

Campagne de
sensibilisation!

Avril 2023

INFO- GAIHST



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

06-07

Le harcèlement au travail :
le processus d'enquête

08-09

Lancement affiches
de sensibilisation

12-13

Les cinq principes
du bien-être

Sommaire

03

Le mot de la directrice générale

04-05

Le GAIHST s'implique

Article

06-07

Le harcèlement au travail :
le processus d'enquête

08-09

Lancement affiches
de sensibilisation

10-11

Le Mois de l'histoire des Noir·e·s

Article
12-13

Les cinq principes
du bien-être

14

Babillard

15

Activité pour la clientèle

Mot de la directrice générale

Chère clientèle,

Voici votre édition printanière du journal Info-GAIHST. Des nouvelles et des informations intéressantes concernant ces premiers mois de 2023 vous attendent.

Le 8 mars marquait la Journée internationale des droits des femmes, mais aussi un an depuis le lancement du livre de Madame Bonnie Robichaud, membre honoraire du GAIHST. Je suis heureuse de vous annoncer que son livre *It Should Be Easy To Fix* a été imprimé à deux reprises depuis sa sortie. De plus, l'enregistrement audio de son livre est terminé et sa sortie est prévue pour l'été 2023. Restez à l'affût sur nos réseaux sociaux! Entre-temps, vous pouvez encore vous procurer votre copie à prix spécial ici: <https://gaihst.qc.ca/itshouldbeeasytofix>.

Toute l'équipe du GAIHST offre ses plus sincères condoléances à la famille Séguin. C'est avec tristesse que nous avons appris, le 17 mars dernier, le décès de Mme Mary Séguin, mère de Mme Yvonne Séguin, membre fondatrice et honoraire du GAIHST. Mary Séguin était non seulement une membre de longue date du GAIHST, mais également une personne qui appuyait notre mission depuis ses débuts. Nous lui rendons hommage à la page 14.

Si vous nous suivez sur nos réseaux sociaux, vous avez certainement constaté, le 3 avril dernier, le lancement de nos 5 affiches de sensibilisation, un projet réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail. Au cours du mois d'avril et de mai, vous pourrez voir les affiches (qui font un beau clin d'œil à nos capsules de sensibilisation lancées au mois de mai 2022) dans certains wagons du métro de Montréal! De plus, les affiches et des autocollants sont téléchargeables sur notre site Internet à la page: <https://gaihst.qc.ca/affiches>. Merci au comité qui a travaillé très fort sur ce projet!

C'est avec enthousiasme que nous vous annonçons le retour en présentiel pour la 25e édition du Salon Visez-Droit. Du 17 au 19 avril prochain, le GAIHST tiendra un kiosque d'information au Complexe Desjardins. Nous vous invitons donc à visiter notre kiosque! Cliquez ici pour voir la programmation du Salon.

Nous entamons la 5e année de notre projet « Harcèlement sexuel: ça fait pas partie d'la job! » financé par le ministère de la Justice du Canada. Le projet vise la sensibilisation des environnements de travail sur la problématique du harcèlement sexuel, psychologique et discriminatoire dans une optique qui favorise la prévention de la violence et l'inclusion des groupes suivants: les femmes immigrantes et nouvellement arrivées, les femmes autochtones, les femmes en situation de travail précaire ainsi que la communauté LGBTQ2S+. Toute demande d'information sur ces formations gratuites peut être envoyée à marie-sandra.coudert@gaihst.qc.ca.

C'est le moment de l'année où les stages prennent fin. Merci à Maude Lacasse, Céline Ly-Chea, Anne-Sophie Barrette, Rania Bouikni et Chloé Paquette pour leur travail et leur temps consacré à la mission du GAIHST. Bonne fin d'études et au plaisir de vous recroiser! D'ailleurs, Maude restera parmi nous jusqu'à la fin de l'été 2023, donc vous aurez l'occasion de continuer à la côtoyer dans vos dossiers.

Finalement, je tiens à remercier Salomé Drapeau, agente en communications au GAIHST depuis l'été 2021. Salomé nous a quittés pour entreprendre de nouveaux défis. L'équipe se joint à moi pour lui souhaiter bonne continuation et lui dire merci!

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, je suis toujours à l'écoute de vos préoccupations.

Cindy Viau (elle)
Directrice générale du GAIHST



Le GAIHST s'implique



Salon de l'emploi



Myriam Dupéré, formatrice du département de l'éducation et Marie-Sandra Coudert, agente de programme de sensibilisation dans le cadre du projet Justice Canada, ont tenu un kiosque au Salon de l'emploi le 7 février dernier.

