

# 2023-2024 RAPPORT ANNUEL



Détecte les premiers signes  
**d'incivilité au travail...**  
avant que ça aille trop loin

**Reconnais le harcèlement  
au travail, renseigne-toi et agis**

En ton  
pas-partout  
et tu vas  
6910101.ca

scanne-moi

CNESST



GAIHST inc.

GAIHST © 2024



514 526 0789



514 526 8891



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

# Les éléments du harcèlement

## 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.

Gaijst - 1989

## 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

**05.** Le mot de la présidente

**06.** Le mot de la directrice générale

**07.** Faits saillants

**08.** Présentation du GAIHST

**12.** Fonctionnement

**17.** Visibilité

**19.** Comités à l'interne

**21.** Services offerts

**36.** Partage d'expertise

**46.** Priorités 2023-2024

**48.** Le conseil d'administration

**49.** Les membres honoraires

**50.** Annexe 1 : Formations reçues

**52.** Annexe 2 : Collaborations

# Le mot de la présidente



**Jennifer Boucher**  
**Présidente**

Cher.es membres du GAIHST,

Nous voilà déjà à faire le bilan de l'année financière 2023-2024 et à amorcer une réflexion sur les prochains mois à venir.

L'année financière 2023-2024 se conclue par de belles réalisations, décrites dans le rapport annuel qui suit, par une hausse de la demande de services au niveau de la clientèle et par une visibilité toujours grandissante pour le GAIHST. Le conseil d'administration tient à remercier et à souligner la qualité exceptionnelle de l'équipe du GAIHST, qui ne recule devant aucun défi et qui fait preuve de créativité et de dévouement face à la cause et à la mission de l'organisme. Merci également à la clientèle qui permet, jour après jour, d'inspirer les nouveaux projets et qui permet à l'équipe d'aller toujours plus loin. Merci de votre confiance.

Soulignons la nomination comme finaliste du GAIHST pour le prix Égalité Thérèse-Casgrain 2024, dans la catégorie « Groupe de femmes ». Soulignons également le travail réalisé par l'équipe pour déposer un mémoire en lien avec le projet de loi no 42, qui vise à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, afin de proposer des recommandations en lien avec les besoins exprimés par la clientèle du GAIHST et les années d'expérience sur le terrain.

De son côté, le conseil d'administration s'est efforcé d'apporter soutien et conseil à la direction du GAIHST afin d'amener à terme ses nombreux projets, comme, par exemple, le projet déménagement, qui a demandé beaucoup d'investissement de temps de la part des nombreuses personnes impliquées. Le conseil d'administration s'est également penché sur la révision des conditions de travail de l'équipe, ainsi que sur les statuts et règlements. Merci aux membres du CA pour leur disponibilité et un immense merci à l'équipe et à la directrice, Mme Cindy Viau, pour leur travail exemplaire.

La prochaine année annonce du renouveau, à commencer par un nouveau siège social pour le GAIHST. L'équipe s'acclimate présentement à son nouvel environnement et nous espérons que la clientèle et les partenaires s'y sentiront toujours les bienvenus. Il est maintenant temps de souhaiter au GAIHST une année 2024-2025 à sa hauteur et de vous laisser découvrir les réalisations de la dernière année, ainsi que les priorités pour la prochaine.

Bonne lecture !

Jennifer Boucher - Présidente du conseil d'administration du GAIHST

# Le mot de la directrice générale



Cindy Viau  
Directrice Générale

Bonjour chères membres du GAIHST,

La création d'un rapport annuel nous permet de prendre un pas de recul pour mieux constater, à travers l'année venant de se terminer, les efforts investis à remplir notre mission : celle de venir en aide aux personnes vivant ou ayant vécu une situation de harcèlement au travail.

Malgré une hausse de demandes de services, nous avons répondu présentes à la demande, mis en œuvre plusieurs activités et mené plusieurs projets que vous pourrez constater à travers les pages de ce rapport. Ces pages mettent en lumière notre engagement dans plusieurs projets et à divers niveaux, afin de toujours mieux défendre les besoins de notre clientèle et de participer à des discussions importantes sur le harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail.

L'année 2023-2024 fut d'ailleurs marquée par la présentation et l'adoption du projet de loi 42, qui a instauré la « Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail ». Le GAIHST a pu partager son expertise en déposant un mémoire lors des consultations particulières. Par ailleurs, notre organisme a été souligné par le Secrétariat à la condition féminine en tant que finaliste du Prix Égalité Thérèse-Casgrain dans la catégorie "Groupe de femmes." Quel honneur !

Dès l'automne, nous avons investi beaucoup de temps et d'énergie pour réaliser notre projet déménagement, qui est toujours en cours. Ces efforts ont d'ailleurs porté fruit et la fin du mois de mai 2024 marquera le déménagement de nos locaux, après plus de 20 ans au même endroit ! Il s'agit d'un vent de renouveau pour l'organisme et nous avons hâte de vous accueillir dans ce nouvel endroit.

Je tiens à souligner l'équipe de travail exceptionnelle du GAIHST, source d'inspiration et de motivation. Le contenu de ce rapport est l'œuvre de cette équipe dévouée et engagée.

Je termine en remerciant les membres du conseil d'administration qui ont cheminé avec moi et qui ont soutenu l'organisme tout au long de l'année. Nous avons hâte de voir ce que nous réserve la prochaine année.

Merci à vous tous.tes et bonne lecture !

Cindy Viau  
Directrice générale



# FAITS SAILLANTS

## Prix Égalité Thérèse-Casgrain

Le 25 mars 2024, le GAIHST a été nommé finaliste dans la catégorie «Groupe de femmes» du prix Égalité Thérèse-Casgrain 2024 !

Cette nomination a mis en lumière l'engagement du GAIHST en faveur de l'égalité des sexes dans notre société.



## Projet de loi 42

Le 27 mars dernier, le projet de loi intitulé *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* a obtenu la sanction royale. Nous resterons à l'affût des effets que cette nouvelle loi aura sur les personnes vivant du harcèlement en milieu de travail.



## Le GAIHST au panel du Grand rendez-vous CNESST

Le 2 novembre dernier, Cindy Viau, notre directrice générale, a participé au panel de discussion « Harcèlement au travail : 20 ans plus tard, qu'avons-nous appris? ».

Le panel a rassemblé des expertes dans le domaine, dont Manon Poirier, directrice générale de l'Ordre des CRHA, ainsi que Me Jessica Proulx, avocate spécialisée dans le programme de lutte contre le harcèlement au travail chez Juripop.



# PRÉSENTATION DU GAIHST



## 1980 - Création

17 nov. 1980 : première manifestation contre le harcèlement sexuel au travail devant une entreprise montréalaise.



## 1984

19 juil. 1984 : 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

Devant une demande grandissante, le GAIHST s'occupe également des dossiers de harcèlement psychologique au travail. En effet, le 1er juin 2004 est la date d'entrée en vigueur dans la *Loi sur les normes du travail* du recours pour harcèlement qui reconnaît officiellement le harcèlement psychologique au travail.

Le GAIHST sera aussi connu sous le nom du 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 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.



# PRÉSENTATION DU GAIHST

## 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.

# PRÉSENTATION DU GAIHST

Pendant l'année 2023-2024



**CINDY VIAU**  
Directrice générale



**DIANA MENDOZA**  
Chargée de projets et communications



**VERONICA LOZANO**  
Agente à l'accueil



**YANN MORIN**  
Criminologue-Intervenant  
Responsable du département de relation d'aide



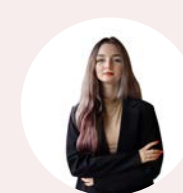
**MAUDE LACASSE**  
Criminologue-Intervenante



**JUDITH PAQUIN**  
Intervenante en relation d'aide



**FLORENCE MARTIN**  
Criminologue-Intervenante



**ELENA PETCU**  
Intervenante-  
groupes de soutien



**ASMA MEDJEDOUB**  
Avocate-intervenante



**MOLLIE POISANT**  
Avocate-intervenante



**AUDREY BOSSAN**  
Avocate-intervenante



**MYRIAM DUPÉRÉ**  
Formatrice



**MARIE-SANDRA COUDERT**  
Agente de  
programme de  
sensibilisation  
(Justice Canada)

## Nos stagiaires en criminologie, droit et travail social :

### Université de Montréal :

Alex Marin, Amélie Boisclair, Dalianne Bernier et Élodie Brouillette

### Université du Québec à Montréal :

Justine Morin

## Dans le cadre de la subvention Emplois d'été Canada :

Jade Fournier - Intervenante en relation d'aide

Juliet Zigby - Assistante juridique

# ORGANISATION

## 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 membres du conseil d'administration se sont réunis 8 fois, en plus de participer à 3 réunions 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 ressources humaines a terminé la révision des conditions de travail offertes par le GAIHST, avec l'appui de la firme GoRH et le comité déménagement a activement participé à la mise en oeuvre du projet déménagement de notre organisme.

