

☀ Été 2023

INFO-GAIHST

L'inclusion pour tous les individus dans tous les milieux de travail!



4

La fierté de
bien travailler

10

Le GAIHST
s'implique

12

Article: Développer sa
compassion... envers soi!

**Ça fait
pas partie
d'la job!**

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

SOMMAIRE

03

**Mot de la
directrice générale**

04

**La fierté de bien
travailler**

09

**Assemblée générale
annuelle du GAIHST**

10

**Le GAIHST
s'implique**

12

**Article: Développer sa
compassion... envers soi!**

15

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

16

Babillard

Mot de la directrice générale

Cher.es membres du Groupe d'aide,

Nous sommes très fier.es de vous annoncer que livre de notre membre honoraire Bonnie Robichaud, « It Should Be Easy To Fix », a remporté la médaille de bronze du « Independent Publisher Book Award » dans la catégorie "Femmes". De plus, la version audio de son livre est maintenant disponible (plus de détails à la page 16). C'est un honneur pour nous d'être entouré.es par des femmes aussi inspirantes. Félicitations Bonnie pour ces belles réalisations !

Le 5 mai dernier, 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) a été publié. Ce rapport fait état de recommandations en lien avec les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail. L'équipe du GAIHST suit de proche l'évolution de différentes recommandations, que vous pouvez retrouver en suivant le lien à la page 10.

Aux personnes qui ont pu être parmi nous, merci pour votre grande participation à notre assemblée générale annuelle le 20 juin dernier. Cet événement est toujours un moment privilégié pour revoir ensemble l'année qui se termine et discuter des priorités annuelles. Le mode hybride, une première pour nous, fut un succès ! Je profite également de cette occasion pour féliciter les membres du conseil d'administration qui ont été élu.es lors de l'assemblée !

Au mois d'avril dernier, nous avons fait le lancement d'autocollants et d'affiches de sensibilisation au harcèlement au travail. Depuis, les articles ont circulé et nous avons eu une bonne visibilité dans les wagons du métro de Montréal. Vous pouvez encore commander des copies du matériel ici : <https://gaihst.gc.ca/affiches> et nous vous invitons également à répondre à un court sondage à la page 15.

Audrey Bossan, avocate-intervenante au GAIHST, a quitté ses fonctions au mois de juin pour entreprendre de nouveaux défis professionnels. L'équipe se joint à moi pour lui souhaiter une bonne continuation dans la défense des droits des travailleur.euses ! C'est avec enthousiasme que nous avons accueilli Mollie Poissant, avocate-intervenante, au sein du département des plaintes. Bienvenue parmi nous !

De plus, cet été, vous pourrez compter sur l'aide de nos deux nouvelles recrues grâce au programme Emplois d'été Canada : Jade Fournier, intervenante en relation d'aide et Juliet Zigby, assistante juridique. Elles sont très motivées à l'idée de vous aider dans vos dossiers.

Entre temps, sachez qu'il est important pour moi de vous dire que je suis disponible pour vous et que si vous avez des questions ou des préoccupations, la porte de mon bureau est toujours ouverte.



Cindy Viau (elle)
Directrice générale du GAIHST



La fierté de bien travailler!

La lutte pour l'égalité des droits de la communauté LGBTQ2S+ a connu des avancées significatives au fil des années, mais nous constatons qu'il reste encore beaucoup à faire pour assurer une pleine inclusion des individus de cette communauté, entre autres, sur le lieu de travail.

Les personnes LGBTQ2S+ peuvent être victimes de discrimination ou de traitement inéquitable en raison de leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur expression de genre, ce qui démontre un

besoin manifeste de mettre en place des politiques et des pratiques pour prévenir ces formes de discrimination et pour favoriser un environnement professionnel inclusif, respectueux et égalitaire.

À environ un mois du Défilé de la fierté, le GAIHST vous présente des fiches créées afin de sensibiliser la population sur la réalité des personnes issues de minorités sexuelles sur le marché du travail, produites dans le cadre du projet Justice Canada.



