RAPPORT ANNUEL 2020 - 2021



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



GAIHST inc.

GAIHST © 2021

514 526 0789

514 526 8891

2231 rue Bélanger
Montréal (QC) H2G 1C5

Les éléments du harcèlement sexuel

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

Éléments du harcèlement SEXUEL

- œillades, gestes, paroles, attouchements, menaces, propositions, farces, affichage de matériel pornographique, agressions, commentaires sexistes, etc.;
- ayant une connotation sexuelle;
- non désirés et non sollicités;
- généralement répétés, cependant un seul événement grave ayant un effet nocif continu sur la victime peut constituer du harcèlement (ex : violence sexuelle ou viol, menace de congédiement claire si la personne n'acquiesce pas à la demande, etc.);
- provoquant l'inconfort ou la crainte;
- menaçant notre bien-être et/ou notre emploi, ayant des conséquences sur le plan professionnel (ex.: comportements suite à un refus : chantage, menaces de licenciement, avis disciplinaires injustifiés, etc.);
- atteinte aux droits fondamentaux.

Gaihst - 1989

Les éléments du harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique au travail consiste en une conduite abusive, importune et non désirée portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne.

Éléments du harcèlement PSYCHOLOGIQUE

- conduite vexatoire : traiter une personne de manière humiliante et offensante;
- qui peut se traduire par des comportements, gestes, paroles, actes;
- généralement répétés : la plupart du temps, lorsque l'on regarde les événements de manière isolée, ils peuvent avoir l'air anodins ou banals;
- un seul événement : si la conduite est telle qu'elle produit un effet nocif continu pour le salarié (ex. : une agression physique ou une agression verbale majeure, menaces de congédiement claires, etc.);
- hostiles et non désirés;
- portant atteinte à la dignité, à l'intégrité;
- entraînant un milieu de travail néfaste, nuisible, dommageable et créant du tort.

Selon la Loi sur les normes du travail - 2004

Points communs entre le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique

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

SOMMAIRE

Mot de la directrice générale p.5

Les faits saillants 2020-2021 p.6

40e anniversaire du GAIHST p.8

Présentation du GAIHST p.10

Notre historique
Notre mission
Nos objectifs
Notre clientèle

Notre organisation p.12

Équipe de travail
Fonctionnement
Stage en milieu communautaire
Bénévolat
Ressources financières

Visibilité p.19

Les services offerts p.25

Département de relation d'aide
Département des plaintes
Département de l'éducation

Partage d'expertise p.40

Collaborations
Comités
Partenariats spécifiques
Demandes ponctuelles
Participation à des activités
Appuis
Formations reçues

Priorités 2020-2021 p.54

Le conseil d'administration p.55

Annexe 1 : Hommages au GAIHST p.56

LE MOT DE LA DIRECTRICE



Bonjour chers membres,

Cette deuxième année à la direction a certainement été une année sans précédent. La pandémie nous a tous.tes touché.e.s de façons différentes.

Au cours de l'année, j'ai été témoin des impacts de la pandémie sur la clientèle, les différent.e.s professionnel.le.s et sur la société en général. Je constate à quel point nous sommes résilient.e.s et que malgré le contexte dans lequel nous avons vécu l'année 2020-2021, celle-ci se termine avec plusieurs accomplissements, fierté et espoir.

Les membres du conseil d'administration ont été d'une aide inestimable pour naviguer ces eaux incertaines. Beaucoup de travail a été effectué au sein de différents comités, tel que le comité de gouvernance stratégique, le comité déménagement, etc.

Nous avons maintenu l'organisation du travail dans le but d'assurer notre qualité de services envers la population et être présentes pour répondre aux besoins grandissants de la clientèle. Une clientèle qui, en même temps que nous, faisait face à l'imprévisible. L'équipe a su développer et utiliser de nouveaux outils en ligne pour vous assister. Vous avez adopté nos nouvelles façons de gérer les cafés-rencontres virtuels, rencontres en visioconférence, etc. Vous nous manquez et nous avons hâte de retourner à la normale.

Pendant l'année 2020-2021, nous avons aussi connu le départ d'employé.e.s de longue date: Samia Belouchi et Sonia Vallières. De nouveaux défis professionnels les attendaient et le GAIHST est très fier d'avoir contribué à leur cheminement professionnel. Vous ne faites peut-être plus partie de notre quotidien, mais vous ferez toujours partie de notre histoire. Je tiens aussi à souligner la grande capacité d'adaptation de l'équipe et son dévouement envers la cause. Lors de cette année remplie de défis, votre collaboration a été inestimable.

L'année 2020-2021 fut également une année d'opportunités pour le GAIHST. Des projets d'envergure, participations diverses et différentes collaborations n'ont pas cessé. De plus, nous avons reçu un rehaussement de financement récurrent à la mission globale de 233 594$. Cette somme nous permettra de poursuivre notre mission avec encore plus de moyens. Ce rapport annuel fait état des contributions remarquables du GAIHST dans la lutte contre le harcèlement au travail.

À nos membres, sachez que peu importe le contexte, vous pouvez compter sur le GAIHST pour faire toute représentation nécessaire pour assurer le bon fonctionnement de l'organisme.

Bonne lecture du rapport annuel 2020-2021.

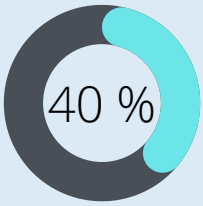
Cindy Viau

DIRECTRICE GÉNÉRALE

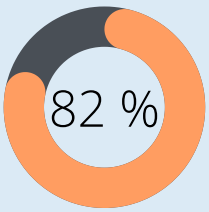
Les faits saillants 2020-2021



En septembre 2020, 48 pays avaient intégré la prévention et la réponse à la violence à l'égard des femmes et des filles dans les plans de réponse à la COVID-19



Moins de 40% des femmes victimes de violence demandent de l'aide sous quelque forme que ce soit.



Dans cinq régions du monde, 82% des femmes parlementaires ont déclaré avoir subi une forme de violence psychologique pendant leur mandat.

Chiffres partagés sur nos réseaux sociaux lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Consultations publiques sur le projet de loi n° 84

Le GAIHST a participé aux consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 84, "Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement".

Nos principales recommandations pour les victimes d'actes criminels en milieu de travail et sur le projet de loi en général:

1. Que les travailleuses et travailleurs puissent avoir le CHOIX d'être indemnisé-e-s par la LATMP ou l'IVAC ;

2. Que les agent-e-s responsables d'appliquer la loi soient formé-e-s en matière d'intervention et de vulgarisation juridique ;

3. Que le contenu des règlements qui feront partie intégrante de la loi soit élaboré en collaboration avec les organismes terrain ;

4. Que le délai accordé aux organismes pour participer à ce type de consultation soit plus généreux et que des journées de consultations supplémentaires soient envisagées.

Pour consulter notre mémoire, visitez :
www.gaihst.qc.ca/nospublications

Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)

À partir du 1er janvier 2021, les entreprises sous juridiction fédérale doivent se conformer à de nouvelles mesures notamment pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail comme indiqué dans les modifications au Code canadien du travail.

À partir de ces mesures, les entreprises doivent entre autres, établir un processus rigoureux de gestion d'incidents.

Les faits saillants 2020-2021

Suites au mouvement #Metoo (été 2020)

Pendant l'été 2020, une nouvelle vague de dénonciations en lien avec les violences sexuelles a eu lieu à travers les réseaux sociaux, en donnant la parole aux victimes.

Le GAIHST a collaboré avec plusieurs médias afin de discuter de la nouvelle vague de dénonciations et ses répercussions sur la lutte contre les violences sexuelles.

À ce sujet, le CAVAC a publié le communiqué de presse "Le Réseau des CAVAC rappelle l'existence de ressources gratuites et confidentielles pour les victimes de violences sexuelles" dont le GAIHST était signataire.

Nous avons aussi suivi le procès Gilbert Rozon. L'actualité nous rappelle la lourdeur des processus mis en place pour les victimes. Si le système de justice n'est pas prêt pour répondre aux besoins des personnes qui dénoncent, cela ne veut pas nécessairement dire que ce qu'elles rapportent est faux. À vous toutes qui dénoncez des situations de harcèlement et de violence sexuelle, nous vous croyons et soulignons votre courage. Vous donnez du courage à d'autres personnes aussi et ouvrez la voie à des changements.

Adaptations des milieux de travail en temps de Covid-19

Ce n'est pas un secret que la pandémie du Covid-19 a transformé la vie telle que nous la connaissons, ce qui a bien sûr eu un impact sur les lieux de travail. Au GAIHST, nous nous sommes adaptés pour être en mesure de maintenir notre offre de services à la disposition de la clientèle.

Au cours de la période 2020-2021, les employé.e.s du GAIHST se sont adapté.e.s en télétravail et nos cafés-rencontres, sessions de sensibilisation et de formation, conférences et autres activités ont pu être maintenues grâce aux nouvelles technologies et à l'utilisation de plateformes telles que Zoom ou Teams.

Comité sur les agressions sexuelles et violence conjugale

Suite au mémoire que le GAIHST a rédigé au début de l'année 2020 et aux recommandations d'autres organismes, le Comité d'expert.e.s sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale a déposé un rapport comprenant 15 chapitres et 190 recommandations visant la mise en place de nouvelles mesures qui permettront d'offrir des services plus efficaces au niveau du système judiciaire pour les victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale. L'équipe du GAIHST a assisté à la conférence de presse que le Comité a tenue le 15 décembre 2020.

40e anniversaire du GAIHST

Le 19 novembre 2020, le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail a organisé une soirée-bénéfice visant à célébrer 40 ans d'aide, d'accompagnement et de sensibilisation.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles en temps de pandémie, l'évènement s'est déroulé virtuellement et dans le respect des consignes sanitaires.

La soirée a débuté par un mot d'ouverture de la présidente du Conseil d'administration, Mme Claudia Abaunza, suivi de Mme Cindy Viau, directrice générale du GAIHST. Tout au long de la soirée, nos 6 membres honoraires, soit l'honorable Claire L'Heureux-Dubé, l'honorable Michèle Rivet, Mme Yvonne Séguin, Me Barbara Creary, Mme Bonnie Robichaud et Mme Véronique Ducret ont également pris la parole. En plus de nous parler de l'histoire du GAIHST, elles ont également rappelé de demeurer persévérant.e.s dans la lutte contre le harcèlement en milieu de travail.

Pendant la soirée a eu lieu le panel « Harcèlement au travail : bilan et perspectives d'avenir » avec la participation de la sous-ministre associée au secrétariat à la condition féminine, Mme Catherine Ferembach ; le président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Me Philippe-André Tessier ; la directrice générale de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, Mme Manon Poirier ; la journaliste du Devoir, Mme Francine Pelletier et l'avocate à L'Aparté – Juripop, Me Virginie Maloney.

Suite au panel une courte séance de questions a eu lieu. En effet, les participant.e.s étaient invité.e.s à soumettre leurs questions à travers la plateforme virtuelle de l'évènement, garantissant une certaine interactivité pendant plus de 20 minutes.

La soirée s'est finalement conclue par le lancement de l'encan en ligne annuel du GAIHST et le tirage des prix de présence.

La soirée-bénéfice a été rendue possible grâce au soutien de plusieurs partenaires, c'est pourquoi le GAIHST tient à remercier les commanditaires suivants : ses partenaires associés : le Secrétariat à la condition féminine, le cabinet d'avocats DeGrandpré Chait, SYNC Production - Montréal, ses autres partenaires financiers : MPA inc., ses partenaires fournisseurs : le Musée de la civilisation, Les produits de Maya, Tourist Scavanger Hunt, Las Olas traiteur et Scène intérieure Home Staging & Relooking. Merci aussi à toutes les personnes qui ont participé à la soirée!

Quelques photos!



Photo prise lors du tournage dans nos bureaux. L'honorable Michèle Rivet avec quelques membres de l'équipe du GAIHST.



Nos membres honoraires Maître Barbara Creary, avocate à la retraite et Madame Yvonne Séguin, avec Madame Cindy Viau, directrice générale du GAIHST.



Cindy Viau et Sarah Bédard du GAIHST avec les panélistes: Me Phillipe-André Tessier, Me Virginie Maloney, Mme Francine Pelletier et Mme Manon Poirier.



Laura Garnier, animatrice de la soirée.



Clôture de la soirée: Diana, Cindy et Sarah.



Sarah Bédard, animatrice du panel.

