

# 2017-2018 RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉS



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



**GAIHST © 2018**



**514 526 0789**



**514 526 8891**



**2231 rue Bélanger  
Montréal (Québec) H2G 1C5**

## Les éléments du harcèlement sexuel



Le **harcèlement sexuel** au travail désigne toutes les formes non désirées d'attentions ou d'avances à connotation sexuelle provoquant un inconfort et/ou de la crainte et menaçant 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.

## Les éléments du harcèlement psychologique



Le **harcèlement psychologique** au travail consiste essentiellement 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 anodin ou banal;
- 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.

### Points communs entre le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique

- violence faite aux employé(e)s;
- abus de pouvoir;
- le but est de mettre la personne en position d'infériorité.

# SOMMAIRE

**Mot de la présidente du Conseil d'administration du GAIHST | 5**

**Mot de la directrice générale du GAIHST | 5**

**L'année 2017-2018 en quelques chiffres | 6**

**Les faits saillants 2017-2018 | 7**

## **Présentation du GAIHST | 8**

Historique	8
Notre mission	9
Nos objectifs	9
Nos départements	9
Notre clientèle	9

## **Notre organisation | 10**

Structure organisationnelle	10
Fonctionnement	12
Stage en milieu communautaire	13
Bénévolat	14
Ressources financières	15

## **Visibilité | 17**

### **Les services offerts | 19**

Département de relation d'aide	19
Département de l'éducation	22
Département des plaintes	25
Cafés-rencontres	29

## **Partage d'expertise | 30**

Collaborations	30
Comités	31
Partenariats spécifiques	32
Demandes médiatiques	34
Demandes diverses	35
Participation à des activités	36
Formations reçues	39

**Appuis | 40**

**Priorités 2017-2018 | 41**

**En somme... | 42**

**Annexe - Info-GAIHST édition spéciale**

## Mot de la présidente du Conseil d'administration du GAIHST



Chers membres, partenaires et bailleurs de fonds,

Depuis plus de 38 ans, le GAIHST est le seul organisme québécois dédié à fournir de l'aide aux victimes de harcèlement au travail et à sensibiliser la population à cette problématique.

L'année 2017-2018 a été marquée par le positionnement du harcèlement au travail à l'avant-scène de l'actualité médiatique, propulsé par les témoignages regroupés sous le mot-clic *#metoo*. Ce mouvement de solidarité a mis en lumière la pertinence du rôle du GAIHST ainsi que l'expertise de l'organisme, alors qu'il était plus que jamais sollicité, autant par les médias, les gouvernements, ainsi que par les entreprises du secteur privé.

Dans la conjoncture actuelle, la continuité des activités du GAIHST est essentielle pour assurer que les enjeux concernant le harcèlement au travail demeurent une priorité collective.

Je remercie chaleureusement les membres du conseil d'administration ainsi que toutes les personnes qui contribuent aux activités du GAIHST.

Me Julie Tremblay

Présidente du conseil d'administration du GAIHST

## Mot de la directrice générale du GAIHST



Bonjour à toutes et tous,

L'année 2017/2018 a été une année particulière pour le Groupe d'aide. En effet, l'équipe de travail a vu son effectif réduit dû au départ de deux employées permanentes en congé maternité et une pour de nouveaux défis.

Malgré cela, l'année a tout de même démarré de manière normale, mais a pris un tournant à l'automne 2017 avec le mouvement *#metoo* et la vague de dénonciations de HARCÈLEMENT SEXUEL et d'agressions sexuelles qui a suivi.

Seul organisme au Québec voué exclusivement à lutter contre le harcèlement sexuel au travail, nous avons fait face à une hausse de demandes aussi bien de la part de la clientèle, des médias, que pour des sessions de sensibilisation ou autres demandes de collaboration. Nous avons pu répondre à toutes les demandes sans exception, nous obligeant parfois à délaissé nos tâches quotidiennes, mais nous sommes fières d'avoir pu combler tous les besoins, et ce avec un effectif considérablement réduit. Je souhaite donc féliciter toute l'équipe du Groupe d'aide pour son implication et son bon travail.

Enfin, je vous souhaite à toutes et tous une belle lecture de ce rapport d'activités annuel qui met en lumière cette année particulièrement riche.

Yvonne Séguin

Directrice générale du GAIHST

# L'année 2017-2018 en quelques chiffres

**Plus de 6000**

appels reçus  
au Groupe d'aide

**335 000\$**

d'indemnités financières dans les ententes hors-cours des dossiers du GAIHST

**12 millions**

de réponses et de réactions suite au  
#moiaussi dans les 24 premières heures

**89%**

des femmes ont mis en place  
des stratégies pour éviter les  
avances sexuelles non désirées  
à leur emploi

**29**

demandes médias  
adressées au Groupe d'aide  
au mois d'octobre 2017

**Plus de 200**

articles de presse au Québec sur le harcèlement sexuel  
entre septembre 2017 et mars 2018

# Les faits saillants 2017-2018

## **Lancement de la recherche *Le harcèlement psychologique au travail: l'expérience des personnes non-syndiquées***

Le projet de la réalisation et de la publication d'une recherche portant sur l'expérience des personnes ayant vécu des événements de harcèlement au travail et qui ont utilisé les recours externes (Commission des normes du travail et Commission de la santé et de la sécurité du travail) a débuté en 2013.

Ce projet a été initié par le comité sur le harcèlement psychologique du Front de défense des non-syndiqués (FDNS) dont fait partie le GAIHST. Après plusieurs années d'efforts de la part de toute l'équipe du GAIHST, ainsi que des membres du FDNS, la recherche a finalement été publiée le 17 mai 2017.

La publication s'est faite durant une journée de lancement où des acteurs du milieu communautaire, des membres et de la clientèle des organismes du FDNS ont été présents pour le dévoilement des résultats de la recherche et des conclusions qui en découlent.

## **Le harcèlement sexuel choisi «Nouvelle de l'année»**

L'automne 2017 a été riche en actualité concernant le harcèlement sexuel au travail, ce qui lui a valu le titre de nouvelle de l'année 2017 selon une majorité de rédactions des médias du pays. En effet, cela a débuté par des allégations de harcèlement sexuel visant le producteur américain Harvey Weinstein, puis ce sont des personnalités publiques de partout dans le monde, y compris le Canada, qui ont fait l'objet d'accusations pour inconduites sexuelles.

Le #moiaussi a ainsi vu le jour dans les médias sociaux encourageant les femmes à briser le mur du silence en partageant le mot clic.

C'est dans ce contexte que le Groupe d'aide a été très sollicité par les médias dans le but d'apporter son expertise sur cet enjeu de société et a vu son quotidien être bouleversé pendant l'année 2017-2018 par de nombreuses demandes en lien avec le harcèlement sexuel au travail.

## **Forum sur les agressions et le harcèlement sexuels**

Ce forum a eu lieu le 14 décembre dernier à Québec dans le cadre de la *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021*, mais aussi et surtout suite aux récentes dénonciations de harcèlement et d'agressions sexuels dans la sphère publique.

Ce forum a permis de réfléchir à cette vague de dénonciations qui sévit au Québec et d'échanger sur des mesures additionnelles à mettre en œuvre pour prévenir et contrer ces violences.

Cette journée s'est clôturée par une intervention de la ministre de la Condition féminine et de l'Enseignement supérieur, madame David, et du premier ministre, monsieur Couillard, concernant les engagements du gouvernement. Monsieur Couillard a annoncé 25 millions de dollars supplémentaires sur trois ans afin d'aider les victimes et de sensibiliser la population à ce problème. Parmi les annonces faites, figurait également des changements législatifs comme, par exemple, l'obligation pour tous les employeurs de se doter d'une politique de prévention du harcèlement et d'une politique de traitement des plaintes.

## **Projet de loi sur les normes du travail**

Le 20 mars dernier, la ministre du travail madame Dominique Viens, a déposé le Projet de Loi n° 176 soit la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail. Ce projet de loi contient plusieurs dispositions entourant le harcèlement sexuel au travail, notamment, la précision concernant la définition du harcèlement, l'obligation de prévention du harcèlement par l'employeur et le rôle de la CDPDJ.



# Présentation du GAIHST

## Historique

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail existe depuis près de quarante ans. Au départ, le GAIHST était un comité affilié à un autre organisme. Il débuta avec des rencontres informelles de femmes ayant vécu des problèmes de harcèlement sexuel, mais l'ampleur de la problématique du harcèlement sexuel était telle qu'il fallut que le GAIHST développe une approche plus spécifique dans ce domaine et une entité autonome a donc été formée. C'est à ce moment que le GAIHST s'est incorporé : *Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la région de Montréal*. Sa mission première était d'éduquer la population québécoise. Par la suite, l'organisme a dû élargir son mandat afin de combler les besoins variés de la clientèle provenant de divers milieux. Depuis ce temps, des dépliants, des livres et des vidéos ont été produits et des milliers de femmes ont obtenu de l'aide dans des situations de harcèlement sexuel.

En 1984, le GAIHST a fait la location de ses premiers locaux et a obtenu un numéro de charité accrédité. Il était et est toujours le seul organisme au Québec spécialisé uniquement dans la problématique du harcèlement sexuel au travail. Depuis 1993, le GAIHST est un organisme régional et avec l'évolution du phénomène de harcèlement sexuel au travail, le GAIHST a été reconnu provincialement. Sa nouvelle dénomination sociale est devenue: *Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec Inc.*

La raison d'être du GAIHST est de briser le mur du silence entourant les femmes vivant ou ayant vécu des problèmes de harcèlement sexuel au travail. Son mandat est d'assister et d'informer les victimes de harcèlement dans la défense de leurs droits. Le GAIHST agit comme groupe de support pour les personnes à la recherche d'une aide morale et d'un appui technique. Il agit également à titre d'organisme conseil auprès des entreprises intéressées à implanter ou mettre à jour une politique interne de prévention et de sensibilisation au harcèlement sexuel.

Mentionnons que depuis l'année 2002, devant une demande grandissante, le GAIHST s'occupe également des dossiers de harcèlement psychologique au travail. En effet, le 1<sup>er</sup> juin 2004 est la date d'entrée en vigueur de la loi sur les Normes du travail qui reconnaît officiellement le harcèlement psychologique au travail. Auparavant, le harcèlement psychologique était vu comme une suite au harcèlement sexuel. Les femmes qui refusaient les avances du harceleur devenaient les cibles de représailles psychologiques. Aujourd'hui, nous savons que le harcèlement psychologique peut aussi être une forme de discrimination distincte. De ce fait et à la demande de notre clientèle, le GAIHST est maintenant aussi connu sous le nom du *Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec*.

