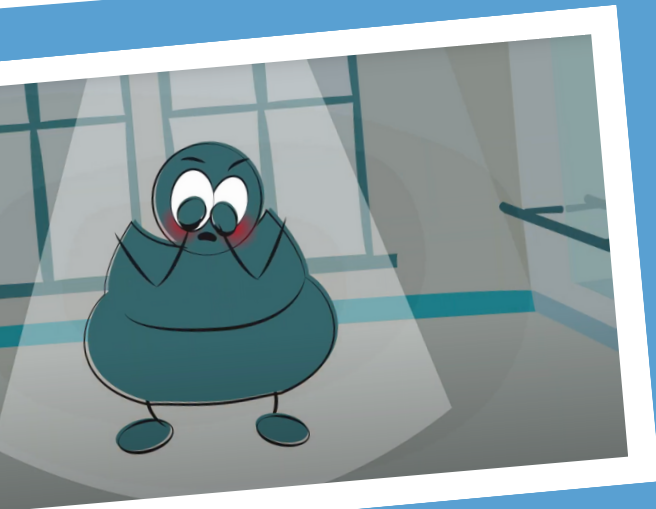




RAPPORT ANNUEL

2022-
2023

Ça fait
pas partie
d'la job!



GAIHST inc.

GAIHST © 2023



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.

Gaihist - 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.es;
- abus de pouvoir;
- le but est de mettre la personne en position d'infériorité.

SOMMAIRE

05. Le mot de la Présidente

06. Le mot de la Directrice générale

07. Faits saillants

08. 42 ans du GAIHST

09. Présentation du GAIHST

13. Fonctionnement

18. Visibilité

21. Services offerts

36. Partage d'expertise

45. Priorités 2022-2023

48. Le conseil d'administration

49. Les membres honoraires

50. Annexe 1 : Formations reçues

52. Annexe 2 : Collaborations

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE



JENNIFER BOUCHER
Présidente

Chers lecteur.ices du rapport annuel,

L'année financière 2022-2023 étant maintenant terminée, il est temps de faire le bilan de cette dernière, ainsi que de déterminer les priorités sur lesquelles le GAIHST planchera pour la prochaine.

Encore cette année, le GAIHST a été en mesure de réaliser plusieurs projets, de prioriser les services auprès de la clientèle, de conserver une belle visibilité et de continuer son travail de sensibilisation. Le GAIHST peut compter sur une équipe dédiée et inspirée par les besoins de la clientèle et des différents milieux de travail.

Avec ses idées avant-gardistes, toujours créatives et pertinentes, l'équipe du GAIHST demeure la référence pour ce qui est de l'aide, du soutien aux victimes et de la sensibilisation

en matière de harcèlement sexuel, psychologique et discriminatoire au travail.

Par ce mot, je tiens à remercier la directrice dévouée du GAIHST, son équipe extraordinaire, les stagiaires motivé.es à faire une différence et bien sûr, toute la clientèle, qui année après année, continue de faire confiance à l'organisme et à inspirer son développement.

Les défis ne manqueront pas pour la prochaine année. Je suis certaine que le GAIHST relèvera tous ces défis avec brio, comme il sait si bien le faire. Je vous laisse découvrir toutes les choses accomplies, ainsi que les priorités pour l'année à venir, dans les prochaines pages.

Bonne lecture !

Jennifer Boucher
Présidente du conseil d'administration du GAIHST

LE MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Bonjour cher.es membres du GAIHST,

La rédaction d'un rapport annuel est toujours l'occasion pour vous de faire constat du travail accompli dans la dernière année, et l'année 2022-2023 ne fut pas moins impressionnante. À travers la sortie de la pandémie, nous avons pu maintenir notre offre de services intégrale grâce à l'engagement de tous.tes et la volonté d'offrir des services de qualité à notre clientèle, peu importe le contexte.

En 2022-2023, nos actions ont eu un impact important, que ce soit en répondant à l'augmentation des demandes, en offrant plus d'activités à la clientèle ou en poursuivant nos projets innovateurs ayant à cœur la cause du harcèlement au travail.

Nos diverses implications, que ce soit notre présence au sein de divers lieux de représentation, le partage d'expertise ou la présentation d'un mémoire dans le cadre de consultations, sont des exemples d'actions concrètes qui contribuent à la lutte que nous menons. La sensibilisation et la formation sont aussi en forte demande... des sessions, des ateliers, des conférences, des applications, des capsules, des affiches... le harcèlement est mis sur la place publique et c'est à nous de continuer à mettre en lumière cette problématique et à sensibiliser le plus de personnes possible.

À mon équipe, merci pour votre dévouement et pour votre travail, avec le bien-être de notre clientèle au centre de vos préoccupations. Merci de naviguer des eaux parfois incertaines avec moi. Merci de faire du GAIHST, un milieu de travail créatif, bienveillant et motivant.

Je tiens aussi à remercier les membres du conseil d'administration pour leur soutien et pour la confiance qu'ils m'accordent. Sans leur appui, nous ne pourrions pas nous lancer dans tous ces projets qui contribuent au développement de notre organisation.

Le rayonnement de notre organisme se reflète à travers ce rapport annuel : notre expertise, nos services d'aide directe, nos activités, nos retombées et nos projets menés. Je suis fière du travail accompli et je salue chacun.e d'entre vous qui contribuez à faire avancer notre cause.

Bonne lecture !



CINDY VIAU
Directrice Générale

Cindy Viau
Directrice générale

FAITS SAILLANTS

1/5



1 personne sur 5 a connu, au moins, une forme de harcèlement au travail au cours de son parcours professionnel.

Ça fait pas partie d'ta job!

17.9%



17.9% des travailleur·euse·s ont déjà vécu une expérience de violence psychologique au travail.

Ça fait pas partie d'ta job!



1/15

1 personne sur 15 a connu, au moins, une forme de harcèlement sexuel au cours de son parcours professionnel.

Ça fait pas partie d'ta job!

Nous vous invitons à consulter cette première enquête mondiale : <https://bit.ly/enqueteILO>

Lancement du site web

En mai 2022, nous avons lancé le nouveau site web du GAIHST. Désormais adaptatif, le site peut être visualisé de façon optimale tant sur un dispositif mobile, comme un cellulaire ou une tablette, que sur un ordinateur.

Lancement des capsules sur le harcèlement au travail

Après un an de travail en équipe, le GAIHST a lancé 5 capsules vidéo pour sensibiliser la population au harcèlement sexuel, psychologique et discriminatoire. Ce projet a été financé par la CNESST, grâce au *Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail*.

Lancement du livre "It should be easy to fix" de Bonnie Robichaud

Notre membre honoraire, Bonnie Robichaud, a lancé son livre "It Should be Easy to Fix" qui parle de son expérience comme survivante de harcèlement sexuel au travail et de sa lutte pour ses droits, qui a ouvert une porte à la protection des droits d'autres femmes au Canada.

Enquête mondiale sur le harcèlement au travail

L'organisation internationale du travail a publié le 5 décembre dernier la toute première enquête mondiale sur les expériences de violence et de harcèlement au travail. Selon ce sondage, Une (1) personne sur cinq (5) a connu au moins une forme de harcèlement au travail au cours de son parcours professionnel.

42 ANS



Ca fait
pas partie
d'la job!

Pour visualiser l'affiche commémorative de nos 42 ans et parcourir une partie de l'histoire du GAIHST, rendez-vous au : <https://bit.ly/42gaihst>

Présentation du GAIHST



1980 - Création

17 nov. 80 : première manifestation contre le harcèlement sexuel au travail devant une entreprise montréalaise.



1984

19 juil. 84 : Incorporation du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la région de Montréal.

Location des premiers locaux et obtention d'un numéro de charité accrédité.



1993

Ajout de "de la province de Québec inc." au nom de l'organisme.



2002

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

Le GAIHST sera aussi connu sous le nom du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec inc.

Au départ, le GAIHST était un comité affilié à un autre organisme et débutait avec des rencontres informelles de femmes ayant vécu du harcèlement sexuel.

Sa mission première était d'éduquer la population québécoise. Par la suite, l'organisme a dû élargir son mandat afin de combler les besoins variés de la clientèle.

Auparavant, le harcèlement psychologique était vu comme une suite au harcèlement sexuel. Aujourd'hui, nous savons que le harcèlement psychologique peut aussi être une forme de discrimination distincte.