Présentation du GAIHST

Notre historique

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail existe depuis 1980. En fait, c'était le 17 novembre 1980 qu'a eu lieu la première manifestation contre le harcèlement sexuel au travail devant une entreprise montréalaise. De plus, au départ, le GAIHST était un comité affilié à un autre organisme et débuta avec des rencontres informelles de femmes ayant vécu des problèmes de harcèlement sexuel. L'ampleur de la problématique du harcèlement sexuel était telle que le GAIHST a dû développer une approche plus spécifique dans ce domaine. Une entité autonome a donc été formée et c'est à ce moment que le GAIHST s'est incorporé : Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la région de Montréal. Sa mission première était d'éduquer la population québécoise. Par la suite, l'organisme a dû élargir son mandat afin de combler les besoins variés de la clientèle provenant de divers milieux. Depuis ce temps, des dépliants, des livres et des vidéos ont été produits et des milliers de personnes ont obtenu de l'aide dans des situations de harcèlement sexuel.

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

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

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

Présentation du GAIHST

Notre mission

Assister et informer les personnes victimes de harcèlement sexuel et/ou psychologique en milieu de travail dans la défense de leurs droits.

Seul organisme au Québec uniquement voué à combattre cette forme de discrimination, notre principal objectif est de briser l'isolement et le mur du silence qui entourent les personnes vivants ou ayant vécu de telles situations.

Notre clientèle

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

Nos objectifs

Éduquer la population sur la problématique du harcèlement sexuel au travail;

Conseiller les femmes sur les démarches à suivre permettant de régler le problème de harcèlement sexuel au travail, tout en conservant leur emploi ou en réintégrant celui qu'elles ont perdu;

Aider les femmes à surmonter le problème dont elles ont été, ou sont encore victimes et, le cas échéant, les référer à d'autres organismes qui peuvent les aider;

Rédiger, publier et diffuser des documents manuels, périodiques et, plus spécifiquement, toute documentation portant sur le harcèlement sexuel au travail;

Recueillir des fonds sous forme de dons et organiser des activités culturelles ou autres afin de financer le GAIHST et ainsi pouvoir poursuivre ses objectifs.

Notre organisation 2020-2021



Cindy Viau
Directrice générale



Laura Garnier
Chargée de projet



Diana Mendoza
Collaboratrice - assistante chargée de projet



Sarah Bedard
Formatrice aux entreprises



Camille Biron
Formatrice aux entreprises



Noémie André
Agente de programme de sensibilisation



Myriam Blain-Levert
Intervenante en service social

Département de relation d'aide



Yann Morin
Criminologue-intervenant



Sonia Vallières
Intervenante



Camille Chicoine-Gagnon
Intervenante-superviseure de stage

Département des plaintes



Samia Belouchi
Intervenante



Mélisande Masson
Avocate-intervenante



Audrey Bossan
Avocate-intervenante

Nos stagiaires en criminologie, droit et travail social:

Université de Montréal: Andréanne Lessard-Allard, Laurence Gagnon, Mélanie Carpentier, Joana Zghaib et Laylya Saliphod
Université du Québec à Montréal: Rajaa Rhidaoui

Dans le cadre de la subvention Emplois d'été Canada:
Joana Zghaib, intervenante en relation d'aide / juridique
Leyla Chaachay, intervenante juridique
Maude Moffet, intervenante en relation d'aide

Fonctionnement

Le conseil d'administation

Le conseil d'administration est composé de membres issus du secteur de la communauté et sont dévoués à la cause du harcèlement au travail. Certains d'entre eux ont bénéficié des services du GAIHST, d'autres ont effectué un stage avant de siéger sur le conseil d'administration ou appuient tout simplement la mission de l'organisme.

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

En plus des différents dossiers en cours, le comité de gouvernance stratégique s'est penché sur la révision des Statuts et règlements de l'organisme.

De plus, un comité déménagement a été créé pour suivre de près les besoins grandissants de l'organisme et la possibilité de changer de locaux dans un avenir rapproché. Notre bail arrivant à échéance en 2024, des décisions stratégiques seront prises.

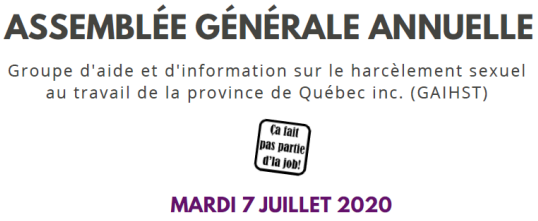
Le comité événement du GAIHST a travaillé très fort cette année dans l'organisation d'une célébration entourant le 40e anniversaire de l'organisme. Le 19 novembre dernier, une célébration virtuelle a eu lieu et la soirée a été couronnée de succès.

Les réunions d'équipe

En raison de la pandémie, l'équipe du GAIHST a dû adapter les réunions d'équipe, qui se tiennent actuellement virtuellement.

L'équipe dispose de 3 types de réunions: administrative, technique et clinique pour assurer un bon fonctionnement dans l'organisation du travail et les dossiers.

L'assemblée générale



Pour l'année 2020-2021, le GAIHST comptait 62 membres, soit des membres actifs, associés et honoraires.

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

L'assemblée de juillet 2020 fut rassembleuse malgré le mode virtuel.

Fonctionnement

Stage en milieu communautaire

Cette année, le GAIHST a accueilli 6 stagiaires dans le cadre de leurs études en droit, criminologie et en travail social.

Afin d'établir un premier contact avec les étudiant.e.s, les intervenant.e.s du GAIHST participent aux rencontres organisées par les universités dans le but de donner de l'information sur les organismes. Les futur.e.s stagiaires peuvent ainsi faire un choix éclairé lorsque vient le temps de postuler.

Le GAIHST a à cœur d'offrir un milieu de stage dynamique aux étudiant.e.s afin de les préparer à devenir des professionnel.le.s compétent.e.s. Nous offrons aux stagiaires une formation complète au début de leur stage afin de leur permettre de bien cerner la cause du harcèlement au travail, la procédure de traitement des dossiers et le fonctionnement de l'organisme. C'est aussi l'occasion d'échanger avec l'équipe.

En cette année particulière suivant la pandémie actuelle, les stages se sont faits majoritairement en télétravail. Malgré ce changement de fonctionnement, les stagiaires ont eu la chance d'avoir divers contacts avec la clientèle, ainsi que des contacts et de la rétroaction fréquente avec les divers membres de l'équipe, et ce, par téléphone, courriel et visioconférence. Toutes les stagiaires ont aussi eu la chance d'être en présentiel au bureau durant quelques journées en respectant les consignes sanitaires.

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

À la fin de leur stage, les stagiaires remplissent un formulaire d'évaluation sur leur stage afin que le GAIHST puisse prendre note des points à améliorer.

Stage en droit



Joana



Laylya

Voici quelques recherches faites cette année par nos stagiaires en droit :

• Recherches jurisprudentielles pour la clientèle du GAIHST représentée par le département des plaintes ;

• Le cyberharcèlement ;

• Recherche sur les dommages moraux accordés au Tribunal administratif du travail en lien avec les différents facteurs que les juges prennent en considération ;

• Recension des diverses décisions concernant le harcèlement au travail.

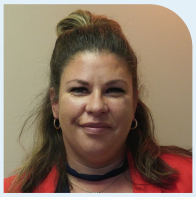
Stage en criminologie



Laurence



Andréanne



Mélanie

Les stagiaires en criminologie travaillent au département de relation d'aide.

Cette année, deux formats de stage ont été offerts : un stage de 3 jours par semaine de septembre à mars et deux stages de 4 jours par semaine de septembre à décembre. En plus de la journée de formation, les stagiaires en criminologie effectuent un préstage de 5 à 7 jours afin de se familiariser avec l'organisme et la cause.

Supervisées par la personne responsable du département de relation d'aide, les stagiaires en criminologie offrent le premier contact avec la clientèle. Elles traitent les premiers appels et assurent le suivi complet de chaque dossier. Elles apportent autant un appui moral que technique, et ce, par téléphone, visioconférence et en personne.

Stage en travail social



Rajaa

La stagiaire en travail social réalise des suivis personnalisés individuels avec la clientèle pour les aider dans les épreuves que leur dossier a occasionnées. Elle participe également à la création d'un café-rencontre en lien avec le travail social et met en place un groupe de soutien avec un thème précis et des rencontres régulières.

Le groupe de soutien mis en place cette année pour la clientèle du GAIHST avait pour thème : "Harcèlement au travail : Ensemble, brisons l'isolement !". Les objectifs étaient pour les participant.e.s de partager leurs vécus au travers de leurs récits expérientiels, de faire émerger des stratégies d'aide mutuelle et d'amorcer un cheminement dans leur processus de reconstruction post-harcèlement.

Cette activité s'est déroulée sur 8 séances de 2h chacune et était supervisée par les intervenant.e.s du GAIHST. Ces séances se sont déroulées en visioconférence et ont été très appréciées par la clientèle.

Stage INcommunity

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

Bénévolat

Chaque année, nous recevons des demandes pour faire du bénévolat au sein du GAIHST. En fonction de la période de l'année et des projets en cours, nous accueillons avec plaisir ces personnes qui ont à cœur la cause. Que ce soit pour animer un café-rencontre pour notre clientèle, aider et s'impliquer dans l'organisation de nos activités ou encore accompagner la clientèle lors d'audiences, ces bénévoles sont d'une aide précieuse.



Ressources financières

Les subventions

Au cours de l'année, nous avons fait des demandes de subventions auprès des institutions suivantes :

- **Le Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC)** de l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de Montréal s'adresse aux organismes communautaires qui œuvrent dans le secteur de la santé et des services sociaux. (Acceptée)
- **Le Développement des ressources humaines du Canada** dans le cadre du programme d' « Emplois Été Canada » (EÉC) accorde du financement afin d'aider les employeurs à créer des possibilités d'emplois d'été pour les étudiants. (Acceptée)
- **Le Programme d'aide financière aux OBNL locataires de la Ville de Montréal** s'adresse exclusivement aux organismes locataires dans des immeubles non résidentiels imposables situés dans tous les arrondissements de la ville de Montréal. (Acceptée)
- **L'appel de propositions par anticipation sur le harcèlement sexuel au travail du ministère de la Justice du Canada** consiste à solliciter des projets qui augmenteront la sensibilisation du public et sa connaissance du harcèlement sexuel au travail et fourniront un accès à de l'information et à des conseils juridiques aux personnes victimes de harcèlement sexuel au travail. (Acceptée)
- **La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail par le Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail** a retenu notre proposition de projet qui consistait à créer et développer une application web mobile sur le harcèlement au travail. Le lancement de l'application est prévu pour le mois de mai 2021. (Acceptée)

- **La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail par le Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail** étudie présentement notre demande de financement en lien avec la création de capsules vidéos sur le harcèlement au travail. (En cours)

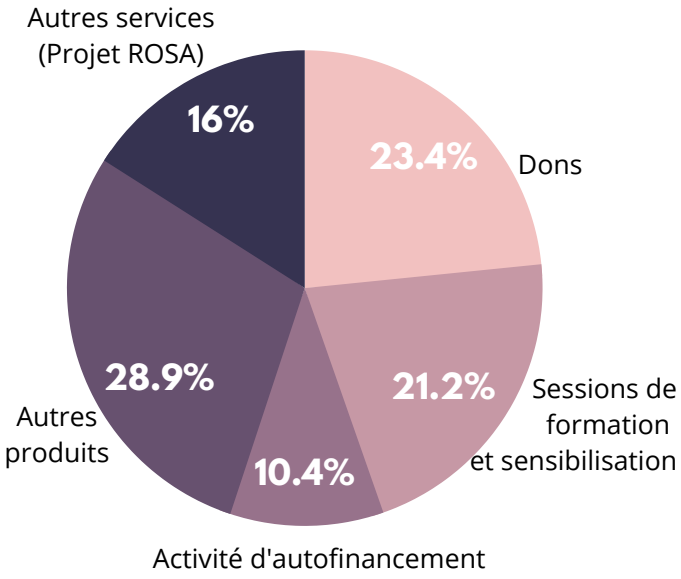
Nous avons également bénéficié d'aides financières pour répondre à des besoins en lien avec la **COVID-19** :

- Secrétariat à la condition féminine
- Ministère de la santé et des services sociaux (PSOC)

De plus, cette année, nous avons reçu une **confirmation de rehaussement** de financement à la mission globale récurrent en lien avec les violences sexuelles.