Le projet Justice Canada est financé par le Ministère de la Justice. Il vise à sensibiliser la population sur la réalité des personnes historiquement exclues face au harcèlement au travail.

Marie-Sandra Coudert, notre agente de programme en sensibilisation, a créée de courtes fiches informatives et non-exhaustives sur les enjeux auxquelles certaines populations font face au travail. Ces fiches sont destinées à toutes, employeur.ses et employé.es, ainsi qu'à tout internautes curieux.ses d'en savoir plus.

LGBTQ2S+

1/5

CHIFFRES SUR LA POPULATION LGBTQ2S+

1 million

En 2018, sur 37,59 millions d'habitants au Canada, environ 1 million d'habitant.es font partie de la communauté LGBTQ2S+. ¹



1/4

Une personne sur quatre qui fait partie de la communauté LGBTQ2S+ préférerait occuper **un poste précaire** si l'environnement de travail s'affichait comme étant inclusif. ²

QUELLE EST LA RÉALITÉ DES PERSONNES ISSUES DES MINORITÉS SEXUELLES* SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?



Plusieurs font face à des « **blagues** » transphobes et homophobes au travail.

Certain.es préfèrent mentir sur leur vie personnelle afin d'éviter tout type de discrimination.

Cela peut engendrer :

Un manque de liens avec les collègues.

Un manque de sentiment d'appartenance.

Un manque de fidélisation des employé.es.

Selon *The Human Rights Campaign Foundation's Workplace Equality Program*, 46% des travailleur·ses LGBTQ2S+ sont **isolé.es dans leur milieu de travail.**

*

Minorité sexuelle: personnes appartenant à une orientation sexuelle ou un genre différent de la majorité. Ex: une femme trans, un homme pansexuel, une personne non-binaire...

¹ Chiffres provenant de l'enquête «Expériences de victimisation avec violence et de comportements sexuels non désirés vécues par les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et d'une autre minorité sexuelle et les personnes transgenres au Canada», 2018, Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité des collectivités.

² <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00009-fra.htm>

LGBTQ2S+

2/5

CONSÉQUENCES DU MANQUE DE DIVERSITÉ AU TRAVAIL

1/10

Un-e travailleur-se sur 10 de la communauté LGBTQ2S+ a déjà **démissionné** de son emploi à cause du **manque d'ouverture d'esprit** des collègues et des gestionnaires concernant la diversité.³

Dans le milieu du travail, les canadien.nes issu.es de minorités sexuelles sont **deux fois plus susceptibles** de vivre des comportements inappropriés que les canadien.nes hétérosexuel.les (44% contre 22%)⁴



LES MICRO-AGRESSIONS

Les micro-agressions sont des actes ou des paroles d'apparences souvent banales, prenant place dans l'environnement quotidien, qui **blessent ou qui offensent** de manière directe ou indirecte les populations marginalisées.⁵

Les micro-agressions peuvent se manifester des manières suivantes :

Utiliser des mots/expressions inappropriés et insultant.es comme

« fif, tapettes, travelots, gouines, dyke, hermaphrodite, travesti, transsexuel, pédé, c'est tellement gai ... »

même s'ils ne sont pas explicitement dirigés vers une personne en particulier.

³ A workplace divided :Understanding the climate for LGBTQ workers nationwide (2018) [Internet]. [cité 11 déc 2019]

⁴ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00009-fra.htm>

⁵ <https://usito.usherbrooke.ca/d%C3%A9finitions/micro-agression>

LGBTQ2S+

3/5

Refuser tout contact physique avec une personne de la communauté LGBTQ2S+, mais pas avec les autres collègues.



Prendre pour acquis la conformité de la sexualité, comme demander à un collègue homosexuel des conseils en coiffure ou en décoration en raison de son orientation sexuelle et **assumer** que, comme il est homosexuel, il doit s'y connaître.

Demander à une collègue lesbienne comment fonctionnent ses rapports sexuels.

Dévisager le ou la partenaire d'une personne homosexuelle.

