



Joyeuses fêtes!

INFO- GAIHST

Sommaire

03

Le mot de la directrice générale

04-05

Le GAIHST s'implique

Article
06-07

Le projet de loi 96:
la langue comme motif de harcèlement

08

Nouvelles employées

09

12 jours d'actions

Article
10-11

La saine affirmation
de soi au travail

12

Faits saillants 2022

13-14

Encan en ligne

15

Temps des fêtes

Mot de la directrice générale

Chère clientèle,

Malgré les hauts et les bas découlant du contexte de la dernière année, l'année 2022 a tout de même été occupée. Nous nous retrouvons déjà à la fin de l'année et nous vous souhaitons une saison paisible et reposante. Que la santé soit au rendez-vous pour vous et vos proches et que l'année 2023 soit une année de bien-être et de stabilité. Voici donc quelques suivis et les plus récentes nouvelles du GAIHST.

Le 17 novembre dernier, nous avons souligné l'anniversaire de notre organisme. 42 ans d'aide, de soutien, d'information et de sensibilisation ! Pour l'occasion, notre agente en communication a créé une superbe affiche représentant plusieurs moments marquants de notre existence. Si vous n'avez pas eu l'occasion de le voir, vous pouvez le visualiser à la page 12. De plus, l'équipe s'est réunie pour visionner un film portant sur le harcèlement sexuel au travail, le film « Elle a dit ». Un film prenant et très pertinent même après toutes ces années de lutte.

En lien avec le livre de notre membre honoraire Bonnie Robichaud, « It Should Be Easy to Fix », nous sommes heureuses de pouvoir vous confirmer que l'enregistrement audio du livre est terminé et que le tout est en édition. Nous avons très hâte de pouvoir vous confirmer la sortie du livre audio en 2023. Par le fait même, nous continuons à chercher une maison d'édition pour la traduction du livre en français. Entre-temps, si vous n'avez pas encore acheté votre copie papier, vous pouvez le faire ici : gaihst.qc.ca/itshouldbeeasytofix (un prix spécial est réservé pour nos membres !).

C'est aussi le moment de l'année pour faire un retour sur notre encan en ligne qui s'est déroulé du 14 novembre au 4 décembre 2022. La nouvelle plateforme en ligne nous a permis de vous présenter plus de 200 lots provenant de plusieurs généreux commanditaires. Chaque année, nous sommes touchées par la qualité des items et l'engouement autour de notre encan. Merci pour votre soutien et votre participation ! Ce fut un autre encan réussi grâce à vous tous. D'ailleurs, nous vous invitons à répondre à notre sondage d'expérience en suivant ce lien : <https://forms.office.com/r/YQheLcpK4W>

Le 6 décembre dernier, des membres de l'équipe du GAIHST se sont réunis à la Place du 6 décembre en mémoire des femmes qui ont perdu la vie lors de la tragédie de Polytechnique en 1989. Ce fut également la clôture des 12 jours d'action contre la violence envers les femmes. Nous réaffirmons haut et fort que la violence faite aux femmes, c'est inacceptable. Ensemble, nous nous souvenons et ensemble, nous ferons changer les choses.

Cet automne, nous avons accueilli deux nouvelles personnes au sein de l'équipe du GAIHST : Marie-Sandra Coudert, agente de programme de sensibilisation dans le cadre du projet Justice Canada et Veronica Lozano, agente à l'accueil. Bienvenues dans la famille du GAIHST !

Finalement, dans le cadre du 5e appel de projets du « Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail » de la CNESST, le GAIHST travaille sur la création de cinq affiches de sensibilisation sur le harcèlement au travail. La circulation des affiches devrait avoir lieu ce printemps et le comité de suivi du projet a très hâte de vous les dévoiler. Ce que nous pouvons vous dire : il y aura un clin d'œil aux cinq capsules de sensibilisation que nous avons lancées ce printemps. Restez à l'affut !

Entre-temps, sachez qu'il est important pour moi de vous dire que je suis disponible pour vous et que si vous avez des questions, je suis toujours à l'écoute de vos préoccupations.

Cindy Viau (elle)

Directrice générale du GAIHST



Le GAIHST s'implique



Kiosques

Myriam Dupéré, formatrice du département de l'éducation, et d'autres membres de l'équipe, ainsi que quelques stagiaires ont participé à deux kiosques de sensibilisation cet automne, un au Cégep Édouard-Montpetit et l'autre à l'École nationale d'aérotechnique (ÉNA).