## 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 50 de ce rapport.

## Les réunions d'équipe

L'équipe dispose de 2 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.

Le comité social a également travaillé à organiser plusieurs activités pour l'équipe.

## L'assemblée générale

Pour l'année 2023-2024, le GAIHST comptait 43 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 passée 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 20 juin 2023 a eu lieu notre assemblée générale en mode hybride. Nous avons accueilli 27 personnes.

# FONCTIONNEMENT

## Stage en milieu communautaire

Cette année, le GAIHST a accueilli cinq stagiaires dans le cadre de leurs études en droit, en criminologie et en travail social.

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 cœur d'offrir un milieu de stage dynamique aux étudiant.es afin de les préparer à devenir des professionnel.les 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.

En 2023-2024, 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 note 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 :

- La qualité du témoignage de l'expert cité à comparaître par l'employeur dans le cadre d'un BEM ;
- La juxtaposition des régimes d'indemnisation dans le cas d'un accident de travail conjoint avec un acte criminel ;
- La nécessité de l'épuisement des recours internes de la travailleuse et la portée de l'obligation de l'employeur prévue à 81.19 LNT ;
- L'application des normes minimales de protection de la LNT dans le cadre d'un travail rémunéré non déclaré par un travailleur étranger temporaire ;
- La portée de l'immunité contre les poursuites civiles pour l'employeur et le co-travailleur ayant perpétré du harcèlement sexuel ou psychologique au travail ;
- La recevabilité devant le Tribunal administratif du travail d'un enregistrement audio produit par une employée à l'insu de son employeur ;
- Recherche juridique pour la rédaction d'un mémoire déposé par notre organisme au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Cette recherche portait sur les définitions des termes « établissement » et « stagiaire » dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

## 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) et un stage de 4 jours par semaine de septembre à novembre (28 jours). En plus de la journée de formation, les stagiaires en criminologie ont effectué un pré-stage de 5 jours et de 7 jours respectivement 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.

## STAGE EN TRAVAIL SOCIAL

Le stagiaire en travail social réalise des suivis personnalisés individuels avec la clientèle pour l'accompagner dans les épreuves que leur situation a occasionnées. Cette année, la stagiaire en travail social a été présente 3 jours par semaine de septembre à avril.

Elle a aussi pu créer et mettre en place un groupe de soutien fermé portant sur le thème de l'environnement social. Les participant.es ont donc pu partager sur ce sujet à raison d'une rencontre de 2h par semaine pendant 5 semaines.

## STAGE INCOMMUNITY

INcommunity est un programme qui vise à faire découvrir aux étudiant.es en médecine les populations négligées et marginalisées du Québec. Le but est de sensibiliser, par l'intermédiaire d'un court stage, les étudiant.es et ainsi contribuer à diminuer la discrimination encore trop souvent subie par ces populations. Le GAIHST, ayant à cœur la sensibilisation de jeunes professionnel.les, a accueilli lors de deux réunions d'équipe, trois étudiantes. Elles ont aussi eu l'occasion d'assister à une conférence sur le harcèlement sexuel et psychologique au travail.



**Notre collègue Yann Morin a été honoré par l'École de criminologie de l'Université de Montréal pour son excellent travail en tant que superviseur de stage!**

## 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!

## RESSOURCES FINANCIÈRES

### Les subventions

En 2023-2024, 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.

L'appel de propositions par anticipation sur le harcèlement sexuel au travail du ministère de la **Justice du Canada** consiste à financer des projets qui augmenteront la sensibilisation du public et sa connaissance du harcèlement sexuel au travail et fourniront un accès à de l'information aux personnes victimes de harcèlement sexuel au travail.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail par le **Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel** dans les milieux de travail dans le cadre de notre projet d'affiches de sensibilisation sur le harcèlement au travail.

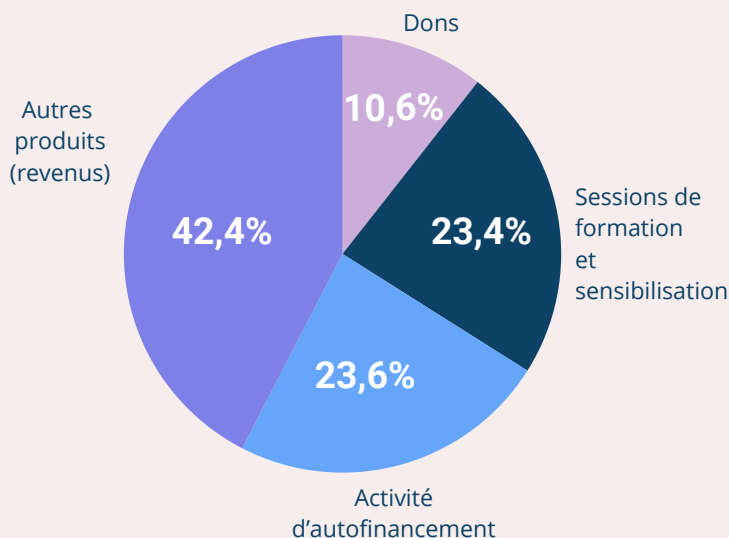
Le **Programme d'aide financière aux OBNL locataires** de la Ville de Montréal s'adresse exclusivement aux organismes locataires dans des immeubles non résidentiels imposables situés dans tous les arrondissements de la ville de Montréal.

Le **Secrétariat à la condition féminine** par le biais d'aides financières offertes dans le but de nous aider à mieux répondre à des besoins en lien avec la COVID-19 et dans le cadre de l'appel de projets de sensibilisation en matière de violence conjugale et de violence sexuelle.

À l'été 2023, nous avons reçu la bonne nouvelle d'un autre **rehaussement de financement à notre mission globale dans le cadre du Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC)**. Ces fonds, entre autres, nous permettent d'avancer sur plusieurs projets, dont aller de l'avant avec notre projet déménagement avec encore plus d'aisance, de maintenir un contrat d'intervenant.e au département de relation d'aide (poste que nous souhaitons pérenniser en 2024-2025) et développer des outils de sensibilisation. Enfin, notre projet de déménagement s'est beaucoup concrétisé à la fin de l'année 2023-2024 et se poursuivra en 2024-2025. À cet effet, nous avons prévu un déménagement à la fin du mois de mai 2024.

## RESSOURCES FINANCIÈRES

### Les autres revenus



Cette année, 23,4% des 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, l'encan en ligne, maintient son importance en 2023-2024 avec son apport de 23,6%.

Les dons constituent 10,6% des revenus cette année, alors que la catégorie "autres produits" représente 42,4% de nos autres revenus et inclut la cotisation des membres, des revenus d'intérêts, le paiement de frais de gestion de projets, etc. L'augmentation significative de cette catégorie est due aux intérêts perçus cette année.

## ACTIVITÉ D'AUTOFINANCEMENT

Cette année, nous avons envoyé 2 016 demandes de commandites, ce qui nous a permis de recevoir 208 lots à mettre aux enchères, provenant de 98 commanditaires.

Notre encan a généré un revenu de 8 775\$. De plus, grâce à la générosité des participant.es, nous avons également collecté 264\$ en dons directs en lien avec cette activité.

Durant la période de l'encan en ligne, nous avons enregistré un total de 2 710 mises, avec 151 participant.es actif.ves sur la plateforme Followmybid. Parmi ces personnes, 73 ont eu la chance de remporter des lots.

L'événement s'est déroulé du 13 novembre au 3 décembre et a été un succès cette année encore, démontrant une fois de plus le soutien solide et la générosité de notre communauté.