L'INTERSECTIONNALITÉ

Il s'agit d'une perspective d'analyse selon laquelle la condition d'une personne est à envisager en prenant compte **des différentes catégories d'identités** auxquelles cette personne appartient ainsi que la façon dont ces identités **interagissent** entre elles.



Une personne issue d'une minorité sexuelle peut vivre **plusieurs types de discrimination** si, par exemple, elle est issue de l'immigration et vit avec un handicap.

Selon la Charte des droits et libertés de la personne, cette personne est susceptible de vivre **3 types de discrimination** : elle vit donc une situation d'intersectionnalité et doit naviguer à travers cela au quotidien.

LGBTQ2S+

4/5

QUELLES ACTIONS CONCRÈTES PEUVENT ÊTRE MISES EN PLACE AFIN DE RENDRE LE MILIEU DE TRAVAIL PLUS INCLUSIF ET DIVERSIFIÉ ?

- **Élargir** son bassin de recrutement;
- **Former l'ensemble de l'organisation** quant à l'équité, la diversité et l'inclusion;
- Adopter un langage inclusif;
- Se présenter en annonçant ses **pronoms**;
- **Ne pas assumer** l'orientation sexuelle d'une personne;
- En tant qu'employeur.euse, se **sensibiliser** et se **renseigner** sur comment rendre le milieu de travail plus inclusif;
- Adopter une politique **de tolérance zéro** en matière d'homophobie, de lesbophobie et de transphobie, et créer un espace sécuritaire pour l'ensemble des membres du personnel d'une organisation (LGBTQ2S+ compris);
- Réaliser régulièrement **des activités de sensibilisation** (sous diverses formes) sans rendre les employé.es LGBTQ2S+ « **porte-paroles** » de la communauté au sein du milieu de travail;
- Proposer **une communication efficace** dans l'environnement de travail démontrant, entre autres, le soutien du syndicat envers les personnes LGBTQ2S+ (affiches, logos, flyers etc.), à l'aide d'un organisme expert en diversité et inclusion;
- **Modifier les politiques internes** et la convention collective, avec l'aide d'un organisme expert;
- Assurer des politiques **d'assurance inclusives** (médication, assurance validité, traitement hormonal etc.);
- Favoriser l'**utilisation de toilettes neutres** ou respecter, et faire respecter, le choix de l'employé.e (y compris pour un vestiaire et toujours proposer des cabines individuelles pour se changer);
- En cas de port d'uniformes de travail, **respecter le choix** de l'employé.e.



LGBTQ2S+

5/5

LIENS ET RÉFÉRENCES

- Statistiques Canada, 2020, *Expériences de victimisation avec violence et de comportements sexuels non désirés vécues par les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et d'une autre minorité sexuelle et les personnes transgenres au Canada*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00009-fra.htm>
- Human Rights Campaign, 2018, *A Workplace Divided: Understanding the Climate for LGB-TQ Workers Nationwide*, <https://www.hrc.org/resources/a-workplace-divided-understanding-the-climate-for-lgbtq-workers-nationwide>
- Université de Sherbrooke, 2003, *Micro-Agression*, <https://usito.usherbrooke.ca/d%C3%A9finitions/micro-agression>



Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec

Projet financé par



Department of Justice
Canada

Ministère de la Justice
Canada

Assemblée générale du GAIHST

L'assemblée générale du GAIHST s'est déroulée le mardi 20 juin dernier. Durant la rencontre, qui a compté avec la participation de 27 personnes en présentiel et à distance, nous avons partagé avec nos membres le rapport annuel d'activités 2022-2023 et discuté, entre autres, des priorités pour l'année à venir.

Nous tenons à remercier chaleureusement toutes les personnes présentes pour leur participation et leur intérêt soutenu envers notre cause.

Priorités annuelles 2023-2024

1. Terminer la révision des conditions de travail.
2. Continuer de développer une approche intersectionnelle quant aux populations vulnérables.
3. Continuer à moderniser et à faciliter la tenue de données.
4. Continuer à adapter les activités dédiées à la clientèle.
5. Organiser le déménagement des locaux en 2024.