## Notre mission

Notre mandat est d'assister et d'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 vivants 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 de 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.

## Nos départements

**Le département de relation d'aide** est le premier département avec lequel la clientèle a un contact. Les intervenant(e)s de ce département identifie les besoins de la clientèle et leur offre un support moral et technique.

**Le département de l'éducation** a pour objectif d'informer et de sensibiliser la population sur le harcèlement au travail, entre autres, en donnant des sessions de sensibilisation et de formation dans différents milieux.

**Le département des plaintes** peut accompagner et/ou représenter la clientèle dans ses démarches de plainte et/ou réclamation relatives à la situation de harcèlement vécue au travail.

## Notre clientèle

- Personnes victimes de harcèlement au travail;
- Majoritairement des femmes;
- De tous les domaines d'emplois;
- Souvent désillusionnées par la situation au travail, en dépression ou vivant de l'anxiété situationnelle.



# Notre organisation

## Structure organisationnelle

### Les membres honoraires

- ★ **MADAME BONNIE ROBICHAUD** - membre honoraire depuis 1990  
*Première femme à avoir eu gain de cause en harcèlement sexuel à la Cour Suprême du Canada*
- ★ **MADAME VÉRONIQUE DUCRET** - membre honoraire depuis 1999  
*Psychologue sociale experte en harcèlement sexuel (Suisse)*
- ★ **L'HONORABLE CLAIRE L'HEUREUX-DUBÉ** - membre honoraire depuis 2006  
*Juge de la Cour Suprême du Canada à la retraite*
- ★ **MAÎTRE BARBARA CREARY** - membre honoraire depuis 2008  
*Avocate à la retraite, militante*
- ★ **L'HONORABLE MICHÈLE RIVET, AD. E.** - membre honoraire depuis 2010  
*Première présidente du Tribunal des droits de la personne*

### Le conseil d'administration



Julie Tremblay  
Présidente



Claudine Lippé  
Vice-présidente



Bonnie Robichaud  
Trésorière



Michèle Letendre  
Secrétaire



Laurie Forman  
Administratrice

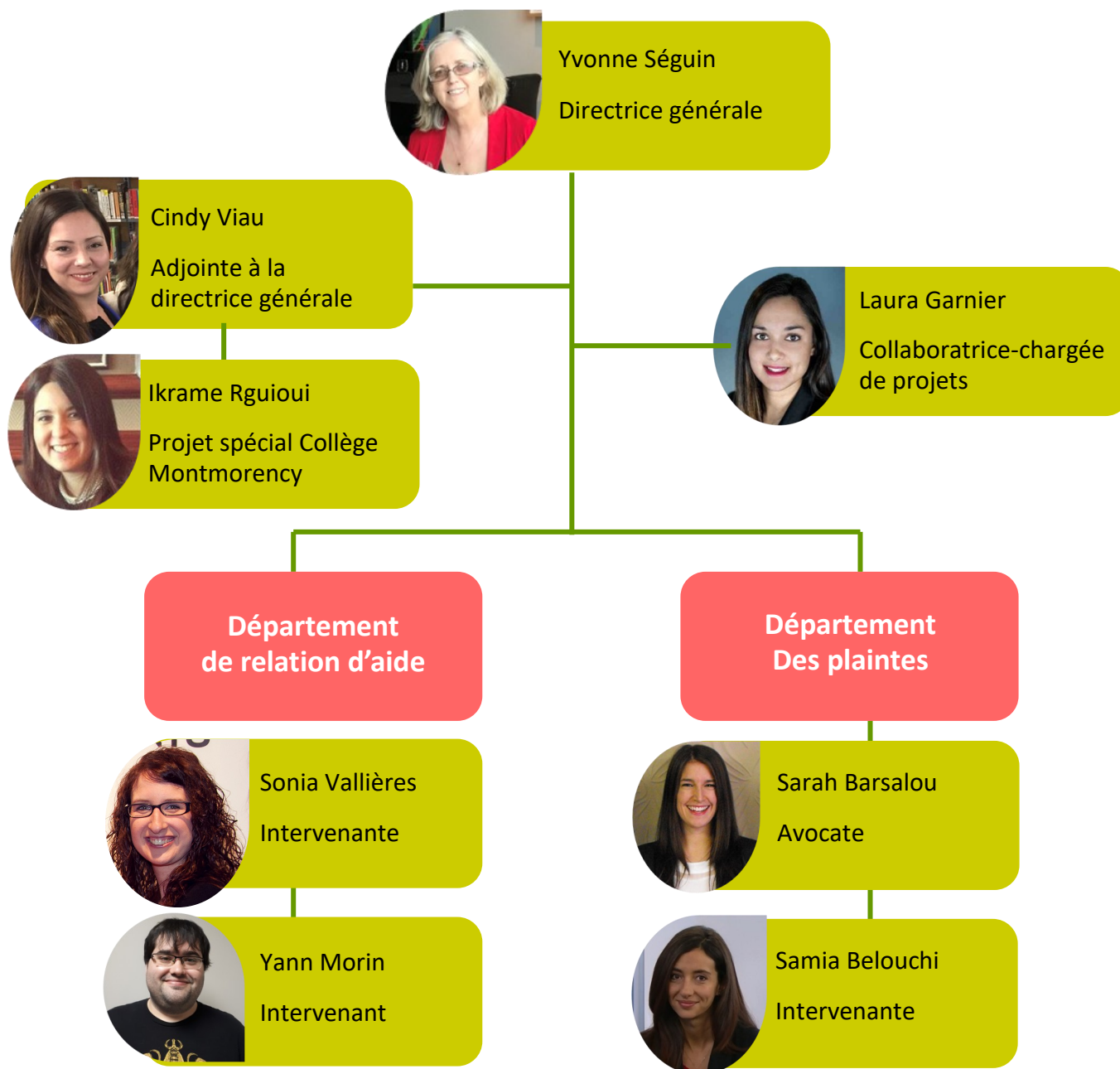


Catherine Lévesque  
Administratrice



Mathieu Santos-Bouffard  
Administrateur

## L'équipe du GAIHST 2017/2018



## Nos stagiaires 2017/2018

### *Durant l'année scolaire 2017-2018:*

**Lauriane Dussurget**, étudiante en criminologie (UdeM)  
**Stéfanie Brideau**, étudiante en travail social (UQAM)  
**Tanya Matte**, étudiante en droit (UdeM)  
**Sabrina Alarie - Carrière**, étudiante en droit (UdeM)  
**Jonathan Deschamps**, étudiant en droit (McGill)

### *Dans le cadre de la subvention Emploi Été Canada:*

**Cynthia Bachaalani**, étudiante en droit (UdeM)  
**Laura Fabi**, étudiante en droit (Université d'Ottawa)  
**Sophie Perron**, étudiante en criminologie (UdeM)

## Fonctionnement

### Les réunions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est composé de membres et de la directrice générale du GAIHST. Les femmes du secteur de la communauté sont dévouées à la cause du harcèlement au travail. Certaines d'entre elles ont bénéficié des services du Groupe d'aide ou effectué un stage au GAIHST avant de siéger sur le conseil d'administration.

Le mandat du C.A. est, entre autres, de veiller au bon fonctionnement de l'organisme en respectant les priorités pour l'année, votées par les membres actifs en assemblée générale annuelle. Cette année, notre conseil d'administration a eu 8 rencontres dont 1 en assemblée générale.

En plus des autres dossiers, le C.A. a fait parti du comité d'embauche concernant le recrutement d'un intervenant du département des plaintes et des stagiaires en droit pour l'année 2018-2019. Le C.A. a également travaillé sur un fonds de retraite pour les employés, a participé à la marche pour un salaire minimum à 15\$ l'heure et a organisé une journée de réflexion avec l'équipe du GAIHST pour travailler sur les orientations de l'organisme pour les années à venir.

### Les réunions d'équipe

L'équipe de travail du GAIHST se réunit une fois par semaine afin de discuter des questions reliées à la gestion interne, aux services d'aide, au partage des besoins, aux interventions liées à chacun des dossiers, etc. En ce qui a trait aux dossiers, l'équipe fait du «brainstorming» pour développer des stratégies alternatives qui sont mieux adaptées aux besoins spécifiques de la clientèle.

### L'assemblée générale

Une assemblée générale est tenue une fois par an afin de faire un bilan sur l'année passée et de discuter des priorités de la nouvelle à venir. Avant l'assemblée, une lettre de convocation est adressée à tous les membres.



### Quelques photos



Photos prises lors de l'assemblée générale en juin 2017.

### Stage en milieu communautaire

Cette année, le GAIHST a accueilli 5 stagiaires dans le cadre de leurs études, 2 étudiantes en droit de l'Université de Montréal, 1 étudiant en droit de l'Université de McGill, 1 étudiante en criminologie de l'Université de Montréal et 1 étudiante en travail social de l'Université du Québec à Montréal.

Afin d'établir un premier contact avec les étudiants, les intervenant(e)s du GAIHST participent, chaque année, à la rencontre annuelle organisée par les universités. Cette rencontre a pour but de donner de l'information sur les différents organismes qui offrent un stage afin que les futur(e)s stagiaires puissent faire un choix éclairé lorsque vient le temps de postuler.

Le GAIHST a à cœur d'offrir un milieu de stage dynamique aux étudiant(e)s afin de les préparer à devenir des professionnel(le)s compétent(e)s. Il offre aux stagiaires une journée de formation complète au début de leur stage afin de leur permettre de bien cerner la cause du harcèlement au travail, la procédure de traitement des dossiers et en règle générale le fonctionnement du Groupe d'aide, en plus de pouvoir échanger avec toute l'équipe.

En plus de leurs tâches respectives durant leur stage, les stagiaires animent chaque mois de nouveaux Cafés-rencontres.

À la fin de leur stage, les stagiaires remplissent un formulaire d'évaluation concernant leur stage afin que le GAIHST puisse prendre bonne note des remarques et des choses à améliorer.

### Stage en criminologie

Les stagiaires en criminologie travaillent au département de relation d'aide et sont présents au GAIHST 3 jours par semaine. En plus de la journée de formation, ils effectuent un pré-stage de 5 jours afin de se familiariser avec les procédures.