### Quelques commanditaires 2023



# VISIBILITÉ

## RÉSEAUX SOCIAUX

Le GAIHST est actif sur plusieurs plateformes de réseaux sociaux afin de sensibiliser au harcèlement au travail. Nous visons à rejoindre un large public pour partager les développements récents liés au harcèlement au travail, ainsi que pour diffuser les nouvelles concernant notre organisme.

### Nos réseaux sociaux en quelques chiffres!



1 797 abonnés



260 abonnés



+ de 15 000 vues

Cette présence active sur diverses plateformes est un pilier central de notre stratégie de communication. Nous publions du contenu pertinent, en résonance avec l'actualité et les préoccupations sociales actuelles, notamment en ce qui concerne la sensibilisation au harcèlement sexuel et psychologique en milieu professionnel.

De plus, nous avons lancé "Le GAIHST répond", une série de publications où notre équipe apporte des réponses précises aux questions pertinentes de notre communauté.

**Nous sommes également présents sur LinkedIn où nous comptons 779 abonné.es et sur X (Twitter) avec 106 abonné.es.**

Cet été, nous avons organisé un concours Facebook pour encourager les participants à aimer nos profils sociaux et à partager leur affiche préférée de notre campagne contre le harcèlement au travail.

La gagnante a remporté une carte-cadeau pour un spa et une paire de boucles d'oreilles de Faja J. Dequoi.

### Exemples de publications



## JOURNAL INFO-GAIHST



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 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 partenaires et est téléchargeable sur notre site internet.

## APPLICATION WEB MOBILE

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

Notre application 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.



## NOTRE SITE WEB



Notre site web continue à être une ressource d'information sur nos services et à être une ressource essentielle pour notre clientèle en lien avec des nouvelles pertinentes liées au monde du travail.

Nous avons enrichi le site avec une section "Boîte à outils", où les visiteurs peuvent accéder à nos campagnes de sensibilisation et à une série de fiches informatives créées grâce au projet Justice Canada. Ces fiches abordent le harcèlement au travail et son impact sur les communautés suivantes : les femmes immigrantes et nouvellement arrivées, les femmes autochtones, les femmes en situation de travail précaire, ainsi que la communauté LGBTQ2S+.

# COMITÉS À L'INTERNE

## COMITÉ SUR L'ACCÈS À L'INFORMATION ET LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

À la suite de l'entrée en vigueur de la loi 25, le GAIHST a mis en place un comité sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels.

Ce comité a travaillé pour instaurer des mesures garantissant la sécurité des données et assurant la conformité avec la législation. Parmi les initiatives mises en place, nous avons nommé une responsable des renseignements personnels, élaboré une politique de traitement des données personnelles désormais accessible sur notre site web, et développé une procédure d'évaluation des risques liés aux données que nous collectons et conservons. Le comité continue de déployer des efforts pour s'ajuster à la loi et pour adopter les meilleures pratiques en la matière.

## COMITÉ SST

Au cours de l'année 2023-2024, notre agente à l'accueil a suivi la formation pour devenir notre nouvelle secouriste en milieu de travail. Nous avons donc mis à jour notre politique SST. Le comité s'est également penché sur l'importance de la prévention des risques psychosociaux, soulevée par le Projet de loi 42, notamment en participant au Grand Rendez-Vous CNEST. Finalement, nous avons aussi pris le temps d'ajuster les postes de travail de nos nouveaux.elles employé.es, afin qu'ils soient ergonomiques.

## COMITÉ EDI

Nous avons continué à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion par notre formation offerte à toutes les nouvelles personnes se joignant à l'équipe, incluant les stagiaires. D'ailleurs, le comité a été présent pour aider les stagiaires à intégrer l'écriture inclusive dans leurs communications du GAIHST. Par ailleurs, le projet Justice Canada nous a permis de rester à l'affût quant aux nouveautés et aux changements concernant l'ÉDI au Québec. Grâce à ce comité, nous poussons et continuerons à pousser notre réflexion et notre compréhension de divers enjeux en lien avec le harcèlement que peut vivre notre clientèle.

## COMITÉ PROJET SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE 2024

En décembre, le Secrétariat à la condition féminine nous a confirmé que notre demande pour la réalisation d'un projet de plateforme de formation en ligne et la création de capsules d'information sur le harcèlement sexuel au travail a été approuvée. Nous avons donc constitué un comité composé d'un membre de chaque département, dans le but de travailler sur la plateforme et de valider le contenu à y inclure. Ce projet sera exécuté au cours de l'année 2024.

De plus, nous avons travaillé sur la création d'une capsule de formation en ligne portant sur le harcèlement discriminatoire, un autre projet du GAIHST qui sera également complété en 2024. Cette capsule de sensibilisation sera aussi intégrée dans la même plateforme.

## COMITÉ SOCIAL

Le comité social s'est réuni à plusieurs reprises durant l'année 2023-2024 pour planifier des activités de team building. 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.

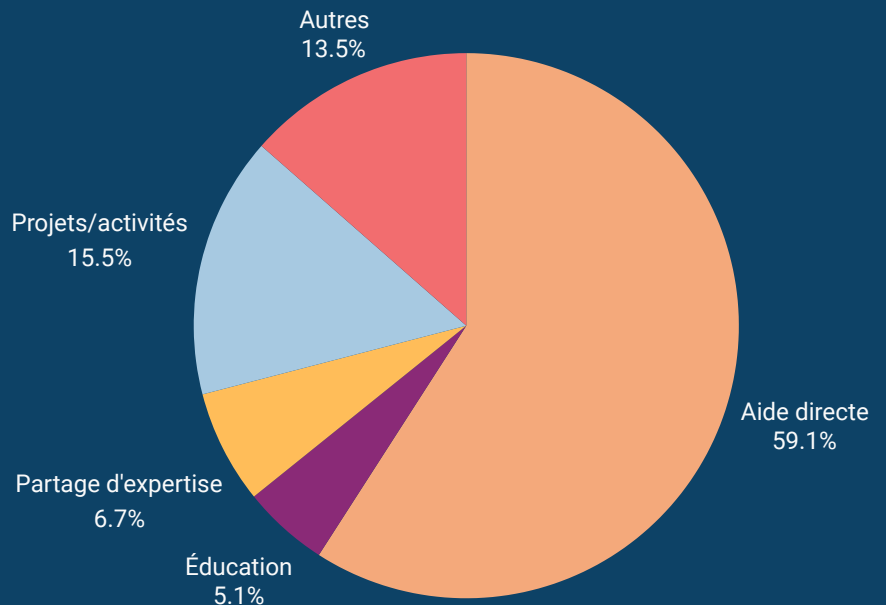
# LES SERVICES

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.



**Plus de 9000**  
appels/courriels  
reçus en 2023/2024



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, etc.

# DÉPARTEMENT DE RELATION D'AIDE

Il s'agit du premier département avec lequel la clientèle a un contact lorsqu'elle appelle au GAIHST.

## 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 et pour un transfert au département des plaintes.

## GROUPES DE SOUTIEN

Cette année encore, grâce au rehaussement des subventions, nous avons continué d'offrir des groupes de soutien à la clientèle. Il s'agit de groupes fermés offrant à la clientèle la possibilité de discuter et de cheminer sur un thème particulier parallèle au thème du harcèlement au travail.

Le but du groupe de soutien est de partager des expériences et des vécus communs entre les membres.

Les principaux objectifs de ce groupe visent à soutenir les personnes dans la compréhension de leurs expériences et dans le développement d'outils dans un but précis. Cette année, les sujets abordés ont touché la communication et la prise de pouvoir.

## 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 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 mis à l'essai 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.