Le conseil d'administration 2023-2024 est composé de :

Jennifer Boucher - Présidente

Valéry Kovalenko - Vice-présidente

Sarah Barsalou - Trésorière

Maria Allaham - Secrétaire

Emily Lapointe-Carpenter - Administratrice

Le GAIHST s'implique

Journée de formation annuelle



À gauche: Alfred Biroé du Conseil des Sages Wemotaci, Wynoma Petiquay, conseillère parajudiciaire, Alice Echaquan, travailleuse communautaire en Traitement et Prévention en agression sexuelle du CNA et Mariette Niquay; Conseil des Sages Manawan. À droite: Lina Karz du Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal et Diana Mendoza du GAIHST.

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 sous le thème de « La justice réparatrice en contexte de violences sexuelles ».

La formation a eu lieu le 7 juin dernier et a compté avec la participation de près de 100 personnes d'organismes qui travaillent avec des victimes de violence sexuelle.

Au cours de la formation, les participant.es ont eu l'opportunité d'approfondir leur compréhension de cette approche alternative à la justice punitive traditionnelle.

Rapport sur le harcèlement sexuel au travail

Le 5 mai dernier 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.

Le rapport est disponible sur :

https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf

Le GAIHST s'implique

Entrevue "Fin au harcèlement"



Cindy Viau, directrice générale du GAIHST et Manon Poirier, directrice de l'Ordre des CRHA pendant l'entrevue.

Cindy Viau, directrice générale du GAIHST a participé à une entrevue avec Manon Poirier, directrice de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréées dans le cadre d'une série d'entrevues avec différent.e.s intervenant.e.s du monde du travail afin de souligner le chemin parcouru pour l'ordre

depuis les 20 dernières années en matière de harcèlement au travail.

Ces entrevues ont mis en lumière le rôle et les responsabilités des CRHA et CRIA, dans l'évolution des obligations de l'employeur, les mécanismes de dénonciation et le traitement des plaintes depuis l'adoption du projet de loi assurant à tout salarié un milieu de travail sain exempt de harcèlement.

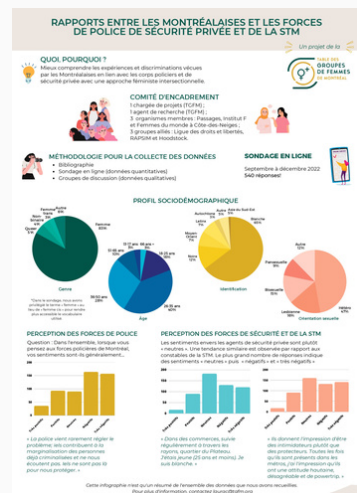
L'entrevue est disponible sur <https://bit.ly/entrevue-crha>

Journée des membres et AGA de la TGFM

Elena Petcu, intervenante du département de relation d'aide, et Diana Mendoza, collaboratrice et gestionnaire du site web, ont assisté à la Journée des membres et à l'Assemblée Générale de la Table des Groupes de Femmes de Montréal, qui a eu lieu le 31 mai dernier.

Au cours de la matinée, les résultats du projet "Perspectives féministes sur les profilages" ont été présentés. Dans le cadre de ce projet, plus de 500 personnes ont été interrogées à travers un sondage et des groupes de discussion afin de mieux comprendre les relations entre les femmes de Montréal et les forces de police et de sécurité privée.

En après-midi, a eu lieu l'Assemblée Générale Annuelle, au cours de laquelle les membres ont pris des décisions concernant, entre autres, la composition du Conseil d'administration et les priorités annuelles.



Pour télécharger l'infographie avec les résultats du projet, allez sur : <https://bit.ly/profilages-tgfm>

Article

Développer sa compassion... envers soi!



Elena Petcu
Intervenante - groupes de soutien

L'autocompassion, un concept pratique qui au premier regard peut paraître familier, bien que peu l'appliquent. Sachez qu'il ne s'agit ni du déni de l'expérience négative ni d'une solution magique au mal-être.