Supervisés par l'intervenant(e) du département de relation d'aide, ils traitent les premiers appels et assurent un suivi dans les dossiers. Ils apportent autant un appui moral que technique. Ils peuvent aussi être amenés à rencontrer la clientèle et ainsi diriger une rencontre.

### Stage en travail social

Comme nos stagiaires en criminologie, nos stagiaires en travail social travaillent au département de relation d'aide. Ils traitent les premiers appels et assurent les suivis des dossiers.

Cette année, en plus de ce travail, notre stagiaire a réalisé des suivis personnalisés individuels avec la clientèle pour les aider dans les épreuves que leur dossier a occasionné. Une nouveauté pour le Groupe d'aide que la clientèle a fortement apprécié.

### Stage en droit

Les stagiaires en droit travaillent au département des plaintes et sont présents au GAIHST une journée par semaine.

Supervisés par un(e) intervenant(e) du département des plaintes, ils réalisent des recherches en lien avec les dossiers, peuvent être amenés à rencontrer la clientèle et assistent parfois à des médiations et des audiences.

# Notre organisation

Parmi les recherches qui ont été faites cette année par nos stagiaires en droit, nous pouvons citer, entre autres:

- Les plaintes en droit du travail au Québec, au fédéral et dans les autres provinces;
- La chose jugée (hors délai);
- Les indemnités d'emploi;
- La diffamation dans un cadre d'allégations sexuelles;
- Le congédiement déguisé (les critères de décision);
- Le fonctionnement et le traitement des plaintes à la Commission canadienne des droits de la personne.



## Quelques photos



*Nos stagiaires en action.*

## Bénévolat

Durant l'année, nous avons accueilli 20 bénévoles qui ont travaillé sur différentes tâches. En effet, plusieurs d'entre eux nous ont aidé avec nos activités d'autofinancement, notamment en faisant de la recherche de commandites, en allant récupérer des dons et en s'occupant de la logistique des événements. D'autres ont fait de la révision de documents en anglais ou encore de l'appui moral en accompagnant de la clientèle ayant des audiences.

Aussi, nous avons également eu des demandes de la part d'avocates intéressées à s'impliquer pour la cause qui débiteront des recherches pour le département de l'éducation au courant de l'année.

Cette année, nous remarquons que les offres de bénévolats ont considérablement augmentées en raison de l'intérêt qu'a suscité le mouvement #moiaussi. Toute cette aide est très précieuse pour le Groupe d'aide et nous démontre le désir de la part de la communauté de vouloir s'impliquer pour une bonne cause.

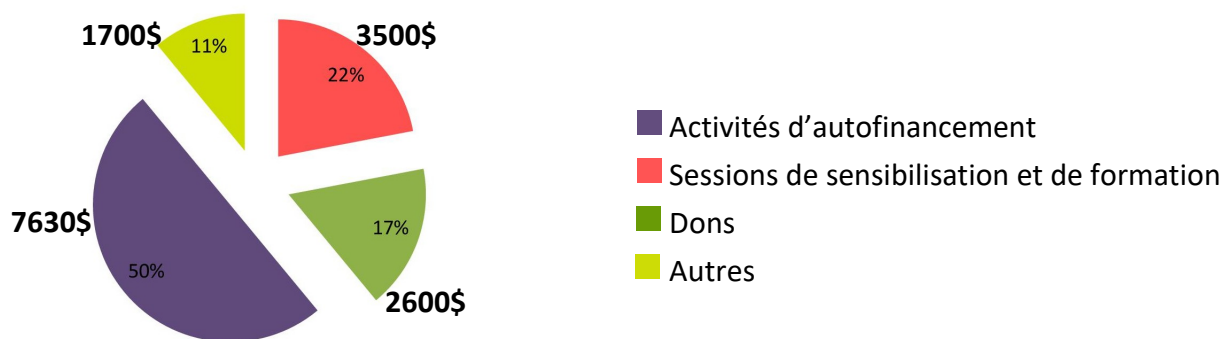
## Ressources financières

### Les subventions

Au cours de l'année, nous avons fait des demandes de subventions auprès des institutions 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. **(Accepté)**
- **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 étudiants. **(Accepté)**
- **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. **(Accepté)**
- **Le Programme de soutien financier à des initiatives en matière de violence sexuelle** du Secrétariat à la condition féminine du Québec vise à soutenir la réalisation de projets qui contribueront à prévenir les violences sexuelles et à soutenir les personnes qui en sont victimes. **(Accepté pour le projet Collège Montmorency et pour le projet Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal)**
- **Le Programme « Ensemble contre l'intimidation »** du ministère de la Famille vise à soutenir des projets pouvant contribuer, de diverses manières, à prévenir et à contrer les actes d'intimidation ainsi qu'à améliorer le soutien aux personnes victimes, aux témoins, aux proches et aux auteurs d'actes d'intimidation. **(Refusé)**

### Les autres revenus



- D'année en année, nos activités de levée de fonds contribuent fortement à notre autofinancement.
- Les sessions ont été offertes dans le secteur public, parapublic et privé.
- Les dons proviennent majoritairement des personnes touchées par la cause et des règlements de dossiers.
- Dans «Autres», nous retrouvons la vente de notre vidéo, la cotisation des membres et la supervision des stagiaires.

## Nos activités d'autofinancement

### Encan silencieux

Notre encan silencieux annuel nous permet de tisser des liens avec la communauté en plus de ramasser des fonds pour l'organisme. Cette année, c'est encore plus d'une trentaine de commanditaires qui nous ont soutenu dans notre activité. Notre programme de mises en ligne que nous avons mis en place l'année dernière nous a permis de rejoindre plus d'une cinquantaine de nouvelles personnes.

De plus cette année, une conseillère de produits de beauté a souhaité se joindre à la cause en offrant 20% des profits amassés au GAIHST à l'achat de tout produit de sa marque acheté entre le 17 novembre et le 10 décembre (date de l'encan). Elle a également organisé un tirage d'un panier de produits pour lequel les ventes de tickets ont été reversées au GAIHST. Enfin, elle a participé à notre encan en ligne en offrant un panier de produits sur lequel les participants pouvaient miser. Nous sommes fières que la communauté se joigne au Groupe d'aide à travers ce genre d'initiatives et à travers le don de nombreux items.

### Quino du GAIHST

Le Quino du GAIHST est une activité d'autofinancement qui se déroule au printemps. Depuis quatre ans, nous collaborons avec le cercle d'âge d'or St-Barthélémy qui nous prête l'équipement pour cette activité. Grâce au don de la Caisse populaire Desjardins Jean-Talon-Papineau, nous pouvons louer la salle du Centre St-Barthélémy. Cette activité est l'occasion de se retrouver avec les membres, la clientèle, les bénévoles du Groupe d'aide, mais c'est aussi l'occasion de tisser de nouveaux liens avec la communauté puisque c'est une activité ouverte à toutes personnes (18+).



### Quelques photos



Photos prises lors de notre quino en juin 2017.



# Visibilité

Nous travaillons toujours dans le but d'augmenter la visibilité du Groupe d'aide afin de rejoindre le plus de personnes possibles. Pour cela, nous avons développé et mis en place plusieurs stratégies.



## Facebook

À travers notre page Facebook, nous publions régulièrement de l'actualité relative au harcèlement au travail ainsi que toutes les activités organisées par le GAIHST ou celles auxquelles le GAIHST participe. Cette année, le taux de croissance du nombre de personne ayant aimé notre page Facebook a plus que doublé par rapport à l'année 2016-2017. Aussi, afin d'accroître davantage notre visibilité, nous organisons tous les mois des jeux-concours.

### Concours du mois d'octobre!

- Un parapluie
- Une tasse
- Une boîte de cidre Mott's
- Un cahier souvenir



## Jeux concours

Les jeux-concours proposés sur notre page Facebook ont pour objectif d'augmenter le nombre de personnes qui suit notre page. Ainsi, nous mettons en jeu un cadeau, par exemple des billets pour le planétarium, et pour participer les personnes doivent aimer notre page, notre publication et répondre à une question du type *en quelle année le Groupe d'aide a-t-il été créé?* Nous procédons par la suite à un tirage.



## Tirage WestJet

Dans le cadre de notre encan silencieux, nous avons créé un tirage spécial grâce à l'un de nos commanditaires, WestJet, qui nous a offert une paire de billets aller-retour pour une destination au choix. Ainsi, nous avons décidé de se servir de cette belle occasion pour donner de la visibilité à notre encan en expliquant aux participants que plus ils miseraient sur des articles de l'encan en ligne, plus ils auraient de chances de remporter le tirage.



## Twitter & Instagram



Nous avons créé une page Twitter afin de maximiser notre présence sur les différents réseaux sociaux. Nous y publions les mêmes sources d'informations que celles présentes sur Facebook. Nous avons également lancé, entre-autre, le [#cafaitpaspartiedlajob](#). Enfin, cette année nous avons aussi une page Instagram pour publier notre actualité en photos.



## Médias

Cette année, nous avons eu beaucoup de demandes de médias suite, notamment, aux dénonciations d'allégations et de harcèlement sexuel et au mouvement #moiaussi. Cette année, nous avons annoncé chaque présence du Groupe d'aide en entrevue-média sur notre page Facebook. Vous retrouverez plus d'informations dans la section « partage d'expertise-demandes médiatiques ».





## Info-GAIHST

C'est à travers l'Info-GAIHST, le journal interne de l'organisme, que l'on retrouve toute l'actualité du GAIHST. Le journal est publié quatre fois par année et propose des articles sur différents sujets, des retours sur les Cafés-rencontres, des résumés de jugements et des informations sur les activités et autres participations de l'organisme. L'Info-GAIHST est envoyé à tous nos membres et est téléchargeable sur notre site internet.



## Site internet

Cette année un nouvel onglet a été ajouté à notre site web, il s'agit de l'onglet "blog" qui regroupe tous les articles en lien avec le harcèlement au travail. De plus, nous pouvons sélectionner les articles selon ce que nous recherchons, par exemple, les articles traitant uniquement du harcèlement sexuel ou encore les articles concernant le Québec. Aussi, depuis la mise en place de ce nouveau site internet en février 2016, nous avons reçu près de 200 messages provenant du formulaire contact de notre site web (clientèle, demandes de collaborations, dons, etc.), en plus de ceux que nous recevons directement à l'adresse courriel générale de l'organisme.