**Au cours de l'année 2023-2024, 32 rencontres ont eu lieu. Nous avons envoyé en moyenne 434 invitations pour chacun des cafés-rencontres et nous avons eu plus de 150 participations.**

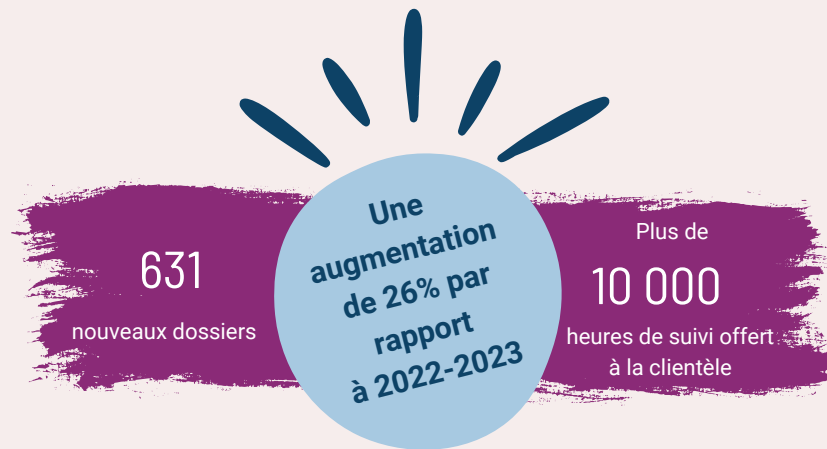
## QUELQUES-UNS DE NOS CAFÉS-RENCONTRES



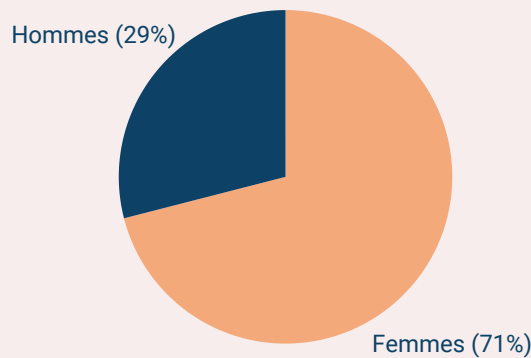
- **Les risques psychosociaux au travail** : Lors de ce café-rencontre, les participant.es ont pu approfondir leurs connaissances sur les divers facteurs psychosociaux au travail, comment ces facteurs peuvent affecter le milieu et les personnes, en plus d'aborder des stratégies pour s'aider à traverser certains moments plus difficiles au travail.
- **Les clauses de non-divulagation** : Lors de ce café-rencontre à thème juridique, les participant.es ont été amené.es à se questionner et à mieux cerner les clauses de non-divulagation, leur rôle et les enjeux actuels entourant cette pratique.
- **Le sentiment de culpabilité** : Trop souvent, les personnes qui ont vécu du harcèlement au travail ressentent un sentiment de culpabilité concernant les événements qu'elles ont subis. Ainsi, cette rencontre a pu permettre de normaliser ce sentiment, de soulever les points positifs et négatifs de celui-ci et d'aborder les étapes du processus de rétablissement.
- **Grâce au soutien du Secrétariat à la Condition Féminine**, nous avons été en mesure d'offrir des groupes de soutien à 3 reprises durant l'année 2023-2024. Ces groupes ont visé à briser l'isolement, et ce, faisant suite aux besoins créés par la pandémie. Ce projet a pu se conclure avec la création d'un nouveau dépliant du GAIHST intitulé "Prendre soin de son bien-être".

## LES CHIFFRES DU DÉPARTEMENT DE RELATION D'AIDE

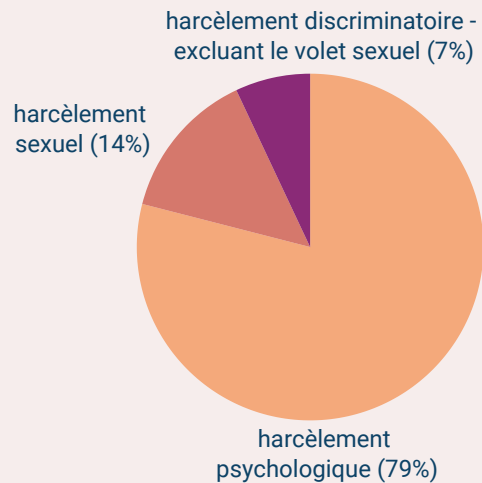
En moyenne, 5 à 20 interventions téléphoniques, en visioconférence ou en personne par dossier, pouvant aller exceptionnellement jusqu'à 3h.



Répartition selon le genre



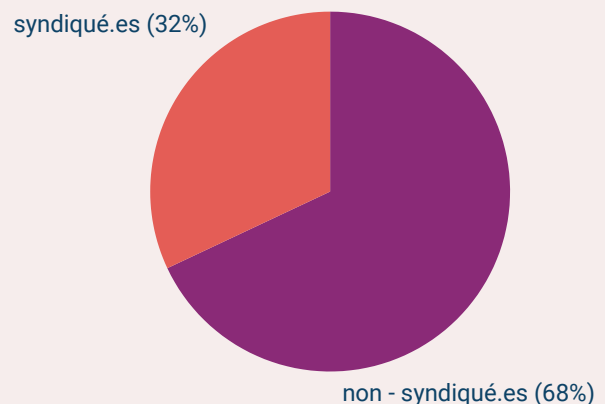
Répartition selon le type de harcèlement vécu



### 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
- Clientèle du GAIHST
- Juripop
- 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
- 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
- Tribunal administratif du travail
- Association québécoise Plaidoyer-Victimes
- L'Aparté
- Etc.

Répartition syndiqué.es vs non-syndiqué.es



## TÉMOIGNAGES DE LA CLIENTÈLE AYANT OBTENU LES SERVICES DU DÉPARTEMENT DE RELATION D'AIDE

(reproduits tels quels)

Je suis un des citoyen à trouver l'aide de GAIHST par l'intermédiaire de Madame Maude Lacasse (Intervenante) d'une grande vivacité et d'un professionnalisme exemplaire. Madame Maude Lacasse est à mon écoute avec une grande patience et a expliqué avec les détails les démarches de mon cas. Je trouve en elle aussi une aide psychologique. Les intervenantes de GAIHST méritent d'être encouragées par tout moyen et pour maintenir le bon fonctionnement de cet organisme et le rendre plus présent au niveau des québécois et québécoises qui ont un besoin, une subvention gouvernementale est bénéfique. (extrait d'une lettre qu'un client a envoyé à une députée à propos du GAIHST).

Je n'oublierai jamais un événement Cela m'a mis dans une grande détresse. Je pensais ce jour-là que je n'allais jamais revenir de cet endroit sombre, mais vous étiez là pour me rassurer et me dire que tout allait bien se passer, et vous m'avez aidé à traverser cet événement majeur.

(...) Vos communications, votre soutien en médiation avec moi et votre connaissance de ce sujet m'ont aidé à gérer cette douloureuse épreuve. Tu ne m'as jamais laissé me sentir seul dans ce que je vivais, et je te remercierai jamais assez.

Il n'y a tout simplement pas de mots pour exprimer ma gratitude envers vous, M. Yann, pour toute votre aide, votre soutien, vos connaissances mais surtout votre gentillesse et votre professionnalisme, je suis sincère que je vous dis, que je n'aurais jamais pu le faire sans vous.

Je n'ai possiblement pas pu utiliser tous vos services, mais je tiens à vous dire un TRÈS GRAND MERCI à toute votre équipe de m'avoir prêté une conseillère Formidable comme Maude Lacasse, qui m'a aidé à m'en sortir et de me guider le mieux possible dans mes décisions bien qu'ils étaient difficiles à prendre pour moi. Vous avez dans votre équipe et entre vos mains une Maude Lacasse qui a mon sens, est certainement une perle rare et vous êtes un organisme précieux pour tous les gens.

## TÉMOIGNAGES DE LA CLIENTÈLE AYANT OBTENU LES SERVICES DU DÉPARTEMENT DE RELATION D'AIDE (reproduits tels quels)

### Des participant.es aux groupes de soutien

Thank you so much for the group. I appreciated very much the time spent with you and your passion to help each and everyone of us.

Look forward to seeing you soon!

Elena a conduit ce groupe sans tomber dans le piège de perdre la raison d'être de cet atelier

Ce fut pour moi un grand plaisir de t'avoir eu comme intervenante. J'ai aimé ton approche, ton écoute, tu nous a enrichi énormément.

C'est toujours clair et simple c'est toujours agréable de me connecter au zoom.

Tu es vraiment calme, patiente, et très sage tu parles avec douceur et ça me met en confiance. J'ai vite pris ma place au sein de vos groupes.

Je te souhaite la meilleure des chances et que tu puisses continuer à exercer ta profession avec passion comme tu le fais si bien.

Tu m'as amené à faire un grand bout de chemin sur ma personne.

Merci pour ta confiance, merci pour tout.

Sois exponentiellement bénie !