La journée des droits des femmes

Chaque année, le 8 mars, c'est la Journée Internationale des droits des femmes.

C'est une date importante pour le calendrier féministe.

C'est un moment pour célébrer le parcours accompli, mais aussi pour se mobiliser.

Cette année le thème est Résistances Féministes.

Le GAIHST a assisté au rassemblement et à la marche de la Journée Internationale des droits des femmes 2023, qui avait par thème « Femme, Vie, Liberté en Iran, au Canada, dans le monde. Résistances féministes ».

Cette marche a été organisée par l'organisme Femmes de Diverses Origines.



Diana Mendoza, Anne-Sophie Barrette et Marie-Sandra Coudert ont participé à l'activité en représentation du GAIHST.

It Should Be Easy to Fix

Il y a un peu plus d'un an maintenant, le 8 mars 2022, le livre racontant la lutte contre le harcèlement sexuel au travail de la militante Bonnie Robichaud a été publié. Nous vous rappelons qu'il est toujours possible de se procurer le livre via notre site web: <https://gaihst.qc.ca/itshouldbeeasytofix>



Le GAIHST s'implique

Salon Visez Droit

Le GAIHST tiendra un kiosque d'information au Salon Visez Droit qui aura lieu du 17 au 19 avril au Complexe Desjardins. "Cet événement phare de la communauté juridique québécoise offre une foule d'informations gratuites portant sur des enjeux qui vous touchent et qui correspondent à vos réalités."



Barreau de
Montréal

Table des groupes de femmes

Diana Mendoza, Collaboratrice-Gestionnaire du site web et Maude Lacasse, stagiaire au Département de relation d'aide, ont assisté à la Journée des membres de la Table des groupes de femmes de Montréal, qui a eu lieu le 1er février dernier.

Pendant la rencontre, elles ont participé à un atelier sur la Stratégie égalité femmes-hommes 2022-2027, animé par le Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec. Aussi, elles ont pu faire partie des discussions sur les enjeux des groupes de femmes et leurs besoins.



Dans la photo, de gauche à droite : Célia Missigbeto, Agente de développement et de liaison chez Nourri-Source; Carolina Voyer, Directrice générale du réseau femmes environnement, Maude Lacasse et Diana Mendoza du GAIHST.





Le harcèlement au travail : le processus d'enquête



Rania Bouikni

Stagiaire en droit

À la suite du dépôt d'une plainte pour harcèlement psychologique au travail, il y a souvent une tentative de médiation afin d'éviter de se rendre devant les tribunaux. Lorsque celle-ci échoue, une enquête est alors déclenchée afin de déterminer si le dossier devrait se rendre devant un juge. Il y a trois types d'enquêtes: celle au niveau de la CNESST, celle qui a lieu dans un milieu syndiqué et celle effectuée par un·e enquêteur·euse de l'externe.

Qu'est-ce une politique de l'employeur·euse ?

Il est du devoir de l'employeur·euse de fournir un lieu de travail sain et exempt de harcèlement. Il·Elle a une obligation prévue dans la Loi sur les normes du travail de prendre des moyens raisonnables afin de prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique[1]. L'employeur·euse doit, entre autres, adopter et rendre disponible à ses salarié·es une politique qui explique en quoi consiste le harcèlement psychologique et quelles sont les mesures à prendre afin de porter plainte[2]. L'employeur·euse a une obligation de moyen, ce qui signifie qu'il·elle doit prendre les mesures nécessaires afin de faire cesser le harcèlement. L'enquête va alors avoir lieu afin de s'assurer que l'employeur·euse a bien rempli ses obligations[3].

Les enquêtes à la CNESST

Le premier type d'enquête est celle effectuée par la CNESST. L'objectif est de vérifier le bien-fondé d'une plainte et ainsi déterminer si la CNESST poursuivra son intervention[4]. Elle a lieu à la suite de la médiation et avant une audience au Tribunal administratif du travail (TAT). Le rôle de l'enquêteur·euse est alors de recueillir, valider et analyser l'information. L'enquêteur·euse a plusieurs pouvoirs, dont celui de lire les documents pertinents et questionner les témoins[5]. À la fin de son enquête, il·elle doit alors déterminer si la plainte devrait être recevable ou non recevable. Si elle est non recevable, le·la salarié·e a 30 jours pour contester la décision de l'enquêteur·euse. Si elle est acceptée, elle sera alors transférée au département des affaires juridiques de la CNESST.