Grand Rendez-vous CNESST

Le 2 novembre dernier, Cindy Viau et Myriam Dupéré ont participé au Grand Rendez-vous CNESST de Montréal afin de discuter de l'importance de la prévention des risques psychosociaux au travail.

Elles ont pu participer à plusieurs discussions enrichissantes et de conférences très informatives.

Il est important pour le GAIHST de prendre le temps de parler de santé psychologique au travail !



Forum en droit du travail 2022

Le 20 octobre dernier, Asma Medjedoub et Audey Bossan, avocates intervenantes du GAIHST ont participé Forum en droit du travail 2022, un SYMPOSIUM de Fasken au Palais des congrès de Montréal. Cette occasion leur a permis de rencontrer et échanger de vive voix avec de nombreux professionnels et experts en droit du travail.

Ca fait pas partie d'la job!

Le GAIHST s'implique

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

Le 6 décembre dernier marqua la 33^{ième} année depuis l'événement Polytechnique, où 14 femmes ont perdu la vie.

Le GAIHST tient à rappeler l'importance de lutter contre la violence faite aux femmes.

Le 6 décembre, nous nous sommes souvenus de :

Geneviève Bergeron, Hélène Colgan, Nathalie Croteau, Barbara Daigneault, Anne-Marie Edward, Maud Haviernick, Maryse Laganière, Maryse Leclair, Anne-Marie Lemay, Sonia Pelletier, Michèle Richard, Annie St-Arneault, Annie Turcotte et Barbara Klucznik-Widajewicz.



Salon de l'évènementiel 2022

Le 20 septembre dernier, Diana Mendoza, collaboratrice et gestionnaire du site web, ainsi que Salomé Drapeau, agente de communications, ont participé au salon national événementiel corporatif Momentum. Cet environnement interactif a permis d'ouvrir la discussion avec des fournisseur-euse-s et planificateur-trice-s du milieu événementiel d'affaires.



Prestations de maladie de l'assurance-emploi

« Les personnes qui sont admissibles et qui présentent une nouvelle demande à compter du 18 décembre 2022 pourront recevoir jusqu'à 26 semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi si elles sont malades et ont besoin de ce temps pour se rétablir. »

Pour plus d'informations consultez l'article : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2022/11/le-gouvernement-du-canada-bonifie-les-prestations-de-maladie-du-regime-dassurance-emploi.html>



Le projet de loi 96:

la langue comme motif de harcèlement

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

En mai 2022 a été adopté le projet de loi 96 par l'Assemblée nationale. Ayant grandement été médiatisé pour son impact sur des sujets comme l'accès aux cégeps anglophones et la langue d'accès aux services publics, le projet de loi comporte également une importante réforme sur la place du français dans les milieux de travail.

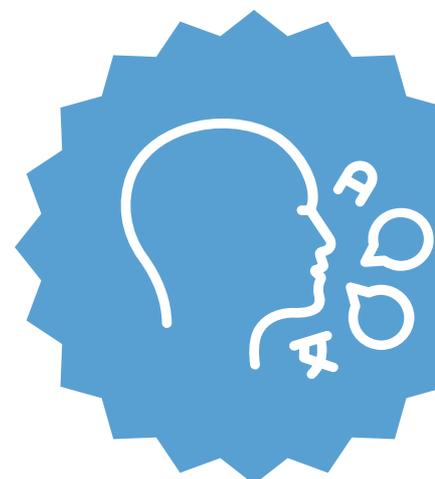
La Charte de la langue française et le projet de Loi 96, qu'est-ce que c'est ?

La *Charte de la langue française* est plus communément appelée la « Loi 101 ». Adoptée en 1977, elle a pour but la protection du français, et en fait ainsi la seule langue officielle du Québec.(1) Depuis son adoption en 1977, c'est donc le français qui régit l'État et les tribunaux, et qui se doit d'être utilisé dans divers secteurs, notamment dans les milieux de travail.(2)

Le projet de loi 96, soit la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, a été adopté en mai 2022. Il s'agit d'une loi modificatrice, c'est-à-dire qu'elle apporte d'importantes modifications à plusieurs textes de lois et de règlements, dont à la *Charte de la langue française*. Ayant pour cœur la préservation du français,(3) la Loi 96 comporte une réforme portant sur les droits des travailleur-euse-s et les obligations des employeur-euse-s vis-à-vis la place du français dans les milieux de travail. Plusieurs changements sont déjà en vigueur depuis le 1er juin 2022.

