

# Info - **PRINTEMPS 2026** GAIHST

**04** Le GAIHST s'implique

Article **06** Quoi de neuf en droit du travail?

Article **09** Harcèlement à l'ère du numérique

# SOMMAIRE

**03** MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

**04** LE GAIHST S'IMPLIQUE

**06** ARTICLE QUOI DE NEUF EN DROIT DU TRAVAIL?

**09** ARTICLE HARCÈLEMENT À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE



**11** PRÉSENTATIONS NOUVELLE EMPLOYÉE ET STAGIAIRE

**12** LE GAIHST PARTICIPE

**14** BABILLARD

**16** ÉQUIPE 2026 - 2027



## MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE



Cher·es membres,

Depuis votre dernier journal Info-GAIHST, notre engagement n'a pas ralenti. Malgré un horaire chargé, nous avons poursuivi notre participation à des **initiatives clés**.

Dans le dernier journal, je vous ai mentionné que le tournage d'autres **capsules de formation en ligne** était en cours et devait se terminer ce printemps. Effectivement, le tournage de ces capsules est complété et l'équipe de production travaille maintenant sur le montage de celles-ci. Dès qu'elles seront accessibles en ligne sur la plateforme, nous vous communiquerons les informations. Restez à l'affût!

Nous avons participé à plusieurs événements importants, dont le **Mois de l'histoire des Noir·es**, la **Journée mondiale de la justice sociale**, la **Journée du chandail rose**, la **Journée internationale des droits des femmes**, ainsi qu'à la campagne **Le communautaire à boutte!** Toujours accompagné·es de nos fidèles parapluies du GAIHST, nous avons pris part à différentes activités et mobilisations.

De bonnes nouvelles : nous avons appris que la phase 2 de notre projet « **Le harcèlement sexuel au travail : parlons-en!** » a été acceptée par le Secrétariat à la condition féminine. Cette subvention nous permettra de créer, au cours de l'année, une nouvelle **capsule de formation** en ligne sur les obligations des employeur·ses en matière de harcèlement sexuel, faire des améliorations sur notre **plateforme** et améliorer la visibilité du **site web**. Nous entreprenons ce projet avec beaucoup d'enthousiasme.

Nous avons suivi des **formations** très pertinentes dans les derniers mois, dont une formation complète offerte par le Centre de prévention du suicide de Montréal. Nous avons également été certifié « **Milieu de travail allié** » contre la violence conjugale au travail, offert par le RMFVVC. Merci aux organismes formateurs pour ce partage de connaissances.

Le 28 mars dernier, nous avons participé à la Journée portes ouvertes organisée dans le cadre des activités du **Rendez-vous Visez Droit** du Barreau de Montréal. Nous avons tenu un kiosque d'information, discuté avec les visiteur·ses et créé des liens avec les autres organismes présents. C'est toujours une journée agréable pour informer et sensibiliser la population sur le harcèlement au travail.

Finalement, Amaya Senso, l'une de nos intervenantes, poursuit le développement de notre projet de **développement d'activités**. En complément de nos cafés-rencontres habituels, nous continuons de préparer des activités ressourçantes et divertissantes pour notre clientèle dans les prochains mois. Si vous avez des idées à nous partager, n'hésitez à écrire à [amaya.senso@gaihst.qc.ca](mailto:amaya.senso@gaihst.qc.ca).

Entre-temps, sachez qu'il est important pour moi de vous dire que je suis disponible pour vous et que si vous avez des **questions** ou des **préoccupations**, la porte de mon bureau est **toujours ouverte**.

*Cindy Viau, directrice générale*

## JOURNÉE MONDIALE DE LA JUSTICE SOCIALE : FAIRE BLOC POUR PROTÉGER NOS ACQUIS

Le 20 février dernier, le GAIHST s'est mobilisé pour la *Journée mondiale de la justice sociale*.

Face à un gouvernement qui s'en prend à notre *autonomie* et au *filet social* et qui *laisse se creuser les inégalités*, il est plus que nécessaire de faire *front commun*. En appui à l'action du FRACA et de la coalition Main rouge, nous rappelons que notre *colère* est légitime et notre *solidarité* puissante.



## JOURNÉE DU CHANDAIL ROSE : NON À L'INTIMIDATION

Cette année encore, l'équipe du GAIHST a soutenu la *campagne d'Interligne* à l'occasion de la *Journée du chandail rose*. En arborant leur chandail, nous dénonçons l'*intimidation* ciblant la communauté **LGBTQ2S+**, qui demeure parmi les premières victimes de harcèlement.