L'enquête doit être faite avec diligence et toute information, dont l'identité du·de la salarié·e concerné·e par la plainte, doit rester confidentielle[6]. L'enquêteur·euse va tout d'abord identifier la personne plaignante et la personne mise en cause. Par la suite, la date du dernier événement va être déterminée afin de s'assurer que le délai de deux ans pour déposer une plainte est respecté. La mise en contexte est par la suite déterminée[7]. Les versions des faits de la personne plaignante, de la personne mise en cause et des témoins sont alors recueillies dans cet ordre.

Un rapport sommaire d'enquête est complété par une analyse de la preuve et une recommandation de l'enquêteur·euse quant à la poursuite ou à la fermeture du dossier. Il y a deux résultats possibles à la conclusion de l'enquête[8]. Si l'enquête est négative et qu'il y a une fermeture du dossier, le·la travailleur·euse a 30 jours pour contester la décision. Il est également possible de demander que la plainte soit transférée au TAT. Si l'enquête s'avère positive, il y a une poursuite du traitement du dossier, celui-ci sera transféré à la direction des affaires juridiques de la CNESST et la plainte sera déférée au TAT. De plus, s'il y a une *Réclamation du travailleur* au dossier et que l'enquête est acceptée, cela ouvre la porte à l'admissibilité de la réclamation.

Cet article est uniquement un instrument d'information. Son contenu ne saurait d'aucune façon être interprété ou considéré comme un exposé complet du droit ni comme une opinion ou un avis juridique de l'auteur à l'égard de cas factuels précis, ou à l'égard de l'un ou de plusieurs des points de droit mentionnés. Les exemples mentionnés ne sont pas exhaustifs et sont uniquement dans le but d'alimenter les réflexions.

Enquête en matière de harcèlement psychologique au travail dans un milieu syndiqué

Lorsqu'un-e salarié-e croit avoir été victime de harcèlement psychologique et qu'il-elle est syndiqué-e, il-elle doit porter plainte à son syndicat. Tout comme pour l'enquête à la CNESST, c'est à la suite d'une médiation sans entente que l'enquête aura lieu. Elle a également lieu lorsqu'une personne porte plainte à l'interne. Nous appelons une plainte déposée par un syndicat un « grief ».

L'objectif de l'enquête est de déterminer si les faits remplissent les critères de harcèlement psychologique et si un grief sera porté en arbitrage. L'enquête syndicale doit également être menée de façon confidentielle, sans négligence, sans être arbitraire, de bonne foi et sans discrimination. Tous les témoins doivent être interrogés et tous les éléments pertinents doivent être évalués afin d'arriver à une conclusion juste.

Une enquête syndicale comporte plusieurs étapes. Elle commence tout d'abord avec la planification de l'enquête qui comporte un calendrier de toutes les rencontres. Par la suite, dans la collecte d'information, l'enquêteur-euse identifie les circonstances de la plainte, collecte la preuve et questionne tous les témoins. La troisième étape est celle de l'analyse de l'information. L'analyse doit être impartiale et basée sur les faits. Par la suite, l'enquêteur-euse rédige un rapport et communique les résultats. Il y a quatre résultats possibles: la plainte est fondée, la plainte est fondée mais il y a eu du harcèlement réciproque, la plainte est non fondée et la plainte est de mauvaise foi. La dernière étape consiste à remettre le dépôt du rapport d'enquête et les personnes concernées doivent être avisées de la conclusion qui est basée sur la balance des probabilités. Il faut donc qu'il y ait plus de chances que les événements reprochés se soient produits que non.

Le rôle d'un-e enquêteur-euse de l'externe

Tel que mentionné précédemment, un-e employeur-euse est tenu de maintenir un lieu de travail exempt de harcèlement. Afin de s'assurer que cette obligation légale ait été maintenue, une enquête peut être déclenchée. Il est possible pour l'employeur-euse d'engager un-e enquêteur-euse à l'externe à la suite d'une plainte en harcèlement afin de s'assurer qu'il-elle a respecté sa propre politique. L'objectif d'une telle enquête est alors de déterminer s'il y a eu des éléments de harcèlement psychologique au travail. L'enquêteur-euse est généralement un-e avocat-e ou un-e expert-e engagé-e à l'externe, mais l'employeur-euse peut également mener l'enquête lui-elle-même afin de déterminer si la plainte est bien fondée.