La langue et le travail

Au Québec, nombreuses sont les entreprises où plus d'une langue est parlée dans le cadre de leurs activités. Or, afin de protéger les travailleur-euse-s qui parlent uniquement le français, certaines restrictions existaient déjà avant la réforme de la *Charte de la langue française*, et elles ne sont que plus nombreuses aujourd'hui.(4) Par exemple, il y est établi que tout travailleur-euse a le droit de travailler en français(5), et que l'employeur-euse a le devoir de rédiger la plupart des documents (dont le contrat individuel de travail, les offres d'embauches et de promotions, les communications, les documents de formations et ceux ayant traités aux contrats de travail, etc.) dans cette langue. Il est également établi qu'il est interdit pour un-e employeur-euse de congédier, de rétrograder ou de sanctionner un-e employé-e pour la simple raison qu'il ne maîtrise pas une autre langue que le français, qu'il a exigé le respect de son droit de parler le français au travail, ou qu'il n'a pas un niveau de langue autre que la langue officielle suffisant alors que sa tâche ne le nécessite pas. (6)





Le projet de loi 96:

la langue comme motif de harcèlement **(suite)**

/!\ Attention /!\

Un·e employeur·euse peut tout de même exiger la connaissance d'une langue autre le français lorsqu'absolument nécessaire pour l'accomplissement d'une tâche.(7) Il·Elle doit toutefois avoir pris des mesures raisonnables afin de l'éviter, notamment en réalisant une réelle étude des besoins linguistiques, en considérant d'assigner la tâche à un autre membre de l'équipe et en minimisant le nombre de postes où cette connaissance est requise. (8)

Et le lien avec le harcèlement ?

En ce qui trait au harcèlement, l'employeur·euse a une nouvelle obligation prévue à l'art. 45.1 de la Charte :

« Tout salarié·e a droit à un milieu de travail qui soit exempt de discrimination ou de harcèlement parce qu'il ne maîtrise pas ou peu une langue autre que la langue officielle, parce qu'il revendique la possibilité de s'exprimer dans la langue officielle ou parce qu'il a exigé le respect d'un droit découlant des dispositions du présent chapitre.

L'employeur·euse doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir ce type de conduite et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. »(9)

En d'autres mots, la loi proscrit le harcèlement en milieu de travail envers un·e travailleur·euse pour le motif qu'il ne maîtrise pas une autre langue que le français, ou qu'il demande à exercer ses droits quant à son utilisation.

Rappel terminologique : La définition du harcèlement

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme étant « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du·de la salarié·e et qui entraîne, pour celui-ci-elle-ci, un milieu de travail néfaste »(10).

Le harcèlement discriminatoire est interdit par la Charte canadienne des droits et libertés(11). Il est qualifié comme tel lorsqu'il est fondé sur l'un des motifs prévus par la loi, dont la langue fait partie.(12)

Les recours possibles dans le cas de harcèlement au travail

La *Charte de la langue française* prévoit qu'un·e salarié·e qui se croit victime de harcèlement pour le motif qu'il·elle ne maîtrise pas une autre langue que le français peut porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.(13) La Loi sur les normes du travail prévoit aussi ce recours.(14) Toutefois, il est important de procéder à la plainte dans les deux ans suivant le dernier événement constituant du harcèlement.(15)

Dans le cas où vous êtes représenté par un syndicat, c'est plutôt à ce dernier que vous devez vous adresser afin de déposer un grief.(16)

Pour en savoir plus sur les recours possibles ou si vous croyez vivre du harcèlement au travail, n'hésitez pas à contacter un·e intervenant·e du GAIHST qui pourra vous orienter vers les démarches appropriées.



Nouvelles employées



Agente de programme
de sensibilisation
(elle)

Je suis Marie-Sandra Coudert, j'ai commencé à travailler au GAIHST il y a peu en tant qu'agente de sensibilisation dans le cadre du projet Justice Canada, un projet soutenu par le ministère de la Justice. Ce projet vise à outiller prévenir les populations plus vulnérables dans le monde du travail en matière de harcèlement. J'ai un parcours académique pluridisciplinaire : j'ai tout d'abord effectué mon baccalauréat en psychologie à l'UQAM et je me suis ensuite dirigée vers une maîtrise en développement des personnes et des organisations. En alliant ces deux diplômes, j'ai développé un intérêt particulier pour le bien-être, la diversité, l'équité et l'inclusion dans le milieu professionnel.