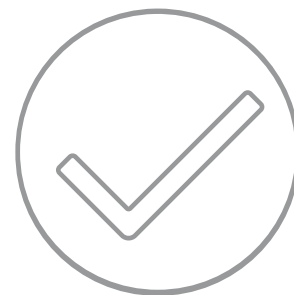


Présentation du **GAIHST**

Notre mission

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

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



Nos objectifs

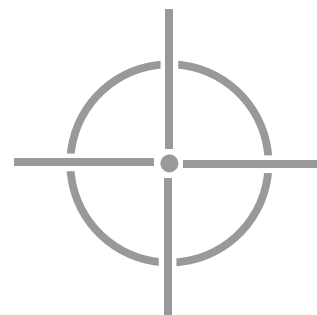
Éduquer la population sur la problématique du harcèlement sexuel au travail;

Conseiller les femmes sur les démarches à suivre permettant de régler le problème 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;

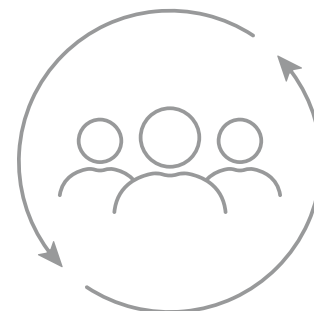
Rédiger, publier et diffuser des documents manuels, périodiques et, plus spécifiquement, toute documentation portant sur le harcèlement sexuel au travail;

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 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.



Équipe de travail

Pendant l'année 2022-2023



CINDY VIAU
Directrice générale



DIANA MENDOZA
Collaboratrice -
Gestionnaire du site web



LAURA GARNIER
Chargée de projets



VERONICA LOZANO
Agente à l'accueil



SALOMÉ DRAPEAU
Agente de communication



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



FLORENCE MARTIN
Criminologue-Intervenante



ELENA PETCU
Intervenante-
groupes de soutien



MARIANNE PRIM
Intervenante en
relation d'aide



MAUDE MOFFET
Intervenante en
relation d'aide



MAUDE LACASSE
Intervenante en
relation d'aide



AUDREY BOSSAN
Avocate-intervenante



ASMA MEDJEDOUB
Avocate-intervenante



MÉLISANDE MASSON
Avocate-intervenante



MYRIAM DUPÉRÉ
Formatrice



NOÉMIE ANDRÉ
Agente de
programme de
sensibilisation (Justice
Canada)



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

Nos stagiaires en criminologie, droit et travail social:

Université de Montréal:

Maude Lacasse, Céline Ly-Chea, Rania Bouikni et Chloé Paquette

Université du Québec à Montréal:

Anne-Sophie Barrette

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

Sandrine Thibault, intervenante en relation d'aide

Elena Petcu, intervenante en relation d'aide

Alicia Assayag, intervenante juridique

Salomé Drapeau, agente de communication

ORGANISATION

Conseil d'administration

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

Le mandat du C.A. est, entre autres, de veiller au bon fonctionnement de l'organisme en respectant les priorités pour l'année. Ils sont élus par les membres actifs en assemblée générale annuelle. Cette année, le conseil d'administration a eu 7 rencontres.

En plus des différents dossiers en cours, le comité des ressources humaines est composé des membres du conseil d'administration et de la direction. Le comité a poursuivi le travail sur la révision du Guide des politiques, dans le but de revoir et de mettre à jour les conditions de travail des employé.es.

L'assemblée générale

Pour l'année 2022-2023, le GAIHST comptait 52 membres, soit des membres actifs, associés et honoraires.

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

L'assemblée du 21 juin 2022 a eu lieu en mode virtuel, avec la participation de 25 personnes.

Les réunions d'équipe

L'équipe dispose de 2 types de réunions: administrative et technique pour assurer un bon fonctionnement dans l'organisation du travail et des dossiers.

Avec l'adoption de notre politique de télétravail, les réunions se poursuivent en mode virtuel ou en personne au besoin.

Au cours de l'année, le comité social a aussi organisé plusieurs activités pour l'équipe.

La formation

Le GAIHST reconnaît l'importance du développement professionnel. Cette année, les membres de l'équipe ont suivi plusieurs formations provenant d'organismes divers. La liste des formations reçues se retrouve en annexe 1 aux p.50 & 51 de ce rapport.

FONCTIONNEMENT

STAGE EN MILIEU COMMUNAUTAIRE

Cette année, le GAIHST a accueilli 5 stagiaires dans le cadre de leurs études en droit, en criminologie et en travail social.

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

Le GAIHST a à cœur d'offrir un milieu de stage dynamique aux étudiant.es afin de les préparer à devenir des professionnel.les compétent.e.s.

Nous offrons aux stagiaires une formation complète au début de leur stage afin de leur permettre de bien cerner le harcèlement au travail, la procédure de traitement des dossiers et le fonctionnement de l'organisme. C'est aussi une occasion d'échanger avec l'équipe.

En 2022-2023, les stages se sont faits dans un format hybride, soit en personne et en télétravail.

Les stagiaires ont donc eu la chance d'avoir divers contacts avec la clientèle et de la rétroaction fréquente avec les divers membres de l'équipe, et ce, par téléphone, courriel, visioconférence et en personne tout 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

Les stagiaires en droit travaillent en collaboration avec le département des plaintes à raison d'une journée par semaine. Supervisé.es par une avocate-intervenante, les stagiaires réalisent des recherches en lien avec les dossiers. Ils.elles peuvent être amené.es à rencontrer la clientèle et assistent, lorsque cela est possible, à des médiations et à des audiences.

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

- Ordonnance de non-divulgence de la preuve médicale et l'anonymisation des noms des parties dans un jugement pour harcèlement sexuel au travail et lésion psychologique.
- Les possibilités de voyager lors d'une lésion professionnelle.
- Le projet de loi 96 : La langue comme motif de harcèlement en milieu de travail.

STAGE EN CRIMINOLOGIE

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

Cette année, nous avons offert deux stages de 3 jours par semaine de septembre à mars (75 jours). En plus de la journée de formation, les stagiaires en criminologie ont effectué un pré-stage de 5 jours afin de se familiariser avec l'organisme et la cause.

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

STAGE EN TRAVAIL SOCIAL

Le.la stagiaire en travail social réalise des suivis personnalisés individuels avec la clientèle pour l'accompagner dans les épreuves que leur situation a occasionné.

Cette année, la stagiaire en travail social a été présente 3 jours par semaine de septembre à avril.

Il.elle participe également à la création d'un café-rencontre en lien avec le travail social et met en place un groupe de soutien fermé avec une thématique précise et des rencontres régulières.

STAGE INCOMMUNITY

INcommunity est un programme qui vise à faire découvrir aux étudiant.es en médecine les populations négligées et marginalisées du Québec. Le but est de sensibiliser, par l'intermédiaire d'un court stage, les étudiant.es et ainsi contribuer à diminuer la discrimination encore trop souvent subie par ces populations. Le GAIHST, ayant à cœur la sensibilisation de jeunes professionnel.les, a accueilli lors de deux réunions d'équipe, six 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

En 2022-2023, grâce aux subventions ci-dessous, le GAIHST a pu assurer l'ensemble de ses services et mener à bien des projets en vue de sensibiliser au harcèlement sexuel et psychologique au travail.

Le Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC) de l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de Montréal s'adresse aux organismes communautaires qui œuvrent dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Le Développement des ressources humaines du Canada dans le cadre du programme d' « Emplois Été Canada » (EÉC) accorde du financement afin d'aider les employeurs à créer des possibilités d'emplois d'été pour les jeunes.

L'appel de propositions par anticipation sur le harcèlement sexuel au travail du ministère de la Justice du Canada consiste à 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 aux personnes victimes de harcèlement sexuel au travail.

RESSOURCES FINANCIÈRES

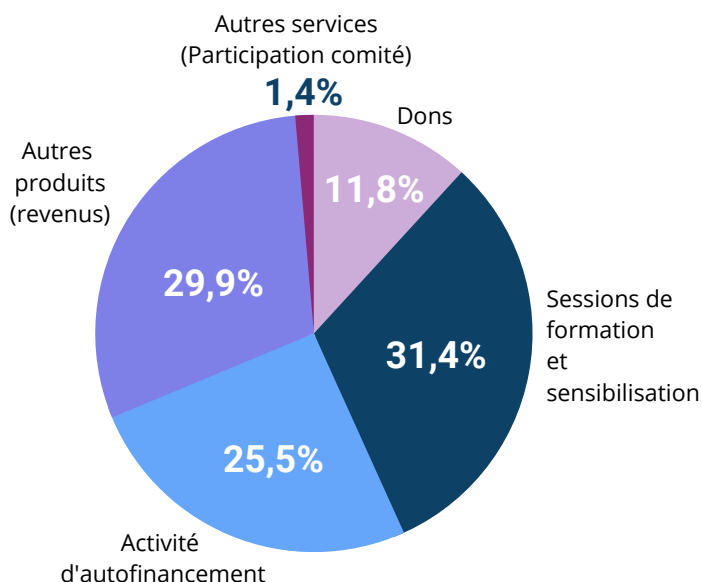
La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail par le Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail a retenu notre proposition de projet qui consistait à créer des affiches de sensibilisation sur le harcèlement au travail.