L'enquêteur-euse doit, dans tous les cas, donner un avis impartial et indépendant. À l'étape précédant l'enquête, il-elle va tout d'abord déterminer la recevabilité de la plainte. Cela signifie qu'il-elle donne un avis juridique et va déterminer de façon rapide si les allégations semblent suffisamment fondées pour mener une enquête. Il-elle va par la suite planifier son enquête et faire ses entrevues afin de recueillir les différents témoignages. Il-elle a les mêmes obligations de confidentialité et d'impartialité que les enquêteur-euses de la CNESST et d'un syndicat. Le rapport d'enquête est basé sur la preuve prépondérante. Il est alors remis à l'employeur-euse. Il-elle pourra y trouver une analyse objective et globale de la preuve. Il est également possible pour l'enquêteur-euse d'écrire un rapport afin de déterminer si l'employeur-euse a respecté l'obligation dans la loi qui oblige d'offrir un lieu de travail sain et exempt de harcèlement. À la conclusion de l'enquête, l'employeur-euse détermine les mesures à prendre pour remplir ses obligations. Il-elle peut également citer l'enquête comme preuve pour démontrer que son obligation de moyen est remplie.

[1] Loi sur les normes du travail, c. N-1.1, art. 81.19.

[2] Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Politique visant à contrer le harcèlement discriminatoire au travail. En ligne : https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/politique_harcelement_discriminatoire.pdf.

[3] Loi sur la santé et la sécurité du travail, c. S-2.1, art. 51(16).

[4] Commission des normes du travail. L'enquête en matière de harcèlement psychologique au travail- Règles et éthique. En ligne : <http://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/enquete-harcelement-psychologique-au-travail.pdf>.

[5] Commission des normes du travail. Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel. En ligne : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail/plainte-pour-harcelement-psychologique-sexuel>.

[6] Id.

[7] Préc., note 1, art. 123.7; Réseau juridique du Québec. Le harcèlement psychologique en milieu de travail. En ligne : https://www.avocat.qc.ca/public/iiharcelement_psychologique.htm.

[8] Préc., note 4.

[9] Confédération des syndicats nationaux. Guide d'intervention : Conflit, incivilité, violence, et harcèlement au travail. En ligne : https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2020/12/d405_guideinterventionfr_16ii.pdf.

[10] SPGQ. L'ABC du grief. En ligne : <https://spgq.qc.ca/2020/05/labc-du-grief>.

[11] Confédération des syndicats nationaux. La violence et le harcèlement au travail : L'enquête syndicale. En ligne : <https://formationsst.csn.info/wp-content/uploads/2013/05/Enquete-syndicale-HP-revision-2010-f.pdf?inline=true>.

[12] Confédération des syndicats nationaux. Politique type de prévention de la violence et du harcèlement au travail. En ligne : https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2019/03/2019-03_trousse-vht_csn.pdf; CNESST. Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel. En ligne : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail/plainte-pour-harcelement-psychologique-sexuel#:~:text=Si%20le%20juge%20conclut%20que,le%20travailleur%20dans%20son%20emploi>.

[13] Préc., note 3.

[14] Carrefour RH. Mener une enquête pour harcèlement : ça ne s'improvise pas! En ligne : <https://carrefourrh.org/ressources/revue-rh/volume-21-hors-serie/mener-enquete-pour-harcelement?source=1dc084f3c0374b5c82c4a9299ef09ad5>; Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Aide-mémoire : Politique de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes.

[15] Id.

Lancement d'affiches de sensibilisation

Le 3 avril dernier, nous avons lancé une campagne de sensibilisation sur le harcèlement au travail à travers cinq affiches et autocollants.

Les cinq thèmes sont :

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

Cette campagne s'inscrit dans une continuité de nos précédents projets financés par la CNESST dans le cadre du programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail.

En mai 2021, nous avons lancé une application mobile destinée aux travailleuses et travailleurs du Québec qui regroupe une multitude d'informations en lien avec le harcèlement au travail.

En juin 2022, nous avons créé cinq capsules vidéo animées ayant pour thèmes les 5 concepts mentionnés précédemment entourant le harcèlement au travail.

Soyez attentif-ves, car durant le mois d'avril et de mai, vous pourriez apercevoir les affiches dans certains wagons du métro de Montréal.