## Publicité dans les autres réseaux

Afin de faire connaître nos activités (Encan silencieux, Quino, etc.), nous transmettons l'information via d'autres réseaux pour une diffusion sur leurs babillards (RAFSSS, RIOCM, arrondissement.com). De plus en plus, nous affichons nos invitations et affiches promotionnelles dans les commerces avoisinants.



## Youtube

Notre compte Youtube est toujours accessible afin d'avoir une plus grande visibilité et cela nous permet de la mesurer aux nombres de vues par vidéo postée.



# Les services offerts

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

Tous nos services sont gratuits et confidentiels.

Cette année, nous avons reçu plus de 6000 appels et courriels concernant les projets spéciaux, les demandes de médias, les Cafés-rencontres, les relations avec les autres organismes, etc., mais surtout une grande majorité étaient à destination du département de relation d'aide, du département de l'éducation et du département des plaintes.

Cette année, suite à des départs en congés maternité de membres de l'équipe, les départements de relation d'aide et des plaintes ont été fusionnés, il est donc difficile de fournir des statistiques en terme de nombre d'appels pour chacun d'entre eux.

## Département de relation d'aide

**Il s'agit du premier département avec lequel la clientèle a un contact lorsqu'elle appelle au Groupe d'aide.**

### Son rôle

- **Écoute active et soutien moral**

- Fournir une écoute téléphonique 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 intervenants au dossier;
- Donner de l'information générale sur les procédures à suivre lors d'une situation de harcèlement.

- **Rencontre individuelle à court, moyen ou long terme**

- Fournir de l'information sur les démarches possibles qui sont propres au dossier;
- Aider avec une assistance technique (ex.: rédiger une version des faits, remplir un formulaire de plainte, etc.);
- Trouver des solutions alternatives à une plainte formelle pour que la situation cesse rapidement;
- Évaluer le dossier pour un éventuel accompagnement et pour un transfert au département des plaintes.

### Ses objectifs

#### Permettre à la clientèle de:

- reprendre le contrôle de la situation;
- prendre des décisions éclairées;
- retrouver sa dignité, son autonomie et son estime de soi.

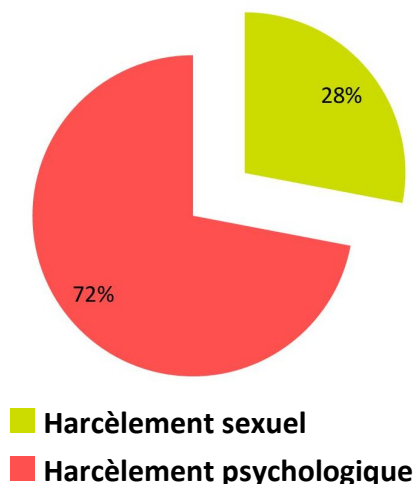
### Les chiffres 2017-2018 du département de relation d'aide

# 350

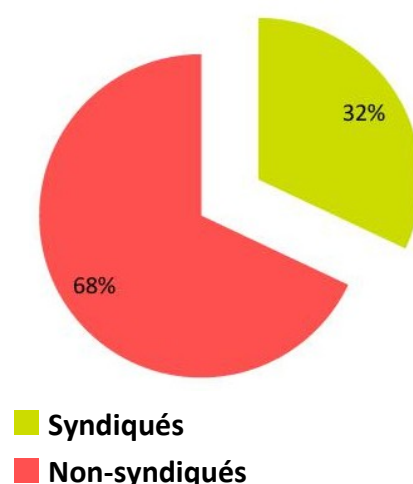
## NOUVEAUX DOSSIERS

En moyenne, **2 à 20** interventions téléphoniques ou en personne par dossier (chaque intervention pouvant aller jusqu'à 2h).

Répartition selon le type de harcèlement vécu



Répartition syndiqués vs non-syndiqués



## 10 960 heures de suivi ont été réalisées auprès de la clientèle.

Par ailleurs, parmi cette nouvelle clientèle, plusieurs ont été référés par :

- Associations syndicales
- Au bas de l'échelle
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels
- Clientèle du GAIHST
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Professionnels de la santé (CLSC, médecins, travailleuses sociales, psychologues)
- Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel
- Tribunal administratif du travail

Les interventions réalisées ont permis à un grand nombre de personnes de régler la situation à l'interne et d'éviter la longueur d'une procédure externe plus formelle. En effet, selon les besoins de la clientèle, nos interventions ont pu se traduire par offrir un soutien moral à la personne, l'aider dans ses démarches auprès de l'employeur et transférer le dossier au département des plaintes au besoin.



## Quelques témoignages

Pour votre étude,  
Du travail assidueux  
complet  
et  
important

pour avancer l'éducation  
et la cause.

C'est vrai que nous sommes  
chanceuses de vous avoir  
et je voulais que vous  
sachiez que je l'apprécie!

**Merci Merci Merci**

Bravo et kudos!

Anne

**De :** Linda  
**Envoyé :** 22 mars 2018 09:07  
**À :**  
**Objet :** Nouvelles du travail

Bonjour

Même si il y a de la nervosité, je suis confiante.

MERCI merci merci d'être là. Tu fais une grande différence... positive.

**De :** Valerie  
**Envoyé :** 28 novembre 2017 10:49  
**À :**  
**Objet :** merci

Bonjour

je ne veux pas oublier que ma rencontre avec vous  
et le Gaiths à changer ma vie en positif et que cette journée compte.  
Au plaisir d'avoir de vos nouvelles.

Bonne continuation à vous tous

Valérie

**De :** Nicole  
**Envoyé :** 7 avril 2017 11:53  
**À :**  
**Objet :** CNESST

Beau bonjour.

laisser moi encore vous remercié de toute votre aide vous êtes une personne si importante pour des gens comme moi qui vivent une expériences  
traumatisante dans leur vie merci

Je vous envoie en attaché la lettre que j'aimerais déposer a la CNESST pour conclure mon dossier. J'aimerais beaucoup entendre votre commentaire.  
on pourrait se parler de vive vois si vous êtes libres ou se fixé une rendez vous téléphonique.  
merci

**De :** Nathalie  
**Envoyé :** 8 avril 2017 09:12  
**À :**  
**Objet :** Dossier

Bonjour

Je tiens à vous remercier ainsi que toute l'équipe car votre soutien m'a vraiment aidée à garder le cap. J'espère que  
vous serez là longtemps afin d'aider des gens qui souffrent dans le silence et dans la peur.

Ce fut un plaisir de vous connaître et je vous souhaite beaucoup de bonheur.

Encore une fois MERCI!

Nathalie

# Département de l'éducation

Le département de l'éducation a été particulièrement sollicité cette année, entre autres, de la part d'employeurs à la recherche d'aide et de conseils pour la gestion de cas de harcèlement au travail. Une augmentation de demandes de la part de gestionnaires dans le but d'obtenir de la formation sur mesure a aussi été enregistrée, tant pour eux, que pour des personnes problématiques au sein de l'entreprise.

## Son rôle

Le Groupe d'aide estime important le développement et l'entretien des relations avec les entreprises du secteur privé, public et parapublic, ainsi qu'avec les institutions scolaires et les centres communautaires.

C'est pourquoi l'un de ses mandats est d'informer et de prévenir le harcèlement au travail par le biais de sessions de sensibilisation et de formation.

## Ses objectifs

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

## Les sessions de sensibilisation

Ces sessions sont offertes dans le but de clarifier la problématique entourant la notion même de harcèlement et d'informer les travailleurs et travailleuses de la politique interne de l'organisme. Elles s'adressent davantage aux personnes susceptibles de vivre du harcèlement.

Parmi les notions abordées, on retrouve les définitions et les différentes formes de harcèlement sexuel et psychologique, les mythes et réalités et les conséquences du harcèlement.

## Les sessions de formation

Les sessions de formation, adaptées en fonction des besoins, sont destinées aux personnes-ressources directement impliquées dans le processus d'intervention afin de démystifier la notion de harcèlement et d'aborder les moyens pour intervenir dans ces situations.

Ainsi, en plus de parler des notions de base que l'on retrouve dans les sessions de sensibilisation, on mettra davantage l'accent sur la responsabilité de l'employeur, l'enquête, le traitement des plaintes et l'importance d'implanter une politique contre le harcèlement au travail.

## Département de l'éducation

Cette année le Groupe d'aide a animé plus d'une trentaine de sessions, chacune pouvant aller jusqu'à une durée de 3h. Voici quelques-uns des organismes qui nous ont fait confiance:

- Centre des femmes de Montréal
- Commission de la construction du Québec
- Fantasia Festival
- Société de formation à distance des commissions scolaires du Québec
- Opération placement Jeunesse
- Cégep Limoilou
- Y des Femmes de Montréal
- Lingerie Debra
- Pharmaprix



Après chaque sessions, les participants remplissent une feuille d'évaluation du GAIHST afin de recueillir leurs commentaires. Ci-dessous un aperçu de ces derniers.

- *«Ça a démystifié pour moi le harcèlement sous toutes ses formes. Session très enrichissante.»* - Session au Carrefour populaire de St-Michel - 10 mai 2017
- *«J'ai adoré, j'ai compris beaucoup de choses. J'aurais aimé vous rencontrer plus tôt.»* - Session à La Porte de l'emploi - 31 mai 2017
- *«Ce type de session est nécessaire, car les gens ne sont pas au courant de leurs droits, ni de la loi. Très utile»* - Session au Centre des femmes de Montréal - 1er juin 2017
- *«J'ai été satisfaite de cette conférence, plus que je m'y attendais. En effet, j'ai été victime de harcèlement psychologique sans le savoir. Je pensais parfois que seuls les faibles en étaient victimes, mais aujourd'hui je suis édifiée. Merci.»* - Session au Centre des femmes de Montréal - 1er juin 2017
- *«Tout employeur devrait avoir cette formation! Très pertinent et cela va nous suivre tout au long de notre carrière. Bravo, très bien structurée la formation.»* - Session à Éco-Quartier - 27 septembre 2017
- *«Très instructif et intéressant. J'ai beaucoup appris. Merci!»* - Session au Centre des femmes de Montréal - 28 septembre 2017
- *«Merci pour cette activité. D'après moi elle devrait être imposée à toutes les entreprises.»* - Session à Éco-Quartier - 27 septembre 2017
- *«Je trouve que c'est très intéressant. C'est un cour qui devrait être donné partout dans les écoles, au travail pour que les autres puissent être mieux informés.»* - Session au Y des Femmes - 18 octobre 2017
- *«Avoir eu tous ces renseignements dans le passé, je n'aurais pas enduré certaine chose. Maintenant, je suis mieux outillé»* - Session à La Porte de l'emploi - 23 octobre 2017
- *«Ça fait du bien et j'ai découvert beaucoup de choses au sujet du harcèlement et ça m'a appris comment faire mes démarches si j'ai subi du harcèlement.»* - Session à Imprime Emploi - 30 novembre 2017
- *«Très intéressant. Les exemples sont pertinents et aide à comprendre les situations. Félicitations pour votre beau travail et bonne continuité.»* - Session à la Commission de la construction du Québec - 1er décembre 2017



## Quelques témoignages

**De :** [redacted]  
**Envoyé :** 15 mars 2018 14:47  
**À :** [redacted]  
**Objet :** RE: Suivi - Formation du 14 mars 2018

Bonjour Madame [redacted],

J'ai vraiment apprécié votre présentation et c'était même au-dessus de mes attentes.