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

Le Secrétariat à la condition féminine par le biais d'une aide financière offerte dans le but de nous aider à mieux répondre à des besoins en lien avec la COVID-19.

De plus, l'an dernier, nous avons reçu un rehaussement de financement à la mission globale. L'ajout d'un deuxième poste permanent au sein du département de relation d'aide répond à plusieurs besoins et le contrat temporaire est encore en cours dans ce même département. Nous avons également pu embaucher une personne contractuelle en lien avec nos besoins en communication. De plus, le poste de formatrice qui devait être temporaire sur trois ans a été transformé en poste permanent. Cette bonification nous a également permis de revoir les conditions de travail offertes. Finalement, notre projet de déménagement potentiel pour 2024 est encore en cours et le dossier sera davantage actif en 2023-2024.

LES AUTRES REVENUS



Cette année, 31,4% des revenus proviennent de nos sessions de sensibilisation et de formation et des autres services du département de l'éducation.

Notre activité d'autofinancement, l'encan en ligne, a eu une belle augmentation, passant de 11% en 2021-2022 à 25,5% en 2022-2023.

Les dons constituent 11,8% des revenus et la catégorie « autres services », à 1,4%, représente notre participation à un comité.

La catégorie "autres produits" représente 29,9% de nos autres revenus et inclut la cotisation des membres, des intérêts, le paiement de frais de gestion de projets, etc.

ACTIVITÉ D'AUTOFINANCEMENT

Cette année encore, notre encan en ligne fut un succès!

Nous avons décidé de travailler avec la plateforme Followmybid pour notre encan en ligne. Le changement de plateforme a été très apprécié par les participant.es, qui ont constaté que l'information des lots était plus complète et que les photos permettaient un meilleur visuel des lots.

Nous avons pu compter sur la participation de nombreux.ses généreux.ses commanditaires parmi lesquel.les on retrouve de nombreux.ses commerçant.es locaux.les. La participation de 107 commanditaires nous a permis de mettre plus de 230 lots aux enchères. Nous avons compté aussi avec des prix de participation pour les gagnant.es, grâce à Naada Yoga, Brasseurs de Montréal et Aliments Roma.

En trois semaines, il y a eu plus de 3 039 mises. En plus d'amasser des fonds pour l'organisme, nous sommes heureux.ses de pouvoir tisser des liens avec nos commanditaires, notre clientèle et nos partenaires, et de créer des liens avec la communauté.

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.

**Appuyez
la lutte contre
le harcèlement
sexuel et
psychologique
au travail**

MISEZ POUR LA CAUSE
↓
www.groupeaide.ca

**2022
Encan
en ligne**
14 novembre au 4 décembre

Ça fait pas partie d'ta job!

RÉSEAUX SOCIAUX

Le GAIHST est présent sur plusieurs réseaux sociaux afin de partager l'actualité entourant le harcèlement au travail, rejoindre un plus grand nombre de personnes et aussi, partager l'actualité de l'organisme.

Nos réseaux sociaux en quelques chiffres

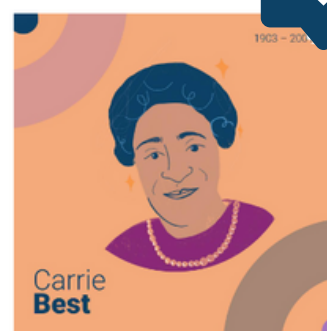


Être présent sur plusieurs réseaux nous permet d'aller rejoindre des profils différents et un plus grand nombre de personnes.

Cette année, nous avons continué les efforts mis en place avec notre agente de communication, et nous avons organisé des publications périodiques en tenant compte des sujets d'actualité et des messages de sensibilisation sur le harcèlement sexuel et psychologique au travail.

Nous sommes également présents sur LinkedIn où nous comptons 602 abonné.es et sur Twitter 107 abonné.es.

Exemples de publications



LES JEUX-CONCOURS



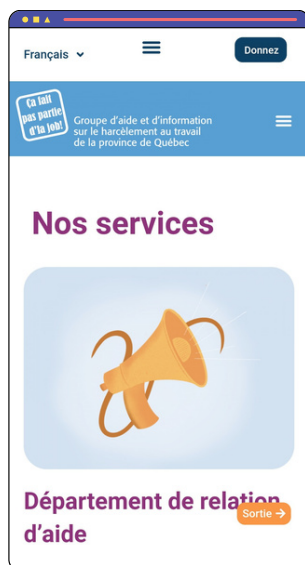
Nous organisons des jeux-concours dans l'objectif d'augmenter le nombre de personnes abonnées à notre page Facebook.

Cet année nous avons organisé deux concours où il fallait aimer notre page Facebook ou Instagram et identifier deux ami.es dans les commentaires.

La personne gagnante du concours de l'été, a remporté le livre autographié "It Should Be Easy to Fix" de notre membre honoraire Bonnie Robichaud ainsi qu'un parapluie et un sac du GAIHST. Aussi, la personne gagnante du concours pendant l'hiver, a gagné une paire de billets pour le Cinema Beaubien, du Parc ou du Musée.

Nous avons à cœur de pouvoir offrir ce genre d'opportunités à notre communauté. Nous avons également la chance de recevoir régulièrement des billets pour les matchs des Alouettes de Montréal que nous sommes heureux.ses de proposer à nos membres.

NOTRE SITE WEB



Au mois de mai, nous avons lancé notre site Web, un projet commun de notre équipe qui a répondu à l'une de nos priorités l'an dernier.

Notre nouveau site Web est réactif et peut être consulté de manière optimale sur un dispositif mobile, comme un téléphone portable ou une tablette, ainsi que sur un ordinateur de bureau.

Les visiteurs de notre page pourront trouver des informations pertinentes sur le GAIHST et sur le harcèlement sexuel et psychologique au travail, ainsi que l'actualité liée au monde du travail.

www.gaihst.qc.ca



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 au printemps, à l'automne et à l'hiver proposant des articles sur différents sujets, des retours sur les cafés-rencontres, des résumés de jugements et des informations sur les activités et autres participations de l'organisme.

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

APPLICATION WEB MOBILE

Un an après son lancement, notre application continue d'être une référence en termes d'informations sur le harcèlement sexuel et psychologique au travail.

Notre application mobile contient des informations générales sur le harcèlement, mais elle contient également des informations spécifiques pour les personnes qui pensent être harcelées au travail, les personnes victimes de harcèlement au travail ainsi que des informations sur les lois, les obligations et les responsabilités concernant le harcèlement au travail.



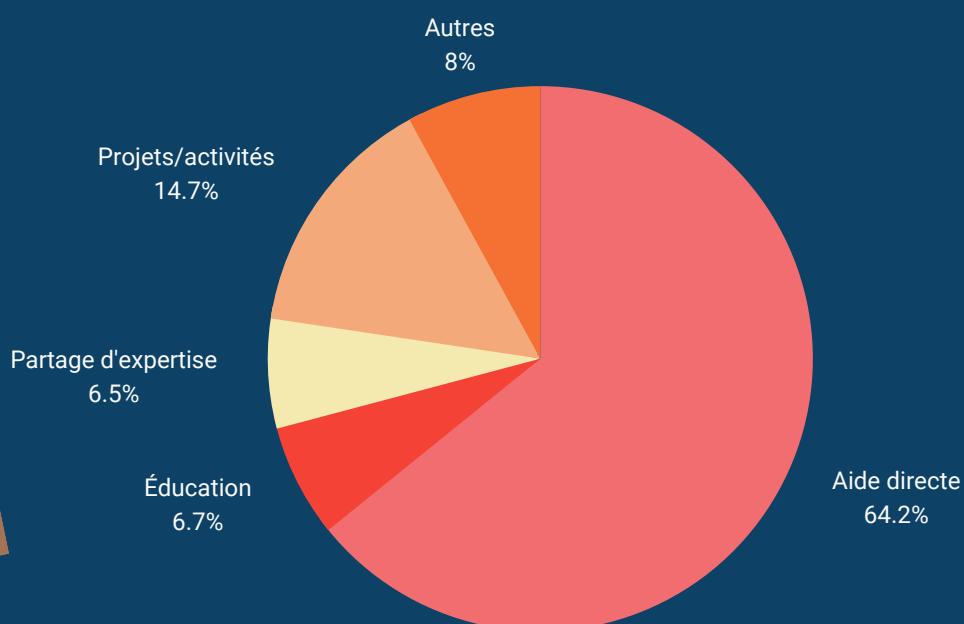
Les services offerts

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

Après 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 tout en respectant les consignes sanitaires.