Fidèles au thème « *Ensemble, ça fait la différence!* », nous réaffirmons qu'il est crucial d'agir collectivement pour contribuer à créer des milieux *sécuritaires* et *inclusifs* où chacune peut être soi-même, sans peur ni jugement.

## JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES : « GÉNÉRATIONS DEBOUTTE! »

Le 8 mars dernier, c'est à l'occasion du **115<sup>ème</sup>** anniversaire de la *Journée internationale des droits des femmes*, que nous avons rejoint l'appel de solidarité de l'organisme Femmes de Diverses Origines. Face à une augmentation des **violences capitalistes, coloniales et fascistes** qui menacent l'**existence** même **des femmes**, notre présence dans la rue était un acte de résistance indispensable. Nous étions plus de **6 000 personnes** rassemblées, à se tenir « **insoumis·es et uni·es** » pour dénoncer l'**austérité**, l'**impérialisme** et le **militarisme**, réaffirmant ainsi notre engagement commun pour un monde libéré de toute oppression et exploitation.



## ASSEZ, C'EST ASSEZ : « LE COMMUNAUTAIRE À BOUTTE »

Le GAIHST était présent en force le 2 avril dernier devant l'Assemblée nationale à Québec pour la grande mobilisation du mouvement communautaire « Le communautaire à boutte ». Nous avons dénoncé le **sous-financement** chronique du gouvernement, et ce, malgré une **augmentation** explosive **des besoins**, rappelant que le communautaire est un important **pilier** du filet social québécois.

Lors de cette journée mobilisatrice, nous avons exigé collectivement des **conditions de travail décentes**, un **financement adéquat** et la **reconnaissance** pleine et entière **de l'autonomie** des organismes.



## FÉVRIER : MOIS DE L'HISTOIRE DES NOIR-ES

Le Mois de l'Histoire des Noir-es est un moment essentiel pour rendre hommage aux **contributions**, aux **luttés** et aux **réalisations** des personnes noires à travers le monde et à travers l'histoire. C'est également un temps idéal pour réfléchir aux **violences** persistantes auxquels elles sont confrontées, incluant entre autres, le **racisme systémique**, ainsi que les **inégalités sociales, économiques et professionnelles**.

Cette année, sur les réseaux sociaux du GAIHST, nous avons mis en avant:

- des **activités** gratuites à Montréal en lien avec cet événement
- des **recommandations de lectures** : essais & pensées critiques, romans & fictions, jeunesse & adolescence.

Pour (re)découvrir ces publications, rendez-vous sur nos réseaux sociaux : Instagram, Facebook et LinkedIn.



## ARTICLE QUOI DE NEUF EN DROIT DU TRAVAIL?



Rédigé par  
**Mariana Cueto Mendoza**,  
stagiaire en droit

L'automne 2025 a été particulièrement dynamique sur le plan législatif, notamment en matière de droit du travail. Le législateur a en effet avancé une panoplie de **projets de loi** et de **règlement** qui auraient des **répercussions importantes** en milieu de travail. Parmi ceux-ci figurent notamment le Projet de loi 101 (Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail)<sup>1</sup> et le Projet de loi 3 (Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail)<sup>2</sup>.

Voici un aperçu des principaux développements législatifs à retenir :



## PROJET DE LOI 101 : LOI VISANT L'AMÉLIORATION DE CERTAINES LOIS DU TRAVAIL

Le Projet de loi 101 est entré en vigueur le 28 octobre 2025. Celui-ci apporte des modifications substantielles à plusieurs textes législatifs encadrant le droit du travail, dont le **Code du travail**, la **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)**, la **Loi sur les normes du travail**, et la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**. Parmi les changements les plus marquants figurent notamment une modification à la **procédure d'arbitrage des griefs syndicaux**, l'imposition de nouvelles **obligations en matière de transparence financière syndicale**, la création d'un nouveau **congé pour des motifs liés à la santé publique ou à la sécurité civile**, l'élargissement de la **notion de « travailleur »** aux fins de l'application de la LATMP, l'obligation pour les employeurs de mettre en place des **programmes de prévention** visant les risques à la santé et la sécurité des employés, ainsi que des changements importants quant aux établissements de santé, de services sociaux, et de l'éducation<sup>3</sup>.

