

Été 2024

INFO-GAIHST

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



Crédit photo: Louise Séguin

**Ça fait
pas partie
d'la job!**

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

Sommaire

03

**Mot de la
directrice générale**

04

**Le sexisme et le harcèlement au
travail : un problème persistant**

09

**Actualités du
GAIHST**

10

**Article: Les étapes d'une audience devant
le Tribunal administratif du travail**

13

Nouvelles membres de l'équipe

14

Babillard

Mot de la directrice générale

Cher.ères membres du Groupe d'aide,

Le début de l'été a été marqué par un grand changement pour nous : le déménagement de nos locaux! Après plus de vingt ans sur la rue Bélanger, nous sommes maintenant situés au 7245 rue Alexandra, local 305, à Montréal. Merci à toutes les personnes qui ont contribué au développement de ce grand projet. C'est un vent de renouveau pour notre organisme et nous avons hâte de vous accueillir dans ce nouvel espace.

Le 17 juin dernier s'est déroulée notre assemblée générale annuelle avec la participation de plusieurs membres. Ce fut un moment important pour entre autres présenter nos réalisations de l'année venant de se terminer, voter sur nos priorités annuelles et élire le conseil d'administration 2024-2025. Merci pour votre présence et félicitations aux membres du C.A. qui ont été élu.es! Plus d'informations se retrouvent à la page 09.

Je suis heureuse de vous annoncer que notre projet « Ça, c'est de la violence faite aux femmes » a été retenu par le Secrétariat à la condition féminine. Le projet s'inscrit dans le cadre des 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes qui se déroulent du 25 novembre au 6 décembre de chaque année. Une campagne visuelle sera déployée sur nos réseaux sociaux. Si ce n'est pas déjà fait, nous vous invitons à nous suivre sur nos réseaux. Restez à l'affut!

Cet été, grâce au programme Emplois d'été Canada, nous avons pu embaucher Annika Rozefort, intervenante en relation d'aide, ainsi que Laura Kattar, assistante juridique. Toutes les deux sont présentes pour assister dans les dossiers et préparer des cafés-rencontres pendant la période estivale.

De plus, nous avons eu le plaisir d'accueillir Émilie Robidoux et Laurence Godbout à titre d'intervenantes au sein du département de relation d'aide, avec qui vous aurez l'occasion de discuter. L'équipe du GAIHST se joint à moi pour vous souhaiter la bienvenue!

Enfin, le 16-17 septembre prochain, le GAIHST participera au Symposium Collaborating to Prevent & Respond to Harassment & Violence at Work organisé par le Centre for Research on Violence Against Women & Children at Western University. Nous serons présent.es pour participer aux diverses conférences, mais aussi pour animer un panel et tenir un kiosque d'information et de vente de livre de notre membre honoraire Bonnie Robichaud. Vous trouverez plus d'informations sur le Symposium à la page 14.

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
Directrice générale





Le sexisme et le harcèlement au travail : un problème persistant

Le sexisme au travail, souvent accompagné de harcèlement, est une réalité préoccupante qui affecte de nombreuses personnes dans le monde professionnel. Le sexisme au travail se manifeste par des attitudes, des comportements et des politiques qui discriminent les individus en raison de leur genre. Ces comportements peuvent inclure des remarques désobligeantes, des stéréotypes de genre, des inégalités salariales, et l'exclusion des personnes de certaines opportunités professionnelles. Ces pratiques nuisent non seulement aux individus visés, mais également à la productivité et à la cohésion de l'équipe.

À quelques jours du défilé de la fierté, le GAIHST vous présente une série de fiches sur le sexisme au travail afin de sensibiliser sur ce type de comportement, qui peut créer un environnement de travail hostile et insécurisant pour les victimes, impactant ainsi leur bien-être psychologique et physique ainsi que leur performance professionnelle.

Nous vous invitons à consulter cette fiche ainsi que nos autres fiches sur le harcèlement au travail sur notre site web: www.gaihst.qc.ca/boite-a-outils

LE SEXISME

AU TRAVAIL, LES COMPORTEMENTS ET ATTITUDES SEXISTES PEUVENT MENER À DU HARCÈLEMENT.

Le sexisme:

Comportements, attitudes et commentaires discriminatoires envers le sexe ou l'expression ou l'identité de genre d'une personne, pouvant avoir un impact psychologique ou physique sur la personne qui le subit. Le sexisme se base sur la croyance que les femmes, les minorités de genre et sexuelles sont moins capables que les hommes de réussir.