PLUS DE 9600
APPELS/COURRIELS
REÇUS EN 2022/2023



Nous constatons que la plupart des appels et des courriels reçus au GAIHST sont pour de l'aide directe, soit pour des services provenant du département de relation d'aide et du département des plaintes. Dans la catégorie Autres, on retrouve les appels et courriels reçus en lien avec les stages, les demandes média, les adhésions, etc.

Département de **relation d'aide**

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

RÔLE

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

OBJECTIFS

Permettre à la clientèle de :

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

SERVICES

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

SERVICE PSYCHOSOCIAL

Les services psychosociaux ont pris fin au début de l'année 2022-2023 suivant la fin de la subvention gouvernementale. Nous avons tout de même eu la chance de poursuivre les groupes de soutien grâce à une subvention provenant du Secrétariat à la condition féminine.

GROUPES DE SOUTIEN

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

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

Les principaux objectifs de ce groupe visent à soutenir les personnes dans la compréhension de leurs expériences et dans le développement d'outils dans un but précis. Cette année, les sujets abordés ont touché au bien-être et à la confiance en soi.



Témoignages de la clientèle

J'ai beaucoup aimé faire partie de ce groupe. L'animatrice a établi les règles pour un climat de respect mutuel, de non jugement, d'ouverture d'esprit qui a permis à chacune des participantes de se faire une place. J'apprécierais une continuité.

*Mon seul regret c'est de ne pas vous avoir découvert plutôt comme organisme
Merci à chacun d'entre vous et continuez votre incroyable travail et dévouement et
bienveillance*

"Vous avez été extraordinaire avec moi, toujours à l'écoute et sans jugement. Je souhaite que tous les gens que j'ai côtoyé dans le groupe trouve la lumière au bout du tunnel.

Je leur souhaite la meilleur des chances et du courage car on fini par trouver le bonheur malgré tout et j'en suis là preuve! Merci encore et bonne continuité à votre organisation."

CAFÉS-RENCONTRES

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

Le GAIHST offre à l'ensemble de la clientèle 3 cafés-rencontres par mois dont 2 portant sur un même thème et 1 à thème libre. À quelques reprises cette année, nous avons offert 2 rencontre libre par mois pour permettre à plus de personnes de briser leur isolement.

Les thèmes sont choisis préalablement par le département de relation d'aide, et ce, selon les intérêts et les suggestions de la clientèle.

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.

Au cours de l'année 2022-2023, 35 rencontres ont eu lieu. Nous avons envoyé en moyenne 383 invitations pour chacun des cafés-rencontres et nous avons eu plus de 230 participations.

QUELQUES-UNS DE NOS CAFÉS-RENCONTRES

- **Les obstacles au dialogue : les identifier pour mieux communiquer**

Durant cette rencontre, les participant.es ont pu cerner les obstacles au dialogue, apprendre à les reconnaître et aborder des stratégies dans le but de les éviter et ainsi favoriser de meilleurs échanges.

- **La responsabilité de l'employeur : La politique contre le harcèlement au travail**

Lors de ce café-rencontre, les participant.es ont pu en apprendre davantage sur la Loi sur les normes du travail, l'obligation de l'employeur d'avoir une politique contre le harcèlement au travail et le contenu d'une telle politique.

- **L'affirmation de soi au travail**

Cette rencontre a eu pour but de soulever l'importance de l'affirmation de soi et d'aborder des techniques pour mettre ses limites de façon respectueuse.

- **Harcèlement au travail : Processus d'enquête**

Durant cette rencontre, nous avons pu regarder en profondeur et décortiquer le processus d'enquête concernant le harcèlement au travail.

CAFÉS-RENCONTRES NOVEMBRE 2022

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL LE PROCESSUS D'ENQUÊTE



JEUDI
17 NOVEMBRE
18H



JEUDI
24 NOVEMBRE
14H

CAFÉS-RENCONTRES LIBRES 10 NOVEMBRE : 18H
16 NOVEMBRE : 14H

Inscription :

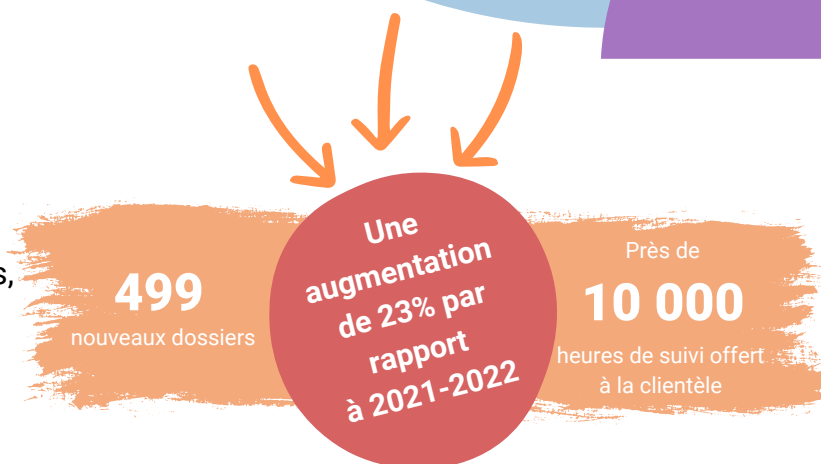
cafes-rencontres@gaihst.qc.ca

Les rencontres se dérouleront virtuellement via zoom.

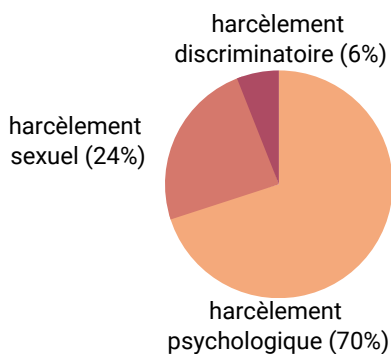


LES CHIFFRES DU DÉPARTEMENT DE RELATION D'AIDE

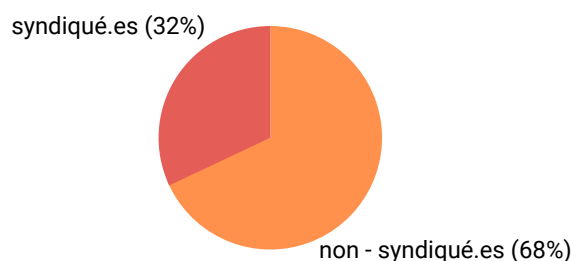
En moyenne, 5 à 20 interventions téléphoniques, en visioconférence ou en personne par dossier, pouvant aller jusqu'à 3h.



Répartition selon le type de harcèlement vécu



Répartition syndiqué.es vs non-syndiqué.es



En continuité avec la situation sanitaire liée à la COVID-19, la clientèle continue à nécessiter davantage d'aide et de support moral en lien avec le harcèlement au travail, ainsi que diverses autres difficultés vécues au travail et dans toutes les sphères de leur vie.

Des organismes qui nous réfèrent la clientèle:

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

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

(reproduits tels quels)

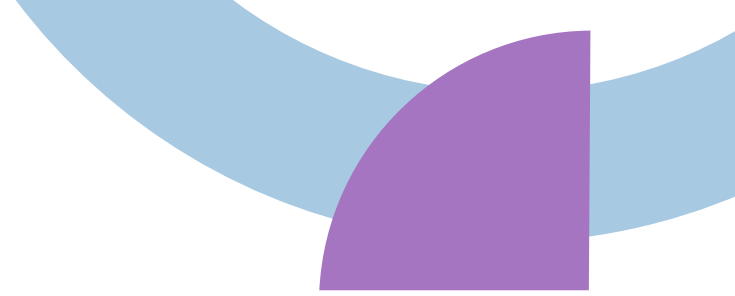
« Je voulais te remercier pour ton écoute active, tes conseils, ton implication, ton professionnalisme et de toujours avoir été là pour moi, au bout du fil, afin que je ne lâche pas et que je garde espoir. Sans toi je n'en serais pas là aujourd'hui. Un gros merci Florence! »

« J'ai été harcelé mentalement pendant de nombreuses années et je n'avais pas de voix. Grâce à l'organisation GAIHST, ils m'ont aidé à traverser cette épreuve.

Ma voix a été entendue et justice a été rendue.

Depuis 2 ans (le temps qu'il a fallu pour régler mon dossier) les membres de GAIHST était là pour moi chaque fois que j'en avais besoin, que ce soit pour des questions ou pour du soutien.

Je suis tellement reconnaissante pour cette organisation. »



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

(reproduits tels quels)



« ... je tiens à vous remercier, vous et tous les intervenants du GHAIST, vous m'avez été d'une aide incroyable avec les discussions que l'on a eu, les cafés rencontres et les différents ateliers. Sans votre soutiens constant je ne sais pas où j'en serait en ce moment.»