Cette bonne nouvelle nous a permis de faire le choix d'embaucher une 2e avocate pour notre département des plaintes et nous permettra d'embaucher une personne pour occuper un 2e poste au sein du département de relation d'aide (offre en circulation au moment de rédiger ce rapport), faire face à un potentiel déménagement et faire la révision des conditions de travail. De plus, ces fonds nous permettront de consolider deux postes temporaires dont les contrats viennent à échéance en 2022.

Les autres revenus



Cette année, en lien avec notre soirée-bénéfice 40 ans, notre catégorie dons a augmenté grâce à la vente de billets et la réception de dons, représentant 23.4% de nos autres revenus.

Malgré la pandémie, les revenus de nos sessions de sensibilisation et de formations ont augmenté d'un peu plus de 16.4% par rapport à l'année précédente, et constituent 21.2% de nos autres revenus.

Notre activité d'autofinancement, l'encan en ligne, a généré à lui seul près de 6 713$ de revenus et représente 10.4%.

La catégorie "autres produits" représente 28.9% de nos autres revenus et inclut la cotisation des membres, le paiement de frais de gestion de projets, participation à des comités, revenus de concertation, etc.

Finalement, la catégorie "autres services" represente 16% et constitue le revenu en lien avec le projet ROSA

Activité d’autofinancement



Cette année encore, notre encan en ligne fut un succès! Nous avons pu compter sur la participation de nombreux généreux commanditaires qui, malgré la pandémie, étaient prêts à contribuer à notre activité. La participation de 78 commanditaires nous a permis de mettre plus de 140 lots aux enchères.

Le lancement officiel de notre encan en ligne s'est fait lors de notre événement soirée-bénéfice 40 ans. En trois semaines, il y a eu plus de 1350 mises. En plus d'amasser des fonds pour l'organisme, nous sommes heureuses de pouvoir tisser des liens avec nos commanditaires qui, pour la plupart, sont des commerçants locaux.

Cette activité est également l'occasion d'augmenter la visibilité du GAIHST. En effet, étant en ligne, l'information sur notre encan circule plus facilement et rejoint un plus grand nombre de personnes. Merci à toutes les personnes qui ont participé et contribué de différentes façons.



Visibilité

Dans le but d'augmenter la visibilité de l'organisme, nous utilisons divers médias et avons développé et mis en place plusieurs stratégies.

Réseaux sociaux

facebook

À travers notre page Facebook, nous publions régulièrement l'actualité relative au harcèlement au travail, ainsi que toutes les activités organisées par le GAIHST ou celles auxquelles le GAIHST participe.

C'est un autre moyen de garder contact avec les personnes qui ont la cause à cœur et de leur laisser la possibilité de s'exprimer sur nos publications.

+1.3 k d'abonné.e.s
199 publications

LinkedIn & Twitter

Les informations publiées sur Facebook se retrouvent également sur les médias sociaux LinkedIn, pour rejoindre un réseau professionnel, et Twitter qui est un média populaire qui permet de publier du contenu avec un mot clic accrocheur.

YouTube

Notre compte Youtube est accessible et compte plusieurs vidéos parlant du harcèlement en milieu de travail. Ces vidéos comptabilisent **plus de 2400** vues.

Site web

+ de 9500 visiteurs

Notre site Web contient toute l'information nécessaire pour connaître les services du GAIHST et permettre à la communauté d'obtenir des informations pertinentes sur le sujet.

Le site a été visité plus de 13,000 fois et 85.2% des visiteurs, étaient de nouveaux et nouvelles utilisateur.ice.s.

34,43% de nos visiteurs nous ont trouvés sur Google ou à travers d'autres moteurs de recherche et environ 38% grâce aux réseaux sociaux. D'autres personnes ont directement saisi notre lien ou ont trouvé nos informations sur les sites de différents partenaires.

Journal Info-GAIHST



C'est à travers l'Info-GAIHST, le journal interne de l'organisme, que nous retrouvons l'actualité du GAIHST.

Cette année, nous avons publié notre Info-GAIHST en été, en automne et en hiver en proposant des articles sur différents sujets, des retours sur les cafés-rencontres, des résumés de jugements et des informations sur les activités et autres participations de l'organisme.

Au mois de septembre, nous avons fait un sondage afin de mieux répondre aux besoins de nos lectrices et lecteurs. Nous avons appris par exemple que les informations les plus intéressantes pour les personnes répondantes sont les nouvelles de l'organisme, les événements à venir, les résumés de décisions juridiques et les articles. Aussi, nous avons constaté que la fréquence de publication est adéquate.

L'Info-GAIHST est envoyé à tous nos membres et est téléchargeable sur notre site internet.

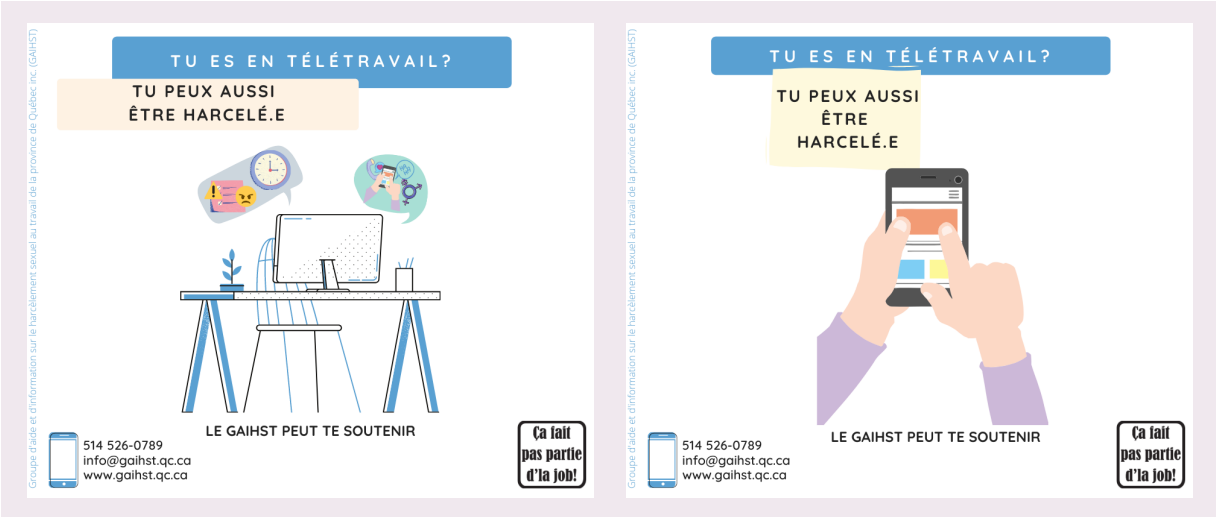
Publicité dans les autres réseaux

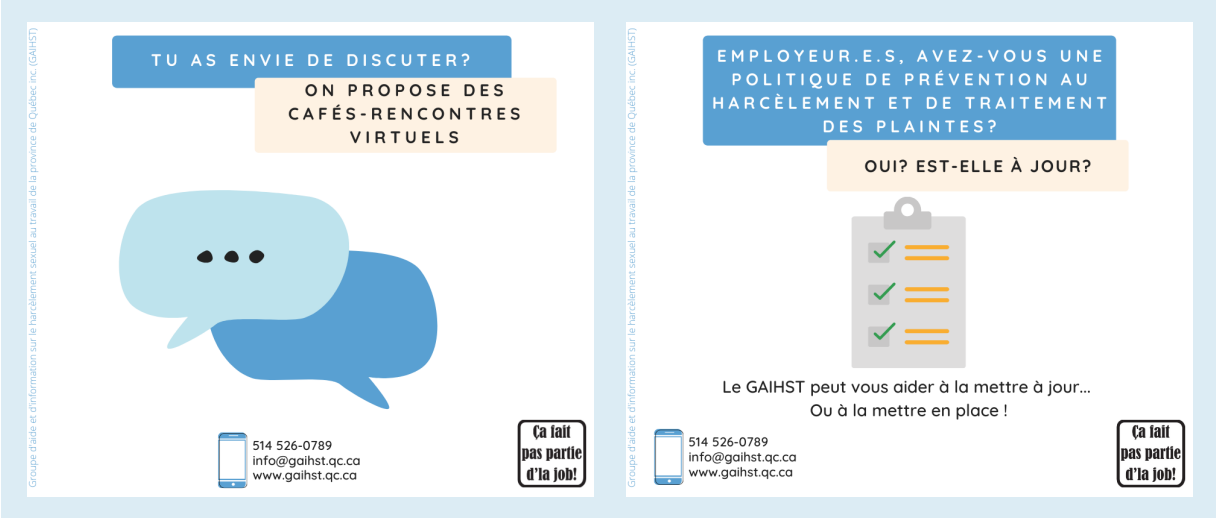
Afin de faire connaître nos activités (encan en ligne, clinique d'information, etc.), nous transmettons l'information via d'autres réseaux pour une diffusion sur des babillards d'information (RAFSSS, RIOCM, etc.). Aussi, de plus en plus, nous affichons nos invitations et affiches promotionnelles chez les commerçant.e.s du quartier ce qui nous permet de tisser des liens avec la communauté environnante.

Visuels sur le harcèlement au travail

L'été dernier, le GAIHST a partagé sur ses réseaux sociaux une série de visuels créés par Noémie André, agente de programme dans le cadre du projet Justice Canada. Les images ont été partagées en français et en anglais.







Comité événements du GAIHST



Partenaires associés

Secrétariat à la condition féminine Québec

DEGRANDPRÉ CHAIT

Partenaires fournisseurs

SYNC PRODUCTIONS

LAS OLAS traiteur

Le comité événement est composé de membres du conseil d'administration et d'une employée du GAIHST. Le but de ce comité est de mettre sur pied des activités qui permettront, entre autres, d'apporter de la visibilité à l'organisme.
Cette année, le comité avait la responsabilité de penser à un événement créatif et virtuel pour fêter les 40 ans du GAIHST. Les membres ont alors travaillé sur l'organisation d'une soirée-bénéfice avec un panel d'expert.e.s (plus d'information à la page 9). Parmi les participant.e.s: membres honoraires, conseil d'administration, clientèle, membres de l'équipe et plusieurs invité.e.s de différents organismes.

Mise à jour de notre image



Cette année, nous avons mis à jour notre dépliant et nous avons renouvelé l'image de notre matériel publicitaire et de bureau. Notre graphiste nous a également créé une charte de couleur et un porte-folio avec plusieurs options d'images reflétant le style actualisé de l'organisme.

Nous avons également travaillé pour uniformiser nos communications.

Projet d'information du droit du travail de Montréal

L'été dernier, nous avons été contactés par le Projet d'information du droit du travail de Montréal afin d'inclure notre ressource dans leurs publications sur les réseaux sociaux comme source d'information fiable sur le harcèlement au travail.

Ceci est un projet communautaire géré par des étudiant.e.s d'universités montréalaises et financé par une bourse "À voix égales", une organisation du gouvernement fédéral.

Montreal Employment Law est une initiative éducative visant à sensibiliser les étudiants de Montréal au droit du travail et aux ressources juridiques.

Voici les images créées pour faire connaître nos services:



Jeux concours



Afin d'accroître notre visibilité, nous organisons des jeux-concours. Ils ont pour objectif d'augmenter le nombre de personnes abonnées à notre page.

Au mois de mai, nous avons fait un concours où les personnes devaient aimer notre page Facebook, la publication du concours et répondre à une question.

La personne gagnante a remporté une belle boîte de 6 lunettes de soleil de la marque Perverse.

Le GAIHST dans les médias

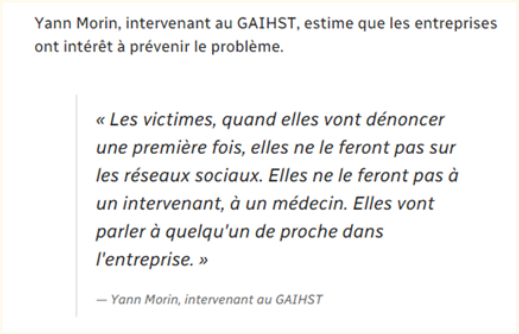


Réportage en lien avec les dénonciations de violences sexuelles - Radio Canada, juillet 2020



Article : "Harcèlement au travail - Mythes et réalités" - Liaison, septembre 2020



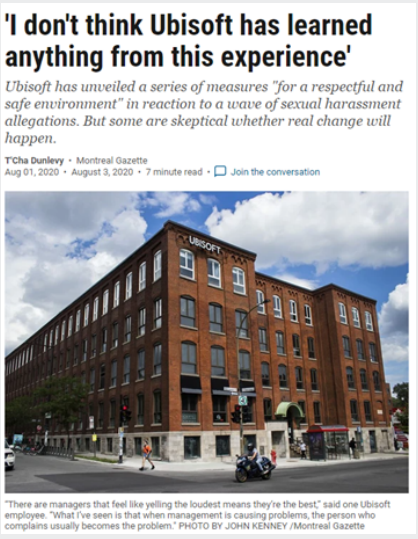


Article "Comment les entreprises font-elles face à cette nouvelle vague de dénonciations?" - Radio Canada, juillet 2020




« Avec ce mouvement, toutes les victimes se sentent moins seules. Et cela finit par opérer des changements, notamment dans le système de justice et dans les entreprises. Cela a fait bouger beaucoup d'acteurs et de décideurs », renchérit Laura Garnier, chargée de projet au Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail. Elle rappelle que le mouvement #MeToo a entraîné des changements législatifs importants, notamment l'allongement des délais de prescription à 30 ans pour des poursuites au civil et de 90 jours à 2 ans pour déposer une plainte à la Commission des normes du travail.