"J'étais surprise d'apprendre que la rechute n'est pas la fin, mais une étape comme une autre du changement. Ça change tout."

Grand merci et j'aime beaucoup l'animatrice qui a été très dynamique, superbe personne. ;) ❤️

# DÉPARTEMENT DES PLAINTES

## 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 ;
- Informer 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'intervenant.e 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 ;
- 21 dossiers ont été accompagnés par le département des plaintes en 2023-2024.

## LES CHIFFRES DU DÉPARTEMENT DES PLAINTES

### Parmi ces 21 dossiers

- 8 dossiers en harcèlement sexuel ;
- 5 dossiers en processus d'enquête à la CNESST ;
- 1 dossier en révision salariale à la CNESST ;
- 1 dossier dont l'enquête est positive ;
- 1 dossier en cours au TAT ;
- 2 accompagnements au TAT ;
- 13 rencontres en médiation devant la CNESST dont 7 menant à des ententes de règlement.

**21 dossiers**

dont 8 dossiers en HS



**Montant total en  
indemnités financières  
(ententes hors cour)**

**104 472, 18\$**

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

Dans les prochains mois, le GAIHST portera une attention particulière aux retombées des projets de lois ci-dessous, susceptibles d'avoir un impact sur la clientèle.

### **Projet de loi n° 42 Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail**

*Entrée en vigueur : 27 mars 2024*

Ce projet de loi propose des modifications à plusieurs lois du travail, dont la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (la LATMP), le Code du travail, la Loi sur les normes du travail (la LNT) et la Loi sur la santé et la sécurité du travail (la LSST), afin de renforcer la protection des travailleurs et des travailleuses en milieu de travail et de faciliter l'exercice de leurs recours et de leurs multiplicités. Le projet de loi prévoit notamment mais non exhaustivement des nouvelles présomptions pour les victimes de violence à caractère sexuel, la modification de droits d'accès de l'employeur au dossier médical d'un travailleur ou d'une travailleuse que possède la CNESST et la prolongation du délai de production d'une réclamation pour les victimes de violence à caractère sexuel à 2 ans.

### **Projet de loi n° 59 Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail**

*Entrée en vigueur : 6 octobre 2024*

Ce projet de loi en plusieurs phases vise la modernisation de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). La loi initiale prévoit un programme de prévention pour les travailleuses et les travailleurs non-syndiqué.e.s, un programme de santé spécifique à l'établissement et l'implantation d'un comité de santé et de sécurité du travail ou d'un agent de liaison en santé et sécurité au travail (CSS et ASS). Le régime intérimaire est entré en vigueur le 6 avril 2022 et les employeurs ont jusqu'au 6 octobre 2024 pour s'y soumettre. La loi modifiée permet dorénavant à un employeur d'élaborer un programme de prévention multi-établissements.

## TÉMOIGNAGES DE LA CLIENTELE AYANT OBTENU LES SERVICES DU DÉPARTEMENT DES PLAINTES

(reproduits tels quels)

Bonjour chère Maitre Mollie,

Je tiens à exprimer ma sincère gratitude pour votre précieuse assistance tout au long du processus de médiation. Votre expertise, votre soutien et votre professionnalisme ont été essentiels pour parvenir à une résolution positive.

Je suis reconnaissante de votre dévouement à défendre mes intérêts et de la manière dont vous avez facilité les échanges pendant la médiation. Votre contribution a grandement contribué à rendre cette expérience plus supportable.

Merci encore pour votre excellent travail. J'ai été tellement chanceuse de vous avoir comme avocate.

Good morning Ms. Medjedoub,

I hope this email finds you well!

I'm reaching out to let you know that I received payment on Friday, September 22, 2023.

On another note, I wanted to thank you again for all your help and support during this process. I couldn't have hoped for a lovelier person to work with. I wish you all the best!

Best,

Bonjour Me. Poissant,

Thank you for your professional help in simplifying the matter for me. I am overthinking this process, as despite it being a necessary step due to the turn of events, it makes me uneasy with regards to their previous actions.

I wish you a great week. Best regards.

Bonjour Me Medjedoub,

Un énorme merci pour le bon travail que vous avez fait. Je me sens en confiance. Bonne fin de semaine à vous.

# DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION

## RÔLE

- Informer 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.

## FORMATIONS CLASSIQUES

**Nombre de personnes formées (environ) : 1000**

**Nombre de formations offertes : 53**

### Faits saillants de l'année :

Le département de l'éducation a continué d'adapter ses formations aux besoins de la clientèle, tout en créant de nouveaux liens avec divers milieux de travail. Nous avons continué à nous pencher sur les enjeux du harcèlement relié aux populations vulnérables.

Par ailleurs, nous avons travaillé tout au long de l'année sur un projet très excitant financé par le Secrétariat à la condition féminine. Restez à l'affût pour un dévoilement durant l'année 2024-2025!

### Quelques-uns de nos client.es :

La CNESST, la ville de Montréal, le Centre des femmes de Montréal, l'Université de Sherbrooke, l'Université du Québec à Trois-Rivières, Horizon Carrière, Insertech, AccèsConseil, le Cégep de Victoriaville, le Café jeunesse multiculturel.

## PROJET JUSTICE CANADA

Le projet "Harcèlement sexuel : ça fait pas partie d'la job! clôturé en avril 2024, a été une initiative créée pour sensibiliser aux enjeux du harcèlement sexuel au travail, en se concentrant sur diverses populations vulnérables.

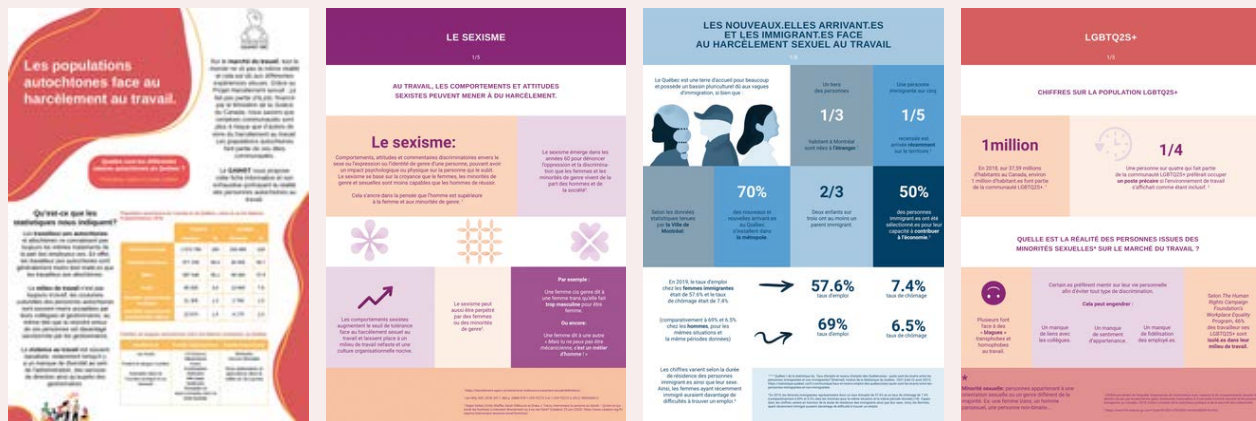
Lancé en 2019, le projet a démarré par une enquête de terrain qui a fourni les connaissances nécessaires pour élaborer et diffuser du matériel adapté aux réalités des communautés ciblées, notamment les femmes nouvellement arrivées, les femmes autochtones, les personnes avec une situation de travail précaire et les membres de la communauté LGBTQ2S+.



Les objectifs étaient de les informer sur leurs droits, d'éduquer et de sensibiliser sur le harcèlement sexuel, de divulguer les ressources existantes comme celles du GAIHST, et d'outiller la population avec des documents éducatifs tels que des dépliants et des cartes.

En 2023-2024, l'Agente de programme a développé une série de neuf fiches sur le harcèlement au travail, adressées aux populations touchées par le projet. Ces fiches, disponibles sur le site web du GAIHST, traitent de sujets variés : le colorisme, les communautés autochtones, les communautés immigrantes, la communauté LGBTQ2S+, la diversité capacitaire, le rôle des hommes et des alliés face au sexisme, le sexisme au travail, les compétences interculturelles et le féminisme. Ces ressources continuent de servir la cause bien après la conclusion du projet.