La pratique de l'autocompassion présente trois idées principales en lien avec l'expérience des êtres humains :

- (1) que nous partageons une expérience commune,
- (2) que nous méritons de la bienveillance et
- (3) que nous pouvons ralentir le hamster de la pensée et prendre un moment pour soi – dans l'instant présent.

Ce sont les trois composantes principales de l'autocompassion, telle que définie par Dr Kristine Neff, pionnière dans la définition et la recherche de ce concept.

Ce thème a été élaboré lors du groupe de soutien du printemps 2023. L'une des premières activités a été de donner la parole aux participant·es afin de définir le thème :

«L'autocompassion impliquerait de voir ses qualités, de rester attentif·ve à nous, à l'écoute de nos besoins et de nos ressentis. Elle nécessiterait de faire des activités pour augmenter notre confiance et nous rendre fier·ères. Finalement, elle impliquerait de nous donner droit à l'erreur et d'apprendre de ces dernières, de combattre la négativité en-dedans et l'impression de ne rien valoir.»

Cette définition pourrait probablement rejoindre votre perception du concept. Bien qu'elle illustre des aspects centraux de l'autocompassion – tels que l'écoute du soi, le droit à l'erreur – le groupe a mis davantage l'accent sur le «combat contre la partie négative».

Toutefois, l'autocompassion nous permettra de nuancer les propos et de réaliser qu'il ne s'agit pas d'un combat en soi, mais bien d'un processus de conscientisation, d'acceptation et d'action.

L'humanité commune fait référence à la reconnaissance de la souffrance en tant qu'aspect de la vie humaine et donc qu'elle fait partie de la vie de tous·tes et chacun·e. Voici une analogie qui illustre ce concept :

Pensez que vous êtes sur un bateau avec 7,88 milliards de personnes. Bien entendu, il s'agit d'un bateau imaginaire.

Vous occupez votre place et vos proches occupent la leur. Vous pouvez comprendre assez rapidement que même si vous vous retrouvez sur le même bateau, vous n'avez pas exactement la même vision de l'océan.

Pensez à une fois que vous avez tenté de montrer quelque chose (un oiseau, une constellation, un animal, un bâtiment) à une personne et cette dernière n'arrivait aucunement à comprendre à quoi vous faisiez référence.

Le même phénomène arrive avec nos perceptions de l'expérience humaine. Remplaçons maintenant le bateau par l'expérience humaine. Bien que nous partagions des événements communs (des réussites, des échecs, des bonheurs et des malheurs), notre vision peut varier.

Alors, il est important de nous conscientiser sur le fait que (1) nous partageons des expériences communes et que (2) nous avons une perception différente, pour nous permettre de mieux faire preuve d'empathie, de venir en aide et de valider l'expérience d'autrui et de soi-même.

L'humanité commune demande de faire preuve d'empathie, pour comprendre la perception différente d'autrui et permettre d'augmenter le sens d'appartenance par l'identification aux expériences communes. Par exemple, en adoptant une vision d'autocompassion, face à un malheur nous pouvons remplacer la pensée (quasi —) automatique «tout n'arrive qu'à moi» par «le malheur fait partie de l'expérience humaine» et «c'est de ma faute, j'aurais dû faire autrement» par «l'humain est imparfait, j'ai fait de mon mieux et j'apprendrai de cette expérience pour agir autrement la prochaine fois».

La dernière partie fait référence à l'aspect «action» mentionné plus tôt. En effet, l'humain conscientise son expérience partagée (le malheur) et son imperfection, accepte le présent («j'ai fait de mon mieux») et délaisse les formulations conditionnelles passées («j'aurais dû...») pour enfin proposer une action vers une amélioration («j'apprendrai»).

Certes, ce changement dans la pensée n'est pas chose facile, d'où l'importance de comprendre que l'autocompassion n'est pas que le combat du négatif (ex. Se dire que «ce malheur est arrivé, je ne peux rien y faire, je continue»), mais bien l'acceptation du présent.