Cela s'ancre dans la pensée que l'homme est supérieur à la femme et aux minorités de genre.¹

Le sexisme émerge dans les années 60 pour dénoncer l'oppression et la discrimination que les femmes et les minorités de genre vivent de la part des hommes et de la société².



Les comportements sexistes augmentent le seuil de tolérance face au harcèlement sexuel au travail et laissent place à un milieu de travail néfaste et une culture organisationnelle nocive.

Le sexisme peut aussi être perpétré par des femmes ou des minorités de genre³.

Par exemple :

Une femme cis genre dit à une femme trans qu'elle fait **trop masculine** pour être femme.

Ou encore:

Une femme dit à une autre « *Mais tu ne peux pas être mécanicienne, c'est un métier d'homme !* »

¹ <https://harcèlement.uqam.ca/sexisme-et-violences-a-caractere-sexuel/definitions/>

² Jon Witt, SOC 2018, 2017, 480 p. (ISBN 978-1-259-70272-3 et 1-259-70272-3, OCLC 968304061)

³ Negin Sattari, Emily Shaffer, Sarah DiMuccio et Dnika J. Travis, Interrompre le sexisme au travail – Qu'est-ce qui incite les hommes à intervenir directement ou à ne rien faire? (Catalyst, 25 juin 2020). <https://www.catalyst.org/fr/reports/interrompre-sexisme-travail-hommes/>

LE SEXISME

SELON CATALYST,
LE SEXISME A PLUSIEURS FAÇADES⁴:**Le sexisme manifeste :**

Sans équivoque, intentionnel et visible.
Il est de moins en moins fréquent au travail,
car il est condamné par la société.

Par exemple:

Refuser qu'une femme puisse être mécanicienne
et la laisser s'occuper de votre voiture.

**Le sexisme caché :**

Subtil, internalisé, car il s'ancre dans les normes sociales
et culturelles⁵. Étant donné qu'il est moins évident et
conscient que le premier, il est plus commun et régulier⁶.

Par exemple:

Aller dans un un cabinet d'avocat
et présumer que les femmes employées sont
des assistantes ou secrétaires, non des avocates.

Le sexisme bienveillant :

Fondée sur des stéréotypes et fausses
croyances menant à des attitudes et
comportements positifs envers une per-
sonne à cause de son sexe biologique et
identité ou de son expression de genre⁷.

Par exemple :

Penser que les femmes sont plus patientes,
douces et ont davantage de compassion.

Le sexisme hostile :

Réfère aux attitudes et comportements
péjoratifs envers une personne à cause de
son sexe ou de son expression de genre.

Par exemple :

Croire qu'une femme est moins compétente
qu'un homme⁸.

**Sexisme bienveillant
VS
flatterie !**

Le rôle des femmes est souvent façonné par la société patriarcale
qui clame que les femmes seraient douces et aimeraient prendre
soin des autres alors que les hommes auraient des qualités de leader,
d'autorité et un esprit plus compétitif. Or ces traits de caractères ne
sont pas inhérents à une personne sur la base du sexe⁹.

⁴ Alice H. Eagly et Steven J. Karau, "Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders," *Psychological Review*, vol. 109, no. 3 (2002): p. 573-598.

⁵ Chastain M, 2021, TV5 MONDE Mansplaining : quand un homme explique à une femme ce qu'elle sait déjà, Mansplaining : quand un homme explique à une femme ce qu'elle sait déjà. <https://information.tv5monde.com/terriennes/mansplaining-quand-un-homme-explique-une-femme-ce-qu'elle-sait-deja-223061>

⁶ Randstad 2022, Le sexisme au travail, ce que c'est et comment y mettre fin <https://information.tv5monde.com/terriennes/mansplaining-quand-un-homme-explique-une-femme-ce-qu'elle-sait-deja-223061>

⁷ Randstad 2022, Reconnaissance et opportunités d'avancement de carrière pour les femmes dans le monde du travail, <https://www.randstad.ca/fr/employeurs/tendances-employeur/promouvoir-les-femmes/les-effets-de-linegalite-sur-lavancement-des-femmes/>

⁸ Business Fights Poverty, « Gender Equality is Everyone's Business : Engaging Men As Allies to Advance Gender Equality Across The Value Chain », (février 2020) ; Sandrine Devillard, Tiffany Vogel, Andrew Pickersgill, Anu Madgavkar, Tracy Nowinski, Mekala Krishnan, Tina Pan, et Dania Kechrid, *The Power of Parity : Advancing Women's Equality in Canada*, (McKinsey Global Institute – juin 2017).