J'aspire à être actrice du changement et contribuer à rendre le milieu organisationnel meilleur pour toutes. Œuvrer au GAIHST est pour moi l'opportunité de faire partie dudit changement. Travailler au sein du projet Justice Canada me permet de mettre la lumière sur plusieurs enjeux intersectionnels auxquels les populations visées par le projet font face. En effet, en donnant des formations, je plante la graine de la remise en question, j'apporte de nouvelles informations et je pousse les gens à sortir de leur zone de confort.

Le GAIHST est pour moi l'endroit où la volonté de changement pour le meilleur est omniprésente et cela est possible grâce à notre équipe pluridisciplinaire engagée. Il me fait plaisir d'avoir trouvé ma place ici au GAIHST.

Je m'appelle Veronica et je suis nouvellement agente d'accueil du GAIHST.

Je me décrirais comme une personne passionnée et dévouée et je défends la cause contre le harcèlement en milieu de travail.

À travers mes différents emplois, je détiens 10 ans d'expérience en soutien administratif auprès d'entreprises privées et communautaires ce qui m'a permis d'accorder une grande importance à l'écoute, à la compréhension et le respect de chaque personne en besoin.

Je suis très heureuse de faire partie de cette équipe accueillante et engagée, et continuer d'œuvrer dans le milieu communautaire est très important pour moi. J'ai toute la latitude et le plaisir de m'épanouir tant sur le plan humain que professionnel.

Au plaisir de vous rencontrer !



Agente à l'accueil

(elle)

12 jours d'action

Guérir pour transformer,
transformer pour guérir :
Déracinons la violence

Les 12 jours d'actions avaient lieu du
25 novembre au 6 décembre 2022

12joursdaction.com

« Les 12 jours d'actions 2022 ont comme principal objectif de mettre en lumière la banalisation et la récurrence des discriminations genrées et de déraciner leurs origines en redonnant aux femmes discriminées le pouvoir de s'exprimer. »



Voici quelques ressources féministes qui ont été partagées en lien avec la campagne.

GROSSOPHOBIE grossophobie.ca

« Le but premier du site est de regrouper informations, références et ressources en un même endroit afin de faciliter le partage de connaissances et la sensibilisation sur la grossophobie.

Parce qu'il s'agit d'une discrimination qui laisse beaucoup de traces, mais qui est encore beaucoup trop socialement acceptable, dans la société québécoise en particulier, et en Occident en général. »

Unearthing Justices Resource Collection justiceexchange.ca/

Face à la violence coloniale persistante, les communautés autochtones de tout le pays continuent de soutenir les femmes, les filles et les personnes bispirituelles+ autochtones assassinées et portées disparues.

La violence des policiers contre les femmes. **Collectif opposé à la brutalité policière (COBP)** cobp.resist.ca

« Cette recherche a pour objectif de documenter et d'analyser quelques formes de violences policières contre des femmes, principalement au Québec, et de déconstruire le mythe qui présente les policiers comme de généreux protecteurs de la veuve et de l'orphelin. »



La saine affirmation de soi au travail

Mettre ses limites au travail, ce n'est pas facile. Diverses raisons peuvent nous empêcher d'y parvenir, notamment l'anxiété, la culpabilité ou l'évitement. Certaines personnes peuvent s'exprimer davantage par une communication agressive et d'autres avec un manque d'affirmation. Il existe différents types de communication pouvant être mis de l'avant lorsque l'on s'exprime à un-e collègue ou à un-e employeur-euse. En voici trois : les communications passive, agressive et assertive. Un de ces types de communication favorise l'établissement de ses limites personnelles tout en respectant le rapport d'autorité, c'est-à-dire qu'il promeut une saine affirmation de soi au travail. (DevOp, 2021)

La communication passive consiste à communiquer un ressenti qui est divergent du sien. Une personne qui en fait l'usage ne dira pas ses réels sentiments et ses pensées. Les collègues peuvent tirer avantage de ce manque de confiance en ne respectant pas leurs droits. Ce type de communication favorise le respect des autres, mais il fait en sorte que la personne oublie de se respecter et de contribuer à son bien-être. (Michel, 2008).