La bienveillance commune, soit la deuxième composante de l'autocompassion, nous rappelle d'avoir une attitude indulgente envers soi lors des situations difficiles. Par exemple, nous pouvons faire preuve d'un regard positif inconditionnel, soit en nous acceptant, peu importe les circonstances et les expériences que nous rencontrons.

Aussi, nous pourrions entretenir et nourrir la croyance de mériter l'amour, la compréhension et l'appréciation, indépendamment des facteurs externes.



Pensez au nombre de fois qu'à la suite d'un échec dans n'importe quelle sphère, nous succombons aux pensées critiques, dévalorisantes, destructives.

Nous les connaissons tous-tes : « Je ne vaud rien, je suis nul-le, je suis incapable, je ne peux rien faire, je ne suis pas digne d'amour ». La bienveillance commune nous amène à défaire ces pensées de la même logique suivant la conscientisation, l'acceptation et l'action.

Alors, il faudrait décortiquer l'expérience afin de : (1) prendre conscience de la souffrance (2) ressentir cette souffrance de façon empathique, soit en restant compréhensif au lieu de recourir aux jugements et (3) ne pas confondre avec la pitié.

L'empathie et la pitié : une manière simple de les différencier serait de penser à la relation entre une personne vivant une situation difficile et un-e ami-e qui l'écoute. Dans le cas de l'empathie, une personne aide une autre d'un pied d'égalité, visant la compréhension de l'expérience par un recul pour saisir la vision d'autrui (rappelez-vous l'analogie du bateau).

L'empathie vise davantage la solidarité et la validation du vécu. Quant à la pitié, elle est davantage présente quand une certaine barrière de statut s'installe entre les deux personnes et peut être empreinte de condescendance, de mépris ou de dégoût.

Finalement, la dernière composante de l'autocompassion est la pleine conscience. Cette dernière fait référence au "ralentissement du hamster", afin de nous permettre de conscientiser et de nous concentrer sur le moment présent. Ce principe s'applique surtout dans les situations moins plaisantes. Que ce soit par la méditation, en savourant un café délicieux ou par l'attention portée à notre environnement lors d'une promenade dehors, la pleine conscience peut nous permettre de prendre le recul nécessaire pour adopter une vision davantage bienveillante envers nous-mêmes, remplie d'autocompassion.

Pour clore cette brève introduction sur l'autocompassion, voici quelques bénéfices possibles de l'application de l'autocompassion sur le moyen long terme : diminuer la tendance à l'auto-jugement, augmenter les moments de pleine conscience, améliorer la satisfaction de vie, diminuer la tendance à s'isoler et améliorer le bien-être psychologique (tel que défini par l'échelle WHO-5).

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une recette miracle, l'autocompassion peut agir comme outil dans votre quotidien pour conscientiser, accepter/valider et agir sur votre expérience.

« L'autocompassion est la pratique de la bonne volonté, et non de bons sentiments. Avec l'autocompassion, nous acceptons que le moment présent puisse être douloureux, et en réponse, nous nous entourons de bienveillance, d'attention et de soin, nous rappelant que l'imperfection est une partie de l'expérience humaine que nous partageons tous-tes. » (trad. libre) . (Neff, 2019)

Références:

- Dreisoerner, A., Junker, N. M., van Dick, R. (2020). The relationship among the components of self-compassion: a pilot study using a compassionate writing intervention to enhance self-kindness, common humanity and mindfulness. *Journal of Happiness Studies*, 22, 21-44. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00217-4>
- Firestone, L. (2016). The many benefits of self-compassion. *Psychology Today*. <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/compassion-matters/201610/the-many-benefits-self-compassion>
- Moore, C. et Nash, J. (2019). How to practice self-compassion: 8 techniques and tips. *Positive Psychology*. <https://positivepsychology.com/how-to-practice-self-compassion/>
- Neff, K. D. (2009). The role of self-compassion in development: a healthier way to relate to oneself. *Human Development*, 52, 211-214. <https://doi.org/10.1159/000215071>
- Neff, K. D. (s.d.). Embracing our common humanity with self-compassion. *Self-compassion*.