Article "Double standard pour les victimes?" - Le Devoir, juillet 2020




Sarah Bédard offers sexual harassment sensitivity training, and provides mediation to employees and management in various industries. She describes issues of bullying and sexual harassment as the tip of the iceberg, reflecting deeper-rooted problems within a company. PHOTO BY DAVE SIDAWAY /Montreal Gazette

Article "I don't think Ubisoft has learned anything from this experience" - Montreal Gazette, août 2020



Le GAIHST à participé à l'émission "Droits au But" du 23 juillet 2020 de Radio Centre-Ville FM102.3 pour aborder les violations de droits vécues au travail par les femmes et aussi, le 22 janvier 2021, sur les ondes du 98.5FM pour parler de harcèlement au travail dans le cadre de l'émission d'Isabelle Maréchal.

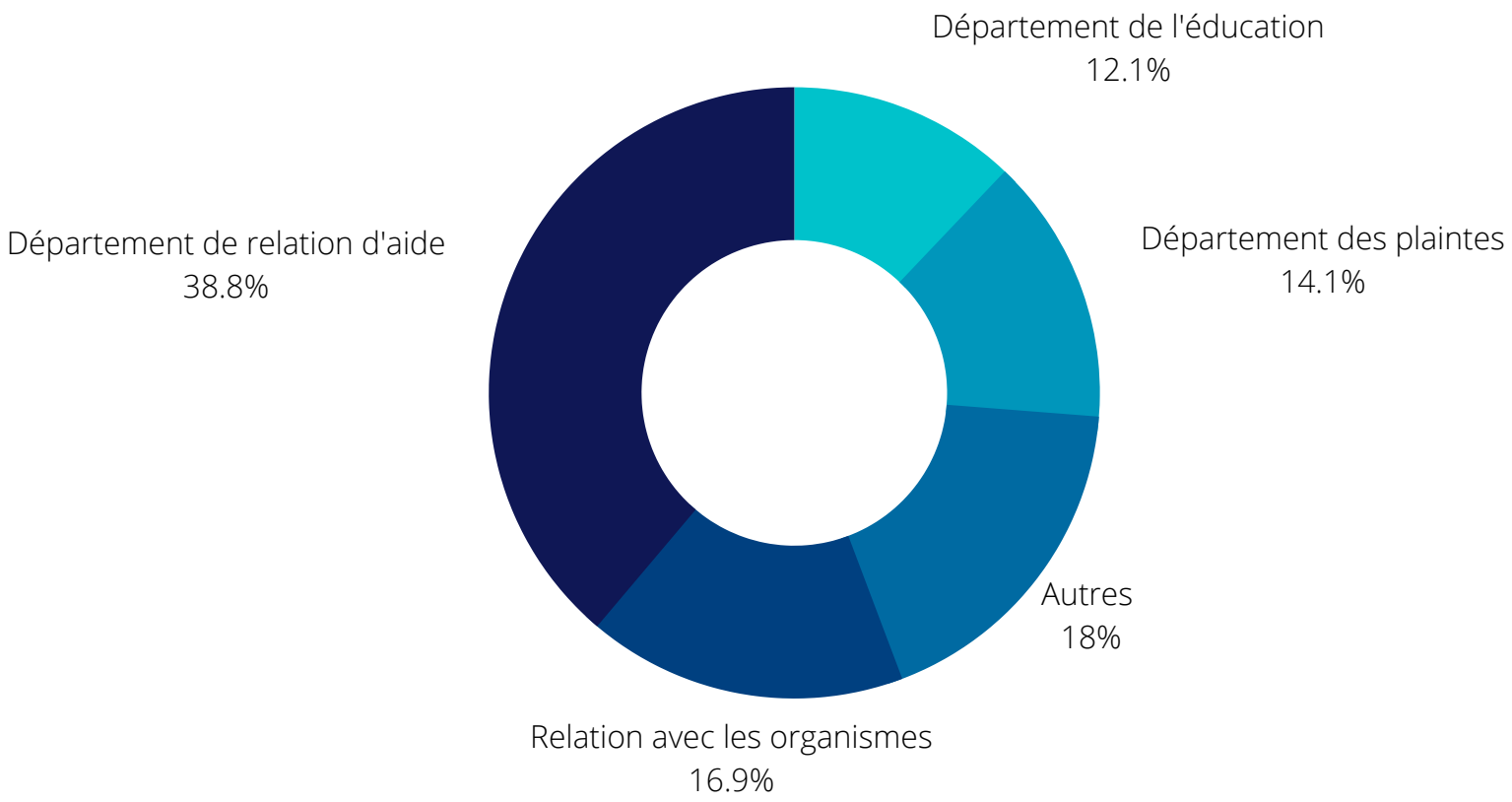
Les services offerts

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

Malgré la pandémie de la Covid-19, nous avons maintenu nos services et les avons adaptés pour pouvoir offrir des rencontres virtuelles ou téléphoniques à la clientèle et au besoin, en personne en respectant les consignes sanitaires.

Cette année, les nombreux appels que nous avons reçus concernent en majorité nos trois départements: le département de relation d'aide, le département des plaintes et le département de l'éducation.

8194 appels/courriels reçus en 2020/2021



Nous pouvons constater que la plupart des appels et des courriels reçus au GAIHST sont en lien avec les dossiers de la clientèle et représentent l'aide directe apportée aux personnes victimes de harcèlement au travail.

Département de relation d'aide

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

RÔLE

- Offrir un suivi à court, moyen ou long terme selon les besoins de la personne ;
- Fournir une écoute active et personnalisée dans le but de permettre à la personne de valider une situation, se confier, ventiler et exprimer ses émotions ;
- Évaluer les besoins et cerner les attentes ;
- Faire le pont avec les différents intervenants au dossier.

OBJECTIFS

Permettre à la clientèle de :

- Reprendre le contrôle de la situation ;
- Prendre des décisions éclairées ;
- Briser le mur du silence ;
- Se sentir crue, écoutée et comprise ;
- Retrouver sa dignité, son autonomie et son estime de soi.

SERVICES

- Donner de l'information générale sur le harcèlement sexuel, psychologique et discriminatoire au travail ;
- Fournir de l'information sur les procédures et les démarches possibles qui sont propres au vécu de chaque personne ;
- Offrir une assistance technique individualisée (ex. : réviser une version des faits, aider à remplir un formulaire de plainte, contacter divers organismes, référer aux bons professionnels, etc.) ;
- Trouver des solutions alternatives à une plainte formelle pour que la situation cesse rapidement et que la personne puisse maintenir son lien d'emploi ;
- Relation d'aide, écoute active, support moral avant, pendant et après les démarches ;
- Référencement au besoin ;
- Évaluer le dossier pour un éventuel accompagnement et pour un transfert au département des plaintes.

Il existe d'autres services complémentaires au département de relation d'aide soit le service psychosocial, les cafés-rencontres et les activités pour la clientèle. Tandis que le service psychosocial intervient pour travailler les différentes sphères sociales, les cafés-rencontres et les activités pour la clientèle, eux, ont pour but de briser l'isolement. Ces services sont expliqués aux pages 30 à 32.

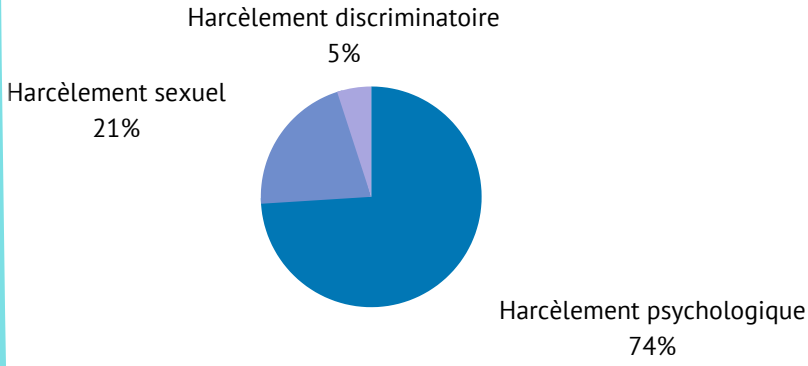
Les chiffres 2020-2021 du département de relation d'aide

En moyenne, **5 à 20** interventions téléphoniques, en visioconférence ou en personne par dossier (chaque intervention pouvant aller jusqu'à 3h). Près de **9000** heures de suivi offert à la clientèle.

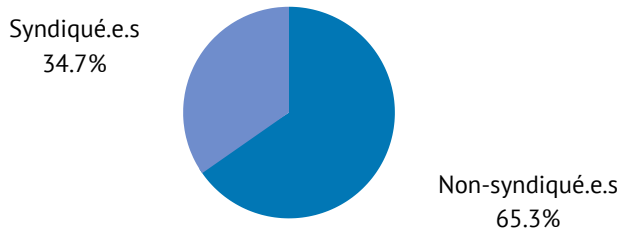
354 nouveaux dossiers

Dans les débuts de la pandémie actuelle, plusieurs personnes ont vécu de nombreuses difficultés reliées à la situation sanitaire et plusieurs se sont retrouvées sans emploi. Les préoccupations étant donc plus diversifiées, nous avons vécu un ralentissement des nouveaux appels lors des premières semaines suivant les annonces gouvernementales, avant d'avoir un rehaussement des demandes par la suite. De plus, la clientèle nécessite davantage d'aide et de support moral en lien avec diverses situations au travail pouvant être lié au harcèlement, mais aussi à de nouveaux facteurs reliés à la COVID-19 et au télétravail.

Répartition selon le type de harcèlement vécu



Répartition syndiqué.e.s vs non-syndiqué.e.s



Des organismes qui nous réfèrent la clientèle:

- Action travail des femmes
- Associations syndicales
- Au bas de l'échelle
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels
- Clientèle du GAIHST
- Juripop
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Mouvement Action Chômage (MAC)
- Professionnels de la santé (CIUSSS, médecins, travailleuses sociales, psychologues)
- Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel
- Tribunal administratif du travail
- Association québécoise Plaidoyer-Victimes
- L'Aparte

Témoignages de la clientèle ayant obtenu les services du département de relation d'aide

reproduits tels quels



Bonjour Maude,

J'ai été mis en contact avec vous au mai ou juin 2020. Une employé de Ghaist m'avait parlé de votre organisme et de l'aide dont vous apporte à des gens ayant certains besoins écoute, moral.

J'ai donc fai appel à vous à la suite d'un congédiement et parce que j'avais besoin d'aide et de support moral, puisque je n'y arrivait pas toute seule.

Je dois vous dire que j'ai été bien prise en charge par vous, dès le premier contact. Vous m'avez été d'un grand support, d'une bonne écoute, d'une bonne présence et ce, à chaque demande et les retour étaient toujours rapide, éfficace et correspondaient à chaque demande.

Merci pou le bon travail que vous faites pour nous et avec nous. Sincèrement j'aurais été perdu ou mêlé sans vos interventions. J'ai été bien guidé par vous et merci encore !!

Nous esprérons vous avoir encore pour de longues années, car vous offrez un service essentiel en tout temps et pour ma part, vous avez été très essentiel à m'accompagner dans ma période difficile.

Merci infiniment d'être présent encore pour nous.

Service psychosocial

116H DE SUIVI INDIVIDUEL ET 12H DE GROUPE DE SOUTIEN

Pour la période 2020-2021, le service psychosocial a bonifié son offre de services en mettant sur pied un groupe de soutien par les pairs à l'automne 2020. En effet, cinq participant.e.s se sont rencontré.e.s sur une période de 6 semaines afin de partager leur vécu, les difficultés rencontrées, mais également se soutenir dans le partage de solutions.