## Voici un aperçu des fiches d'information:



Téléchargez les fiches sur [www.gaihst.qc.ca/boite-a-outils](http://www.gaihst.qc.ca/boite-a-outils)

## TÉMOIGNAGES DE LA CLIENTELE AYANT OBTENU LES SERVICES DU DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION (reproduits tels quels)

"This session was delivered online and I thought it worked perfectly. The session was delivered at an appropriate pace, and Myriam gave everybody an opportunity to engage with the materials provided and also added clear clarification on all topics when required.

A really good session and I especially liked the video about consent and tea!"

"J'ai trouvé que l'atelier était complet et très clair. Ça nous fait prendre conscience de bien des choses, j'ai vraiment aimé ! Merci !"

"Très bien présenté, expliqué. Animatrice bien agréable, articulée et intéressante."

"Merci infiniment pour cette intervention ; en tant que nouvelle arrivante, recevoir cette information dès le départ me permet d'être plus consciente et outillée au cas où cela m'arriverait."

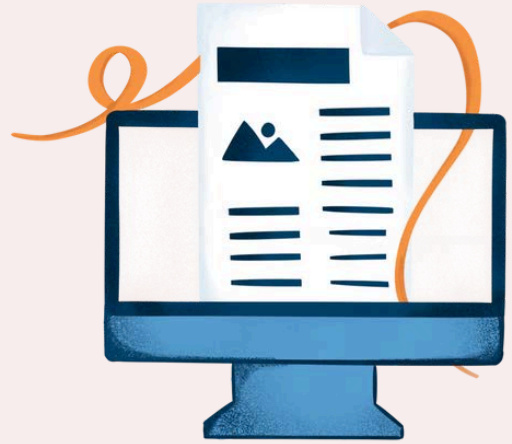
"La formation était claire et complète, et la formatrice donnait de bons exemples pour nous faire comprendre les différents aspects."

"Magnifique! Franchement, j'y participais un peu à reculons et j'ai vite compris que j'avais tort! Vous avez réussi à faire, d'un sujet lourd, un sujet pertinent, intéressant et mobilisant! Bravo!"

# 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 2023-2024, 9 rencontres régulières des membres ont eu lieu. S'ajoutant à celles-ci, une journée de formation annuelle qui s'est déroulée au Centre St-Pierre sous le thème de la justice réparatrice. De plus, le GAIHST a poursuivi son implication au sein du comité de coordination de la TCACSM en assistant, entre autres, à 7 rencontres.

### 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(e)s (FDNS) – Comité sur le harcèlement psychologique au travail

Cette année, le FDNS s'est incorporé et est devenu un organisme à but non lucratif à part entière. Jusqu'à présent, un conseil d'administration a été nommé et celui-ci a débuté la mise en place de la gestion de l'organisme et a planifié des activités de formation. Des comités de travail sur divers sujets touchant le cadre du travail devraient être entamés prochainement.

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

Le RAFSSS est un carrefour 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 et en 2023-2024, nous avons participé à 8 rencontres en personne et à 2 rencontres par voie électronique. De plus, nous avons participé au sous-comité ressources humaines et participé à un atelier sur la démarche d'orientation stratégique.

## **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, soit au mois d'août 2023 et janvier 2024. Nous avons eu des discussions sur les besoins des organismes membres, de la jurisprudence pertinente et la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027. De plus, la CDPDJ a présenté les mémoires suivants aux membres de la table dont : le mémoire sur le Projet de loi n° 11 : Loi modifiant la Loi concernant les soins de fin de vie et d'autres dispositions législatives, le mémoire sur le Projet de loi n° 14 : Loi modifiant diverses dispositions en matière de sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues, le mémoire sur le Projet de loi n°15 : Loi visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace, ainsi que le mémoire sur le Projet de loi n° 31 : Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière d'habitation.

## **Table des groupes de femmes de Montréal - TGFM**

Au cours de l'année 2023-2024, en tant que membres de la Table des groupes des femmes de Montréal, nous avons pris part à plusieurs rencontres. Notamment, nous avons assisté à l'Assemblée générale annuelle ainsi qu'à la journée des membres qui s'est tenue le 31 mai. Lors de cet événement, la table a exposé les résultats du projet Perspectives féministes sur les profilages. De plus, en février, durant la demi-journée des membres, nous avons eu l'opportunité de nous informer sur un processus de restructuration organisationnelle de la table et d'obtenir des détails sur l'avancement des projets en cours.

## PARTENARIATS

### **Projet : Violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur : enjeux actuels pour la prévention, la pratique et la recherche**

L'année 2023 clôturait les cinq années du projet de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, qui visait, entre autres, à établir une compréhension commune de la violence sexuelle centrée sur le consentement sexuel, de même que sur la nécessité d'une adéquation entre les besoins des personnes victimes de violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur (VS-MES) et les interventions de soutien et d'accompagnement proposées par les institutions d'enseignement. À travers les années, le GAIHST a activement participé dans plusieurs comités. Lors de cette dernière année, la Chaire a reçu la bonne nouvelle que l'article « Expériences de (non-)signalement des violences sexuelles en milieu universitaire : des parcours minés et des issues mitigées », dans lequel nous avons collaboré, allait être publiée. De plus, la capsule vidéo « L'impact des relations de pouvoir sur la notion de consentement » a été lancée le 3 avril 2023.

### **Projet : Livre "It Should Be Easy To Fix" de Bonnie Robichaud**

Notre implication dans la promotion du livre de Mme Bonnie Robichaud, membre honoraire du GAIHST, s'est poursuivi en 2023-2024 et son livre a reçu beaucoup de reconnaissance. Entre autres, Mme Robichaud a remporté la médaille bronze du "Independent Publisher Book Award" dans la catégorie « Femmes », elle a été soulignée comme finaliste à la cérémonie des Prix des livres d'Ottawa 2023, son syndicat l'UEDN lui a décerné le titre de « membre à vie » et à l'été 2023, la version audio de son livre a été lancée! Le projet de traduction du livre de l'anglais au français n'a pu se concrétiser finalement, malgré nos efforts et ceux de Mme Robichaud.

### **Projet : Campagne publicitaire préventive sur le harcèlement au travail**

En avril dernier, nous avons lancé une campagne de sensibilisation contre le harcèlement au travail, avec la création et diffusion de cinq affiches et autocollants. Ce projet a été possible grâce au financement de la CNESST, dans le cadre du programme de lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail.

115 affiches ont été mises en évidence dans les wagons du métro de Montréal, et une affiche numérique a également circulé dans plusieurs wagons. Les visuels ont été affichés pendant 8 semaines au printemps et 8 semaines à l'automne 2023.

De plus, la STM nous a gracieusement offert un placement publicitaire supplémentaire gratuit pour faire davantage rayonner la cause à travers la communauté!

## Les sujets abordés à travers les affiches sont :

1. Qu'est-ce que le cadre du travail ?
2. Comment devenir un témoin plus actif ?
3. Comment favoriser l'inclusion au travail ?
4. Comment prévenir l'incivilité au travail ?
5. Comment prévenir la banalisation de la violence au travail ?

Plus de **500 affiches** ont été distribuées par la poste et lors des activités du GAIHST. Les visuels restent disponibles pour consultation et téléchargement sur notre site web : [www.gaihst.qc.ca/affiches](http://www.gaihst.qc.ca/affiches).



## PARTICIPATIONS

### Salon Visez Droit

L'équipe du GAIHST a participé en tant qu'exposant au Salon Visez Droit, qui s'est tenu du 17 au 20 avril et qui a été organisé par le Barreau de Montréal. Marie-Sandra Coudert, agente du programme de sensibilisation, a représenté le GAIHST lors de l'activité "Expose-moi si tu peux", au cours de laquelle plusieurs organismes ont présenté leurs services.

Au cours de cette activité, qui a eu lieu au Complexe Desjardins, l'équipe du GAIHST a assuré une présence à un kiosque d'information afin d'offrir des informations aux personnes intéressées.