Reconnais le harcèlement au travail, renseigne-toi et agis



Vous pouvez encore commander gratuitement* les affiches et les stickers de notre campagne de sensibilisation sur le harcèlement au travail. Allez visiter notre site web :

www.gaihst.qc.ca/affiches



*Quantité limitée, jusqu'à épuisement du matériel.
Des frais de livraison peuvent s'appliquer.

Sondage!

Donnez-nous votre opinion!



Nous vous invitons à répondre un court sondage sur notre campagne de sensibilisation sur le harcèlement au travail en cliquant dans le lien suivant:

<https://forms.office.com/r/5nGKxP8ngr> ou à travers le code QR.

Nous vous remercions pour votre collaboration!

Babillard

"It Should Be Easy to Fix" en livre audio!

Le livre "It Should be Easy to Fix" de notre membre honoraire Bonnie Robichaud est maintenant disponible en livre audio.



Vous pouvez le commander en ligne à 9.99\$, en suivant ce lien:

<https://www.kobo.com/ca/en/audiobook/it-should-be-easy-to-fix-1>

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.



Marie-Sandra, agente de programme de sensibilisation et Cindy, directrice générale, au kiosque du Salon Visez Droit

Activité pour la clientèle



Elena Petcu et Jade Fournier, Intervenantes du Département de relation d'aide avec certain.es client.es lors de l'activité.

Le Département de relation d'aide a organisé une activité de décoration de biscuits pour la clientèle de l'organisme.

Ces activités dédiées à la clientèle ont pour but de briser l'isolement et donner un moment de détente aux usager.ères de nos services.

Marathon Beneva

Le GAIHST participe cette année au volet caritatif du Marathon Beneva de Montréal, intitulé "Du cœur à la course".

Cette belle initiative nous permet de recueillir des fonds pour soutenir notre organisme grâce à la participation à une course ou à des dons effectués via la page du Marathon.

Pour vous inscrire, rendez-vous sur <https://mtlmarathon.com/participer/les-epreuves/> et lors de votre inscription, sélectionnez comme bénéficiaire de la collecte de fonds au Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail.

Dans l'étape suivante, vous pouvez sélectionner l'option de vous ajouter à une équipe créée par quelqu'un d'autre. Vous pouvez sélectionner l'équipe GAIHST.

Si vous ne souhaitez pas participer à la course, mais que vous voulez nous encourager en faisant un don, rendez-vous sur <https://mtlmarathon.com/du-coeur-a-la-course/organismes-inscrits/>

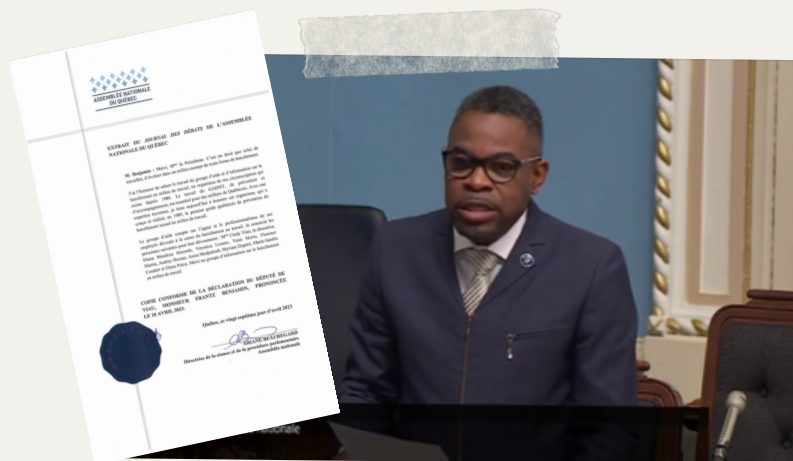
Reconnaissance!