L'intervenante psychosociale a également maintenu des suivis individualisés avec 13 personnes au cours de l'année. Cela représente 116h de rencontres, qui se sont maintenues malgré le contexte pandémique, via la plateforme Zoom. Le GAIHST est très fier d'avoir su adapter ses pratiques et d'avoir maintenu son soutien auprès de la clientèle. Dans la dernière année, 6 de ces 13 personnes ont vu leur situation changer de façon considérable. Que ce soit sur le plan d'une reprise de confiance en soi et en ses compétences professionnelles, le développement de stratégies personnelles pour faire face au vécu au travail et retrouver l'équilibre dans sa vie personnelle ou le développement de loisirs, la reconstruction de liens sociaux, ces personnes ont repris le pouvoir sur leurs situations et d'un commun accord avec l'intervenante sont maintenant prêtes et outillées pour continuer vers la guérison.

En plus de l'intervention directe auprès de la clientèle, la formation continue et le développement de nouvelles connaissances sont valorisés au sein du GAIHST. Ainsi, l'intervenante du service psychosocial a participé à une formation portant sur l'intervention auprès de personnes présentant des idées suicidaires, une formation sur la diversité en milieu de travail et également des webinaires multiples.

Finalement, le mentorat est une valeur fondamentale au GAIHST et les nombreuses stagiaires que nous recevons chaque année contribuent largement aux services offerts à nos membres. Ainsi, nous avons accompagné notre stagiaire en travail social, Rajaa. Un grand merci à toutes les personnes participantes qui lui ont permis d'observer nos rencontres, vous avez fait la différence dans le parcours académique et professionnelle de notre relève !

Cafés-rencontres

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

Le GAIHST offre à l'ensemble de la clientèle 3 cafés-rencontres par mois dont 2 portent sur un même thème et 1 est à thème libre. Les thèmes sont choisis préalablement par le département de relation d'aide, et ce, selon les intérêts et suggestions de la clientèle. En effet, au mois de septembre, nous organisons des rencontres pour connaître les sujets qui intéressent la clientèle dans le but de planifier l'année en fonction de ceux-ci.

Les cafés-rencontres libres sont, quant à eux, mis en place afin de permettre aux personnes d'échanger entre elles sur l'avancement de leur dossier, de discuter de leur vécu et des stratégies alternatives.

Les cafés-rencontres sont préparés et animés par le département de relation d'aide en collaboration avec nos stagiaires. Ils sont offerts le soir et la journée afin de permettre à un plus grand nombre de personnes d'y assister.

Cette année, les cafés-rencontres ont été offerts en visioconférence, ce qui nous a permis d'offrir ce service à de nombreuses personnes.

Au cours de l'année 2020-2021, 27 rencontres ont eu lieu. Nous avons envoyé en moyenne 300 invitations pour chacun des cafés-rencontres et nous avons reçu en moyenne entre 5 à 10 participant.e.s par rencontre.



Retour au travail: comment s'y préparer : Cette activité a permis le partage de conseils pratiques lorsqu'une personne se prépare à faire un retour à l'emploi suivant une situation de harcèlement au travail.



Le harcèlement au travail : meilleure compréhension du trauma : Ce café-rencontre a permis de démystifier le concept des traumatismes et de normaliser le vécu de la clientèle.



Atelier sur le cyberharcèlement: cet atelier a permis de mieux comprendre le phénomène du cyberharcèlement et ses enjeux.

Activités pour la clientèle

Toujours dans le but de briser l'isolement qui entoure les personnes vivant ou ayant vécu une situation de harcèlement au travail, nous avons proposé, cette année, diverses activités. Il est à noter que celles-ci ont dû avoir lieu en visioconférence et visaient principalement à maintenir un lien avec notre clientèle étant donné la situation sanitaire actuelle.



Cafés-rencontres virtuels visant à briser l'isolement en temps de pandémie : Dès avril 2020, nous nous sommes adapté.e.s à la nouvelle réalité et avons débuté des rencontres virtuelles visant à briser l'isolement de notre clientèle durant ce temps incertain et de confinement. Ces rencontres ont été offertes tout au long de l'été jusqu'à la reprise de cafés-rencontres virtuels réguliers en septembre 2020.



Cafés-rencontres spéciaux sur le harcèlement sexuel : Grâce à la collaboration du Secrétariat à la condition féminine en temps de pandémie, nous avons eu la chance de mettre en place des ateliers spécifiques pour la clientèle vivant ou ayant vécu du harcèlement sexuel au travail. Trois rencontres ont pu être proposées entre septembre et novembre visant directement à démystifier le harcèlement sexuel et permettre aux personnes de discuter de leur vécu et de l'actualité.

Soirée-bénéfice 40 ans du GAIHST: Afin de favoriser la participation et rendre notre événement encore plus accessible, nous avons offert des billets à prix modique à la clientèle de notre organisme. Nous avons également partagé sur notre page Facebook la portion de la soirée dédiée aux échanges entre les panélistes afin de partager l'information.



Célébration du temps des Fêtes : Cette année, la célébration du temps des Fêtes a été offerte par visioconférence. Ainsi, 10 participantes et des membres de l'équipe du GAIHST ont pu partager un moment festif, soulever des points positifs de l'année 2020 et discuter des efforts dans leurs démarches personnelles concernant leur vécu, ainsi que les efforts pour l'avancé du droit des victimes et des travailleurs.euses.

Département des plaintes

RÔLE

- Offrir un suivi personnalisé et adapté aux besoins et à la situation particulière de chaque personne. Le suivi peut être à court, à moyen ou à long terme ;
- Informer la clientèle de ses droits ainsi qu'identifier ses besoins en considérant les différentes options ;
- Offrir soutien, aide technique, accompagnement et assistance dans les démarches entreprises afin de permettre à la clientèle de faire des choix libres et éclairés à chaque étape des procédures.

OBJECTIFS

- Éviter la victimisation secondaire et réduire les impacts négatifs du harcèlement au travail et ses conséquences en agissant à titre d'intervenant pivot auprès des diverses instances de plaintes et de réclamations ;
- Rééquilibrer les rapports de pouvoir entre les salarié.e.s et les employeur.e.s dans le cadre des procédures légales ;
- Favoriser un meilleur accès à la justice aux personnes ayant vécu du harcèlement au travail.

SERVICES

- Informations juridiques, aide technique et soutien pour la préparation à une rencontre de médiation, une rencontre d'enquête ou encore une audience au Tribunal administratif du travail (TAT) ;
- Aide technique pour une demande de jonction des affaires au TAT, pour une demande de révision ou contestation d'une décision rendue par la CNESST ou par Service Canada, etc. ;
- Accompagnement ou représentation lors d'une rencontre de médiation, d'une rencontre d'enquête et dans le cadre d'une conciliation ou d'une audience au Tribunal.

Les dossiers du département des plaintes sont, entre autres, traités devant les instances suivantes :

- Division des normes du travail de la CNESST (DNT)
- Division de la santé et de la sécurité du travail de la CNESST (DSST)
- Service Canada (assurance-emploi et assurance-emploi maladie)
- Tribunal administratif du travail (TAT) - division des relations du travail et division de la santé et de la sécurité du travail
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)
- Syndicats
- Départements de ressources humaines d'entreprises
- Enquêteur.e.s externes mandaté.e.s par des employeur.e.s
- Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)

Les chiffres 2020-2021 du département des plaintes

Intervention dans 31 dossiers

dont 35 % de dossiers de harcèlement sexuel

«117 500$ en indemnités financières pour la clientèle dans les ententes hors cour»

Parmi ces 31 dossiers :

- **3** sont en attente d'une médiation ;
- **17** rencontres de médiation ou de conciliation ;
- **6** ententes hors cour, représentant 117 500$ en indemnités financières pour la clientèle, en plus des autres modalités prévues aux ententes, telles que les lettres de recommandation ;
- **9** processus d'enquête, dont 7 se sont avérés positifs, 1 s'est avéré négatif et 1 est en attente d'une conclusion ;
- **100%** des dossiers ayant eu un résultat d'enquête positif à la DNT de la CNESST ont par la suite été admissibles à la DSST de la CNESST – ce qui implique pour la clientèle des indemnités financières incalculables étant donné qu'elles sont versées sur un continuum – en plus de la couverture des frais entourant les traitements médicaux et psychologiques ;
- **1** dossier a été accepté par l'IVAC ;
- **13** dossiers sont en attente d'être entendus par le TAT (DRT et/ou DSST) ;
- **1** dossier a été entendu par le TAT (jonction DRT et DSST) et le jugement a statué que la personne a été victime de harcèlement psychologique et sexuel au travail, ainsi qu'elle a subi une lésion professionnelle.

Témoignages de la clientèle ayant obtenu les services du département des plaintes

reproduits tels quels

Bonjour Samia…

Un suivi qui fait plaisir…

J'espère que vous allez bien?
Les nouvelles sont bonnes de mon côté.

J'ai finalement débuté à ma nouvelle unité depuis 3 semaines déjà. Je n'aurai finalement travaillé que 2 semaines dans mon ancienne.

Je travaille maintenant dans un environnement exigeant, mais bienveillant… Je peux y exprimer mon talent et le meilleur de ce que je peux donner professionnellement. La suite va s'écrire…

Sur une note plus personnelle, je suis évidemment soulagé de ce dénouement. J'ai fait le plus long voyage de ma vie. Vous êtes une des quelques personnes à qui je dois mon salut, même si des proches se sont aussi montrés présents.

Mais, je vous assure que votre accompagnement m'a aidé à mettre la distance, faire la part des choses et à agir au mieux. Votre écoute et votre synthèse des choses ont été remarquables. À distance! Des qualités non négligeables dans le cadre de cette « nouvelle normalité » !

Les mots me manquent pour exprimer ma gratitude.
Mais, pour moi vous avez fait la différence.
Je crois que vous comprenez,

[redacted]

Bonjour Madame Samia,

Je suis très heureuse pour vous et je vous souhaite le meilleur pour cette nouvelle aventure.

Je tiens aussi à vraiment te remercier de tout cœur pour toujours être là pour moi.

Vous et Madame Sarah m'avez épaulé quand toute ma vie s'est écroulée autour de moi et j'étais désertée même par les plus proches.

Vous m'avez donné la force et le courage de me relever et vous avez replanté l'espoir avec moi.

Vos sourires et vos mots étaient souvent la seule lumière de la journée et je m'accrochais pour pouvoir passer de là.

Je suis en admiration envers vous et je vous remercierai jamais assez. Je vous porterai à jamais dans mon cœur et sachez que vous êtes des héros de mon aventure.

Je vous souhaite plein de joie, de bonheur et de paix dans votre vie.

Mes meilleurs salutations,

Faten Belarbi

Département de l'éducation

RÔLE

- Informer et prévenir le harcèlement au travail par le biais de sessions de sensibilisation et de formation ;
- Développer et entretenir des relations avec les entreprises du secteur privé, public et parapublic, ainsi qu'avec les institutions scolaires et les centres communautaires.

OBJECTIFS

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

SERVICES

- Sessions de sensibilisation destinées au grand public (OBNL, entreprises, institutions, etc.) qui visent à démystifier la notion de harcèlement sexuel et psychologique au travail et à outiller les participant.e.s face à ces situations ;
- Formations destinées aux employeur.e.s et gestionnaires qui visent à reconnaître le harcèlement au travail, connaître les obligations et les bonnes pratiques en matière de prévention et de traitement des plaintes ;
- Création et révision de politiques internes.

Les sessions de sensibilisation

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

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

Quelques-uns des organismes qui nous ont fait confiance:

- Centre des femmes de Montréal
- Y des Femmes de Montréal
- Insertech
- L'Arc-en-ciel
- Centre of Dreams and Hopes
- La porte de l'emploi

Les sessions de formation

À travers les sessions de formation, le GAIHST aide diverses entreprises du Québec à se sensibiliser et à s'outiller face à la problématique grandissante du harcèlement, permettant ainsi d'offrir à leurs employé.e.s un milieu exempt de violence.

Nous offrons des formations de sensibilisation aux employé.e.s, leur permettant ainsi de reconnaître le harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail, ses conséquences et ses facteurs de risque. À la suite de cette session de sensibilisation, les employé.e.s connaissent les différents recours légaux, leurs droits et l'obligation de l'employeur.e à cet effet.

Nos formations plus spécifiques aux personnes exerçant un rôle de supervision et/ou de gestion leur permettent de mieux reconnaître le harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail, tout en les aidant à identifier les situations potentiellement à risque.