Vous faites un très bon travail de présentation.

Maintenant je pourrai transmettre des réponses précises à tous nos employés.

Merci beaucoup.



**Fernand S.**

Directeur de la gestion des talents

July 13, 2017

To whom it may concern,

Our company hired [redacted] from GAIHST to provide a 2-hour awareness session at our office on Sexual and Psychological Harassment at Work. The information session was excellent and exactly what our company was looking for. [redacted] prepared an interesting PowerPoint presentation with information about GAIHST, definitions, examples and other difficult situations at work.

[redacted] is a very talented individual who is well organized and committed to her work. She is very professional and well spoken.

I highly recommend her.

Best regards,

Bruce Takefman  
Founder and President

## Département des plaintes

### Son rôle

- **Suivi à court, moyen ou long terme**
  - Le suivi est personnalisé et adapté aux besoins et à la situation particulière de chaque plaignant(e). Les intervenant(e)s du département des plaintes veillent donc à informer la clientèle de ses droits ainsi qu'à identifier ses besoins en considérant les différentes options. Finalement, ils permettent à la clientèle de faire des choix libres et éclairés auprès des instances appropriées.
  - **Informé, conseiller, accompagner et représenter la clientèle lors de négociations et devant toutes les différences instances de plainte**
- L'accompagnement peut entre autres se faire lors :
- d'un processus de **médiation**;
  - d'un processus d'**enquête**;
  - d'un processus de **révision** ou de **contestation**;
  - d'une **conciliation** ou d'une **audience** devant un tribunal administratif.

Les services que les intervenant(e)s peuvent offrir à la clientèle sont réévalués à chaque étape du dossier.

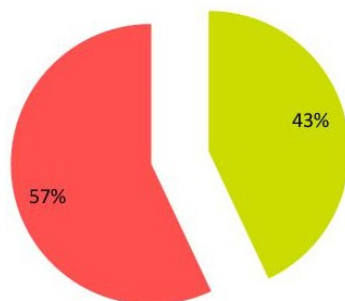
### Ses objectifs

#### Permettre à la clientèle de:

- prendre en charge rapidement leur dossier par notre équipe;
- éviter une seconde victimisation;
- réintégrer le marché du travail plus rapidement;
- tourner la page sur le harcèlement qu'elle a vécu suite au règlement du dossier;
- réduire les effets psychologiques néfastes sur leur santé grâce à la rapidité dans le traitement des dossiers lors de négociations de règlements à l'amiable;
- réduire considérablement le délai de traitement de leur plainte. Effectivement, lorsque des négociations directes sont entreprises, le dossier prend, en moyenne, entre deux et trois mois pour être réglé, ce qui soulage considérablement les plaignant(e)s des lourdeurs de leurs démarches juridiques.
- diminuer de manière importante les coûts inhérents à la saisie des instances judiciaires et/ou administratives, qui représente des économies importantes pour le système gouvernemental.

### Les chiffres 2017-2018: l'accompagnement devant les différentes instances

**49**  
**DOSSIERS TRAITÉS**



■ Harcèlement sexuel  
■ Harcèlement psychologique

#### Les dossiers ont été traités devant les instances suivantes :

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
  - Division Normes du travail
  - Division Santé et sécurité du travail
- Service de police de la ville de Montréal (SPVM)
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)
- Tribunal administratif du travail (TAT)
- Indemnisation des victimes d'acte criminel (IVAC)

En plus des procédures devant ces diverses instances de plaintes et tribunaux administratifs qui s'y rattachent, les intervenant(e)s doivent également défendre les droits de la clientèle devant les **compagnies d'assurance salaire** qu'offrent certains employeurs, ainsi qu'auprès de **Service Canada** pour ce qui est des demandes d'assurance-emploi.

Dans le traitement de ces dossiers, le département des plaintes est intervenu dans les procédures suivantes :

- **Médiations ou conciliations** (dans **52 %** des dossiers);
- **Enquêtes** visant à déterminer l'existence de harcèlement dans les milieux de travail (dans **25 %** des dossiers), dont **89 % se sont avérées positives** selon les instances concernées;
- **Dénonciation à la Police et accompagnement dans le cadre de l'enquête du SPVM et démarches auprès de l'IVAC** (pour les dossiers avec un volet criminel): **7%**.

Parmi ces dossiers, **42%** ont été conclus par des **ententes hors cour** à la satisfaction des parties, représentant une **indemnité financière de plus de 335 000.00\$** pour la clientèle, en plus des autres modalités prévues aux ententes telles que les indemnités de remplacement de revenu accordées par la CNESST - division santé et sécurité du travail (via un accord au Tribunal administratif du travail), les **lettres de recommandation**, la mise en place de **politiques internes visant la prévention et la gestion des plaintes de harcèlement** au sein des entreprises et dans certains cas, la réintégration à l'emploi de la personne ayant dénoncé le harcèlement.

## Maintien en emploi



Concerne seulement 4% des dossiers traités devant les instances, ce qui dénote la difficulté toujours très présente pour les personnes ayant vécu du harcèlement au travail de préserver leur emploi. En effet, les longs délais de traitement des plaintes ne favorisent pas la réintégration et affectent le lien de confiance entre l'employeur et la personne victime.



## Quelques témoignages

**De :** Mathilde  
**Envoyé :** 19 avril 2018 10:37  
**À :** !  
**Objet :** update

Bonjour

Je suis désolée de ce délais, apres le procès j ai eu besoin d'un peu de temps.

Je tenais à vous remercier pour ce que vous avez fait pour moi, sans vous je n'aurai jamais pu poursuivre et me reconstruire, je rentre demain à Montréal je vous envoie mes documents.

**TR: Mes sincères remerciement**

**Envoyé :** jeu. 2018-05-03 10:58  
**À :** 'GAIHST'

**De :** Nancy  
**Envoyé :** 29 août 2017 11:51  
**À :**  
**Objet :** Mes sincères remerciement

Bonjour à vous Mme [redacted] ainsi qu'à toute votre équipe. Je reprend tranquillement le contrôle de ma vie et je trouvais important de prendre le temps de vous remercier pour votre grand professionnalisme et votre dévouement sans bornes concernant mon dossier, qui grâce à votre support constant et vos conseils judicieux, c'est terminé de façon positive. Un immense merci aussi pour votre grande humanité, qui dans l'état où je me trouvais à ce moment là, a fait toute la différence pour moi car je n'y serais jamais arrivée sans vous, je n'en avais simplement pas la force.

Je vous souhaite donc une belle continuité dans votre entreprise et sachez que je n'hésiterai pas une seconde à vous référer si l'occasion se présente. Merci encore et une bonne journée à vous tous.

**De :** [redacted]  
**Envoyé :** 19 juillet 2017 17:47  
**À :** [redacted]  
**Objet :** Re: Follow-up

I'm very happy that you're on to a new adventure! You've helped me through one of the hardest times in my life. And I'll never be able to thank you enough for that. Would it be alright if I passed by your office on Friday? I start at 12 and would love to come by beforehand if possible.



## Quelques témoignages

**De :** [redacted]  
**Envoyé :** 19 juillet 2017 22:28  
**À :** [redacted]  
**Cc :** [redacted]  
**Objet :** Re: Follow-up

Dear [redacted]

I don't even know where to begin.

Thank you so much for everything.

You have been an amazing support to me. I don't know what I would have done without your guidance, your intelligence, your knowledge, your reassurance, your sweet demeanour and your loyalty.

You are an incredibly intelligent, brave young woman and I'm so fortunate to have crossed paths with you.

Your support enabled me to have strength and confidence to face obstacles, and to go forward and advance in my life. I cannot even express how much you helped me and how much I appreciate you. Without you I would have been totally lost and destitute.

Thank you for all your help without which I never would have had the courage to go forward.

I truly wish you all the best in your new adventures, however I truly hope that you will continue to help women like me.

Please keep in touch (we can be Facebook friends). You will always hold a special place in my heart.

Biggest hugs,  
Patricia

-----Message-----

**De :** susy [redacted] **À :** [redacted]  
**Envoyé :** 20 juillet 2017 20:55

Remerciements

Bonjour [redacted]

Une petite message pour vous envoyer tout mes remerciements pour votre soutien, vos conseils, votre écoute pendant tout mon procès. Comme toujours je vous avez dit, je n'aurais pas eu le courage de continuer sans votre aide et de tout l'équipe de GaiHst et je n'oublierai jamais tout ce que vous avez fait pour moi.

Je vous souhaite tout le succès dans votre vie Familial et professionnels.

Qué Dieu vous bénis!!!

Et encore un fois MERCI infiniment!!!!!!

Azucena

**De :** Sonia [redacted]  
**Envoyé :** 8 juin 2017 18:04  
**À :** [redacted]  
**Objet :** Re: Suivi

Bonjour Madame

Merci pour votre suivi.

Je ne manquerai pas de vous tenir informée des conclusions de l'enquête. J'en profite pour vous réitérer mes remerciements pour votre soutien et votre disponibilité, à des moments où cela était crucial. C'est tellement une épopée difficile et longue que sans soutien, je comprends que plusieurs jettent l'éponge.