« I'm writing to thank you once again for your time and information provided. I can't thank you enough as this has been a lengthy journey of heavy burden with letdown after letdown. Finally I can let out a sigh of relief as the help you have provided has led me to the support I need to continue this journey with the aid from such a wonderful system for those in need. I am forever grateful and I truly wish you the absolute best. »



Département **des plaintes**

RÔLE

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

OBJECTIFS

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

SERVICES

- Informations juridiques, aide technique et soutien pour la préparation à une rencontre de médiation, une rencontre d'enquête ou encore une audience au Tribunal administratif du travail (TAT) ;
- Aide technique pour une demande de jonction des affaires au TAT, pour une demande de révision ou contestation d'une décision rendue par la CNESST ou par Service Canada, etc. ;
- Accompagnement ou représentation lors d'une rencontre de médiation, d'une rencontre d'enquête et dans le cadre d'une conciliation ou d'une audience au Tribunal.
- 28 dossiers ont été accompagnés par le département des plaintes en 2022.

Les chiffres du département des plaintes

Parmi ces 28 dossiers

- 17 rencontres en médiation dont 15 menant à des ententes de règlement.
- 3 dossiers réglés en cours d'enquête HP.
- 5 dossiers en processus d'enquête au sein de la CNESST.
- 5 décisions positives de l'enquêteur HP.
- 7 dossiers en cours au TAT.
- 1 dossier en arbitrage
- 2 dossiers d'indemnisation en lésions professionnelles acceptés par la CNESST
- 1 dossier en attente de jugement pour harcèlement sexuel au travail et lésion psychologique
- Des interventions variées incluant l'obtention d'un permis de travail ouvert, une RTR et une demande à l'IVAC.

28 dossiers

dont 7 dossiers en HS

Montant total en
indemnités financières
(ententes hors cour)

215 597,08\$

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

- Division des normes du travail de la CNESST (DNT)
- Division de la santé et de la sécurité du travail de la CNESST (DSST)
- Service Canada (assurance-emploi et assurance-emploi maladie)
- Tribunal administratif du travail (TAT) - division des relations du travail et division de la santé et de la sécurité du travail
- Direction générale du régime d'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)
- Syndicats
- Départements de ressources humaines d'entreprises
- Enquêteur.e.s externes mandaté.e.s par des employeur.e.s
- Service de police (SPVM/Sûreté du Québec)
- Compagnies d'assurances privées

De plus, cette année, au département des plaintes, nous avons constaté les faits suivants :

- L'accès aux régimes d'indemnisation

Au courant de cette année, nous avons obtenu des décisions positives auprès des institutions chargées des régimes d'indemnisation pertinents pour notre clientèle. L'obtention d'une décision d'admissibilité de la réclamation pour accident de travail lié au harcèlement en milieu de travail ou l'obtention d'une décision positive dans des dossiers IVAC sont primordiales pour les travailleurs et travailleuses victimes de harcèlement au travail. En pratique, cela implique que nos client.es ont eu et continueront de bénéficier du régime d'indemnisation, incluant, entre autres, des traitements, des soins médicaux, des services de réadaptation et des indemnités de remplacement de revenu à la hauteur de 90% de leur salaire net.

Changements législatifs

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

- **Projet de loi no. 96 – Loi sur la langue officielle et commune, le français**

Entrée en vigueur : 1er juin 2022

Le projet de loi no. 96 qui vient modifier plusieurs textes législatifs, incluant la Charte de la langue française (« Loi 101 »). Plusieurs dispositions viennent renforcer les obligations des employeurs liées à la langue française en milieu de travail. En matière de harcèlement en milieu de travail, la loi précise que les employé.es ont droit à un milieu exempt de discrimination ou de harcèlement parce qu'ils ne maîtrisent pas ou peu une autre langue que le français ou parce qu'ils revendiquent le droit de parler français. Les employeur.ses ont donc une obligation de prendre tous les moyens raisonnables afin de prévenir le harcèlement au travail fondé sur la langue française.

- **Projet de loi no. 14 - Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail**

Entrée en vigueur : 24 août 2022

Cette loi vise à protéger les personnes réalisant un stage en milieu de travail tels que les étudiant.es au niveau secondaire, collégial et universitaire ou encore à la formation professionnelle, en matière de harcèlement psychologique et sexuel au travail, de jours fériés et de pratique interdite. L'étudiant.e doit exercer un stage offert par un établissement d'enseignement, qui mène à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation d'études pour bénéficier des protections de la loi.

- **C190 – Convention no. 190 sur la violence et le harcèlement**

Date de ratification : 30 janvier 2023

Le 30 janvier 2023, le ministre du travail Seamus O'Regan Jr. a ratifié la convention no. 190 à Genève en Suisse. Il s'agit du premier traité mondial sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Le traité, accompagné par la recommandation no. 206, prend en considération le fait que les gouvernements, les employeur.ses, les travailleur.ses, de même que leurs organisations respectives possèdent des rôles différents et complémentaires.

TÉMOIGNAGES DE LA CLIENTÈLE AYANT OBTENU LES SERVICES DU DÉPARTEMENT DES PLAINTES

(reproduits tels quels)

« Audrey, je tiens à prendre quelques instants pour t'exprimer ma sincère gratitude envers toi, pour toute l'aide que tu m'avais apportée. Je suis extrêmement reconnaissante pour tout ce que tu as fait. Ton soutien été un véritable pilier pour moi durant mes moments difficiles.

Je ne pourrai jamais assez te remercier pour ta disponibilité, ta patience et ta bienveillance envers moi. Tu es une personne précieuse et je me sens très chanceuse de t'avoir auprès de moi. Encore une fois, merci infiniment pour tout ce que tu as fait et ce que tu fais à date. Ton aide a été et reste d'une grande valeur pour moi et je ne l'oublierai jamais. »

*Dear Ms. Bossan,
I truly appreciate your time and help throughout my case.
Many thanks to you and your team from the bottom of my heart.
Kind regards*

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

(reproduits tels quels)

J'ai été harcelé mentalement au travail pendant des nombreuses années et je n'ai pas de voix.

Grace à l'organisation GAIHST, ils m'ont aidé à traverser cette épreuve. Ma voix a été entendue et justice a été rendue.

Depuis 2 ans (le temps qu'il a fallu pour régler pour régler mon dossier) les membres de GAIHST était la pour moi chaque fois que j'en avais besoin, que ce soit pour des questions ou pour du soutien.

Je suis tellement reconnaissante pour cette organisation.

Merci mille fois à l'équipe du GAIHST qui ont fait une différence dans mon processus auprès de la CNESST... un merci spécial à Yann Morin ainsi qu'à Maitre Audrey Bossan vous êtes des anges dans mon parcours.

Département de l'éducation

RÔLE

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

OBJECTIFS

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

SERVICES

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

LES SESSIONS DE SENSIBILISATION

À travers les sessions de sensibilisation, le GAIHST aide 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.es un milieu exempt de violence.

Nos formations sont davantage à destination des personnes en position d'autorité ou ayant des responsabilités vis-à-vis des enjeux de harcèlement au travail (gestionnaire, employeur.se, service RH, gestion des plaintes, etc.). Les formations permettent de mieux reconnaître le harcèlement sexuel, psychologique et discriminatoire 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 personnalisée permettant à tous les membres d'une organisation de se sentir outillé.es à faire face à cette problématique bien réelle. De plus, lorsque nécessaire, nous aidons aussi les entreprises à élaborer ou à mettre à jour leur politique interne de prévention du harcèlement sexuel et psychologique.

FORMATIONS CLASSIQUES



Quelques-uns de nos clients :

UQTR, Forces Armées Canadiennes, CISSS de Laval, Groupe Maurice, DMB Distribution Alimentaire, CSD Construction, Collège Maisonneuve, École nationale de théâtre.

Faits saillants de l'année :

Adaptation des formations offertes par le département (plus d'options, formations plus spécifiques sur certains enjeux comme l'accueil d'un dévoilement et l'escalade de la violence, etc.)

PROJET JUSTICE CANADA

Le projet Justice Canada permet d'offrir des sessions de sensibilisation aux populations les plus vulnérables (les femmes nouvellement arrivées, les femmes autochtones, les femmes avec une situation de travail précaire ou encore les personnes LGBTQ2S+) et de bien adapter leur contenu aux réalités de ces communautés.

Quelques-uns de nos clients :

Forces Armées Canadiennes, UQAM MIFI, CJE St-Laurent, Accueil Immigrants Est de Montréal, L'Hirondelle.