Notre rôle est de soutenir les entreprises dans l'implantation de stratégies préventives en matière de harcèlement au travail. La prévention efficace face au harcèlement au travail passe par une formation complète et individualisée permettant à tous les membres d'une organisation de se sentir outillés à faire face à cette problématique bien réelle. De plus, lorsque nécessaire, nous aidons aussi les entreprises à élaborer ou mettre à jour leur politique interne de prévention du harcèlement sexuel et psychologique.

Quelques-unes des entreprises/institutions qui nous ont fait confiance:

- SOFAD
- Association nationale des éditeurs de livres (ANEL)
- Institut National de la recherche scientifique (INRS)
- Research FDI
- Aircraft Maintenance Systems

+ de 1200

personnes ont été directement rejointes en 2020-2021 avec les sessions de formation et de sensibilisation du GAIHST.

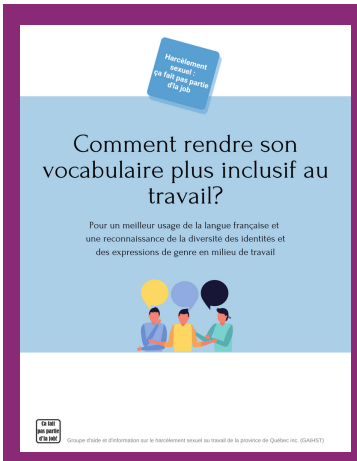
Projet : Harcèlement sexuel: Ça fait pas partie d'la job!

Financé sur la période 2019-2024 par le ministère de la Justice du Canada, le projet "Harcèlement sexuel : ça fait pas partie d'la job" vient répondre à une demande grandissante de sensibilisation aux enjeux et réalités vécues par les minorités visibles et invisibles, dans les milieux de travail du Québec.

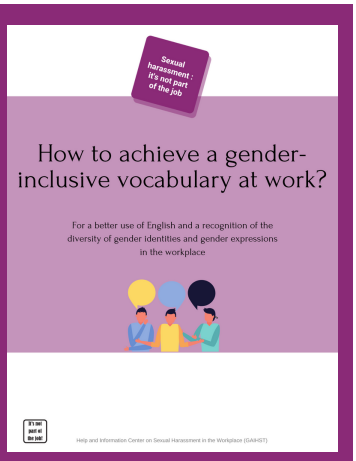
1. Premières réalisations du projet

À la suite des tragiques événements sociaux survenus au printemps-été 2020, une importante prise de conscience quant aux réalités des groupes minoritaires au Québec – notamment à l'encontre des personnes racisées et LGBTQ2S+ – a émergé dans l'ensemble des environnements, notamment dans la sphère professionnelle. Le projet a donc suscité un vif intérêt, notamment d'un point de vue « sensibilisation et information » pour créer des environnements de travail exempts de violences, plus inclusifs, respectueux et reconnaissant de toutes les diversités existantes.

Dès le lancement de l'offre de sessions et ateliers, en seulement 6 mois, pas moins de 556 personnes ont été sensibilisées aux violences et harcèlement vécus au travail par au moins une des communautés ciblées par le projet. C'est environ 35 organismes différents qui ont bénéficié de ces connaissances, dont 28 situés en région (notamment du Bas-Saint-Laurent). Les sessions ont globalement été très appréciées par toutes les personnes les ayant reçues. Le projet a aussi pu se greffer, à plusieurs reprises, à certaines sessions offertes dans les entreprises afin de proposer un regard intersectionnel sur la problématique du harcèlement, le tout, en co-animation avec la formatrice aux entreprises du GAIHST.



En parallèle et avec la contribution de trois organismes experts dans les réalités vécues par les communautés LGBTQ2S+, deux guides – un français et un anglais, adaptés aux enjeux de chacune des langues – destinés aux milieux de travail ont été créés afin de favoriser un langage plus inclusif et épicène.



Ces guides sont librement disponibles sur le site internet du GAIHST et sont diffusés lors des sessions et ateliers concernés.

Projet : Harcèlement sexuel: Ça fait pas partie d'la job! (suite)

2. Début de l'offre des services pour les régions

Les 7 et 8 octobre dernier, 28 organismes situés dans la région du Bas-Saint-Laurent ont participé à la rencontre annuelle leur étant destinée, selon les objectifs du projet. Ces organismes ont pu avoir une formation gratuite de 3h sur le harcèlement au travail selon une perspective intersectionnelle. La rencontre a été très appréciée et le GAIHST a pu compter sur la généreuse collaboration du CALACS de Rimouski, qui a relayé l'information concernant la formation auprès de l'ensemble de son réseau.

3. Priorités pour la 3ème année

Pour l'année en cours, plusieurs priorités ont été établies pour le projet :

- Développer des documents éducationnels à destination des communautés autochtones, traduits et adaptés
- Étendre massivement l'offre de services du projet aux organismes situés en région éloignée
- Créer des partenariats récurrents pour les organismes accompagnant les nouveaux et nouvelles arrivant.e.s
- Organiser les rencontres annuelles des régions ciblées par le projet des années 2 et 3 du projet : la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine ainsi que la région de la Côte-Nord.
- Ces priorités ont été établies à la vue de la condition sociodémographique du Québec et des volontés gouvernementales qui tendent à la régionalisation de l'immigration afin de combler les besoins de main-d'œuvre.



Projet : Harcèlement sexuel: Ça fait pas partie d'la job! (suite)



Commentaires des sessions et ateliers

- *« Tout était bien, animatrice très accueillante et dynamique et contenu très pertinent. »*
- *« L'atelier était vraiment enrichissant, il nous a permis de mieux comprendre certaines problématiques vécues par la communauté LGBTQ2S+. Un gros merci pour cet atelier et bon temps des fêtes de tous les membres présents à l'atelier. »*
- *« La formatrice était très en contrôle de ses moyens, naturelle et bien préparée. Présentation très professionnelle en zoom et le partage des visuels en même temps que le visage de la formatrice était bien apprécié. Merci ! »*
- *« Super formation. C'était fort instructif. Merci encore ! »*
- *« Beaucoup de points intéressants ont été abordés. Je croyais que je n'apprendrais pas grand-chose mais beaucoup de points soulevés vont susciter des réflexions (par exemple les micro-agressions subies par les alliés). »*
- *« Un grand merci Noémie ! Contenu clair et précis, avec beaucoup d'exemples concrets. Tu t'es adaptée au groupe et présenté le tout en un excellent anglais (même si on avait prévu un autre format). Très sensible et à l'écoute du groupe, tu as su rapidement gagner la confiance. Et le tout sur Zoom ! »*
- *« Merci beaucoup ! Très intéressant et très belle approche intersectionnelle. Au plaisir ! »*
- *« Bravo. Animatrice possède parfaitement son contenu. Je recommanderais fortement cette formation. Projet qui je l'espère connaîtra un vif succès. »*
- *« À la suite de cette formation, mon commentaire est le suivant. J'ai beaucoup apprécié cette formation qui porte sur un sujet lourd pour certaines personnes, mais la présentation ainsi que l'animation a rendu cette formation fort agréable. La formatrice dotée d'un don exceptionnel de capter l'attention par son énergie communicative a su rendre le sujet à son meilleur. Nous étions deux à suivre cette présentation. Merci infiniment. »*

Partage d'expertise

Seul organisme au Québec voué exclusivement à combattre le harcèlement en milieu de travail, nous avons à cœur de partager notre expertise et de répondre aux besoins de personnes et organismes à la recherche d'information sur le sujet. L'année 2020-2021 fut riche en échanges et plusieurs nouveaux liens ont été créés.

Collaborations

Durant cette année, nous avons échangé avec plusieurs organismes, que ce soit pour assurer une intervention complète auprès de notre clientèle ou encore pour approfondir nos connaissances dans le but de mieux servir celle-ci.

Parmi les organismes, nous retrouvons, entre autres:

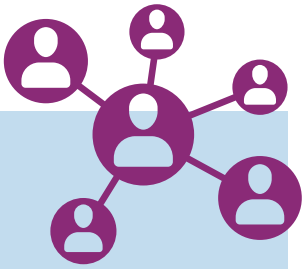
- Action travail des femmes (ATF)
- Aide au trans du Québec (ATQ)
- ALAC – Alliance pour l'accueil et l'intégration des immigrants
- Association des Inuit du Sud du Québec
- Association québécoise Plaidoyer-Victimes (AQPV)
- Au bas de l'échelle (ABE)
- Barreau du Québec
- Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal
- CALACS de l'Ouest de l'Île
- CALACS de Granby
- CALACS de Rimouski
- Carrefour Action Interculturelle (CAI)
- Centre communautaire juridique de Montréal et de Laval
- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)
- Centre des femmes de Montréal
- Centre de prévention des agressions sexuelles de Montréal
- Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR)
- Centre de solidarité lesbienne (CSL)
- Centre d'intégration au marché de l'emploi en Estrie (CIME Emploi Estrie)
- Centre Ivirtivik
- Centres Locaux de Services Communautaires (CLSC)

Collaborations (suite)

- Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal (CVASM)
- Chaire de recherche sur l'homophobie de l'UQAM
- Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur
- Juripop
- Commission de développement des ressources humaines des premières nations du Québec (CDRHPNQ)
- Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador (CSSSPNQL)
- Commission des droits de la jeunesse et des droits de la personne (CDPDJ)
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- Comité Consultatif Femme (CCF)
- Concertation Montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM)
- Condition féminine Canada
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Conseil Québécois LGBT
- Femmes Autochtones du Québec (FAQ)
- First People Justice Center on Montreal/Centre de Justice des Premières Nations de Montréal
- Fondation canadienne des femmes
- Fondation émergence
- Front de défense des non-syndiqué(e)s (FDNS)
- Fusion jeunesse
- Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)
- Interligne
- Mouvement Action-Chômage de Montréal (MAC)
- Mouvement contre le viol et l'inceste de Montréal (MCVI)
- Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM)
- Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS)
- Regroupement des Centres d'Amitié Autochtones du Québec (RCAAQ)
- Relais Femmes

Collaborations (suite)

- Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)
- Statistique Canada
- Table CALACS - Montréal
- Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal (TCACSM)
- Table des groupes de Femmes de Montréal (TGFM)
- Trêve pour Elles
- Y des Femmes de Montréal



Le GAIHST est membre de plusieurs organismes dont :

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

Comités

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

La TCACSM regroupe des acteurs importants de l'Île de Montréal qui se concertent et échangent sur les services offerts pour les victimes d'agressions sexuelles. Cette année, 8 rencontres ont eu lieu. Le GAIHST s'implique également dans le Comité de coordination qui s'est rencontré à 7 reprises. Étant donné la pandémie, les rencontres se sont déroulées en mode virtuel et la journée de formation annuelle prévue en mai 2020 a dû être annulée.

Table CALACS-Montréal

La Table CALACS-Mtl regroupe 6 différents organismes, dont le GAIHST, qui visent la promotion de la cause des victimes d'agressions à caractère sexuel. Les membres discutent des préoccupations et questionnements en lien avec les besoins des victimes. Cette année, les membres se sont principalement côtoyés lors des rencontres de la TCACSM et lors de différentes activités virtuelles.

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

Les rencontres pour l'année 2020-2021 ont porté davantage sur les modifications prévues par le projet de Loi 59 portant sur la LATMP et la LSST. Les groupes du comité ont été appelés à donner leur point de vue sur le sujet pour assurer la compréhension et la cohésion du comité.

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

Le RAFSSS est un carrefour qui permet aux groupes de constituer un réseau d'appui, d'information et d'action. Le GAIHST est membre du conseil d'administration du RAFSSS et a participé à 10 rencontres cette année.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) – Table de concertation des organismes de défense des droits

Les membres de la Table CDPDJ se sont réunis au mois de novembre 2020 dans le but de discuter de différents besoins de la clientèle des organismes membres, les outils créés par la CDPDJ et le Rapport d'activités et de gestion 2019-2020 de la CDPDJ. De plus, nous avons eu l'occasion de participer à un exercice de réflexion de la CDPDJ en vue de leur plan stratégique 2021-2025.

Les suggestions de priorités faites par notre équipe sont:

1) Les dossiers de harcèlement sexuel et discriminatoire basé sur le sexe
2) Une diminution des délais de traitement des plaintes à la CDPDJ
3) Une réelle égalité en emploi
4) Les nouveaux enjeux liés au travail (télétravail)

Partenariats spécifiques

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

Ce projet vise entre autres à établir une compréhension commune de la violence sexuelle centrée sur le consentement sexuel, de même que la nécessité d'une adéquation entre les besoins des personnes victimes de violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur (VS-MES) et les interventions de soutien et d'accompagnement proposées par les institutions d'enseignement.