La communication agressive s'exprime de manière inappropriée et en faisant l'usage de menaces pour faire véhiculer son message. Les individus ne pensent qu'à eux-mêmes et défendent leurs propres droits. Ils imposent leurs choix sans prendre en compte les autres. Ils dominent les autres et ne les respectent pas, mais respectent leur propre personne. (Michel, 2008).

La communication assertive favorise la communication de ses pensées de manière ouverte et honnête, c'est-à-dire dans le respect des autres et de soi. C'est une alternative à une communication agressive ou passive. Les individus expriment leur désaccord, mais n'invalident pas le point de vue des autres. Ils se respectent et respectent les autres. (Michel, 2008).

Utiliser ce type de communication apporte des bienfaits en créant de l'harmonie au travail et en engendrant un climat sain. Cela contribue à une meilleure productivité. Il peut également y avoir l'augmentation de la confiance en soi. En osant dire son point de vue et en s'imposant, un regain de confiance en soi survient. La communication assertive peut même réduire le niveau de stress. Si l'on n'exprime jamais ouvertement ses pensées et ses émotions, le stress et la tension augmenteront. Bref, l'affirmation de soi est d'une grande importance pour le bien-être de chacun.e. (DevOp, 2021)



Maude Lacasse

Intervenante
en relation d'aide





La saine affirmation de soi au travail (suite)

Voici quelques conseils pour être en mesure de s'exprimer au travail :
(MoodWork. 2020)

1. Exprimer ses besoins avec confiance. Pour ce faire, les individus doivent établir où sont leurs propres besoins. En se forçant à dire oui à ce que les autres demandent, ils n'ont plus de temps pour s'occuper de leurs propres besoins. **Nous sommes nous-mêmes la première victime de notre manque d'assertivité.**

2. Être attentif.ve à son vocabulaire lors de ses échanges. La communication sera plus efficace si elle est directe et honnête. Il n'est pas facile de s'exprimer, mais chacun.e peut trouver la façon qui lui convient, et dans laquelle on se respecte et l'on respecte les autres.

3. Dire non est difficile, surtout si ce n'est pas une pratique courante chez soi. En osant le dire, les gens se sentent plus respectés et moins utilisés. Dire non peut être fait d'une façon simple et directe. Un silence peut être maintenu suite à la demande, même si le moment est inconfortable. Il est également possible de donner un délai avant d'accepter une demande. Prendre un moment pour y réfléchir et fournir une réponse qui est convenable pour soi. Pour finir, avoir de l'empathie peut faciliter l'acceptation du refus puisque les gens perçoivent que leur demande a été bien écoutée et comprise. L'important reste de le faire de façon respectueuse envers vos collègues et supérieurs, et ce, tout en vous respectant aussi.

Suite à ces conseils, il est maintenant possible de statuer qu'une personne assertive fait preuve des quatre capacités suivantes : (Mind Parachutes, 2021)

- Communiquer ouvertement sur ses propres désirs et besoins;
- Dire non;
- Communiquer ouvertement ses sentiments, qu'ils soient positifs ou négatifs;
- Établir aisément des contacts avec autrui.

Références

DevOp. (2021, 30 décembre). Affirmation de soi au travail : une formation pour booster votre assertivité. <https://www.devop.pro/affirmation-de-soi-au-travail-une-formation-pour-booster-votre-assertivite.html#:~:text=L'assertivité%20ou%20affirmation%20de,sans%20jamais%20offenser%20les%20autres>
Michel, F. (2008). Assert Yourself. Perth, Western Australia : Centre for Clinical Interventions. <https://www.cci.health.wa.gov.au/Resources/Looking-After-Yourself/Assertiveness>
Mind Parachutes. (2021, 12 septembre). ASSERTIVITÉ : apprenez à dire « NON » et à demander ce que vous voulez . <https://www.mindparachutes.com/2021/09/12/assertivite-apprenez-a-dire-non-et-a-demander-ce-que-vous-voulez/>
MoodWork. (2020, 8 octobre). L'assertivité : Comment apprendre à vos salariés à être plus assertifs ? Bien-être. <https://moodwork.com/blog/well-being/lassertivite-en-entreprise/>