⁹ INSP, Fiche 2b: Reconnaissance au travail https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/sante-travail/risques-psycho-sociaux/2b_reconnaissance_travail.pdf

LE SEXISME

QUELLES SONT LES DIFFÉRENTES MANIFESTATIONS DU SEXISME ?

Faire des **blagues** ou **commentaires déplacés** sur les femmes, les personnes trans, etc.

Faire du mansplaining¹⁰:

Cela consiste à adopter une attitude condescendante et paternaliste envers une femme tout en lui expliquant quelque chose qu'elle sait déjà.



Interrompre une personne lorsqu'elle s'exprime.



Dénigrer :

Imiter la façon de parler ou la démarche d'une femme en se moquant.

Remettre en question les compétences d'une personne uniquement parce qu'elle est une femme

« Tu es sûre de pouvoir gérer cette équipe composée d'hommes ? »

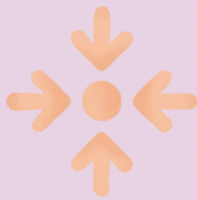
ou encore

« Est-ce qu'on peut compter sur ta présence demain soir ou tu dois aller chercher les enfants à l'école ? »

¹⁰ INSP, Fiche 2b: Reconnaissance au travail
https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/sante-travail/risques-psychosociaux/2b_reconnaissance_travail.pdf

LE SEXISME

QUELS SONT LES IMPACTS DU SEXISME AU TRAVAIL SUR LES FEMMES ET LES MINORITÉS DE GENRE ?



Le sexisme au travail a **un impact considérable** sur les personnes qui en vivent et ce, sur différents aspects.

On note notamment :

- Une perte de confiance en soi¹⁰;
- Un cheminement professionnel plus lent;
- Une plus grande difficulté à obtenir des promotions;
- Ne pas oser soumettre sa candidature en vue d'une promotion de peur de ne pas être pris-e au sérieux...



LE MANQUE DE RECONNAISSANCE

La reconnaissance au travail fait partie des facteurs du bien-être au travail.

Selon l'INSPQ, la reconnaissance au travail consiste à

[...]

« reconnaître les efforts et les réalisations, qu'il s'agisse de rémunération, d'estime, de respect, d'équité, de sécurité d'emploi, ou encore, de perspective de promotion. »

Le manque de reconnaissance au travail peut engendrer **des problèmes de santé mentale et physique**, tels que des problèmes cardiovasculaires et ou de l'anxiété, par exemple.

Or, selon une étude, **quatre personnes s'identifiant comme femmes sur dix** pensent devoir fournir plus d'efforts pour obtenir la même reconnaissance qu'un collègue homme, pour la même tâche.¹²

¹¹⁻¹²INSP, Fiche 2b: Reconnaissance au travail
https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/sante-travail/risques-psychosociaux/2b_reconnaissance_travail.pdf

ACTUALITÉ DU GAIHST

Assemblée générale annuelle



Le 17 juin dernier, nous avons tenu notre assemblée générale annuelle.

Cette rencontre nous a permis de nous réunir pour échanger sur plusieurs sujets importants, notamment le rapport annuel, les états financiers de l'organisme, ainsi que les diverses activités et les projets réalisés au cours de l'année écoulée.

Lors de cette rencontre, nous avons également déterminé les priorités pour la prochaine année :

1. Terminer la modernisation et l'organisation de la tenue de données
2. Terminer le projet déménagement du GAIHST
3. Continuer de développer une approche intersectionnelle quant aux populations vulnérables
4. Continuer à adapter les activités dédiées à la clientèle
5. Commencer l'organisation de la célébration entourant le 45e anniversaire du GAIHST.

Nous remercions les participant.es de l'assemblée et invitons toutes les personnes intéressées à consulter le [rapport annuel complet, disponible sur notre site web](#).

Le GAIHST a changé d'adresse !



Notre nouvelle adresse est :

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

Vous restons à votre disposition et continuons à vous offrir le meilleur service possible depuis nos nouveaux bureaux.