Le GAIHST participe activement au sein de plusieurs comités en lien avec le projet dirigé par Manon Bergeron, professeure au département de sexologie de l'UQÀM et titulaire de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur. Pour l'année 2020-2021, nous avons assisté à 6 rencontres. Les différents comités ont notamment travaillé sur des visuels et la création de grilles d'entrevues.

Projet : Écriture du livre de Bonnie Robichaud, Première femme à avoir eu gain de cause en harcèlement sexuel à la Cour Suprême du Canada

En 2020-2021, le GAIHST s'est activement impliqué dans le projet du livre de notre membre honoraire Bonnie Robichaud. Beaucoup de travail de collaboration a été effectué sur le manuscrit, entre autres par le comité de lecture composé de Claudine Lippé, Mélisande Masson et Nathalie Laflamme et nos stagiaires en droit qui ont fait les recherches nécessaires. Plusieurs échanges ont aussi eu lieu avec le comité de suivi du livre. Mme Yvonne Séguin a activement participé dans le processus de création et de révision. L'édition du livre est maintenant terminée et le comité en est à finaliser la section des remerciements avant d'entamer les derniers éléments (titre, page couverture, photo etc.). Une publication est à ce jour prévue pour le 8 Mars 2022. C'est avec plaisir que le GAIHST se portera volontaire pour distribuer ce magnifique mémoire de madame Robichaud. Pendant l'année, les nouvelles et les préachats seront disponibles via l'Info-GAIHST, Facebook, etc.

Projet: développement d'une application web mobile

L'équipe du GAIHST a consacré beaucoup de temps et d'énergie dans le développement et la création d'une application web mobile sur le harcèlement au travail. Ce projet est réalisable grâce au soutien financier de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). L'outil, destiné à informer et sensibiliser les travailleur.euse.s du Québec, sera lancé au mois de mai 2021.

Projet: ROSA

En collaboration avec l'organisme ROSA et la Fondation canadienne des femmes, le GAIHST travaille sur un projet d'envergure pancanadien sur le harcèlement sexuel au travail. Les informations en lien avec le projet seront dévoilées en 2021-2022.

Partenariats spécifiques (suite)

Projet : Coconstruction d'outils destinés à la lutte au harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Ce projet initié par Humanovis et en partenariat avec la Faculté de l'éducation permanente (FEP) de l'Université de Montréal réunit plusieurs acteurs importants, dont la CNESST, la CDPDJ, l'Université de Montréal, l'UQÀM, l'Enap, Via Rail et le GAIHST. Le but de ce projet est de créer une offre de formation sur le harcèlement psychologique au travail et un outil d'accompagnement pour la FEP de l'Université de Montréal. Les membres se sont réunis virtuellement à trois reprises en 2020-2021 et le projet s'est terminé à la fin de l'été 2020. Les formation devraient être offertes par la FEP en 2021.

Projet : Création d'une campagne de sensibilisation et d'éducation sur le harcèlement sexuel en milieu de travail

Le GAIHST fait partie du Comité consultatif pour ce projet mené par Action ontarienne contre la violence faite aux femmes (AOcVF). Entre 2019-2022, le projet visera à créer et à promouvoir une campagne de sensibilisation et d'éducation sur le harcèlement sexuel en milieu de travail. Le 1er objectif est de permettre aux personnes victimes, collègues, employeur.e.s et au public en général de comprendre ce qu'est le harcèlement sexuel, ses conséquences et les défis auxquels font face les victimes, notamment les plus vulnérables. Le 2e objectif est de permettre aux victimes de connaître leurs droits : ressources communautaires, demandes administratives, recours juridiques et administratifs, etc. En 2020-2021, le comité s'est rencontré à deux reprises dans le but de faire un suivi des avancées et de valider des outils de sensibilisation destinés au public et aux employeur.e.s de l'Ontario.

Projet : Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction : Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques

Le GAIHST a participé comme partenaire de ce projet pendant trois ans, étant membre du Comité de suivi, du Comité Intervention et du Comité cadre légal.
Les activités de clôtures du projet ATF ainsi que les formations pilotes destinées aux représentants syndicaux du secteur de la construction ont été faites à l'automne 2020.
Dans le cadre de ce projet, un guide d'intervention en matière de harcèlement sexuel dans le milieu de la construction et un dépliant à l'attention des travailleuses (résultats des travaux du Comité Intervention) ont été développés.

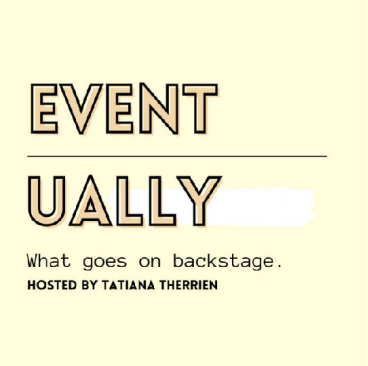
Demandes ponctuelles

Le GAIHST est aussi approché pour des demandes ponctuelles. Que ce soit pour échanger sur d'autres projets en lien avec le harcèlement au travail, répondre aux questions d'étudiant.e.s dans le cadre de leurs travaux ou encore, faire une entrevue pour un journal, le GAIHST a à cœur de répondre à toutes ces demandes, et ce, toujours dans le but ultime de faire avancer la cause.

Participation à la création d'un Podcast

Le GAIHST a collaboré dans la création d'un Podcast sur le harcèlement sexuel dans l'industrie des événements corporatifs.

Le Podcast est disponible sur : http://bit.ly/podcastgaihst

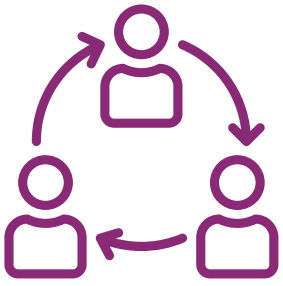


Demandes étudiant.e.s

- Nous avons reçu une demande d'une étudiante de Toronto et assistante de recherche universitaire au Centre de recherche et d'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants. Ils mènent une étude nationale sur le harcèlement et la violence au travail avec un accent particulier sur les expériences des travailleur.euse.s marginalisé.e.s qui sont à risque accru en raison de leur situation sociale et professionnelle;

- Une étudiante en droit de la France nous a contactés pour nous poser des questions pour son mémoire portant sur "les dispositifs supra-légaux de prévention de harcèlement sexuel en entreprise";

- Nous avons été contactés par des étudiantes du programme en travail social du Cégep du Vieux-Montréal. Une rencontre a eu lieu dans le but de répondre à leurs questions pour un travail de session.



Participation à des activités

Cette année, le GAIHST a participé à plusieurs activités. Celles-ci sont très variées et visent à partager notre expertise, faire connaître le GAIHST, sensibiliser sur le harcèlement au travail ou tout simplement s'informer.

Table ronde sur le harcèlement sexuel au travail

Le 8 février dernier, le GAIHST a participé aux côtés d'autres organismes canadiens à une table ronde organisée par la Fondation canadienne des Femmes, pour la ministre du Travail du Canada, Mme Filomena Tassi. Le GAIHST a pu expliquer les réalités et enjeux de plusieurs travailleurs et travailleuses vulnérables face au harcèlement, notamment les femmes immigrantes et nouvellement arrivées, les femmes autochtones, les femmes en situation de travail précaire et les communautés LGBTQ2S+.



Cindy et Noémie avec la Ministre du Travail, Mme Filomena Tassi et des représentantes de plusieurs organismes canadiens luttant contre le harcèlement sexuel au travail.

Mois de la Justice

Le 22 février dernier et dans le cadre du Mois de la Justice, le GAIHST a organisé un webinaire sur le harcèlement au travail, l'assurance-emploi et les normes du travail, en partenariat avec le Mouvement Action Chômage (MAC) et Au bas de l'échelle (ABÉ).

Aussi, des consultations gratuites sur le harcèlement au travail et l'assurance-emploi étaient offertes à la population.



Formation Juripop

En mars 2020 et avril 2020 dernier, des membres de l'équipe du GAISHT ont agi à titre de formateur.trice auprès d'une cohorte d'avocat.e.s qui souhaitaient parfaire leurs connaissances en matière de harcèlement au travail.

Participation à des activités (suite)

Clinique contre le harcèlement et les violences dans le milieu du cirque: pour les artistes et les professionnel.le.s

Le Regroupement national des arts du cirque, En Piste, a organisé un webinaire en partenariat avec L'Aparté. Pendant ce webinaire, le GAIHST et le CAVAC ont présenté leurs services et répondu aux questions des participant.e.s.

Participation aux consultations sur le projet de loi 84

Le GAIHST a participé aux consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 84, Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement.

Nos principales recommandations pour les victimes d'actes criminels en milieu de travail et sur le projet de loi en général :

1. Que les travailleuses et travailleurs puissent avoir le CHOIX d'être indemnisé.e.s par la LATMP ou l'IVAC ;
2. Que les agent.e.s responsables d'appliquer la loi soient formé.e.s en matière d'intervention et de vulgarisation juridique ;
3. Que le contenu des règlements qui feront partie intégrante de la loi soit développé en collaboration avec les organismes terrain ;
4. Que le délai accordé aux organismes pour participer à ce type de consultation soit plus généreux et que des journées de consultations supplémentaires soient envisagées.



Pour consulter le mémoire
www.gaihst.qc.ca/nospublications

Comité sur les agressions sexuelles et violence conjugale

Comme mentionné dans les faits saillants, le GAIHST a participé aux consultations du Comité d'expert.e.s sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale. Le 15 décembre dernier lors d'une conférence de presse, le comité a déposé un rapport incluant 190 recommandations.

Participation à des activités (suite)

Journée internationale des droits des femmes



« Le Collectif 8 mars, Molotov communications. Illustration : Valaska. »

Comme chaque année, le GAIHST s'est impliqué dans des activités en lien avec la journée du 8 mars. Notre agente de programme de sensibilisation, Noémie André, a animé un atelier sur le harcèlement au travail selon les réalités des femmes immigrantes, organisé par l'organisme l'Hirondelle.

De plus, nous avons assisté au webinaire « Surmonter la pandémie: résistance des femmes » organisé par l'organisme Femmes de diverses origines qui a réuni un groupe de femmes de différentes parties du monde pour parler des luttes contre le capitalisme, le patriarcat, le racisme, le colonialisme et l'impérialisme.

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

Le RAFSSS a tenu son assemblée générale annuelle en mai 2020 et le GAIHST, qui siège sur le conseil d'administration, était présent pour parler des réalisations de l'année et des priorités pour l'année à venir.

Panel sur la situation du harcèlement sexuel et psychologique en TI

Le 11 septembre, Sarah Bédard, formatrice aux entreprises, a participé avec cinq autres personnes, dans un panel sur la situation du harcèlement sexuel et psychologique en technologies de l'information. L'activité était organisée par URelles: équité, diversité et inclusion.

Entrevue avec MANA

Au mois de décembre, Noémie André, agente de programme de sensibilisation a participé à un Facebook live organisé par La Maison d'Accueil des Nouveaux Arrivants (MANA), afin de parler du harcèlement au travail et les réalités des personnes immigrantes.

Appuis

Manifestation contre les agressions sexuelles

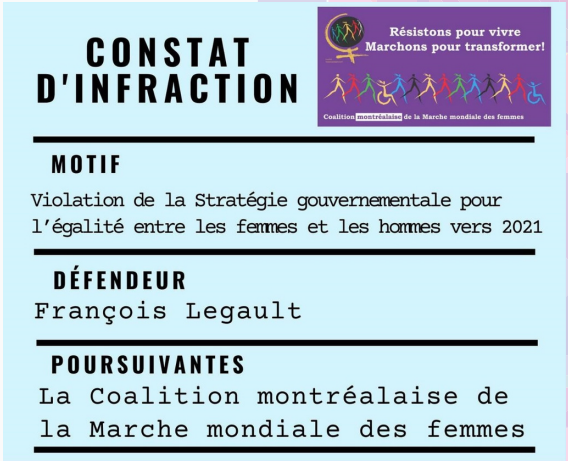
Le GAIHST était présent à la manifestation contre les agressions sexuelles, le 19 juillet 2020 au parc La Fontaine. Des centaines de personnes, majoritairement des femmes, se sont rencontrées pour se diriger vers le Palais de justice, afin de faire entendre leur voix unie contre les violences sexuelles.