Florence Martin, Marie-Sandra Coudert et Myriam Dupéré lors du Salon Visez Droit

### Participation aux consultations et rédaction d'un mémoire sur le harcèlement sexuel au travail

Le 5 mai 2023 a été publié le rapport Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir, rédigé par les professeures Rachel Cox (UQAM), Dalia Gesualdi-Fecteau (Université de Montréal) et Anne-Marie Laflamme (Université Laval). Ce rapport est le résultat du travail du Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, découlant des recommandations émises par le Comité d'expertes chargé d'étudier le traitement des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail. Le GAIHST, entre autres, a écrit un mémoire sur le sujet et a participé aux consultations du Comité.

### Journée de formation annuel de la TCACSM



Lina Karaz du CVASM et Diana Mendoza du GAIHST à l'accueil de la Journée de formation

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 justice réparatrice en contexte de violence sexuelle ».

La formation a eu lieu le 7 juin 2023 avec la participation de près de 100 personnes provenant d'organismes divers qui travaillent en contexte de violence sexuelle.

## Lancement de la campagne #MontréalFéministes



Myriam-Dupéré, Marie-Sandra Coudert, Mollie Poissant, Élodie Brouillette et Amélie Boisclair ont tenu un kiosque lors de l'activité.

Le 14 septembre 2023, plusieurs membres de l'équipe du GAIHST ont participé au lancement de la campagne #MontréalFéministes, créée par la Table de Groupes de Femmes de Montréal, dont le GAIHST est membre.

Cette campagne est fondée sur la consultation sur le droit à la ville des Montréalaises et ses quatre revendications sont : la mobilité durable, inclusive et sécuritaire, le droit au logement, les ressources locales et la vie de quartier, ainsi que les conditions de travail et le revenu.

En ce qui concerne cette dernière revendication, notre agente de programme de sensibilisation, Marie-Sandra Coudert, a fait une présentation lors du lancement, abordant l'importance de prévenir le harcèlement au travail pour garantir des conditions de travail dignes.

## Consultations particulières sur le projet de loi No 42 : Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail

Suivant la publication du projet de loi No 42 visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, le GAIHST a déposé à la Commission de l'économie et du travail un mémoire en janvier 2024.

Ce projet de loi proposait diverses modifications à plusieurs lois touchant le cadre du travail, dont la Loi sur les normes du travail ainsi que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

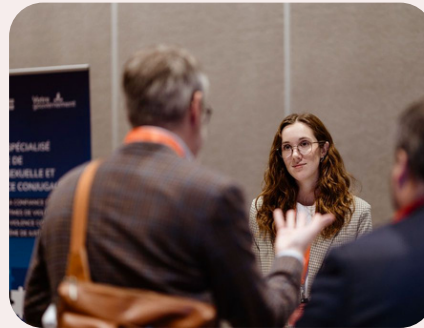
Notre mémoire avait donc pour but de soulever différents commentaires et suggestions les plus pertinentes en lien avec les propositions faites dans ce projet de loi. Au cours de la rédaction, nous avons sollicité nos membres et des personnes qui nous suivent sur les réseaux sociaux, à nous partager leurs commentaires sur le projet de loi afin d'enrichir notre réflexion et notre mémoire de leurs expériences et de leurs vécus.



Vous pouvez consulter le mémoire sur notre site web:

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

## Juri RDV 2023



Le 16 octobre 2023, Mollie Poissant, Asma Medjedoub et Myriam Dupéré du GAIHST ont participé au Juri RDV à Québec. Les Juri RDV sont des événements organisés par Juripop qui réunissent les allié-e-s œuvrant à l'amélioration du système de justice pour les personnes victimes-survivantes de violences conjugales et à caractère sexuel.

Notre équipe a eu la chance d'échanger avec une multitude d'intervenant.es dans le domaine du harcèlement sexuel au travail et d'assister à des conférences très intéressantes sur plusieurs enjeux juridiques.

## Conférence annuelle du PLEAC

Notre Agente de programme de sensibilisation, Marie-Sandra Coudert, a assisté le 26 octobre dernier à la conférence annuelle du PLEAC à Toronto.

Cet événement avait pour but de rassembler les personnes engagées par l'éducation juridique publique à travers le Canada. Les conférencier.ères ont chacun.e apporté leur expertise, permettant de riches échanges.



## Visite à Women's Network PEI (WNPEI)



Lors d'une visite à l'Île-du-Prince-Édouard, Cindy Viau, Directrice générale du GAIHST, et Yvonne Séguin, membre honoraire, ont eu l'honneur de rencontrer les membres de l'équipe du Women's Network PEI (WNPEI).

Le WNPEI est un organisme à but non lucratif dédié au soutien des femmes de l'Île-du-Prince-Édouard, offrant une gamme de services incluant la justice sociale, le plaidoyer, la recherche, la formation, les références et la collaboration communautaire.

## Autres participations

- 50e anniversaire du Centre des femmes ;
- 50e anniversaire de l'école de criminologie de l'Université de Montréal ;
- Assemblée générale d'Au Bas de L'Échelle ;
- Assemblée générale spéciale du RAFSSS ;
- Assemblée sur le nouveau cadre PSOC - RIOCM ;
- Journée de membres et AGA de la Table de Groupes de Femmes de Montréal ;
- Kiosque - Semaine de prévention des violences à caractère sexuel de l'UdeM - Université de Montréal-HEC ;
- Kiosque pour les stages en criminologie - Université de Montréal.



Justine Morin et Myriam Dupéré lors du kiosque tenu lors de la Semaine de prévention des violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal

## Le GAIHST est souligné à l'Assemblée Nationale du Québec

À l'occasion de la fête du Travail, le député M. Frantz Benjamin a prononcé une solennelle déclaration à l'Assemblée nationale du Québec afin de rendre hommage au GAIHST, soulignant l'importance cruciale de notre labeur quotidien dans la lutte contre le harcèlement sexuel au travail.

Mme Pénélope Gaudreault, attachée politique du Bureau de la circonscription de Viau, a visité le GAIHST au nom du député afin de nous remettre une copie de la déclaration que M. Benjamin a faite au mois d'avril 2023.



Quelques membres de l'équipe du GAIHST accompagnés par Mme Pénélope Gaudreault.

## APPUIS

### Manif-action pour le filet social

Le 31 octobre 2023, le GAIHST a participé à la manif-action intitulée "Les horreurs de la CAQ", organisée par le Fraca Montréal et par la Coalition Main Rouge.

Cet événement a rassemblé un millier de participants qui, vêtus de déguisements, ont paradé au Square Victoria pour dénoncer les différents projets de lois et réformes qui font craindre le pire pour le filet social.



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

Le GAIHST a été présent à la Commémoration de l'attentat antiféministe de la Polytechnique du 6 décembre 1989.

Comme à chaque année, nous avons été présent.es pour montrer qu'il est important pour nous de militer contre la violence faite aux femmes sous toutes ses formes.

### Journée mondiale de la justice sociale

Le GAIHST a participé, le 20 février 2024, à une action de perturbation au Complexe Desjardins à l'occasion de la Journée mondiale de la justice sociale.

L'événement, organisé par Fraca Montréal et la Coalition Main Rouge, s'inscrivait dans le cadre des actions menées à travers le Québec par divers groupes sociaux désireux de faire entendre leur voix et de dénoncer les politiques et les directives du gouvernement de la CAQ.



### Journée internationale des droits des femmes

Le GAIHST a participé à la manifestation organisée par Femmes de Diverses Origines à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars dernier. Cindy Viau, notre directrice, a participé, accompagnée d'une membre et de deux bénévoles du GAIHST.

Le thème de la manifestation était "Les femmes résistent! Guerre, Colonialisme, Capitalisme".

## DEMANDES PONCTUELLES

Le GAIHST 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 ou encore, faire une entrevue médiatique, le GAIHST a à cœur de répondre à toutes ces demandes, et ce, toujours dans le but ultime de faire avancer la cause.

### Demandes étudiantes

Nous avons réalisé une entrevue avec une étudiante du cours 'Gestion des ressources humaines dans les entreprises sociales et collectives' afin de parler de la gestion et de l'éthique au sein d'une organisation à but non lucratif (OBNL).

### Demandes média

Le 20 avril 2023, Myriam Dupéré a réalisé une entrevue avec Annie Bourque concernant l'article intitulé "7 leviers pour prévenir le harcèlement en milieu professionnel", publié sur le portail Pratiques RH.

En mai 2023, notre directrice générale a accordé une entrevue à Jasmine Abdelfadel pour discuter de l'article "Harcèlement sexuel au travail, des données qui préoccupent le ministre", diffusée sur QUB radio Montréal.