À cet égard, l'**article 54** du Projet introduit des mesures « ayant pour effet de **réduire l'importance et la portée des mécanismes de prévention et de participation** en matière de **santé et de sécurité du travail** pour ces secteurs où la majorité des travailleurs sont **des femmes** »<sup>4</sup>. Par exemple, le nombre de représentant-es des travailleur-ses dans les comités de santé et sécurité seraient réduits.

C'est précisément à ce dernier égard que les enjeux suscitent le plus de préoccupations. Plusieurs organisations et centrales syndicales **dénoncent ce projet de loi**, estimant qu'il « affaiblit nettement les outils de prévention et la participation des travailleur-ses de la santé et des services sociaux à la protection de leur santé et de leur sécurité au travail »<sup>5</sup>. Certains acteurs qualifient le projet de loi de « **sexiste** », soulignant que près de **80% des personnes travaillant dans les établissements visés sont des femmes**, ce qui soulève des inquiétudes quant aux impacts différenciés de ces mesures<sup>6</sup>.

## PROJET DE LOI 3 : LOI VISANT À AMÉLIORER LA TRANSPARENCE, LA GOUVERNANCE ET LE PROCESSUS DÉMOCRATIQUE DE DIVERSES ASSOCIATIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

Le Projet de loi 3 introduit des changements majeurs touchant le **secteur syndical** en droit du travail. Il prévoit notamment la création de **deux catégories de cotisations syndicales**, soit la cotisation **principale** et la cotisation **facultative**. Cette dernière serait destinée au financement de certaines **activités syndicales**, telles que les campagnes publicitaires ou les recours en contestation constitutionnelle, et devrait être **approuvée** par les membres de l'unité de négociation au moyen d'un vote tenu au scrutin secret. Le projet de loi impose également de nouvelles obligations en matière de **reddition de comptes** et instaure un **délai minimal** de 24 heures pour la tenue de certains votes syndicaux. Enfin, il prévoit l'introduction de **dispositions pénales** en cas de non-respect de ses exigences<sup>7</sup>. Ce projet de loi fait toujours l'objet de débats à l'Assemblée nationale.

Plusieurs organisations ont publiquement exprimé leur **opposition** à ce projet de loi, dont de nombreux acteurs du secteur syndical ainsi que le Barreau du Québec. Ils soulèvent notamment des préoccupations quant à une possible **ingérence gouvernementale** dans les affaires syndicales, aux **répercussions financières** que ces mesures pourraient entraîner, ainsi qu'aux **atteintes** potentielles **à la liberté d'association**<sup>8</sup>.

Bref, l'automne 2025 a été une période particulièrement chargée en matière législative. Le GAIHST continue de **suivre de près l'évolution** de ces projets de loi et leurs **impacts** potentiels sur les droits des travailleurs et travailleuses afin de mieux protéger vos droits.



<sup>1 3</sup> Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail, projet de loi no 101, 1e sess., 43e légis. (Qc), en ligne : <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-101-43-1.html> .

<sup>2 7</sup> Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance, et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail, projet de loi no 3, 1e sess., 43e légis. (Qc), en ligne : <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-3-43-2.html> .

<sup>4</sup> Intersyndicale des femmes, « Mémoire présenté par l'Intersyndicale des femmes à la Commission de l'économie et du travail; Projet de loi n° 101 : Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail », en ligne : [https://www.intersyndicaledesfemmes.ca/site/assets/files/1251/2025-05-22\\_memoire\\_pl101\\_-\\_final.pdf](https://www.intersyndicaledesfemmes.ca/site/assets/files/1251/2025-05-22_memoire_pl101_-_final.pdf) .

<sup>5</sup> Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux, « PL101 », en ligne : <https://aptsq.com/dossiers-de-l-heure/pl-101/> .

<sup>6</sup> Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, « Le projet de loi 101; un projet de loi sexiste », en ligne : <https://ftq.qc.ca/le-projet-de-loi-no-101-un-projet-de-loi-sexiste/> .

<sup>8</sup> Centrale des syndicats du Québec, « Projet de loi 3, tout ce qu'il faut savoir! », en ligne : <https://www.lacsq.org/actualite/projet-de-loi-3-tout-ce-qu'il-faut-savoir/> ; Barreau du Québec, « Mémoire sur le projet de loi 3, Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance, et le processus démocratique de diverses associations en milieu du travail », en ligne : <https://www.barreau.qc.ca/fr/nouvelle/memoires-enonces-positions/memoire-projet-loi-3-barreau-demande-retrait-certaines-dispositions/> .