Article

Les étapes d'une audience devant le Tribunal administratif du travail

Pourquoi le Tribunal administratif du travail ?

En vertu du partage des compétences prévu aux articles 91 et 92 de la Loi constitutionnelle de 1867[i], une affaire en matière de relations et de conditions de travail relève de la compétence provinciale, sauf pour les entreprises relevant du fédéral (ex : télécommunications, chemins de fer, transport routier, service postal, banques, etc.)[ii].



Laura Kattar
Assistante juridique

Ce faisant, pour tout employeur.se de compétence provinciale québécoise, le Tribunal administratif du travail (TAT) représente la dernière instance administrative appelée à entendre et à trancher un litige dont l'affaire porte sur les rapports de travail [iii]. Créé par la loi instituant le tribunal administratif du travail (LITAT)[iv], le TAT a pour mission d'interpréter et d'appliquer les lois.

Le TAT possède la compétence exclusive pour entendre toute affaire en rapports du travail. Pour les travailleur.ses syndiqué.es, toute plainte connexe aux plaintes soumises au volet normes du travail devra être tranchée par un arbitre de grief. C'est en effet l'arbitre de grief qui détient la compétence exclusive pour entendre et trancher sur un litige découlant d'une convention collective. En ce qui concerne le volet santé et sécurité au travail (i.e notamment les accidents de travail), le même processus au sujet de la réclamation du travailleur s'applique, autant pour l'employé.e syndiqué.e que non syndiqué.e. La personne salariée se rend donc au TAT à l'étape de la contestation de la décision de la CNESST ou de la contestation de la décision de la CNESST par l'employeur.se.

Les recours principaux pour les salarié.es non syndiqué.es au TAT sont les suivants :

- Pratique interdite
- Harcèlement psychologique et sexuel
- Congédiement sans cause juste et suffisante
- Contestation décisions de la CNESST

En vertu des principes de saine administration de la justice, il est coutume que le TAT procède à la jonction des dossiers, et donc joindre ensemble des recours adressés à des divisions différentes (1. Santé sécurité au travail et 2. Normes du travail) dans le but qu'un seul juge administratif entende la cause au cours de la même audience[i].

Évidemment, le juge administratif qui entendra l'affaire devra respecter ses obligations de faire preuve d'impartialité, de transparence, d'indépendance et de neutralité.

À la suite de la soumission par « formulaire de contestation »[iii] par la partie demanderesse (salariée) de son dossier au TAT, le TAT transmet dans un délai raisonnable avant l'audience un avis de convocation aux parties engagées dans l'affaire. Cet avis indique la date, l'heure, le lieu de l'audience, leur droit d'être assistée ou représentée et le droit de procéder malgré leur absence à défaut d'un motif sérieux et valable (ex : force majeure, décès, repousser la date pour avoir le temps d'obtenir une expertise médicale, etc.) pour demander une remise d'audience.

Comment se déroule une audience ?

Lors de l'audience au TAT, les règles de preuve et de procédure appliquées sont celles codifiées dans le Code civil du Québec et dans le Code de procédure civile[ii]. Toutefois, puisqu'il s'agit d'un tribunal administratif, les règles sont appliquées de façon plus souples, flexibles et donc moins formelles[iii] afin de faciliter au mieux l'accès à la justice des salarié.es qui se représentent seul.es.

Parmi les cinq formes de preuve acceptées en audience, celles-ci sont les plus fréquemment utilisées :

- Le témoignage (exemple : un collègue témoin)
- L'écrit (exemple : un certificat médical)
- Par présentation d'élément matériel (exemple : messages SMS, courriels, enregistrement, lettres, avis, etc.)

Le déroulement de l'audience va ainsi:

1- La partie demanderesse (salariée) débute avec son témoignage principal, l'accompagnant par sa preuve et donc essentiellement ses documents à l'appui de ses réclamations ;

Suite : Les étapes d'une audience devant le tribunal administratif du travail

- 2- La partie défenderesse (l'employeur) poursuit avec son témoignage principal, l'accompagnant aussi par sa preuve et donc essentiellement ses documents à l'appui ;
- 3- La partie demanderesse présente ses témoins et experts un par un. Elle se fait contre-interrogée par la partie défenderesse à chacun de ses éléments et moyens de preuve avancés ;
- 4- La partie défenderesse présente ses témoins et experts un par un. Elle se fait contre-interrogée par la partie demanderesse à chacun de ses éléments et moyens de preuve avancés ;

La norme de preuve appliquée par le juge administratif est celle de la prépondérance des probabilités. Cela signifie que le juge examinera les preuves soumises selon la logique du 50% +1, c'est-à-dire qu'il est plus probable qu'improbable que l'évènement allégué par la partie, en fonction de la force de sa preuve, s'est vraisemblablement produit.