Vous pouvez également télécharger et/ou commander gratuitement* le matériel via notre site web www.gaihst.qc.ca/affiches

*des frais de livraison s'appliquent

Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/cnesst/commandites-subventions/programme-visant-lutte-contre-harcèlement/description-programme>

Affiches de sensibilisation





Le Mois de l'histoire des Noir·es

Historique

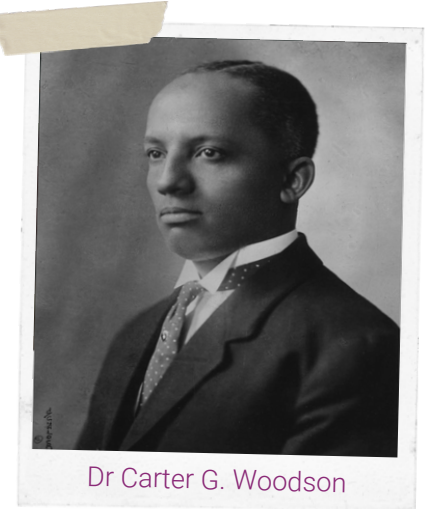
Tout d'abord instaurée aux États-Unis en 1926 par le Dr Carter G. Woodson, la Semaine des Noir·es devient le Mois de l'histoire des Noir·es en 1976.

Au Québec, c'est en 2006 que l'Assemblée nationale adopte le projet de loi qui fait du mois de février le Mois de l'histoire des Noir·es.

Le Mois de l'histoire des Noir·es, c'est un moment important pour célébrer les contributions et les réalisations des personnes noires à travers l'histoire.

C'est reconnaître les luttes, à travers les siècles, de l'esclavage jusqu'au mouvement des droits civiques.

Il est très important de s'éduquer sur le racisme pour réussir à le prévenir.



Dr Carter G. Woodson

C'est quoi être antiraciste ?

Une personne antiraciste va activement s'opposer au racisme et poser des actions contre le racisme.

L'antiracisme permet de nous libérer de la société racialisée, qui maintient une séparation et opprime les populations marginalisées.

Être antiraciste, c'est refuser de fermer les yeux face à des situations discriminatoires. Il s'agit d'adopter une position active dans notre vie, afin de dénoncer chaque "blague", chaque commentaire déplacé et chaque action injuste.

Bien sûr, travailler pour être un·e allié·e antiraciste n'est pas toujours facile.

Même si cela peut être inconfortable, il s'agit de la seule façon de progresser.



Le Mois de l'histoire des Noir·es

Comprendre ses privilèges et comment ils nous avantagent

Certaines identités sociales détiennent du pouvoir et des privilèges, d'autres non.

Le privilège blanc, ou le privilège majoritaire, ne signifie pas que votre vie est facile. Par contre, ce qui est soulevé, c'est que la blancheur, dans notre société, est un privilège en soi.

Comprendre ses privilèges, c'est comprendre les avantages que vous recevez en raison de votre proximité avec la culture dominante. Par exemple : un homme blanc, cisgenre, valide, hétérosexuel et qui parle français a plus de privilèges qu'une femme trans noire.

Nous sommes tous et toutes confrontés à des obstacles, mais les personnes racisées font faces à une multitude d'obstacles supplémentaires.

Devenir un·e allié·e dans votre milieu de travail, c'est écouter les expériences de vos collègues racisé·e·s, de laisser place à leurs sentiments et d'utiliser votre voix et vos actions pour dénoncer les propos et/ou actions racistes dans votre milieu de travail.

S'éduquer sur le racisme et éduquer votre milieu de travail

Pour devenir des allié·e·s antiracistes, nous devons connaître l'histoire et comprendre à quoi ressemble le racisme moderne.

Une partie importante du rôle d'allié·e est d'amplifier les voix des personnes racisé·e·s. Or, avant cela, il est essentiel de prendre le temps d'écouter et de comprendre l'histoire et les réalités des personnes noir·e·s.

Une bonne façon de s'informer sur les réalités des personnes racisées est de lire sur le sujet.

Après vos lectures, vous pouvez informer vos collègues sur le racisme, le privilège blanc et les autres formes d'oppression.



Les cinq principes du bien-être



Intervenante -
groupes de soutien

Une nouvelle année, une nouvelle saison, de nouveaux plans. Certes, pour la majorité, le bien-être semble être en tête de liste. Alors qu'il existe mille et une façons d'améliorer cette sphère de notre vie, nous aborderons un thème qui rejoint justement le concept d'accomplissement: l'ensemble PERMA.

Cet ensemble, sujet abordé lors du groupe de soutien de l'automne 2022, a permis de diviser l'atteinte du bien-être en cinq dimensions distinctes : les émotions positives, l'engagement, les relations interpersonnelles, la recherche de sens (de l'Anglais *meaning*) et l'accomplissement.