TÉMOIGNAGES DE LA CLIENTÈLE AYANT OBTENU LES SERVICES DU DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION

(reproduits tels quels)

"Thank you for sharing with us such an important information. You were amazing because I felt very comfortable to ask you any question and felt integrated and welcome. I am grateful that there are people like you that do their best to give us, women, a better world. Merci beaucoup!"

« La conférence était très intéressante, pertinente et éducative. Tout le contenu vu lors que la conférence sera très utile tant au niveau personnel que professionnel. Chapeau à Myriam! Excellente formatrice qui connaît très bien le sujet et sait bien répondre aux questions. La conférence était interactive et facilitait la compréhension ainsi que l'attention de l'auditoire. »

« Vraiment une formation passionnante et stimulante! »

« EXCELLENTE FORMATION - J'AIMERAIS VRAIMENT QUE TOUTES MES RÉSIDENCES SUIVENT CETTE FORMATION ET MYRIAM WOWWWWWWWWWWWWWWW MON COUP DE COEUR. »

"Great presentation - concise and yet very thorough/broad, covering several aspects."

Partage d'expertise

Étant le seul organisme au Québec voué exclusivement à combattre le harcèlement en milieu de travail, nous avons à cœur de partager notre expertise et de répondre aux besoins de personnes et organismes à la recherche d'information sur le sujet.

Il est également important pour le GAIHST de collaborer et d'échanger avec d'autres organismes dans le but d'assurer une intervention complète auprès de notre clientèle, d'approfondir nos connaissances dans le but de mieux servir celle-ci ou encore d'échanger dans le cadre de nos différents projets. Vous retrouverez la liste de ces organismes en annexe 2 à la p. 52 de ce rapport.

COMITÉS

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

La TCACSM regroupe plusieurs acteurs importants de l'Île de Montréal qui se concertent et échangent sur les services offerts pour les victimes d'agressions sexuelles. Cette année, 8 rencontres ont eu lieu. De plus, la Demi-journée de formation annuelle pour les membres de la Table et leurs équipes a eu lieu le matin du 18 mai 2022 en mode virtuel. Le thème de cette année : « Retombées du rapport REBÂTIR LA CONFIANCE ». À ceci s'ajoute 9 rencontres auxquelles le GAIHST a participé en tant que membre du comité de coordination de la TCACSM.

Table CALACS-Montréal

La Table CALACS-Mtl regroupe six organismes différents, dont le GAIHST, qui visent la promotion de la cause des victimes d'agressions à caractère sexuel. Les membres discutent des préoccupations et questionnements en lien avec les besoins des victimes et des organismes. Cette année, les membres de la Table CALACS-Mtl se sont réunis à trois reprises, en plus des réunions de la TCACSM et lors de diverses activités.

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

Suivant des changements organisationnels, le FDNS est en réflexion sur le fonctionnement et l'organisation du regroupement. Il n'y a donc pas eu de rencontres cette année et nous attendons les conclusions pour connaître la suite pour la prochaine année.

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 8 rencontres régulières et à 2 rencontres par voie électronique, ainsi qu'à plusieurs rencontres en sous-comités (comité embauche et comité ressources humaines).

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

Cette année, les membres de la Table CDPDJ se sont réunis à deux reprises, soit au mois de juin 2022 et février 2023. Nous avons eu des discussions sur les besoins des organismes membres, de la jurisprudence pertinente et la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027. De plus, la CDPDJ a présenté les rapports suivants aux membres de la table dont : le rapport sur la visite du centre de détention Leclerc à Laval, le rapport annuel sur les minorités visibles - Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et le rapport sur les enjeux que soulève l'utilisation des caméras corporelles par les services policiers quant à la Charte des droits et libertés de la personne.

PARTENARIATS

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 sur la nécessité d'une adéquation entre les besoins des personnes victimes de violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur (VS-MES) et les interventions de soutien et d'accompagnement proposées par les institutions d'enseignement.

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. Cette année, nous avons participé à 4 rencontres, collaboré dans la révision d'un article pour une revue féministe et poursuivi le travail de création d'une capsule sur la notion de consentement.

Projet: ROSA (aujourd'hui AfterMeToo)

En 2020, en collaboration avec l'organisme ROSA et la Fondation canadienne des femmes, le GAIHST avait été appelé à collaborer sur leur projet d'envergure pancanadien sur le harcèlement sexuel au travail. En 2022-2023, nous avons continué à offrir notre soutien à l'équipe de réalisation du projet AfterMeToo. C'est le 8 mars 2023 que le site Internet www.aftermetoo.com, qui vise à informer et à outiller la population canadienne sur le harcèlement sexuel au travail, a été lancé!

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 2022-2023, notre implication dans le livre de Mme Bonnie Robichaud, membre honoraire du GAIHST, a continué. Nous avons fièrement fait la promotion de son livre sur nos réseaux tout en offrant un prix spécial à nos membres et nous avons participé à l'événement de lancement le 13 avril 2022.

L'événement mettait en scène une discussion entourant l'auteure et des invité.es, dont le GAIHST, sur le harcèlement sexuel au travail. De plus, nous avons collaboré dans le projet d'enregistrement audio de son livre. À cet effet, l'enregistrement est complété et le livre en format audio devrait sortir à l'été 2023. De plus, nous continuons nos démarches auprès de maisons d'édition avec l'espoir de faire traduire son livre de l'anglais au français.

Projet : Prévenir le harcèlement au travail avec des vidéos animées

L'Équipe du GAIHST a travaillé très fort au cours de l'année à la création de cinq capsules vidéos de sensibilisation sur le harcèlement au travail.

Nous avons mis en lumière 5 sujets liés au harcèlement à travers des exemples clairs et concis, comme les impacts que certains comportements peuvent avoir sur les victimes de harcèlement.

Nous avons expliqué et donné des exemples des notions suivantes :

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

Dans chaque capsule, nous avons représenté certains comportements et paroles qui sont malheureusement trop souvent utilisés pour justifier et banaliser des situations de harcèlement au travail.

Ces situations sont souvent la pointe de l'iceberg et leurs conséquences sont beaucoup plus



profondes et peuvent avoir des impacts nocifs sur les personnes qui les subissent.

Ce projet a été financé par la CNESST, grâce au Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail.

DEMANDES PONCTUELLES

Le GAIHST est aussi approché pour des demandes ponctuelles. Que ce soit pour échanger sur d'autres projets en lien avec le harcèlement au travail, répondre aux questions d'étudiant.es dans le cadre de leurs travaux ou encore, faire une entrevue 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.

Demandes étudiant.es

Nous avons eu une entrevue avec une étudiante de dernière année de maîtrise en communication politique à l'ULB en Belgique, pour répondre aux questions en lien à son mémoire de recherche sur la libération de la parole des victimes de violences sexuelles, notamment en ligne. Elle cherchait à comparer l'expérience Montréalaise avec la même situation en Belgique et aussi à apprendre davantage sur les moyens de communication que nous utilisons pour partager notre expertise, spécifiquement en ce qui concerne les réseaux sociaux.

Aussi, nous avons été contactés par un groupe d'étudiant.es de l'école secondaire Saint-Luc à Montréal qui, dans le cadre de son cours d'éthique et culture religieuse, faisaient une recherche sur le harcèlement sexuel, afin de faire une campagne de sensibilisation sur le sujet.

Demandes médias

Le 7 juin, Me Mélisande Masson, Avocate-intervenante du département des plaintes a accompagné une cliente du GAIHST qui a fait une entrevue pour le journal l'Actualité.

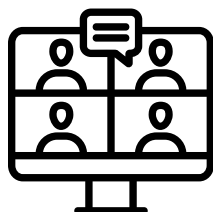
Aussi, le 3 août, Me Masson a répondu à une entrevue pour le journal l'Actualité, avec le titre "Le droit à travailler en paix".

Le 9 août, Yann Morin, Crimonologue-intervenant du département de relation d'aide, a participé à l'émission de radio L'effet Normandeau sur le 98.5 FM pour parler de harcèlement au travail et pour répondre à quelques questions. Le sujet était : Avez-vous déjà subi du harcèlement psychologique?

Le 19 décembre, Marie-Sandra Coudert, Agente du programme de sensibilisation a parlé du harcèlement au travail à Radio-Canada Côte-Nord afin de commenter le rapport de l'organisation internationale du travail sur le harcèlement au travail.

PARTICIPATIONS

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 informer.



Les activités où nous avons partagé notre expertise

Conférence sur le harcèlement pour des étudiant.es de la Vrije Universiteit Amsterdam

Le 3 mai 2022, le GAIHST a accueilli dans ses bureaux environ 30 étudiant.es en droit de la Vrije Universiteit Amsterdam. Ces derniers ont pu en apprendre sur la mission de l'organisme et rencontrer l'équipe du GAIHST. Ils ont également assisté à une présentation sur le harcèlement sexuel au travail et sur les recours qui s'offrent aux personnes victimes de harcèlement sexuel au travail.