Faits saillants 2022

LANCEMENT DU LIVRE *IT SHOULD BE EASY TO FIX* DE NOTRE MEMBRE HONORAIRE BONNIE ROBICHAUD

Pour acheter le livre :
<https://gaihst.qc.ca/itshouldbeeasytofix>

NOMINATION D'YVONNE SÉGUIN COMME RÉCIPiendaIRE DU PRIX HOMMAGE

Pour consulter le cahier souvenir du prix
égalité Thérèse-Casgrain :

<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/SCF/PETC-cahier-souvenir-2022.pdf?1663074526>

LANCEMENT DE LA REFONTE DE NOTRE SITE WEB:

Pour consulter notre site web :
www.gaihst.qc.ca

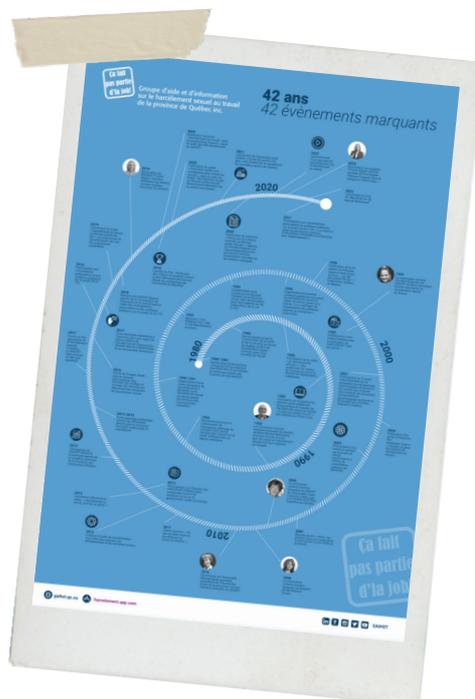
LANCEMENT DE 5 CAPSULES DE SENSIBILISATION

Pour consulter les capsules :
<https://gaihst.qc.ca/capsules>

42 ans du GAIHST

Le 17 novembre dernier, nous avons souligné nos 42 ans. Pour cette occasion, nous avons partagé une infographie spéciale mettant de l'avant 42 événements marquant pour l'organisme.

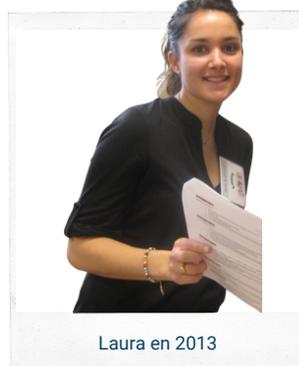
Vous pouvez télécharger cette infographie via le lien suivant : bit.ly/42gaihst



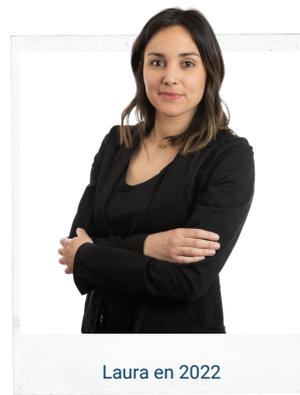
LAURA GARNIER

Toute l'équipe du GAIHST souhaite souligner Laura Garnier, qui après près de 10 ans de service au GAIHST, est retourné en France.

Merci Laura! L'équipe du GAIHST te souhaite le meilleur pour le futur.



Laura en 2013



Laura en 2022



2022 Encan en ligne

14 novembre au 4 décembre

L'édition 2022 de l'encan en ligne du GAIHST a pris fin le 4 décembre dernier après 3 semaines de mises. Plus de 220 lots divers et variés étaient proposés aux participant-e-s !

Un grand merci à celles et ceux qui ont participé et aux généreux·ses commanditaires.