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

Yann travaille au sein de GAIHST comme Criminologue - intervenant, Responsable du département de relation d'aide.

Hommage au GAIHST



Regardez la video sur:
<http://fb.watch/IT4yU-i-94/>

À l'occasion de la fête du Travail, notre député Frantz Benjamin a prononcé une déclaration solennelle à l'Assemblée nationale du Québec afin de rendre hommage au GAIHST.

Il a tenu à mettre en valeur l'importance de notre travail quotidien.

En mémoire de June McPherson Viau

C'est avec tristesse que le 30 mai dernier, nous avons dit au revoir à June McPherson Viau, membre et amie du Groupe d'aide.

Le GAIHST offre ses sincères condoléances à Cindy Viau, directrice générale, ainsi qu'à toute la famille McPherson Viau.

Sa présence à nos activités et sur nos réseaux sociaux nous manquera ! Elle fera toujours partie de l'histoire du Groupe d'aide.



June McPherson Viau
1953-2023



Appel aux dons pour notre Encan en ligne!

Appel à toutes et à tous!

Le GAIHST est actuellement à la recherche de commanditaires pour son encan en ligne 2023, qui aura lieu du 13 novembre au 3 décembre.

Si vous avez des personnes à nous référer, des idées à soumettre ou si vous souhaitez obtenir plus d'informations, contactez Diana

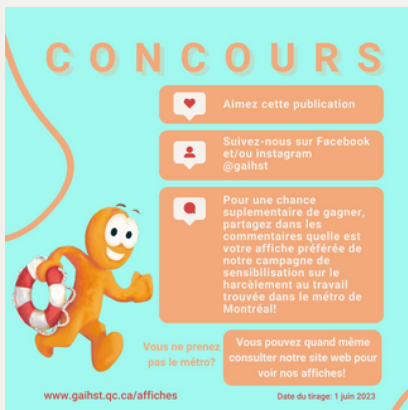
Mendoza au 514-526-0789 poste 226 ou à diana.mendoza@gaihst.qc.ca.



Tous dons d'articles ou de certificats-cadeaux sont les bienvenus!

Pour télécharger notre plan de commandites, allez sur notre site web:
www.gaihst.qc.ca/encan

Concours Facebook



Une de nos clientes a gagné le concours Facebook que nous avons organisé au mois de mai dernier.

La personne gagnante a remporté une carte cadeau de 50\$ de Way Spa (avec la possibilité de choisir entre différentes options de spa) et une paire de boucles d'oreilles de Faja J. Dequoi.

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont participé!

Quoi faire à Montréal pendant l'été!

- [Zoofest & OFF JFL](#) (du 13 au 29 juillet 2023)
- [Juste pour rire](#) (du 14 au 29 juillet 2023)
- [Festival international de films Fantasia](#) (du 20 juillet au 9 août 2023)
- [Fierté Montréal](#) (du 3 au 13 août 2023)
- [ItalfestMTL](#) (du 4 au 20 août 2023)
- [Festival M.A.D.](#) (du 24 au 27 août 2023)

L'équipe 2023-2024 à votre service



Cindy Viau
Directrice Générale
(elle)



Diana Mendoza
Collaboratrice -
Gestionnaire du site web
(elle)



Veronica Lozano
Agente à l'accueil
(elle)



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



Judith Paquin
Intervenante
en relation d'aide
(elle)



Asma Medjedoub
Avocate-Intervenante
(elle)



Mollie Poissant
Avocate-Intervenante
(elle)



Myriam Dupéré
Formatrice
(elle)



Marie-Sandra Coudert
Agente de programme de
sensibilisation (Justice Canada)
(elle)



Elena Petcu
Intervenante -
groupes de soutien
(elle)



Maude Lacasse
Intervenante
en relation d'aide
(elle)

Emploi d'été Canada

Jade Fournier (elle) -

Intervenante en relation d'aide

Juliet Zigby (elle) -

Assistante juridique



Bon été de la part de
l'équipe du GAIHST!