Cordialement,

Sonia

# Cafés-rencontres

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

Le GAIHST offre à l'ensemble de la clientèle 3 Cafés-rencontres par mois dont 2 portent sur un même thème et 1 est à thème libre. Les thèmes sont choisis préalablement par le département de relation d'aide et ce, selon les intérêts et suggestions de la clientèle. En effet, 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.

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.

**Au cours de l'année 2017/2018, 22 rencontres ont été proposées. Nous avons envoyé en moyenne 115 invitations pour chacun des Cafés-rencontres et avons reçu 123 personnes lors de ces activités.**

Voici quelques-uns des thèmes qui ont été abordés lors des Cafés-rencontres 2017/2018 :

- **La violence psychologique: formes, conséquences et recherches scientifiques**

Ce café-rencontre a permis de démystifier les différentes formes de violence psychologique, telles que le harcèlement, le mobbing et le bullying, en plus de présenter des recherches scientifiques sur le sujet (conséquences du harcèlement, exemples concrets, expériences de dénonciation et d'utilisation des recours à la CNESST).

- **La rigolothérapie**

Ce thème est remis de l'avant de temps en temps puisque la clientèle apprécie ce café-rencontre plus léger et qui fait du bien lorsque l'on traverse des moments difficiles. Il s'agit d'un moyen pour s'évader qui peut être repris et appliqué seule dans le confort de chez soi.

- **Le témoignage crédible**

En matière de harcèlement au travail, il est important de pouvoir apporter un témoignage crédible puisque les preuves peuvent parfois manquer. Ainsi, grâce à ce café-rencontre, les participantes ont pu être outillées davantage.

- **La preuve en matière de harcèlement au travail**

Ce café-rencontre juridique a été donné par une stagiaire en droit. Ainsi, en plus d'aborder la preuve sous divers volets, elle a pu appuyer ses dires de cas jurisprudentiels.

- **L'intelligence émotionnelle et l'empathie**

Ce café-rencontre a été proposé dans le but de voir comment l'intelligence émotionnelle et l'empathie peuvent aider la clientèle à passer au travers de moments difficiles.



# Partage d'expertise

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 toutes personnes à la recherche d'information sur le sujet. L'année 2017-2018 fut riche en échanges!

## Collaborations

La diversité des dossiers nous amène parfois à collaborer avec d'autres organismes afin d'assurer une intervention complète auprès de la clientèle. Parmi eux, nous retrouvons, entre autres:

- Action travail des femmes (ATF)
- Association canadienne sur le harcèlement sexuel
- Association québécoise Plaidoyer-Victimes (AQPV)
- Barreau du Québec
- Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal
- CALACS de l'Ouest de l'Île
- CALACS de Montréal
- CALACS de Granby
- Centre communautaire juridique de Montréal et de Laval
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)
- Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR)
- Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal (CVASM)
- Clinique juridique Juripop
- Coalition nationale sur le harcèlement sexuel au travail
- 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)
- Concertation Montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM)
- Condition féminine Canada
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Fondation canadienne des Femmes
- Front de défense des non-syndiqué(e)s (FDNS) « Comité sur le harcèlement psychologique au travail »
- Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)
- Mouvement Action-Chômage de Montréal (MAC)
- Mouvement contre le viol et l'inceste de Montréal (MCVI)
- Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM)
- Le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS)
- Relais Femmes
- Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)
- Syndicat de la ville de Montréal
- Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal (TCACSM)
- Table des groupes de Femmes de Montréal (TGFM)
- Trêve pour Elles

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

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

## Comités

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



L'équipe du GAIHST lors de la journée de formation annuelle 2017.

La TCACSM regroupe des acteurs importants de l'Île de Montréal qui se concertent et échangent sur les services offerts pour les victimes d'agressions sexuelles. Le GAIHST s'implique depuis plusieurs années dans le **Comité de coordination**. Le thème choisi pour la journée de formation annuelle qui a eu lieu le 24 mai 2017 était *La réalité des victimes d'agression sexuelle autochtone à Montréal*. Cette journée était l'occasion d'en apprendre davantage sur la culture autochtone et d'aborder le sujet à travers des ateliers et conférences. Pour l'année à venir, le thème choisit par le comité de coordination de la Table est *Le harcèlement sexuel au travail*. En effet, avec les dénonciations

publiques de ces derniers mois et avec le mouvement #moiaussi, il y a un besoin pour de nombreux intervenants d'en connaître davantage sur le sujet.

### La Table CALACS-Montréal

La Table CALACS-Montréal regroupe différents organismes 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 d'agression sexuelle.

### Front de défense des non-syndiqué(e)s (FDNS) – Comité sur le harcèlement psychologique au travail

Le FDNS est une coalition d'environ 25 organismes populaires et syndicaux. Les membres de la coalition partagent un objectif commun : l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes non syndiquées. Le GAIHST est membre du FDNS et membre de plusieurs comités soit: le harcèlement psychologique, la précarité de l'emploi et la réforme de la loi sur les normes du travail.

### Le Centre communautaire juridique de Montréal

Le Centre communautaire juridique de Montréal gère le bon fonctionnement des 13 bureaux juridiques de la région de Montréal. Pour la cinquième année consécutive, le GAIHST siège sur le conseil d'administration du Centre communautaire juridique de Montréal.

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

Depuis septembre 2016, le GAIHST est membre du conseil d'administration du *Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux*. Le RAFSSS est un carrefour qui permet aux groupes de constituer un réseau d'appui, d'information et d'action.

## Partenariats spécifiques

### Action Travail des Femmes (ATF)

**Projet « Maintien et droit des travailleuses dans le secteur de la construction – Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques »**

Le 24 novembre 2017 a eu lieu le lancement du projet d'ATF : «Travailleuses de la construction entre violence et discrimination systémiques». L'objectif de ce projet est de développer des actions concrètes avec l'ensemble des acteurs concernés par la problématique, ainsi que de mettre en place des modes d'action communs influant sur les politiques, les pratiques et le milieu de la construction. Dans le cadre du partenariat, nous nous impliquons particulièrement sur les biais systémiques du cadre légal dans le traitement du harcèlement sexuel et des violences discriminatoires. Le projet s'échelonne sur trois ans et en est à sa première phase, soit la réalisation d'une recherche qualitative sur les réalités des femmes dans la construction.

### Projet «Réseau d'égalité des genres Canada» (REGC)

La Fondation canadienne des Femmes anime la collaboration d'un groupe de femmes leaders de partout au pays, dont une intervenante du Groupe d'aide fait partie. L'objectif est de développer un réseau pancanadien financé par Condition féminine Canada et qui a pour mandat d'identifier et de prioriser les problèmes systémiques touchant l'égalité des femmes au Canada. La Fondation organisera cinq réunions nationales dans différents endroits à travers le pays pour réunir les femmes leaders et élaborer un plan stratégique et axé sur l'action avec des éléments prioritaires. La première réunion nationale s'est tenue à Toronto du 18 au 20 septembre 2017.



*Photos prises lors de la première réunion nationale à Toronto.*

### Comité sur le harcèlement psychologique au travail du FDNS - Publication d'une recherche

Le comité sur le harcèlement psychologique du FDNS, dont le GAIHST fait parti, a travaillé sur une recherche relative au harcèlement psychologique au travail des personnes non-syndiquées. À travers des entretiens menés auprès de victimes, l'étude vise à documenter en profondeur le vécu des personnes non-syndiquées ayant fait l'expérience de harcèlement psychologique en milieu de travail. L'objectif de la recherche est d'identifier les améliorations à apporter pour les victimes, notamment dans le traitement des plaintes. Une journée de réflexion et le lancement de la recherche ont eu lieu le 17 mai 2017 afin de dévoiler les données recueillies et échanger sur le sujet. La recherche a été traduite en anglais et sera prochainement publiée.

## Partenariats spécifiques

### Collège Montmorency - Projet pompières « Ça fait pas partie d'la job! »

Les femmes représentent moins de 2% des effectifs des services d'incendie du Québec. Peu nombreuses dans un milieu majoritairement masculin, des cas de harcèlement psychologique et sexuel ont été révélés dans les médias. Des conditions de travail extrêmement difficiles ont également été observées. Un changement de culture doit donc s'amorcer afin de permettre aux femmes de travailler dans un milieu sain et exempt de gestes et de propos menaçant leur santé psychologique et physique. Le Projet "**Ca ne fait pas partie de la job**" souscrit à cette démarche. Fruit d'une collaboration entre le Collège MontMorency et le GAIHST, le projet vise à favoriser le maintien au travail des pompières et à améliorer les conditions de travail par la diminution du harcèlement psychologique et/ou sexuel et les comportements sexistes et discriminatoires en caserne. Cette initiative s'inscrit dans *la stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021* adoptée par le gouvernement actuel. Le projet s'étend sur une période de 3 ans à laquelle *Condition féminine* intervient pour la première année.

Les résultats de cette première année d'étude démontrent que les pompières ne jouissent pas des mêmes conditions de travail que leurs collègues masculins. Le sexe demeure encore un facteur distinctif entre les pompiers au sein des casernes. Des obstacles et des difficultés sont rencontrés par les pompières tout au long de leur carrière que ce soit pour intégrer les services d'incendie, pour avoir la confiance professionnelle de leurs pairs ou encore pour entretenir des relations sociales basées sur le respect. Elles sont également confrontées à de nombreuses attentes du milieu à savoir réussir physiquement autant qu'un homme, accepter le milieu masculin tel qu'il est et s'intégrer au "groupe de gars". Alors que la majorité des femmes rencontrées mentionnent de prime abord ne pas avoir vécu de harcèlement et bénéficié du soutien de leur pair masculin, leurs expériences professionnelles démontrent des événements problématiques.

# Demandes médiatiques

**Violence et harcèlement sexuels dans les milieux de travail: tolérance zéro!**

#AfterMeToo: What Canada is doing to help protect women in the workplace

Et si tous les employeurs se mobilisaient contre le harcèlement sexuel au travail?