Conférence sur le harcèlement au travail à l'UQO

Nous avons offert à un groupe d'étudiant.es de l'Université du Québec en Outaouais une conférence sur les harcèlement et les violences à caractère sexuel au travail dans le cadre du cours "Victimes de violence sexuelle".

Consultations publiques sur les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel organisées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

À la suite des recommandations du rapport *Rebâtir la confiance*, un comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel a été mis sur pied. Leur mandat est d'évaluer, dans leur globalité, la cohérence et l'efficacité des recours dont peut se prévaloir une personne victime d'agression à caractère sexuel ou de harcèlement sexuel au travail, et d'étudier le traitement de ces agressions survenues dans un contexte de travail. Au regard du sujet, le GAIHST a présenté son mémoire *Parce que le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles, ça fait pas partie d'la job* au comité d'expertes, le 12 avril 2022.

Retour sur les travaux du comité d'expertes sur le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles

Un Comité d'expertes a été constitué par le gouvernement provincial afin d'étudier le traitement des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail. Le mandat du Comité d'expertes consiste à étudier les protections et les recours à la disposition des personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel dans un contexte de travail.

L'objectif du groupe de discussion était de commenter les recommandations du comité de travail sur le harcèlement sexuel face à ce que les victimes de harcèlement sexuel portant plainte vivent. Le GAIHST a participé au groupe de discussion pour apporter son expertise afin que les expertes finalisent le rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir* publié le 10 mars 2023. Le GAIHST avait également présenté son mémoire lors des consultations publiques en 2022.

Salon Visez Droit organisé par le Barreau de Montréal

Comme chaque année, le GAIHST a participé au Salon Visez Droit le 5 avril 2022.

Le but de cet événement est d'informer la population de ses droits et obligations, de vulgariser l'information juridique et de rendre le système de justice plus accessible.

On y retrouve donc une foule d'activités interactives et gratuites, dont des conférences et des consultations juridiques. Ainsi, le GAIHST a offert une conférence avec le sujet: **Travail décent : non au harcèlement et à la violence !** donnée par Me Audrey Bossan, Avocate-intervenante du département des plaintes.

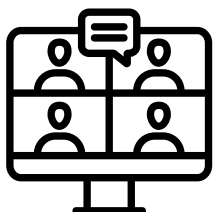
Conférence sur le harcèlement au travail chez CSD Construction

Nous avons donné une conférence dans le cadre du Secteur construction de CSD Construction afin d'échanger avec des travailleur.ses de la construction sur la problématique du harcèlement et des violences à caractère sexuel dans leurs milieux de travail.

Animation d'un groupe de discussion chez Tel-Aide

Le 7 décembre 2022, nous avons été invité à animer une table de discussion chez Tel-Aide concernant les appels abusifs que les écoutants peuvent recevoir. Ainsi, nous avons pu favoriser les discussions concernant des événements à caractère sexuel ou discriminatoire pouvant provenir de la part des personnes utilisant leurs services.

Nous avons ainsi pu, tous.tes ensemble, mieux comprendre le phénomène de la violence pouvant provenir des personnes utilisatrices des services et mieux cerner les enjeux entourant ce phénomène.



Les activités auxquelles nous avons assisté

- 3 ans plus tard : où en sommes-nous avec l'ÉDI?
- Activité sur la pleine conscience à la maison de pleine conscience de Montréal
- Cinéma Elle a dit, activité d'équipe dans le cadre de la journée du 6 décembre
- Colloque de clôture du mois de la justice 2023
- Colloque Milieux de travail alliés contre la violence conjugale
- Conférence sur la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques
- Grand Rendez-vous CNESTT
- Kiosque foire communautaire de l'École National de théâtre
- Kiosque foire de l'emploi Collège de Maisonneuve
- Lancement de la stratégie gouvernementale sur la violence sexuelle et conjugale
- Lancement de la stratégie gouvernementale sur l'égalité
- Lancement du livre "It Should Be Easy to Fix"
- Lancement rapport ATF.
- Présentation de l'aide financière d'urgence pour les personnes victimes de violence
- Rencontre d'information sur le PSOC
- Shockproofing summit
- Vos nouvelles obligations en vertu de la LAPVIC

Célébrations des 50 ans de la Clinique Juridique de l'Université de Montréal



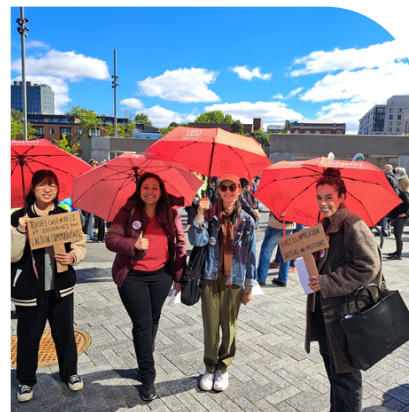
Me Mélisande Masson et Me Audrey Bossan du département de plaintes du GAIHST lors de la soirée.

Le 19 mai 2022, cela fut la célébration du 50^{ième} anniversaire de la Clinique juridique de la Faculté de droit à l'Université de Montréal. La Clinique juridique de l'UDEM a été créée en 1972 par des étudiant.es en droit. La Clinique accueille à chaque année 150 étudiant.es qui transmettent de l'information juridique à plus de 400 personnes dans divers domaines de droits. Le GAIHST a été invité à célébrer le 50^{ième} de la clinique en raison de partenariat communautaire et de son développement marqué pour un meilleur accès à la justice.

APPUIS

Campagne nationale Engagez-vous pour le communautaire

Cette année, le GAIHST a appuyé l'action «Engagez-vous pour le communautaire», organisé par le Front régional pour l'action communautaire autonome de Montréal (FRACA), dans le cadre de la campagne électorale provinciale 2022. L'objectif de ces actions est que les organismes communautaires obtiennent une meilleure reconnaissance de la part du gouvernement.



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

Comme chaque année, le GAIHST prend part aux actions organisées dans le cadre de la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes et rend hommage aux 14 femmes victimes de l'attentat de 1989 à l'École Polytechnique de Montréal.

Journée internationale des droits des femmes

Afin de souligner cette journée, le GAIHST a pris part au rassemblement organisé par l'organisme Femmes de diverses origines.

Le rassemblement et la marche ont pour objectif de faire face à la catastrophe climatique, la guerre, l'oppression violente, l'hyperinflation, le patriarcat, le colonialisme, le capitalisme, le racisme et l'impérialisme.



Priorités 2022-2023

1

Poursuivre la révision des conditions de travail

Cette année, le comité de gestion des ressources humaines, composé de membres du conseil d'administration et de la directrice générale, a poursuivi le mandat de révision des conditions de travail. Nous avons obtenu un soutien financier de Services Québec et bénéficié de l'expertise d'une firme externe spécialisée pour procéder à une mise à jour complète des conditions de travail.

Plus de soixante-dix heures ont été investies dans la mise à jour de notre "Guide des politiques", de l'échelle salariale et dans le développement d'une politique de rémunération globale. Nous avons également développé plusieurs autres politiques internes pertinentes (violence conjugale au travail, bien-être au travail, santé et sécurité au travail, etc.).

Ce travail permettra à notre organisme de mieux répondre aux besoins des employé.es et aux nouvelles réalités du marché du travail ainsi que d'avoir une meilleure rétention de son personnel, tout en restant compétitif sur le marché. À ce jour, les documents sont en révision finale pour adoption par le conseil d'administration. D'autres mandats en lien avec les ressources humaines et la qualité de vie au travail au GAIHST se poursuivront en 2023-2024.

2

Développer une approche intersectionnelle quant aux populations vulnérables

Afin de développer une approche intersectionnelle quant aux populations vulnérables, nous avons développé une formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) qui est offerte à tous les membres du personnel, à toutes les nouvelles personnes qui se joignent à l'équipe ainsi qu'à toutes les cohortes de stagiaires.

Par ailleurs, nous avons mis sur pied un comité EDI afin d'évaluer les besoins au sein de l'équipe: par exemple, nous avons ajouté la section «pronoms» dans les formulaires dédiées à la clientèle. Nous avons aussi ajouté «Tiohtià: ke» à nos signatures électroniques pour reconnaître que notre travail se déroule sur les terres autochtones non cédées de la nation Kanien'kehá: ka / Mohawk.

Finalement, les membres de l'équipe ont suivi plusieurs formations externes en matière d'EDI, qui touchaient les réalités des différentes populations vulnérables. Nous avons également pris contact et créé des liens avec des organismes spécialisés afin de mieux répondre aux besoins de la clientèle, notamment en ce qui concerne les permis de travail fermés en matière d'immigration.