Qu'est-ce que le Tribunal peut ordonner ?

Le juge administratif du TAT peut ordonner quelconque remède dans les limites du raisonnable prévu par la loi. Sa décision est finale, à exécution immédiate et sans appel.

Par exemple, en vertu de la l'art.123.15 de la LNT, s'il juge que le salarié a vécu du harcèlement psychologique au travail, il peut ordonner, entre autres, la réintégration en emploi, la compensation en dommages moraux subis par le salarié, la compensation monétaire pour fin d'emploi. Dans le cas du congédiement sans cause juste ni suffisante du salarié, en vertu de l'art.128 de la LNT, il peut notamment ordonner sa réintégration et une indemnité de fin d'emploi.

[i]Articles 91 et 92 des lois constitutionnelles de 1867 et 1992. [ii] Hélène Ouimet, Travail plus : le travail et vos droits, 10e éd, Montréal, Wilson & Lafleur, 2019. [iii] Article 123.4 de la N-1.1 - Loi sur les normes du travail (LNT) transfert de dossier de la CNESST au TAT pour pratique interdite ou selon l'art.123.9 de la LNT pour harcèlement psychologique. [iv] t-15.1 - Loi instituant le Tribunal administratif du travail. C'est la loi habilitante qui crée le TAT et son cadre d'application. [v]N-1.1 - Loi sur les normes du travail. Elle fixe les normes minimales de travail. [vi] a-3.001 - Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. [vii] S-2.1 - Loi sur la santé et la sécurité du travail. Elle protège notamment la santé et la sécurité des travailleurs et encadre des aspects de la gestion d'entreprise. [viii] C-27 - Code du travail. Il favorise et encadre l'association syndicale. [ix]TAT, La jonction des dossiers. [x] Articles 9, 12 et 38 de la J-3 - Loi sur la justice administrative. [xi]TAT, Formulaires. [xii] Article 24 à 27 des T-15.1, r. 1.1 - Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail. [xiii] ccq-1991 - Code civil du Québec. Il codifie les règles de droit commun au Québec. [xiv] c-25.01 - Code de procédure civile. [xv] Articles 1 et suivants des T-15.1, r. 1.1 - Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail. [xvi] Tribunal administratif du travail, L'audience, 2023. [xvii] Cloutier, Jean-Sébastien. Giguère, Andréane. Barreau du Québec - Service de la formation continue, Les attentes relatives au rôle des experts et leurs conséquences sur l'appréciation de la preuve par la Commission des lésions professionnelles, Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (2016), 408, Cowansville, Y. Blais. Denis Rousseau avec la collaboration d'Annie Beaudin, « La participation de l'expert au débat quasi judiciaire : le point de vue du Tribunal », dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (2020), vol 470, Montréal (QC), Éditions Yvon Blais, 2020, 119. Cadieux c. Service de gaz naturel Laval inc. (C.A., 1991-09-12)

Nouvelles membres de l'équipe



Émilie Robidoux
Intervenante en relation d'aide

Bonjour à vous tous.tes,

Je m'appelle Émilie Robidoux et je suis nouvellement intervenante en relation d'aide pour le GaiHst.

Ayant œuvré dans le domaine de la mode durant les 15 dernières années, je commence avec joie ma deuxième carrière au GaiHst, dont la mission de sensibilisation, d'accompagnement et de défense de droits en matière de harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire au travail m'a grandement interpellée. J'ai effectué un retour aux études au baccalauréat en psychologie, car j'avais besoin de nouveaux défis et d'accroître d'autres intérêts en lien avec mes valeurs. À travers mon parcours, je me suis intéressée aux mouvements féministes ainsi qu'à développer une compréhension holistique des troubles de santé mentale.

J'ai à cœur les démarches d'empowerment et de mettre au service des autres mes connaissances et mon écoute active. Je compte accompagner et guider les client.es selon leurs besoins, que ce soit de répondre à leurs questions, écouter leurs témoignages ou de les éclairer à travers les processus de plaintes au meilleur de mes habiletés. Je souhaite aussi m'investir dans les cafés-rencontres et les groupes de soutien.

