne

- Justice Pro Bono
- La traversée
- L'Hirondelle
- Mouvement Action-Chômage de Montréal (MAC)
- Mouvement contre le viol et l'inceste de Montréal (MCVI)
- RATTMAQ (Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec)
- Rebâtir
- Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS)
- Regroupement des Centres d'Amitié Autochtones du Québec (RCAAQ)
- Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)
- Secrétariat à la condition féminine
- Statistique Canada
- Table CALACS - Montréal
- Table de concertation des organismes de défense des droits – Charte (CDPDJ)
- Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal (TCACSM)
- Table régionale des organismes communautaires Centre-du-Québec / Mauricie (TROC CQM)
- Trêve pour Elles
- Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM)

Le GAIHST est membre de plusieurs organismes dont :

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

**Ça fait
pas partie
d'la job!**

gaihst.qc.ca