Action de la coalition de la Marche mondiale des femmes

Le 15 octobre dernier, le GAIHST a soutenu l'action organisée par la coalition de la Marche mondiale des femmes de Montréal, en face du bureau du premier ministre du Québec, François Legault.
Les réclamations qui ont été présentées dans le cadre de cette action sont:

- Appliquer l'analyse différenciée selon les sexes pour une analyse intersectionnelle (ADS+);
- Assurer la parité au sein de la cellule de crise et du comité de relance économique;
- Faire en sorte que la relance économique accorde la priorité aux secteurs féminins;
- Prendre l'expertise des femmes au sérieux.



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

Le GAIHST a participé à l'initiative de la Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes (CQMMF), pour souligner la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes du 6 décembre, en allumant une chandelle et en la déposant sur le bord d'une fenêtre en souvenir de l'attentat de 1989 à l'École Polytechnique de Montréal qui a fait 14 victimes.



Formations reçues

Le GAIHST reconnaît l'importance du développement professionnel et cette année, les membres de l'équipe ont suivi plusieurs formations provenant d'organismes divers:

- #MoiAussi: Les impacts légaux de la dénonciation sur les réseaux sociaux - Salon Visez Droit;
- Bâtir une communauté sociale en 2020 - La Fusée;
- Biais inconscients/Réalités femmes nouvellement arrivées - Y des Femmes;
- Colloque sur les développements récents en santé et sécurité au travail 2021 - Barreau de Québec;
- Comment aider le client déstabilisé à considérer le mode approprié de règlement des différents - Barreau de Québec;
- Communautés immigrantes et reconnaissance des compétences - Qualifications Québec et Maison des Amériques;
- Comprendre la réalité des personnes LGBTQI2S+ et créer un environnement (plus) sécuritaire - CALACS de l'Ouest de l'Ile;
- Conférence sur le « Paradoxe spatial : les parcours des autochtones LGBTQ et Two-spirit à Montréal » - Chaire de recherche sur l'homophobie - UQAM;
- Covid19 et les communautés LGBT et de genre variant: la voix de nos communautés - Expert indépendant de l'ONU;
- Creating the workplace that accommodates effectively - Hire Immigrant Ottawa;
- Culturally competent interviewing skills - Hire Immigrant Ottawa;
- Découvrir la diversité musulmane montréalaise - Centre Justice et Foi;
- Défis des femmes immigrantes face à l'emploi - L'Hirondelle, accueil et intégration des immigrants;
- Défis et enjeux de la médiation culturelle dans le Québec en 2021 - Actions Interculturelles;
- Démystifier la vaccination contre la COVID-19 ! - CIUSSS-du-Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.
- Dimensions of inclusiveness - Hire Immigrant Ottawa;
- Diversité culturelle en entreprise : comment faire ? - Intégration Jeunesse du Québec;
- Ecouter pour Vrai - Interligne;
- Effective cultural adaptation strategies - Hire Immigrant Ottawa;
- Employeurs et télétravail: êtes-vous prêts? - Fasken;
- Enjeux de justice virtuelle : communication non verbale et crédibilité des témoins - Laboratoire de Cyberjustice;

Formations reçues (suite)

- Entrepreneuriat au féminin : contrer le racisme systémique - HEC Montréal & Comité Culturel de l'AECS;
- Favoriser l'inclusion des peuples autochtones dans les milieux de travail canadiens - Catalyst;
- Femmes dans les milieux à prédominance masculine : comment devenir allié·e ? - Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale & Centre Étape;
- Fondamentaux D&I - CCDI;
- Formation en relations et communications interculturelles - Table de quartier Hochelaga-Maisonneuve;
- Formation Secourisme en milieu de travail - Formations Langevin;
- Gestion de la diversité culturelle - Université de Sherbrooke;
- Gestion de projets - HEC;
- Habiter la marge - Non-mixité comme réappropriation des identités - UQAM;
- Harcèlement et culture - Juripop;
- Indigenous intervention practices - CALACS de l'Ouest;
- Intercultural problem-solving strategies - Hire Immigrant Ottawa;
- Intervention de crise auprès des personnes suicidaires présentant des troubles de santé mentale - Porte-Voix;
- Introduction to cultural competency building - Hire Immigrant Ottawa;
- Justice + vide institutionnel (La justice en marge) - Université de Montréal;
- La profession à l'heure de la pandémie: Les obligations déontologiques des avocats en temps de crise - Barreau de Québec;
- La profession à l'heure de la pandémie: Aspects légaux et obligations de l'employeur - Barreau de Québec;
- La reconnaissance des forces individuelles comme vecteur de performance collective - Listen Léon;
- Le travail comme facteur de vulnérabilité à la Covid-19 des communautés culturelles: conditions, protections et recours. - Sherpa et CIUSSS Centre-Ouest de l'île de Montréal;
- Les développements récents en droit de la santé et sécurité au travail 2021 - Barreau du Québec;
- Les groupes marginalisés, usages des technologies numériques et justice sociale. Ecole été - Recherche en droit public;
- Les meilleures pratiques pour accompagner son client en médiation - Barreau du Québec;

Formations reçues (suite)

- L'inclusion dans l'action : au-delà des biais inconscients - Chaire Publique AELIÉS;
- Mémoires d'immigrantes - Femmes en Emploi;
- Méthodes et techniques pour faire apprendre, comment choisir ? - OEDC;
- OUI c'est possible de se libérer du stress de la covid-19 - Sonia Lupien;
- Parlons-en! Le féminisme - Table de quartier Hochelaga-Maisonneuve;
- Parlons-en! Le racisme - Table de quartier Hochelaga-Maisonneuve;
- Parlons-en! Le racisme systémique - Table de quartier Hochelaga-Maisonneuve;
- Parlons-en! Les parcours migratoires - Table de quartier Hochelaga-Maisonneuve;
- Parlons-en! L'intersectionnalité - Table de quartier Hochelaga-Maisonneuve;
- Pour en finir avec les stéréotypes des femmes noires, arabo-musulmanes et la crise FFDA - CALACS de l'Ouest
- Pour une langue française et inclusive - Groupe d'action trans de l'UdeM;
- Racisme systémique : connaître notre histoire pour comprendre notre présent - Amnistie Internationale;
- Protection contre la discrimination sous l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne - CDPDJ
- Réalités autochtones et sécurisation culturelle - UTAQ;
- Répondre aux besoins de vos membres en covid19: comment garder des pratiques inclusives? - ALPA;
- Réseaux sociaux: Cyberintimidation et sextage - Salon Visez-Droit;
- Sexisme, racisme et biais inconscients - EKIWOK;
- Table-ronde : Le développement économique comme rempart au racisme - APNQL;
- Un milieu de travail sain, sans harcèlement - CRHA;
- Violences faites aux femmes : réalités peu connues - FemAnVi.



Priorités 2020-2021

Accroître l'offre de service du département de l'éducation

Que ce soit par l'entremise de nos sessions de sensibilisation, de formation ou demandes en lien avec notre projet «Harcèlement sexuel : ça fait pas partie d'la job!», le département de l'éducation du GAIHST a été très actif en 2020-2021. L'équipe a su répondre à la demande croissante et a su adapter les services en fonction des nouvelles réalités et besoins découlant du contexte de la pandémie (adaptation en mode virtuel, développement d'évaluations en ligne, adaptation de contenu et de format, etc.) De plus, le département de l'éducation a piloté un projet de développement d'application web progressive sur le harcèlement au travail en collaboration avec la CNESST. L'outil d'information et de sensibilisation sera dévoilé en mai 2021.

Accroître les activités dédiées à la clientèle

Dans cette année particulière, notre équipe s'est principalement préoccupée de maintenir la qualité des services offerts à la clientèle et briser l'isolement de ces personnes. Nous avons développé des cafés-rencontres virtuels pour la clientèle, offert des séances virtuelles portant uniquement sur le thème du harcèlement sexuel au travail à l'automne 2020, avons maintenu notre célébration du temps des Fêtes pour la clientèle en mode virtuel et avons rendu accessible à la clientèle, la célébration du 40e anniversaire. De plus, au cours de l'année, nous avons partagé plusieurs informations pertinentes avec la clientèle via nos réseaux sociaux (nouvelles, informations sur le harcèlement, activités à venir et implications).

Innover pour célébrer le 40e anniversaire du GAIHST

La soirée-bénéfice du GAIHST a eu lieu le 19 novembre 2020 en mode virtuel. Au rendez-vous : hommages, discours, panel sur le harcèlement au travail, lancement de notre encan en ligne et prix de présence. En quelques mois, le comité événement a su complètement repenser la formule et le déroulement de la soirée pour l'adapter au contexte sanitaire. La célébration fut un succès!

Augmenter la visibilité de l'organisme

En 2020-2021, le dépliant du GAIHST a été actualisé pour refléter notre nouveau papier en-tête et des visuels, en français et en anglais (slogan, logo, nom, mailchimp, etc.) ont été créés par notre graphiste. Nous avons également augmenté notre présence sur les réseaux sociaux (publications, partages, etc.). De plus, la célébration entourant notre 40e anniversaire a également offert de la visibilité à l'organisme cette année. L'équipe a aussi participé à plusieurs lieux de concertation et d'échanges pour parler de harcèlement au travail et faire connaître davantage l'organisme. Cette visibilité est très pertinente et nous permet d'atteindre un plus grand nombre de personnes.

Le conseil d'administration



Claudia Abaunza
Présidente



Mathieu Santos-Bouffard
Vice - Président



Sarah Barsalou
Secrétaire



Julie Tremblay
Trésorière



Jennifer Boucher
Administratrice



Valéry Kovalenko
Administratrice



Alexandra Hodder
Administratrice

Hommages au GAIHST
Nos membres honoraires

Anexe 1

Notre soirée-bénéfice en l'honneur de nos 40 ans fut agrémentée de mots touchants et inspirants de plusieurs personnes, notamment nos membres honoraires.



L'HONORABLE CLAIRE L'HEUREUX-DUBÉ
Juge de la Cour Suprême du Canada
à la retraite
Membre honoraire depuis 2006



L'HONORABLE MICHÈLE RIVET, AD. E.
Première présidente du Tribunal des droits de la personne et juge à la retraite
Membre honoraire depuis 2010



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



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



MAÎTRE BARBARA CREARY
Avocate, militante
Membre honoraire depuis 2008



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

Hommages au GAIHST

Anexe 1 (suite)

Voici quelques témoignages reçus lors de notre 40e anniversaire pour la création d'un visuel défilant lors de l'événement.

"Merci au Groupe d'aide pour ton existence et ta mission essentielle. 40 ans d'expertise à poursuivre, bonne continuité!"
Chantale Viau, ancienne stagiaire, travailleuse sociale

"Ce qui m'a le plus impressionnée lors de mon passage au GAIHST, sont la sensibilité et l'humanité des personnes qui y travaillent et qui mettent tout en oeuvre pour aider véritablement les personnes qui franchissent le pas de la porte de l'organisme."
Ikrame Rguioui, ancienne employée

« Ce que je retiens de mon passage au Groupe d'aide, c'est d'avoir eu la chance de faire partie d'une équipe pleinement dévouée à une cause, parce que le harcèlement au travail, ça fait pas partie d'la job! J'en garderai pour toujours des souvenirs inoubliables, qui ont certainement façonné qui je suis aujourd'hui et je sais que ces apprentissages continueront de me guider toute ma vie.
De tout mon cœur, joyeux anniversaire au Gaihst! »
Samia Belouchi
Ancienne stagiaire (criminologie) et employée du GAIHST

G. A. I. H. S. T... Ces quelques lettres ne sont pas connues de tous. Pourtant, elles signifient énormément pour les victimes de harcèlement au travail. Le GAIHST est une lueur d'espoir dans un océan de brouillard. Ayant travaillé plus d'une décennie au sein de cet organisme merveilleux, je me sens fière d'avoir pu contribuer à sa mission si importante et toujours d'actualité, même après 40 ans. Merci, cher GAIHST, d'avoir cru en moi et de m'avoir aidé à m'épanouir professionnellement.
Bon 40ieme anniversaire !
Sonia Vallières
Ancienne stagiaire (criminologie) et employée du GAIHST

Mon passage au GAIHST m'a permis de prendre confiance en mes capacités d'intervenante.
Il m'a permis de faire partie d'une équipe de cœur et au dévouement sans pareil.
Simplement, merci!
Jennifer Boucher
Ancienne stagiaire (criminologie) et employée du GAIHST
Ajourd'hui membre du conseil d'administration