Je suis très heureuse de pouvoir évoluer et apprendre au sein du GaiHst, avec une équipe consciencieuse et dynamique.

Au plaisir de vous rencontrer!

Émilie Robidoux



Laurence Godbout
Intervenante en relation d'aide

Bonjour à toutes et à tous,

Je me présente, Laurence Godbout, nouvellement intervenante au sein du département de relation d'aide du GAIHST. Je détiens un baccalauréat en criminologie depuis avril 2024.

Durant mon parcours universitaire, j'ai eu la chance de faire un stage et de travailler auprès des personnes victimes d'actes criminels. Ces expériences m'ont permis de constater mon intérêt marqué pour la victimologie et la relation d'aide.

Je me décrirais comme une intervenante dévouée, bienveillante et empathique. De plus, il est important pour moi d'offrir à ma clientèle une écoute empathique, de l'accompagnement et du support dans leur processus et leurs démarches, et ce, en respectant les besoins et le rythme de chacun.

Je suis donc ravie de rejoindre l'équipe du GAIHST et de venir en aide aux personnes victimes de harcèlement au travail.

Au plaisir de faire votre connaissance!

Laurence Godbout

Babillard

Ce GAIHST au Symposium sur le harcèlement et la violence au travail

Nous sommes ravis de vous annoncer que le GAIHST sera présent au **Symposium "Collaborer pour prévenir et combattre le harcèlement et la violence au travail"**, qui se tiendra à Montréal les 16 et 17 septembre prochain au Delta Hotels Montréal.

Nous aurons un kiosque sur place pour discuter de nos services et projets en lien avec la prévention du harcèlement au travail et nous ferons la promotion du livre "It Should Be Easy to Fix" de notre membre honoraire, Bonnie Robichaud.

Notre formatrice Myriam Dupéré aura également l'occasion de modérer un panel et de présenter notre organisme lors de l'événement. Ce sera une belle occasion de partage d'expertise et de collaboration avec d'autres acteurs dans le domaine!

Avez vous des idées de commanditaires pour notre encan annuel en ligne ?

Nous préparons notre encan en ligne et faisons appel à votre aide précieuse!

Si vous connaissez des personnes à nous référer, avez des idées à soumettre ou souhaitez obtenir plus d'informations, n'hésitez pas à contacter 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!

Merci de votre soutien!

Babillard

Marche du 1er mai



Le GAIHST a été présent lors de la manifestation du 1er mai dans le cadre de la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs, qui a eu lieu dans le quartier St-Michel. L'activité a rassemblé quelques milliers de personnes mobilisées pour le droit du travail sous le thème « Uni.es pour que nos voix portent », visant l'amélioration des conditions de travail pour mettre fin à la précarité, la restauration du dialogue social entre les travailleur.ses et le gouvernement, la pression sur les autorités pour résoudre la crise du logement et l'appui pour tous.les travailleur.ses à une vie digne à l'abri de l'inflation.

La journée du 1er mai est célébrée dans la plupart des pays du monde. Instaurée depuis 1889 par l'Internationale Socialiste (Ile Internationale), un mouvement ouvrier européen, la journée du 1er mai était initialement jour de grève pour rappeler au patronat et aux dirigeants que les travailleur.ses doivent avoir de meilleures conditions de travail générales (journée de 8h, travail des enfants, organisation en syndicats, etc.) afin de vivre dans de meilleures conditions matérielles.

Quoi faire gratuitement à Montréal pendant l'été?

- [Festival culturel Orientalys](#)
- [L'International des Feux Loto-Québec](#)
- [Italfest MTL](#)
- [Festival international Présence autochtone](#)
- [FAR Festival des arts de ruelle](#)
- [Festival Fierté Montréal](#)



L'équipe 2024-2025

à votre service



Cindy Viau
Directrice générale
(elle -she)



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



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



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



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



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



Asma Medjedoub
Avocate-Intervenante
(elle -she)



Mollie Poissant
Avocate-Intervenante
(elle - they)



Myriam Dupéré
Formatrice
(elle -she)

Emplois d'été Canada

Annika Rozefort (elle)
Intervenante en relation d'aide

Laura Kattar (elle)
Assistante juridique