Les émotions positives sont définies de manière assez instinctive par la plupart d'entre nous. Toutefois, c'est un concept principal que beaucoup parmi nous omettons d'inclure dans le quotidien. En effet, le simple fait d'écrire ou de verbaliser UNE bonne anecdote journalière pourrait être suffisant. Si vous êtes moins du type à creuser de tels événements dans votre quotidien, vous pourriez faire une activité de visualisation – un genre de méditation guidée – pour vous permettre de revisiter un événement plaisant de votre passé. Par exemple, après une journée difficile, je pourrais m'étendre sur le canapé et m'imaginer voyager au-dessus d'une forêt, jusqu'à l'atteinte d'une belle petite maison au milieu de nulle part et, en ouvrant la porte, de retomber sur le jour où j'ai fait la connaissance de mon chat. Ce court exercice de visualisation pourrait vous permettre de vous recentrer sur le moment présent, avec une touche de positivisme, afin de vous donner une force nouvelle. En effet, cette dernière peut vous aider à faire face aux défis du quotidien en permettant le recul nécessaire face à une situation moins agréable. Toutefois, il est important de ne pas nier l'expérience moins plaisante, mais bien de se donner le temps – que ce soit par la visualisation ou d'autres activités qui sont sources d'émotions positives – pour répondre plus adéquatement à la situation.

L'engagement est assez lié au concept de *flow*, soit le fait de perdre la notion du temps en effectuant une activité qui nous procure du plaisir et de la motivation à la continuer. En effet, cela peut prendre plusieurs formes, puisqu'il peut varier de la plus anodine des activités (faire du jardinage) à des activités plus complexes d'un point de vue cognitif et psychologique (entreprendre un gros projet au travail). L'aspect central reste toutefois le plaisir, les émotions positives ressenties pendant cette activité. Il pourrait être intéressant d'explorer les différentes activités qui vous procurent du plaisir et trouver des manières de les intégrer davantage dans votre quotidien. Cela peut également s'appliquer à ce qui a trait au travail, puisqu'il peut être motivant de se sentir « engagé-e » dans la cause de l'organisme ou de l'employeur-euse pour qui vous travaillez.

Les relations interpersonnelles consistent, dans leur plus simple définition, en vos relations, vos liens que vous entretenez avec les personnes autour de vous. Les autres peuvent être source d'informations, d'astuces, d'amusement. Plusieurs sphères peuvent être comblées par un seul individu ou bien par plusieurs. Il n'y a pas de recette miracle pour établir un bon cercle relationnel. L'important est de trouver l'équilibre qui vous rend à l'aise, tout en étant bien soutenu-e, entouré-e et apprécié-e.



Les cinq principes du bien-être (suite)

La recherche de sens, soit le *meaning*, fait référence au questionnement par rapport à tous les autres concepts vus auparavant. Les valeurs, la passion, les compétences, le présent et le futur sont tous des exemples de sujets sur lesquels l'individu peut se questionner afin de déterminer ce qui a le plus d'importance pour lui – le sens qu'il attribue à son existence. En effet, il s'agit de la recherche de ce qui nous rend heureux, qui sollicite notre engagement que ce soit, ou non, à l'aide d'autres personnes pouvant être impliquées.