ABYSS
BOUTIQUE DE JEUX
& RESTO-PUB



Amgeloo

ATELIER
make



Cinéma
Bouabien • du Parc • du Musée



Club
Soda



CULTURA



Bellucci
LES ÉPICES DE LA VIE

DOLLARAMA

DOMAINE DU RIDGE

Les 4 coups

THOMSON REUTERS



kanel.
ÉPICES/SPICES

ESPACE
ÉCO • 100% CANADIEN

Expertech

evole



HOOP
MONTREAL

horace
jewelry



ie
biza collection

KARINE
JONCAS
CANADA

MIRON
DELLE

KEURIG



LA CENTRALE
CULTURE PORTUAIRE



LE POINT VISIBLE

cardinal



librairie
la maison des
feuilles



LOW LIFE
- SKATE SHOP -

BlandHARD

Milie
BIJOUX

MINBOK
For every adventure



MODO YOGA
L'ART DE VIBRER ENSEMBLE



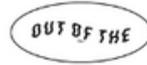


2022 Encan en ligne

14 novembre au 4 décembre



OUI MANON



PIXIE WOO



LEMÉAC



SCÈNE INTÉRIEURE



THÉÂTRE AUX ÉCURIES



TOZZI



LUSH



OKTOECHO

Rebekah Accéus



Line Giannetti

Micheline Bélanger

Hobeika



POTTY MOUTH BOUTIQUE

BARSALOU LAWSON RHEULT

Gastronomie Roberto

Mononesko

Temps des fêtes

Quoi faire à Montréal ? DÉC 2022 - JAN 2023

LUMINOTHÉRAPIE, 13E ÉDITION

Quartier des spectacles

1er décembre 2022 au 5 mars 2023

**Gratuit et ouvert
tous les jours de 10 h à 23 h**



À chaque année, l'équipe du GAIHST prépare un panier du temps des Fêtes pour un tirage. Félicitations à Erika, l'heureuse gagnante!

PARC DU MONT-ROYAL

Activités à faire : Patin à glace, Raquette, Sentier de marche, Ski de fond, Toboggan, Vélo

**Gratuit
(à moins de location d'équipement)**

CITÉ MÉMOIRE

RÉSERVEZ POUR UNE VISITE ANIMÉE

Durée de la visite : 1 h 30

Lieu de départ : Sur la Place d'Armes, au coin de Notre-Dame et de la rue St-Sulpice
Places limitées, réservez rapidement.

Tarif : 20 \$ (avant taxes)

2 portions

Quésadillas étagées au burger végétarien

INGRÉDIENTS

- 8 minitortillas de 10 cm
- 1/2 tasses de fromages rapés
- 1/4 tasses de tomates, hachée
- 1/4 tasse d'oignon rouge, haché
- 1 jalapeño, épépiné et haché (facultatif)
- 1/4 tasses d'avocat, écrasé
- Jus d'une lime
- Sel cachère, au gout
- 2 boulette de burger végétarien ou non
- 1 c. à t. de chipotle en poudre
- 1 c. à t. de cumin
- 1/4 tasse de crème mexicaine, pour garnir
- 1/2 tasses de laitue iceberg, râpée

SOURCE : CONTACT COSTCO

PRÉPARATION

Dans une grande poêle à feu moyen vif, déposer 4 tortillas. Garnir de fromage, tomate, oignon, jalapeño, puis plus de fromage. Déposer les tortillas restantes par dessus les tortillas garnis. Retourner lorsque le tortillas fond et que la tortilla du dessous est dorée et croustillante. Terminer la cuisson; réserver.

Dans un petit bol, mélanger les avocats, jus de lime et sel, au goût, réserver.

Assaisonner les galettes de burger de chipotle en poudre, cumin et sel. Dans une poêle à feu moyen vif, griller pendant 4 min de chaque côté.

Pour assembler, garnir une Quesadillas d'une bonne cuillerée d'avocat, d'une galette de burger, de laitue râpée, d'un soupçon de crème mexicaine, puis d'une deuxième quesadillas.



L'équipe 2022-2023 à votre service



Cindy Viau
Directrice Générale
(Elle)



Diana Mendoza
Collaboratrice -
Gestionnaire du site web
(Elle)



Veronica Lozano
Agente à l'accueil
(Elle)



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



Florence Martin
Criminologue-Intervenante
(Elle)



Audrey Bossan
Avocate-intervenante
(Elle)



Asma Medjedoub
Avocate-Intervenante
(Elle)



Myriam Dupéré
Formatrice
(Elle)



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



Salomé Drapeau
Agente de communications
(Elle)



Elena Petcu
Intervenante -
groupes de soutien
(Elle)

STAGIAIRES

Maude Lacasse (elle) -
Intervenante en relation d'aide
Celina Ly-Chea (elle) -
Intervenante en relation d'aide
Anne-Sophie Barette (elle) -
Intervenante en travail social
Chloé Paquette (elle) -
Intervenante juridique
Rania Bouikni (elle) -
Intervenante juridique