Bientôt une politique contre le harcèlement à l'Université de Montréal

#moiaussi : il faut changer la culture des rapports, selon Hélène David

Harcèlement sexuel et omerta : le cas d'un professeur crée un malaise

## Allégations de harcèlement sexuel: Trudeau respecte la décision du député

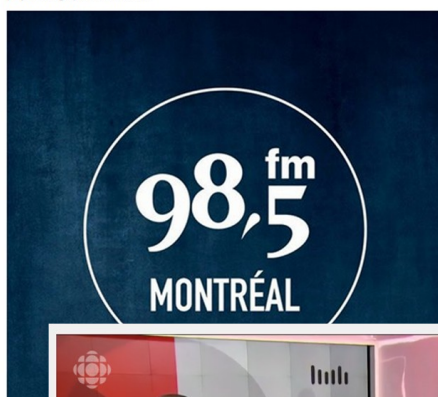
Harcèlement psychologique et intimidation: Juste pour rire

Harcèlement: les langues se délient dans les milieux de travail

Il ne s'agit là que de quelques titres d'articles que l'on a pu voir ces derniers mois dans la presse suite à la vague de dénonciations de harcèlement et d'agressions sexuels qui a touché le monde entier à l'automne dernier et dans la foulée du mouvement #moiaussi #metoo. Le Canada n'y a pas échappé et le Groupe d'aide, connu pour son expertise en matière de harcèlement puisqu'il est le seul au Québec voué exclusivement à lutter contre ce fléau, a reçu beaucoup de demandes de la part des médias afin d'obtenir son expertise sur la question. Ainsi, le GAIHST a participé à plus d'une trentaine d'entrevues radios et télévisées confondues. Il a également été sollicité pour la réalisation de reportages et pour la rédaction d'articles.

**Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail**  
Publié par Cindylou Viau [?] · 23 novembre, 10:40 ·

Aujourd'hui à 11h, écoutez Samia sur les ondes du 98.5FM. Elle discutera avec Isabelle Maréchal et d'autres invités sur le harcèlement sexuel et psychologique au travail!



folie Douce

GAIHST  
(Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail)



**Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail**

Publié par Cindylou Viau [?] · 17 octobre · Montréal ·

Écoutez Cindy du Groupe d'aide en ondes avec Shawn Apel à l'émission Radio Noon sur CBC Radio One aujourd'hui à 12h05. Nous parlerons de harcèlement sexuel, de la vague de dénonciations et le mouvement #moiaussi!

## Demandes diverses

Le GAIHST est aussi très sollicité par des demandes étudiantes dans le cadre de travaux, mais aussi par des personnes souhaitant avoir de l'information sur le sujet et notre avis en tant qu'expert. Les étudiant(e)s qui nous approchent nous confient qu'ils se sont intéressés de plus près au sujet grâce à l'actualité.

### DEMANDES ÉTUDIANTES

- **Étudiante diplômée de HEC Montréal**

Dans le cadre d'une maîtrise en gestion (commerce international), et d'une thèse portant sur la gestion des femmes expatriées dans le contexte des organisations humanitaires internationales, l'étudiante a souhaité nous rencontrer pour l'aider à répondre à l'une de ses questions qui est comment aider les organisations humanitaires internationales à mieux protéger leur main-d'œuvre féminine expatriée contre les risques de viol, d'agression sexuelle, de harcèlement, de violence, d'épuisement émotionnel et d'épuisement professionnel. Nous avons donc pris le temps de répondre à ses questions.

- **Étudiantes en sciences humaines du Cégep E. Montpetit**

Dans le cadre d'un projet de fin d'études portant sur le harcèlement sexuel en milieu de travail, plusieurs étudiantes ont souhaité rencontrer le Groupe d'aide afin de monter un projet dans le but de sensibiliser sur le sujet. Ensemble, nous avons opté pour la réalisation d'une vidéo en format voxpop. Nous avons répondu à leur question et nous les avons orienté dans la réalisation de la vidéo. Le projet final réalisé par les étudiantes n'est, à ce jour, pas encore terminé.

- **Étudiante à l'Université du Québec à Montréal**

Dans le cadre d'un cours d'approche critique du management sur les pratiques contre le harcèlement sexuel en milieu de travail, nous avons pu orienter l'étudiante vers la recherche que nous avons faite en 2017 soit *Le harcèlement psychologique au travail, l'expérience des personnes non-syndiquées* afin qu'elle puisse répondre à ses nombreux questionnements.

### AUTRES DEMANDES

- **Comédienne, auteure et conteuse**

Le GAIHST a été approché dans le cadre d'un projet qui avait pour but de sensibiliser les étudiants des écoles secondaires sur le sujet du harcèlement au travail à travers des ateliers et du théâtre d'impact. Nous avons proposé d'offrir notre aide concernant les textes qui traitent de harcèlement.

- **Cabinet d'avocats**

Nous avons reçu une avocate lors d'une réunion d'équipe car elle souhaitait connaître nos services dans l'éventualité de faire appel à notre département de l'éducation dans un futur proche.

- **Conseillère du bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'UdeM**

Lors d'une réunion d'équipe, nous avons pu répondre à ses questionnements.

- **Neovox Medias**

*Neovox Médias* développe des outils de formation et de communication Web. Dans l'objectif de créer une formation sur le harcèlement au travail, Neovox Medias a fait appel au Groupe d'aide pour avoir un avis d'expert concernant le contenu de cette formation. Le projet est toujours en cours.

- **Revue de l'Ordre des Conseillers en ressources humaines agréés du Québec**

Nous avons été approchés par le rédacteur en chef pour que nous leur écrivions un article sur le harcèlement sexuel et le mouvement #moiaussi.

- **Centre de justice de proximité du Grand Montréal**

Nous avons reçu la directrice générale de cet organisme et avons échangé sur les services offerts par les deux organismes.

## Participation à des activités

Cette année, le Groupe d'aide a participé à plus d'une vingtaine d'activités en étant parfois spectateur, mais pour la majeure partie d'entre elles en étant acteur.

- **Salon visez droit**

Organisé par le Barreau de Montréal, le Salon visez droit réunit divers organismes qui œuvrent sous le cha-peau de la Justice. Le but est d'informer et de sensibiliser la population aux droits et obligations de chacun et de favoriser une meilleure connaissance du système judiciaire. Le Groupe d'aide tenait un kiosque d'information durant les 4 jours du Salon.

- **Lancement de la recherche *Le harcèlement psychologique au travail: l'expérience des personnes non-syndiquées***

Le 17 mai 2017 a eu lieu le lancement de la recherche *Le harcèlement psychologique au travail: l'expérience des personnes non-syndiquées* organisée par le Front de défense des non-syndiquées (FDNS). Il fut suivi d'une réflexion sur la recherche avec plusieurs panelistes. Cette recherche a été réalisée par le Groupe d'aide qui est membre du FDNS.

- **Assemblée générale annuelle du Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)**

En tant que membre du RAFSSS, nous avons assisté à leur assemblée générale annuelle.

- **Portes ouvertes du Centre de Ressources et d'Intervention Pour Hommes Abusés Sexuellement dans leur Enfance (CRIPHASE)**

Dans le cadre de la semaine des victimes d'actes criminels, le CRIPHASE a organisé pour la première fois une journée porte ouverte. Cette journée était l'occasion d'en apprendre davantage sur les services du CRIPHASE et son fonctionnement. Le Groupe d'aide était présent.

- **Rencontre avec la ministre du travail, Madame Dominique Vien**

Le Front de défense des non-syndiquées, dont le GAIHST fait partie, a rencontré la ministre du travail dans le but d'émettre des commentaires dans le cadre des consultations qui étaient en cours au mois de juin 2017 pour la réforme de la Loi sur les normes du travail.

- **Juristes urbains**

Organisé par les organismes Lande et Juripop, les Juristes urbains proposent des consultations juridiques gratuites en plein air à la population. Ainsi, le Groupe d'aide tenait un kiosque à cet effet.

- **Séance de formation - Condition féminine Canada**

Lors de cette rencontre, organisée par Condition féminine Canada, l'Honorable Maryam Monsef, ministre de la Condition féminine a, entre autres, annoncé le financement du gouvernement concernant le projet pour l'égalité des sexes au Canada. Suite à l'annonce, une représentante d'Instagram était sur place pour offrir une séance de formation d'une heure sur les médias sociaux aux membres du réseau pancanadien des chefs de file pour l'égalité des sexes.

- **Conférence de presse avec la ministre de l'enseignement supérieur**

Mme Hélène David, ministre de l'Enseignement supérieur, a fait une conférence de presse pour le lancement de la Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur.

## Participation à des activités

- **Assemblée générale annuelle du RIOCM**

Le GIAHST a assisté à l'assemblée générale annuelle du Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM) qui s'est tenue le 18 octobre 2017.

- **Colloque Barreau de Montréal - Tribunal des droits de la personne**

Le Groupe d'aide a assisté au colloque organisé par le Tribunal des droits de la personne et le Barreau de Montréal, intitulé *Égalité en emploi, un défi pour les personnes immigrantes*. Des juristes et des acteurs de la société civile ayant une expérience terrain avec les personnes immigrantes ont dressé un portrait des obstacles rencontrés par celles-ci dans l'accès au marché du travail québécois.

- **Clinique juridique Juripop**

Suite aux dénonciations de harcèlement et d'agressions sexuelles survenues à l'automne 2017 et dans la foulée du mouvement #moiaussi, Juripop, a mis en place une clinique juridique et sociale gratuite sur deux jours. Ainsi, plusieurs partenaires impliqués, dont le Groupe d'aide, se sont unis afin de bien soutenir les victimes et étaient présents pour expliquer leurs services et répondre aux questions des médias sur l'aide spécifique apportée aux personnes victimes, à leurs proches ainsi qu'aux témoins.

- **Séance d'information téléphonique avec madame Hadju Patty, ministre de l'Emploi, du Développement de la main d'œuvre et du travail**

Le Groupe d'aide a été invité par L'Honorable Patty Hadju, ministre de l'Emploi, du Développement de la main d'œuvre et du travail, à participer à une séance d'information technique par téléphone concernant son engagement qui est de veiller à ce que les milieux de travail fédéraux soient des milieux de travail exempts de harcèlement et de violence de nature sexuelle.

- **Comité régional de liaison CIUSSS**

Étant membre du conseil d'administration du RAFSSS, le GIAHST était invité par la coordonnatrice du RAFSSS à venir assister à cette rencontre avec le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux.

- **Tournée des organismes communautaires**

Dans le cadre de la tournée des organismes, nous avons rencontré Mme Laurence Durant, adjointe au député, du bureau de Justin Trudeau. Le but de sa venue était de connaître les missions du GIAHST.

- **Lancement du projet ATF**

Le Groupe d'aide a participé au lancement officiel du nouveau projet d'Action Travail des Femmes intitulé *Travailleuses de la construction entre violence et discrimination systémiques*.