Enfin, l'accomplissement englobe, d'une certaine manière, tous les autres éléments mentionnés plus tôt. En effet, cette dimension comporte la « mise en pratique » du sens déterminé lors de l'étape précédente. En d'autres mots, le tout commence à se concrétiser : la réflexion devient l'action. Un aspect important lorsqu'il est question d'accomplissement est la réévaluation. Ce processus permet le maintien des actions et le réajustement au besoin, donc surveiller de près l'accomplissement du but et l'ajustement. Toutefois, une réévaluation moins positive n'est pas source d'échec, mais devrait plutôt être vue comme un indice permettant de déterminer un meilleur moyen pour parvenir à son but ultime. Par exemple, si mon but ultime est de ne pas dépasser 100\$ lorsque je vais à l'épicerie, je penserai aux différents aspects qu'implique le but. Premièrement, que m'apporte ce but? Si je respecte mon budget, j'aurai moins d'imprévus financiers et donc je pourrai investir dans quelque chose qui me fait davantage plaisir – un voyage, une sortie. Du côté de l'engagement, je considère avoir la capacité de prévoir mes achats, de découvrir des nouvelles recettes me permettant de sauver de l'argent. De plus, je pourrai demander des astuces à mes ami·es ou ma famille proche – des aubaines, des coupons – ou même du soutien. Ainsi, je fais appel à mes relations interpersonnelles. Enfin, la gestion du budget est importante pour moi, car j'apprécie avoir une idée claire de mes ressources, une structure et une marge financière si jamais il m'arrive des imprévus. Toutefois, la réévaluation du but vient en jeu si je remarque que, après 3 semaines, mes dépenses à l'épicerie dépassent nettement le 100\$. En effet, peut-être que je n'ai pas bien estimé mon budget ou que d'autres facteurs externes influencent mes dépenses – comme la montée des prix. Alors, je peux décider d'augmenter le budget à 150\$ par semaine au lieu d'avoir la pensée que je n'y arriverai jamais. Rien n'empêche de changer le but, tant qu'il reste réaliste, réalisable et qu'il correspond à mes valeurs et mes besoins. Certes, le budget à l'épicerie est un but très concret. Néanmoins, considérer les cinq principes lors de l'accomplissement d'un but, même plus abstrait, peut nous procurer une certaine structure pour la réévaluation. Certains buts peuvent s'avérer plus faciles à accomplir que d'autres. Toutefois, indépendamment de la complexité apparente du but, ce sont vos ambitions premières, votre motivation derrière le but qui vous procurera le bien-être une fois le but accompli.

Vous réalisez peut-être, à ce point-ci, que ces éléments semblent se juxtaposer, tels des pièces dans un *Lego*. C'est bien le cas! Il s'agit d'un ensemble: tous les éléments sont nécessaires dans l'atteinte de l'accomplissement, que ce soit par les émotions positives – pour conserver la motivation et la raison de continuer, par l'engagement – se rappeler la cause qui nous motive, par les relations interpersonnelles – pour recueillir des informations et du soutien nécessaires à notre but ou bien par le sens – les valeurs, les passions derrière ce que nous voulons accomplir. N'empêche que l'accomplissement est un processus complexe ayant des hauts et des bas. Toutefois, une fois un objectif accompli, cela peut être source de bien-être en faisant de la rétrospection et nous permet de nous dire, dans nos propres mots: « Ça, j'ai réussi à le faire ».

Tout accomplissement, aussi minime qu'il puisse paraître aux yeux d'autrui, est digne de mérite, puisque derrière un accomplissement se trouve souvent un effort colossal.

Babillard

Un mot pour notre plus fidèle membre

Mary Séguin (1936-2023) est décédée à l'âge de 87 ans.

Mère de 7 enfants et fervente partisane de notre groupe d'aide sur le harcèlement sexuel.

Mère de notre membre fondatrice Yvonne Séguin et de Michel Séguin d'Atelier M. Séguin.

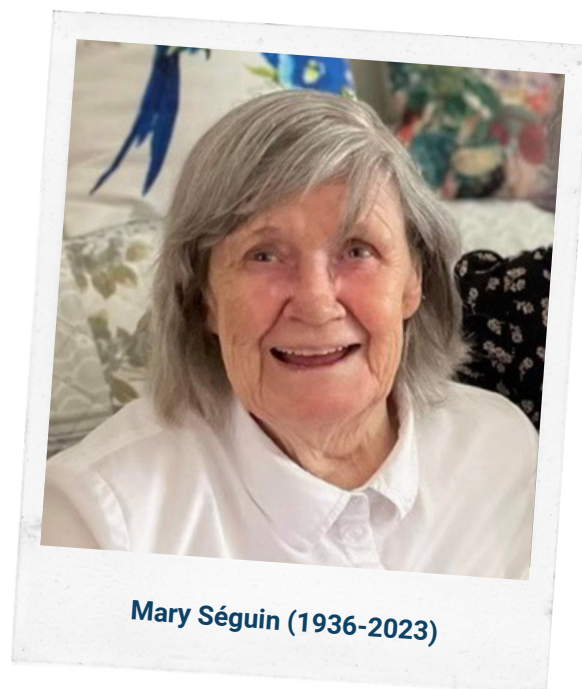
Grand-mère de 12 et allié.e.s du GAIHST (Marie-Josée et Steven Dionne).

Arrière-grand-mère de 7 et bénévoles (Sabrina Dionne and Liam St-Jean Dionne and Mélody Paquet Dionne).