En juin, elle a aussi participé à une série d'entretiens créés par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés pour mettre en lumière les progrès réalisés au cours des 20 dernières années de lutte contre le harcèlement au travail.

La capsule, intitulée "Fin au harcèlement", a été dirigée par Manon Poirier, directrice de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés - CRHA.

De plus, en septembre 2023, notre directrice générale a participé à une entrevue avec Roxane Léouzon du journal Le Devoir, contribuant à l'article : "La CNESST veut mieux accompagner les victimes de harcèlement sexuel au travail".

Aussi, en décembre 2023, Myriam Dupéré a discuté avec Zacharie Goudreault, journaliste chez Le Devoir, qui souhaitait aborder la hausse des cas rapportés de harcèlement psychologique et sexuel ainsi que l'augmentation du nombre de lésions dans l'industrie de la construction.



Cindy Viau du GAIHST et Manon Poirier de l'Ordre des CRHA lors de l'entrevue

# PRIORITÉS 2023-2024

## Terminer la révision des conditions de travail

La révision des conditions de travail s'est poursuivie tout au long de l'année. Les échelles salariales ont été révisées et adaptées à chaque département avec l'aide de la firme GoRH. Par ailleurs, notre nouveau guide des politiques a été rédigé et corrigé afin de bien encadrer notre milieu de travail. Ces deux étapes nous ont donc permis de conclure le processus de révision des conditions de travail pour 2023-2024.

## Continuer de développer une approche intersectionnelle quant aux populations vulnérables

Au cours de l'année 2023-2024, nous avons continué de développer une approche intersectionnelle quant aux populations vulnérables. En effet, nous avons établi plusieurs contacts avec des organismes qui viennent en aide aux différentes populations vulnérables. Dans le cadre du projet Justice Canada, nous avons créé des fiches informatives afin d'éduquer la population sur les réalités de diverses communautés plus à risque de subir de la violence au travail. Ces fiches ont d'ailleurs été traduites en anglais pour augmenter leur accessibilité et elles ont été ajoutées à la boîte à outils sur notre site web.

## Continuer à moderniser et à faciliter la tenue de données

Le comité se penchant sur la modernisation et la facilitation de la tenue de données s'est renseigné sur les différentes pistes de services pouvant moderniser et faciliter la tenue de données. Des soumissions ont été demandées en ce sens. Par ailleurs, un nouveau comité a dû être mis sur pied pour étudier les impacts de la Loi sur la protection des renseignements personnels et nous avons mis en place les mesures nécessaires pour remplir les obligations demandées jusqu'à présent par cette loi. Le comité a aussi débuté une réflexion sur les données personnelles et les statistiques que nous recueillons dans le but de se conformer aux nouvelles exigences de cette loi.

# PRIORITÉS 2023-2024

## Continuer à adapter les activités dédiées à la clientèle

Afin de briser l'isolement des victimes de harcèlement, nous avons continué à adapter les activités dédiées à notre clientèle tout au long de l'année. Nous avons notamment ramené certains cafés-rencontres en présenciel, comme celui du temps des fêtes ainsi qu'une rencontre à thème portant sur les clauses de non-divulgation. Nous avons aussi organisé quelques activités à l'extérieur du bureau avec la clientèle. Finalement, afin de répondre au besoin de soutien de nos client.es, nous avons poursuivi nos groupes de soutien et aussi ouvert un groupe au cours de l'été 2023.

## Organiser le déménagement des locaux en 2024

Le déménagement de nos locaux a été un travail ardu durant l'année 2023-2024. Nous avons fait appel à un courtier ainsi qu'à un avocat en droit du logement afin de nous accompagner dans ce grand projet. Ceci nous a donc permis de finalement trouver un nouveau bureau à Montréal répondant davantage à nos besoins. Le déménagement se fera au courant du mois de mai 2024 et le projet se clôturera officiellement en 2024-2025. Ce sera un vent de renouveau pour le GAIHST !

# LE CONSEIL D'ADMINISTRATION



Jennifer Boucher  
Présidente



Valéry Kovalenko  
Vice-présidente



Sarah Barsalou  
Trésorière



Maria Allaham  
Secrétaire



Emily Lapointe-Carpenter  
Administratrice

# LES MEMBRES HONORAIRES



**L'HONORABLE CLAIRE  
L'HEUREUX-DUBÉ**

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



**L'HONORABLE MICHÈLE RIVET,  
AD. E.**

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



**MADAME YVONNE SÉGUIN**

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



**MADAME BONNIE ROBICHAUD**

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



**MAÎTRE BARBARA  
CREARY**

Avocate, militante  
Membre honoraire  
depuis 2008



**MADAME VÉRONIQUE  
DUCRET**

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

# FORMATIONS REÇUES

- 2e phase de la loi sur la protection des renseignements personnels - Barreau de Québec
- Addressing sexual harassment as a work-related risk: issues and dilemmas - Rachel Cox
- Colloque de l'Association des juristes progressistes - AJP
- Comité de santé et de sécurité du travail dans les entreprises non syndiquées - l'Uttam
- Comment bien gérer les enquêtes sur les incidents de harcèlement - Fasken
- Communications entre l'avocat et son client - Barreau de Québec
- Congrès du Jeune Barreau de Montréal
- Escouade CNESST - CNESST
- Études d'impacts sur le marché du travail à bas salaire et le chemin de croix pour la résidence permanente -CAIJ
- Formation ÉDI - Département de l'éducation GAIHST
- Formation Mobilisation et consolidation d'équipe - Propulsion RH
- Formation sur le congédiement avec cause juste et suffisante - Fasken
- Formation sur le harcèlement au travail - Département de l'éducation GAIHST
- Formation sur le projet de loi 59 - FDNS
- Gestion de projets 360 - Université de Laval
- Harcèlement psychologique : constats, distinctions et modes d'intervention (Webinaire) - Barreau du Québec
- Intervention de crise auprès des personnes suicidaires présentant des troubles de santé mentale - Porte-voix
- Journée de formation annuelle - TCACSM
- L'indemnisation des accidents de travail en 2023 : ce que les employeurs doivent savoir - Fasken
- Le paysage juridique des agences de placement temporaire et des travailleurs étrangers temporaires en 2024 - Fasken
- Les bénévoles événementiels - Espace OBNL
- Les compétences essentielles de l'avocat en situation de négociation - Barreau du Québec
- Les développements récents en droit de la santé, sécurité au travail 2024 - Barreau du Québec

# FORMATIONS REÇUES (SUITE)

- Les événements associatifs - Espace OBNL
- Les événements philanthropiques - Espace OBNL
- Loi 25 : êtes-vous prêts pour la deuxième vague de changements? - Fasken
- Loi 25: Tout ce que vous devez savoir - La Fusée
- Loi sur l'encadrement du travail des enfants : les nouveaux devoirs des employeurs - Cabinet Langlois Avocats
- Mesures disciplinaires et droits de l'employeur : nous répondons à toutes vos questions! - Fasken
- Séance d'information d'Emplois d'été Canada

# COLLABORATION AVEC DES ORGANISMES

En ordre alphabétique

Liste des organismes avec lesquels nous avons collaboré en 2023-2024 :

- Accueil Intégration Bas-St Laurent
- Accueil Immigrants de l'Est de Montréal
- Action travail des femmes (ATF)
- Association des travailleurs Travailleuses Accidentés du Mattawin
- Association Multi ethnique pour l'intégration des personnes multi-handicapées du Québec (AMEIPH)
- Au bas de l'échelle (ABE)
- Barreau du Québec
- Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal
- Centre communautaire juridique de Montréal et de Laval
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)
- Centre des femmes de Montréal
- Centre de prévention des agressions sexuelles de Montréal
- Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI)
- 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)
- 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
- Forces armées Canadiennes
- Illusion Emploi
- Immigrante Québec
- Incommunity Program
- Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)
- Interligne

# COLLABORATION AVEC DES ORGANISMES (SUITE)

En ordre alphabétique

- Justice Pro Bono
- L'Hirondelle
- Ministère de l'immigration, de la Francisation et de l'intégration (MIFI)
- 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)
- 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)
- Trêve pour Elles
- Y des Femmes de Montréal

## **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](http://gaihst.qc.ca)