Priorités 2022-2023

3

Moderniser et faciliter la tenue des statistiques

Cette année, un comité a été créé pour moderniser et faciliter la tenue des statistiques, et ce, particulièrement pour le département de relation d'aide. Des rencontres ont eu lieu dans le but de bien cerner les besoins de l'organisme concernant la tenue des statistiques et de vérifier un éventail de pistes possibles.

Ainsi, plusieurs outils de gestion de données ont été observés et plusieurs compagnies ont été approchées pour pouvoir déterminer les coûts reliés aux divers outils disponibles. En parallèle à cette démarche, nous avons aussi mis en place diverses mesures pour améliorer la tenue des statistiques et ce, en prévision des changements à venir : la fiche technique a été mise à jour pour faciliter la prise d'informations statistiques pertinentes, une base de données pour le département d'éducation a été créée et nous avons uniformisé la tenue des statistiques de participation des employé.es à des activités.

La modernisation de la tenue des statistiques pourra se poursuivre en 2023-2024 en essayant et en déployant les nouveaux outils découverts au cours de l'année 2022-2023.

4

Adapter les services du département de l'éducation

Les services du département de l'éducation évoluent au fil des années afin de répondre aux besoins des différents milieux de travail qui nous contactent. Nous avons développé différentes formes de formation comme des ateliers sur des enjeux plus spécifiques reliés au harcèlement ainsi qu'un format « midi-causerie », par exemple.

De plus, nous avons adapté le contenu des formations pour aborder l'incivilité, les violences à caractères sexuel et les bonnes pratiques de gestion, pour ne nommer que quelques exemples. Par ailleurs, afin de faire connaître les services offerts par le département, nous avons créé un nouveau dépliant qui détaille le contenu des formations ainsi que les différentes formes que celles-ci peuvent prendre.

Finalement, pour assurer un bon suivi de la clientèle qui nous contacte, nous avons aussi développé une base de données qui contient tous les milieux de travail qui nous ont contacté ainsi que les services que nous leur avons offerts. Nous continuons donc, au fil des années, de développer différents outils qui permettent d'élargir nos services.

Priorités 2022-2023



Continuer à adapter les activités dédiées à la clientèle

Comme toujours, la clientèle reste une priorité importante pour l'organisme et les employé.es du GAIHST. En 2022-2023, nous avons continué à offrir plus de cafés-rencontres pour répondre aux besoins de la clientèle, incluant des ateliers sur la méditation pleine conscience présentés par la Maison de pleine conscience de Montréal et davantage de cafés-rencontres libres.

Nous avons donc pu offrir à la clientèle des cafés-rencontres juridiques, théoriques et pratiques. Pour l'année 2022-2023, nous avons maintenu la formule visioconférence pour permettre à un maximum de client.es de pouvoir participer aux activités. De plus, nous avons aussi eu la chance d'offrir davantage de groupes de soutien au courant de l'année grâce à une subvention du Secrétariat à la condition féminine.

Ces activités sont très appréciées et permettent de briser l'isolement et de créer des liens entre les participant.es. Nonobstant le maintien du format à distance, nous avons voulu offrir des activités permettant à la clientèle de pouvoir se côtoyer en personne. Ainsi, nous avons offert, entre autres, une activité au Planétarium et des billets pour aller voir les Alouettes de Montréal.

Finalement, il ne faut pas oublier les activités en ligne comme les concours sur nos réseaux sociaux et l'encan annuel. Nous vous invitons donc à rester à l'affût des activités et surprises que nous prévoyons pour l'année 2023-2024 !

Le conseil d'administration



Jennifer Boucher
Présidente



Valéry Kovalenko
Vice-présidente



Sarah Barsalou
Trésorière



Alexandra Hodder
Secrétaire



Maria Allaham
Administratrice



Emily Lapointe-Carpenter
Administratrice

Les membres honoraires



**L'HONORABLE CLAIRE
L'HEUREUX-DUBÉ**

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



**L'HONORABLE MICHÈLE RIVET,
AD. E.**

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



MADAME YVONNE SÉGUIN

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



MADAME BONNIE ROBICHAUD

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



**MAÎTRE BARBARA
CREARY**

Avocate, militante
Membre honoraire
depuis 2008



**MADAME VÉRONIQUE
DUCRET**

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

Formations Reçues

En ordre alphabétique

Annexe 1

- Agir sur la santé psychologique au travail - ASSTSAS
- Antifeminist discourse in Quebec: Understanding the roots of backlash – Université de Concordia
- Conférences annuelles PLEAC – PLEAC
- Congédiement pour motif valable - Fasken
- Congrès Annuel du Jeune Barreau de Montréal – Jeune Barreau de Montréal
- Demi-journée de formation annuelle - TCACSM
- DINCF PB - SOS clientèle en détresse: Comment marier la pratique juridique à l'intervention sociale – Jeune Barreau de Montréal
- Fondements en rémunération - GoRH
- Formation Équité, Diversité et Inclusion – Comité EDI GAIHST
- Formation sur la communication empathique – Club Sexu
- Formation sur l'éthique et la déontologie - OPCQ
- Forum en droit du travail 2022 - Fasken
- Il n'y a pas de mal à dire « gay » au travail : Examen des enjeux relatifs au milieu de travail pour la communauté 2SLGBTQIA - Fasken
- Intervenir auprès des personnes immigrantes victimes d'agression sexuelle: mythes et réalités juridiques - Éducaloi
- Intervention de crise auprès de personnes suicidaires présentant des troubles de santé mentale - Porte-Voix
- Intervention féministe intersectionnelle - Communauté de pratique sur la santé des femmes, pauvreté et discriminations
- It's Okay to Say Gay in the Workplace – Fasken
- La conférence de règlement à l'amiable et les remords du lendemain – Barreau du Québec
- La santé et sécurité au travail en contexte de pandémie – Fasken
- La violence conjugale au travail - Educaloi
- Langues officielles et santé et sécurité au travail : un nouveau paysage législatif - Gowling WLG
- Les suites de l'arrêt Caron – Fasken
- Les visages classiques et émergents de l'agression sexuelle – CIFAS
- Levée du secret professionnel en situation de danger
- Médiation civile, commerciale et en milieu de travail – Université de Sherbrooke

Formations Reçues

En ordre alphabétique

- Milieux de travail alliés contre la violence conjugale - Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale
- PLEAC Webinar: Evaluating Community Projects - Tips and Tricks for Project Managers Confirmation - Pleac
- Premiers soins psychologiques - Croix rouge canadienne/FSLN
- Rendez-vous rémunération CRHA - CRHA
- Santé mentale au travail – Réso SST
- Soyez prêts à toute éventualité en matière d'équité, de diversité et d'inclusion - Fasken
- Troubles de personnalité et relations difficiles – Formations MIRE
- Violence conjugale: Connaître, détecter, intervenir - INSPQ
- Violences conjugales et sexuelles – Juripop

Collaborations avec des organismes

En ordre alphabétique

Annexe 2

Liste des organismes avec lesquels nous avons collaboré en 2022-2023 :

- Accueil Intégration Bas-St Laurent
- Accueil Immigrants de l'Est de Montréal
- Association des travailleurs Travailleuses Accidentés du Mattawin
- Association Multi ethnique pour l'intégration des personnes multi-handicapées du Québec. (AMEIPH)
- 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
- 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 Jeunesse Emploi St-Laurent
- Centres Locaux de Services Communautaires (CLSC)
- Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal (CVASM)
- Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur
- Juripop
- Commission des droits de la jeunesse et des droits de la personne (CDPDJ)
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- Condition féminine Canada
- Fondation canadienne des femmes
- Forces armées Canadiennes
- Front de défense des non-syndiqué(e)s (FDNS)
- Illusion Emploi
- Incommunity Program
- Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)
- Interligne

Collaborations **avec des organismes**

En ordre alphabétique

- L'Hirondelle
- Ministère de l'immigration de la Francisation et de l'intégration (MIFI)
- Mouvement Action-Chômage de Montréal (MAC)
- Mouvement contre le viol et l'inceste de Montréal (MCVI)
- RATTMAQ (Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec)
- Rebatir
- 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
- Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux (RAFSSS)
- Statistique Canada
- Table CALACS - Montréal
- Table de concertation des organismes de défense des droits – Charte (CDPDJ)
- Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal (TCACSM)
- Table des groupes de Femmes de Montréal (TGFM)
- Trêve pour Elles
- Y des Femmes de Montréal

Le GAIHST est membre de plusieurs organismes dont :

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

**Ça fait
pas partie
d'la job!**