- **Colloque de l'Association des juristes progressistes du Québec (AJPQ)**

Dans le cadre du colloque *Féminismes et droit* organisé par l'AJPQ, des membres du Groupe d'aide étaient présents à titre de conférenciers sur le sujet du harcèlement au travail et ont abordé la question de la réalité des personnes ayant subi du harcèlement et la recherche *Le harcèlement psychologique au travail: l'expérience des personnes non-syndiquées*.

- **Conférence de presse des Centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)**

Le GIAHST a été invité à la conférence de presse qui a souligné le 30<sup>e</sup> anniversaire de la Loi sur l'aide aux victimes d'actes criminels et de la création des premiers CAVAC à Montréal, le 24 janvier 2018.

## Participation à des activités

- **Rencontre coalition harcèlement discriminatoire**

Il s'agissait d'une rencontre préparatoire avec d'autres organismes de défense des droits à l'initiative d'Au bas de l'échelle pour la mise en place d'une coalition de défense des droits relativement à l'annonce de la ministre du travail en matière de harcèlement sexuel qui souhaite intégrer cette notion dans la loi sur les normes du travail.

- **Sommet des membres du TDP**

Le Groupe d'aide a été sollicité afin de venir parler de son expérience dans les dossiers de harcèlement sexuel et psychologique au travail lors du sommet des membres du Tribunal des droits de la personne le 15 mars dernier à Trois-Rivières. Ce sommet était l'occasion pour les membres de ce tribunal d'avoir une formation et des réflexions sur le thème *Regards croisés sur la discrimination envers les femmes*. Les membres qui ont participé comprennent les juges, les assesseurs et les avocats du Tribunal des droits de la personne.

- **Panel McGill**

Le Groupe d'aide a été approché par le département Carrière de l'Université de McGill afin de participer à un 5 à 7 dans le cadre de la journée de la femme et suite au mouvement #metoo. Le Groupe d'aide était présent en tant que panéliste et a prononcé un discours inspirant à l'attention des étudiantes présentes.

- **Conférence de presse pour le lancement de la ligne-relais de l'industrie de la construction**

Le Groupe d'aide était présent au lancement de la ligne-relais destinée aux travailleuses, travailleurs et employeurs qui sont confrontés à des situations d'inconduite, de harcèlement et d'intimidation à caractère sexuel dans l'industrie.



### Quelques photos



Salon visez droit



Lancement de la recherche



Juristes urbains



Clinique juridique Juripop



Sommet TDP



Panel McGill

## Participation à des activités

- **Forum sur les agressions et le harcèlement sexuels**



Les panelistes de la journée.

Dans la foulée des scandales sexuels très médiatisés et de la vague de dénonciations qui a suivi, un forum sur les agressions et le harcèlement sexuels a eu lieu le jeudi 14 décembre 2017 à Québec à l'initiative de Mme David, ministre responsable de la Condition féminine. Le but de cette journée était d'échanger sur des mesures additionnelles à mettre en œuvre pour prévenir et contrer ces violences.

Ainsi, les milieux communautaires, des représentants des milieux policiers, juridiques, culturels, de la construction, du patronat, des syndicats, des communautés autochtones et plusieurs membres du gouvernement, dont le premier ministre Philippe Couillard, ont pris part aux échanges.

La directrice générale du Groupe d'aide était invitée en tant que panéliste afin de partager son expertise en matière de harcèlement sexuel. En après-midi, trois ateliers étaient mis en place afin d'échanger sur trois thèmes principaux, soit la prévention des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel en milieu de travail, l'accueil des dévoilements et des dénonciations et accompagnement des victimes et le processus judiciaire et les trajectoires pour les victimes.



Une partie de l'équipe du GAIHST avec le premier ministre, M. Philippe Couillard, lors du Forum.

## Formations reçues

Le GAIHST reconnaît l'importance du développement professionnel et cette année, les membres de l'équipe ont suivi des formations offertes par le Barreau de Montréal, Fasken Martineau, la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal et Condition féminine:

- Formation sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC);
- Le pouvoir de surveillance de l'employeur;
- Égalité en emploi, un défi pour les personnes immigrantes;
- Formation Instagram pour les membres du réseau pancanadien des chefs de file pour l'égalité des sexes.



# Appuis

- **Manifestation *Engagez-vous pour le communautaire* - 27 septembre 2017**

Le 27 septembre dernier, 4 000 personnes de toutes les régions du Québec ont encerclé l'Assemblée nationale pour dénoncer le sous-financement des organismes communautaires.

Toujours dans le cadre de cette campagne, une journée d'actions a été mise en place le 7 février 2018 pour demander un meilleur financement du communautaire et que les organismes puissent conserver leur autonomie. Le Groupe d'aide était présent à ces deux actions.

- **Salaire minimum à 15\$ l'heure**

Une marche de 15 kilomètres pour un salaire minimum à 15\$ l'heure a eu lieu le dimanche 15 octobre. Organisée par les campagnes unies pour la hausse du salaire minimum à 15\$ l'heure, cette marche visait à sensibiliser la population et à faire pression sur le gouvernement sur l'urgence de hausser le salaire minimum à 15\$ l'heure. Le Groupe d'aide soutient la hausse du salaire minimum à 15\$ l'heure et était présent lors de cette marche.

Le samedi 3 février a eu lieu une journée de réflexion concernant les mobilisations pour un salaire minimum à 15\$ l'heure. Le but de cette journée était de réfléchir collectivement aux visions et aux stratégies à mettre en place afin d'augmenter un rapport de force et d'élargir la mobilisation dans la campagne. Le Groupe d'aide a pris part à la journée de réflexion.

- **Action éclair du collectif 8 mars**

Le Groupe d'aide a participé à une action éclair le 8 mars 2018 dans le cadre de la Journée internationale des femmes devant les bureaux du ministère de la santé et des services sociaux du Québec.



L'équipe du Groupe d'aide lors de la marche pour un salaire minimum à 15\$ l'heure.



# Priorités 2017/2018

Chaque année lors d'une réunion d'équipe et d'une réunion du conseil d'administration, nous évaluons les objectifs et les actions de l'année qui vient de se terminer. Les priorités sont proposées et adoptées à l'assemblée générale annuelle de l'organisme. Lors de la dernière assemblée générale annuelle tenue le 11 juin 2017, nous avons adopté les priorités suivantes:

## 1 Développer davantage les activités pour la clientèle

Afin de répondre à cette priorité, nous avons:

- proposé 22 séances de Cafés-rencontres avec des thèmes demandés par la clientèle.
- mis en place un système d'invitations pour les audiences de la clientèle. En effet, lorsqu'une cliente a une audience de prévue, nous invitons les autres client(e)s à venir lui offrir un support moral. De plus, il s'agit d'une opportunité très intéressante pour la clientèle de voir en personne ce que représente passer devant un juge.
- invité la clientèle à participer à des activités auxquelles le Groupe d'aide a pris part telles que la tenue d'un kiosque aux Juristes urbains ou encore la marche pour la manifestation *Engagez-vous pour le communautaire*.

## 3 Accroître la visibilité du GAIHST

Afin de répondre à cette priorité, nous avons:

- créé un onglet blog sur notre site web qui répertorie tous les articles de presse traitant du harcèlement au travail.
- mis en place des concours sur notre page Facebook afin d'augmenter le nombre de personnes qui nous suivent. Chaque mois, nous offrons un cadeau comme, par exemple, un parapluie promotionnel du Groupe d'aide et la contrepartie est d'aimer notre page, notre publication et parfois de la commenter. Nous procédons ensuite au tirage du gagnant.
- instauré un concours spécial où il fallait être ou devenir membre du GAIHST pour pouvoir participer. Cela a augmenté notre nombre de membres.
- Participé à de nombreux kiosques afin de donner de la visibilité à l'organisme et faire connaître nos services.

## 2 Suivre les changements reliés à la CNESST

Depuis la fusion de la Commission des normes du travail (CNT) et de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), nous avons remarqué un point positif dans le processus interne de la CNESST en ce qui concerne le traitement des dossiers de harcèlement au travail lorsque des procédures sont entreprises auprès de ces deux instances à la fois (comme c'est très souvent le cas).

En effet, depuis l'été 2017, la division de la santé et sécurité du travail (SST) tient maintenant compte, dans son analyse des réclamations découlant d'une situation de harcèlement au travail, de la décision rendue par la division des normes du travail suite aux enquêtes effectuées dans le cadre des plaintes pour harcèlement.

Il s'agit d'un point que nous avons abordé à l'aube de la fusion en décembre 2015 lors d'une rencontre avec la directrice des affaires juridiques de la CNT et qui apparemment a été entendu. Ainsi, nous remarquons qu'il y a davantage de dossiers de harcèlement au travail acceptés par la division SST.

Aussi, nous étudions actuellement le projet de loi 176, loi qui modifie la loi sur les normes du travail.

## 4 Révision des Statuts & règlements du GAIHST

Dû à une année très chargée, nous n'avons pas pu travailler sur cette priorité. En effet, le mouvement #moiaussi a généré beaucoup de travail supplémentaire et nous avons concentré nos efforts sur toutes les demandes qui en ont découlé.

# EN SOMME,

en 2017-2018, le Groupe d'aide a:

- ACCUEILLI **8** STAGIAIRES ET **20** BÉNÉVOLES
- REÇU PLUS DE **6000** APPELS
- OUVERT **350** NOUVEAUX DOSSIERS
- ACCOMPAGNÉ **49** PERSONNES DEVANT LES DIFFÉRENTES INSTANCES
- OBTENU **335 000\$** D'INDEMNITÉS FINANCIÈRES DANS LES ENTENTES HORS-COURS DES DOSSIERS DE LA CLIENTÈLE
- FAIT PLUS DE **10 960** HEURES DE SUIVI AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE
- DONNÉ **32** SESSIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION
- OFFERT **22** CAFÉS-RENCONTRES RÉUNISSANT **123** PERSONNES
- PARTICIPÉ À **26** ACTIVITÉS (conférences, forums, salons, assemblées générales, colloques, etc.)
- REÇU **29** DEMANDES DE MÉDIAS RIEN QU'AU MOIS D'OCTOBRE 2017
- A RECENSÉ PLUS DE **200** ARTICLES SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL
- CONTINUÉ SON IMPLICATION DANS **5** COMITÉS ET **4** PROJETS SPÉCIFIQUES