# ARTICLE HARCÈLEMENT À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE



Rédigé par  
**Chloé Chiasson**,  
stagiaire en droit

Au mois de mars, nous avons présenté des cafés-rencontres intitulés « **Le harcèlement à l'ère du numérique** ». Il est reconnu que la pandémie a contribué à faire du **télétravail** une norme dans plusieurs secteurs d'activité. Bien que cette modalité comporte plusieurs avantages, notamment une plus grande flexibilité d'horaire, elle ne fait pas disparaître les **risques de harcèlement**. En effet, l'absence de contacts physiques ne signifie pas que les comportements cessent. On dira plutôt qu'ils peuvent prendre la forme de **cyberharcèlement** ou de **cyberviolence**. Nous avons ainsi abordé les définitions de ces notions, des exemples de leur manifestation, le cadre légal qui les entoure et les moyens de prévention.

## COMMENT LE TÉLÉTRAVAIL SE DÉFINIT-IL ET DE QUELLE MANIÈRE LE CYBERHARCÈLEMENT PEUT-IL S'Y INSCRIRE ?

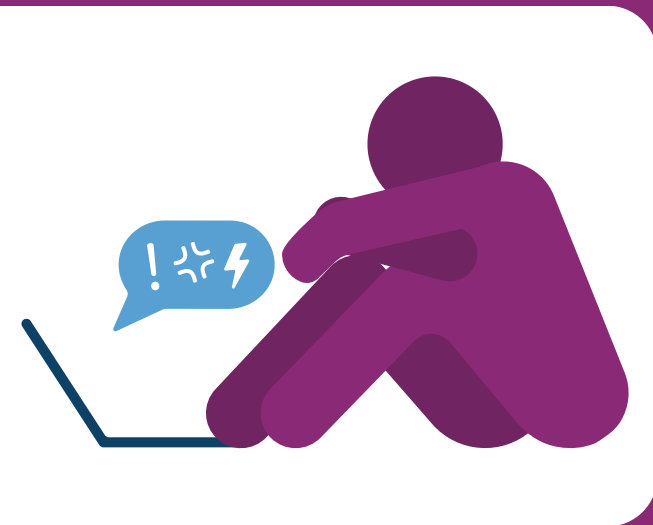
Le télétravail désigne une activité qui s'exerce à **l'extérieur** des bureaux de l'employeur-se au moyen d'**outils informatiques** et de **télécommunication**. Concrètement, un-e travailleur-se peut rester à domicile tout en étant relié-e au bureau par courrier électronique ou par un logiciel de visioconférence. Le **harcèlement** dans ce contexte se définit comme l'utilisation des technologies numériques pour exercer des **conduites vexatoires, hostiles ou répétées**. Il **porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité** des salarié-es et rend le **milieu de travail néfaste**.



## DIFFÉRENCES AVEC LE « HARCÈLEMENT TRADITIONNEL »

Dans la définition du cyberharcèlement en télétravail, on retrouve les mêmes **cinq critères cumulatifs** que pour le harcèlement traditionnel, tels que présentés à l'article 81.18 de la **Loi sur les normes du travail** (LNT).

Il faut comprendre que le télétravail et les droits qui y sont associés ne sont **pas spécifiquement définis** dans la LNT. Par conséquent, ce sont les **mêmes dispositions** qui s'appliquent qu'en matière de « harcèlement traditionnel ». Une chose est certaine : **aucune forme** de harcèlement psychologique **n'est tolérable** au sein du milieu de travail. Les distinctions résident simplement dans les **formes** que peut prendre cette conduite, qui se manifestent par le biais de plateformes numériques lorsqu'un·e salarié·e est en télétravail.



Elle peut, par exemple, se traduire par des messages agressifs, menaçants, dégradants ou inappropriés. Ce harcèlement peut également se produire lors d'une surveillance abusive des connexions ou de la disponibilité en ligne. Un autre exemple est l'exclusion volontaire d'une personne des communications d'équipe et des canaux de discussion.

Même si le cyberharcèlement peut être **moins évident** à discerner qu'en personne, il doit être traité avec **autant de sérieux**.

## QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS DE PRÉVENTION?

L'employeur·se doit prendre les **mesures raisonnables** pour **prévenir** et **mettre fin** au harcèlement, entre autres par l'adoption de **politiques internes**. Ces politiques doivent tenir compte des nouvelles réalités du télétravail. Les modalités concernant le cyberspace professionnel, un guide des bonnes pratiques numériques, ainsi que des formations sur les la portée des gestes en ligne sont notamment des éléments essentiels à inclure.