Arrière-arrière-grand-mère de Samantha-Jo Neil-Brunet, notre plus récent membre

Mme Séguin était une défenseuse des droits de la personne et manquera à toutes les personnes qui ont eu la chance de l'avoir rencontrée et de travailler avec elle. C'était une femme aux valeurs et aux convictions fortes qu'elle a transmises à ses enfants. Puisse-t-elle reposer en paix.

Un don à la mémoire de Mme Séguin peut être fait au GAIHST ici : www.gaihst.qc.ca/faire-un-don



Mary Séguin (1936-2023)

Formation sur la communication empathique



L'équipe du GAIHST lors de la formation sur la communication empathique.

Le 8 mars dernier, les membres de l'équipe ont reçu une formation sur la communication empathique offerte par Léa Séguin du Club Sexu.

La communication empathique, une approche développée par le Dr Marshall Rosenberg, promeut une expression de soi et une écoute écartant les jugements et les interprétations, assurant ainsi une meilleure résolution des problèmes interpersonnels.

Centrée sur les observations, les émotions, les besoins ainsi que sur la formulation de demandes claires et concrètes, ce type de communication minimise le conflit en mettant l'accent sur l'empathie envers les autres et envers soi-même.

Peu importe le domaine professionnel ou le contexte relationnel, la communication empathique est un outil pertinent et efficace.

Formation EDI

Le 28 février dernier, Myriam Dupéré, formatrice au GAIHST, a animé une formation à l'ensemble du personnel sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Ce fut un moment pour l'équipe d'échanger et d'apprendre sur différents enjeux que peuvent vivre des populations vulnérables.

Activités pour la clientèle

Activité méditation

Le 9 février dernier, le GAIHST a organisé un atelier sur la pleine conscience en collaboration avec la IPCAM (L'institut de Pleine Conscience de Montréal). Lors de cette activité en virtuel, les participants-es ont été introduit-es à la pratique de la pleine conscience, définie par le monk bouddhiste Thich Nhat Hanh.

Pour illustrer la complexité de l'expérience, l'analogie du jardin a été utilisée. Nous sommes les jardiniers et jardinières de notre jardin et nous prenons soin autant des fleurs que des mauvaises herbes - en veillant que ces dernières n'accaparent l'entièreté du jardin. Plusieurs pratiques méditatives ont été proposées, soit la méditation guidée, la marche méditative et la méditation en mouvement.

Tout au long de l'atelier, les individus partageaient avoir vécu une expérience positive et que « cela faisait longtemps qu'ils-elles n'avaient pas ressenti un tel état de relaxation » et qu'ils-elles « ressortaient avec une énergie renouvelée ».

Activité planétarium

Le 10 mars 2023, des représentant.e.s du GAIHST et des client.e.s. ont participé à une activité au Planétarium Rio Tinto Alcan.

Lors de cette sortie, les participant-es ont pu profiter d'une expérience immersive dans le dôme 360° du planétarium avec une programmation incluant deux films courts.

Notre intervenante, Elena Petcu, ainsi que nos deux stagiaires en criminologie, Céline Ly-Chea et Maude Lacasse, ont organisé cette activité qui a permis de briser l'isolement et de partager une expérience inédite qui restera dans les souvenirs des participants-es.

Nous remercions l'Espace pour la vie de Montréal pour leur soutien!



Infos pertinentes

Signature de la convention 190

Le 30 janvier dernier, le ministre du Travail, Seamus O'Regan Jr., a ratifié la convention no 190 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), c'est-à-dire la Convention sur la violence et le harcèlement, 2019, à Genève, en Suisse.

La convention no 190 est le tout premier traité mondial sur l'élimination de la violence et du harcèlement en milieu de travail. Le traité fournit un cadre clair pour interdire, prévenir et contrer la violence et le harcèlement au travail.

Pour plus d'information

bit.ly/convention190



After Me Too

Nous vous invitons à visiter le site web www.aftermetoo.com/fr

Ce site a été créé par **Aftermetoo**, un organisme de bienfaisance canadien se consacrant à mettre fin à la violence sexuelle en milieu de travail.



L'équipe 2022-2023 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)



Florence Martin
Criminologue-Intervenante
(elle)



Audrey Bossan
Avocate-Intervenante
(elle)



Asma Medjedoub
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)

STAGIAIRES

Maude Lacasse (elle) -
Département de relation d'aide
Celina Ly-Chea (elle) -
Département de relation d'aide
Anne-Sophie Barrette (elle) -
Département de relation d'aide
Chloé Paquette (elle) -
Département des plaintes
Rania Bouikni (elle) -
Département des plaintes