Ce phénomène demeure peu étudié et souvent méconnu. Toutefois, ses impacts peuvent être importants et tous ont la responsabilité d'en parler pour le prévenir efficacement. N'hésitez donc pas à venir participer à nos cafés-rencontres pour en apprendre davantage sur ces sujets et mieux vous outiller!

# PRÉSENTATION NOUVELLE EMPLOYÉE ET STAGIAIRE



**Gabriela Ovallé**  
Intervenante - Projet  
populations vulnérables

Bonjour!

Diplômée en travail social, je m'implique depuis quelques années auprès des personnes stigmatisées et aux croisées des différents systèmes d'oppression.

À travers divers comités et projet de recherche, je m'intéresse à une transformation sociale durable et connectées aux réalités des communautés.

Prônant avec vigueur l'inclusion sociale et le bien-être collectif fort de ces connections, je considère la mixité des savoirs et le partage de ceux-ci comme un élément essentiel à l'esprit collaboratif qui m'anime.

Ayant un grand attachement pour le milieu communautaire, je suis très heureuse de continuer ma route professionnelle avec vous et d'apporter ma couleur en tant qu'intervenante en relation d'aide au GAIHST.

Contribuer à ce que les milieux de travail soient des lieux d'épanouissement sain et sécuritaire est un mandat qui me motive énormément et me rend encore plus fière d'avoir choisi le travail social. C'est également un privilège de le faire dans un organisme tel que le GAIHST avec le projet Populations Vulnérables.

En mode congé, j'aime laisser libre recours à ma créativité et m'inspirer avec la musique, le cinéma et l'écriture!

Au grand plaisir de vous rencontrer!

Salut,

Je m'appelle Ariane Renaud et je termine ce printemps mon baccalauréat en science politique à l'Université du Québec à Montréal. J'ai eu le privilège de réaliser mon stage au sein du GAIHST pour l'hiver 2026 au sein du département de l'éducation!

Tout mon parcours jusqu'à présent m'a permis de développer une pensée critique soutenue à l'égard des enjeux politiques qui nous entourent. Je suis engagée à œuvrer pour un système plus juste tout en continuant d'approfondir mes connaissances au quotidien. Mon stage a concrétisé davantage mon intérêt pour une approche féministe intersectionnelle, je suis donc reconnaissante d'avoir été accueillie par une équipe qui a su m'accompagner avec tant de bienveillance.



**Ariane Renaud**  
Stagiaire au département  
de l'éducation

## DÉVELOPPEMENT RÉCENT SST DU BARREAU DU QUÉBEC

Annuellement, le Barreau du Québec offre une série de conférences concernant les **récents développements législatifs** et **jurisprudentiels** en santé et sécurité du travail (SST). Cette année, des représentant·es travaillistes et patronaux ont été entendu·es. Pour l'équipe du GAIHST, c'est la question du **droit d'accès** de l'employeur au **dossier médical** de la personne travailleuse qui nous a le plus intéressée.



## JURIRDV

Le 23 février dernier, le GAIHST a pris part à la 4e édition du JuriRDV à Gatineau. Cet événement représente une occasion annuelle pour les représentant·es œuvrant en **violence sexuelle au travail** de se réunir, suivre des **ateliers** et développer des **stratégies d'activisme juridique** en matière de violences sexuelles.

## KIOSQUE UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Le 10 mars dernier, une avocate et les stagiaires en droit du Département des plaintes ont assisté à la **soirée des organismes communautaires** de l'UdeM. Elles ont présenté le GAIHST, leur expérience et des exemples de tâches aux étudiant·es intéressés à appliquer pour un **stage communautaire** durant l'année scolaire 2026-2027.



## MILIEU DE TRAVAIL ALLIÉ

Le GAIHST a obtenu la certification *Milieus de travail alliés contre la violence conjugale*.

Cette distinction renforce notre engagement concret à offrir un environnement de travail *sécuritaire* et *soutenant* pour tous·tes nos employé·es.



## JOURNÉE PORTES OUVERTES VISEZ-DROIT

C'est avec grand plaisir que le Groupe d'aide a participé aux *Rendez-vous Visez-Droit* le 28 mars dernier, un grand événement du Barreau de Montréal qui ouvre les portes du *Palais de justice de Montréal* au grand public.



Au programme : des visites guidées, simulation de procès, aide juridique et kiosques d'organismes communautaires partageant de l'*information* sur plusieurs domaines de droit. Parmi eux, le GAIHST a offert de l'information en matière de *harcèlement au travail*.



## CAFÉ-RENCONTRE AVEC LA DÉPUTÉE DE PAPINEAU

Notre directrice générale, Cindy Viau, a participé à un échange informel avec d'autres organismes de notre circonscription et l'honorable *Marjorie Michel*, députée de Papineau.

L'objectif de cet événement ayant eu lieu à l'occasion de la *Journée Internationale du droit des femmes* était d'échanger sur les *enjeux qui touchent les femmes* de la communauté, partager les *expériences* et renforcer la *collaboration*.

## BABILLARD

### ACTIVITÉ AVEC LA CLIENTÈLE

En début mars, avec un souci de bien-être et de prendre soin de la santé psychologique de notre clientèle, des personnes usagères des services du GAIHST ont participé gratuitement à un cours d'*initiation à la poterie*, donné par l'atelier *Les Faiseurs*.

L'institutrice présente a expliqué les étapes du processus de poterie, soit: le pétrissage de l'argile, le façonnage sur table tournante, le séchage lent (d'une durée de quelques semaines) et les deux étapes de cuisson dans le four. Durant le cours d'une durée de 2h30, les participant-es ont pu apprendre à pétrir l'argile (une étape plus difficile qu'elle en a l'air!) et façonner jusqu'à 3 pièces de poterie. Les Faiseurs s'occuperont de finaliser ces pièces avant de permettre aux personnes participantes de les récupérer.

Le GAIHST et les participant-es sont reconnaissant-es de cette opportunité que nous a offert les Faiseurs et ses instructeur-ices.



### VOTRE VOIX COMPTE

Quels **sujets** aimeriez-vous voir abordés sur nos réseaux sociaux?

Avez-vous des **questions** spécifiques sur le harcèlement au travail auxquelles nous n'avons pas encore répondu?

Écrivez-nous directement via nos réseaux sociaux ([@gaihst](#)).

## NOUVELLE FORMATION EN ROUTE!

Après nos capsules sur le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire au travail, une **nouvelle formation** arrive très bientôt, entièrement dédiée au **harcèlement psychologique** au travail.

Ce nouveau module sera composé de deux capsules qui définiront clairement les **critères** du harcèlement psychologique, le **droit de gestion**, les **obligations de l'employeur-se** (notamment avec le projet de Loi 42) et les **recours** disponibles au Québec.

Comme toujours, ces formations restent **100 % gratuites** et **asynchrones**.

Restez à l'affût : **ça s'en vient très vite!**



## ENCAN EN LIGNE 2026

Appel à tous·tes! Le GAIHST est présentement à la recherche de **commanditaires** pour son encan en ligne annuel. Voici quelques exemples de lots et d'items que nous recherchons :



### Services

Certificats/cartes cadeau, cours, laissez-passer, forfaits, billets, etc.



### Produits

Décorations, livres, produits de beauté, vêtements, jeux, bijoux, oeuvres, etc.

Si vous avez des idées, suggestions, contacts à nous recommander, ou si vous souhaitez faire un don ou en savoir plus, n'hésitez pas à nous contacter : [diana.mendoza@gaihst.qc.ca](mailto:diana.mendoza@gaihst.qc.ca)

# | ÉQUIPE 2026-2027



**Cindy Viau**  
Directrice générale  
(elle - she)



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



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



**Sarah Vandelannoitte**  
Agente de communications  
*Projet communications*  
(elle-she)



**Myriam Dupéré**  
Formatrice  
(elle - she)



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



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



**Laurie Beauchamp**  
Intervenante en  
relation d'aide  
(elle - she)



**Amaya Senso**  
Intervenante  
*Projet développement d'activités*  
(elle-she)



**Gabriela Ovallé**  
Intervenante  
*Projet populations vulnérables*  
(elle-she)



**Mollie Poissant**  
Avocat-e - intervenant-e  
(elle - they)



**Sandrine Charbonneau**  
Avocate - intervenante  
(elle - she)

**Ça fait  
pas partie  
d'la job!**

## **Merci à nos stagiaires**

**Ariane Renaud**

Stagiaire au département de l'éducation  
(elle/she)

**Victoria Banville**

Stagiaire en travail social - département relation d'aide  
(elle/she)

**Chloé Chiasson**

Stagiaire en droit - département des plaintes  
(elle/she)

**Mariana Cueto Mendoza**

Stagiaire en droit - département des plaintes  
(elle/she)