

Décembre 2020

INFO-GAIHST



Soirée bénéfice 40 ans du GAIHST - 19 novembre 2020

En 2020 le GAIHST a fêté ses 40 ans!





Le mot de la directrice générale	p.3
Soirée-bénéfice 40 ans du GAIHST	p.4
Article: Évolution des lois et de la jurisprudence sur le harcèlement au travail	p.6
Article: Les micro-agressions : qu'est-ce que c'est?	p.8
Article: Se libérer d'un événement traumatique	p.10
Le GAIHST s'implique	p.11
Encan en ligne du GAIHST	p.12
Temps des Fêtes	p.14



Le mot de la directrice générale

Chère clientèle,

Quel automne occupé pour le GAIHST! Le contexte sanitaire actuel ne ralentit pas nos activités et projets. Nous vous avons déjà parlé du projet financé par Justice Canada qui vise à bonifier notre offre de sessions de sensibilisation. Destinées aux milieux de travail, ces sessions et ateliers viennent expliquer les réalités et enjeux vécus par plusieurs groupes minoritaires pour sensibiliser à la problématique du harcèlement, tels que les personnes immigrantes et nouvellement arrivées, les personnes autochtones, les personnes en situation de travail précaire et les communautés LGBTQ2S+. Depuis le mois d'octobre, les sessions, dispensées par Noémie André, sont disponibles. Vous trouverez plus d'informations sur l'offre en visitant le www.gaihst.qc.ca/justice-canada.



Des changements sont aussi dans l'air. Sonia Vallières, intervenante au département de relation d'aide depuis de nombreuses années, nous a quitté pour entreprendre de nouveaux défis professionnels, de même pour Camille Chicoine-Gagnon, sa remplaçante. L'équipe du GAIHST se joint à moi pour vous remercier pour votre implication et vous souhaiter bonne chance dans vos nouveaux projets. Yann Morin, que plusieurs d'entre vous connaissez déjà, est de retour au département de relation d'aide en tant que criminologue-intervenant. De plus, nous avons le plaisir d'accueillir Mélisande Masson en tant qu'avocate-intervenante au département des plaintes. Mélisande était impliquée activement au sein de l'organisme depuis plusieurs années déjà et c'est avec beaucoup d'enthousiasme que nous l'avons accueillie parmi l'équipe.

La date du 17 novembre est toujours une date importante pour nous. C'est la date d'anniversaire du GAIHST! Étant donné le contexte, nous avons virtuellement célébré nos 40 ans lors d'une soirée-bénéfice le 19 novembre dernier. L'événement, garni de discours de nos membres honoraires, d'interventions d'un panel d'experts et du lancement de notre encan en ligne, fut un succès. Merci au comité organisateur, ainsi qu'à toutes les personnes qui ont pu être des nôtres et qui nous ont encouragé de différentes façons. Merci à notre clientèle qui nous fait confiance depuis toutes ces années. 40 ans d'aide, de sensibilisation et de dévouement, ça se souligne en grand!

Après la célébration de nos 40 ans, nous avons poursuivi avec l'encan en ligne, notre traditionnelle activité d'auto-financement ! Pendant 3 semaines, vous avez pu miser sur plus de 130 lots depuis le confort de chez vous. Grâce à la générosité de nos donateurs qui ont fait preuve, malgré la situation actuelle sanitaire et financière, d'une grande sensibilité et solidarité et grâce à votre participation, cette nouvelle édition fût un succès. Merci à vous tous.tes !

En décembre, le GAIHST s'implique toujours dans une activité dans le cadre des 12 jours d'action contre la violence envers les femmes. Cette année, tel que vous le verrez à la page 11, nous avons participé à une action collective et symbolique pour commémorer la vie des 14 femmes assassinées lors de l'attentat de l'École Polytechnique du 6 décembre 1989 et dénoncer la violence faite aux femmes.

Je termine en remerciant les stagiaires dont leur stage en criminologie se terminait ce mois-ci. Il s'agit d'Andréanne Lessard-Allard et Mélanie Carpentier. Merci pour toute l'aide que vous avez apporté à la clientèle lors de votre stage et bonne continuation.

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 virtuellement ouverte.

Je vous souhaite un temps des Fêtes reposant et une année 2021 à la hauteur de vos attentes.

Cindy Viau

Soirée-bénéfice 40 ans du GAIHST



Laura, Diana, Cindy et Sarah du GAIHST lors de la soirée

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

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

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

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

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

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

La soirée-bénéfice a été rendue possible grâce au soutien de plusieurs partenaires, c'est pourquoi le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail tient à remercier les commanditaires suivants : ses partenaires associés : le Secrétariat à la condition féminine, le cabinet d'avocats DeGrandpré Chait, SYNC Production - Montréal, ses autres partenaires financiers : MPA inc., ses partenaires fournisseurs : le Musée de la civilisation, Les produits de Maya, Tourist Scavenger Hunt, Las Olas traiteur et Scène intérieure Home Staging & Relooking.

Dans les coulisses



MERCI À NOS PARTENAIRES!

Partenaires associés

Secrétariat
à la condition
féminine

Québec



DEGRANDPRÉ
CHAIT

Autres partenaires



Évolution des lois et de la jurisprudence sur le harcèlement au travail



Écrit par Joana Zghaib
Stagiaire en droit
2020-2021

Les derniers quarante ans ont été grandement significatifs en termes de changements pour toute notion entourant le harcèlement sexuel au travail. En effet, le mouvement #MeToo en 2017 sur les réseaux, mais aussi partout dans le monde, a été un point culminant et a suscité énormément de discussions par rapport à ce sujet. Au Canada, cela a permis de reconsidérer de nombreuses dispositions désuètes sur le sujet du harcèlement sexuel au travail. D'ailleurs, plusieurs projets de lois fédéraux et provinciaux ont été introduits suite à ce mouvement.

Tout d'abord, il est important de souligner que l'environnement de travail a longtemps été perçu comme un domaine strictement réservé aux hommes, alors que les femmes restaient à la maison et effectuaient les tâches ménagères. Par conséquent, très peu de lois existaient au sujet du harcèlement au travail. Les femmes n'avaient toujours pas de moyens de se défendre et le harcèlement (commentaires inappropriés, gestes, etc.) était considéré comme faisant partie intégrale du travail. Elles se devaient d'endurer ce genre de comportement, car elles devaient à tous prix conserver leur emploi pour subsister aux besoins familiaux. Le harcèlement se manifestait surtout au moment de l'embauche, alors

que les femmes semblaient prêtes à tout pour obtenir l'emploi. Suivant les années 1940, plusieurs femmes implorent le manque des leurs dans les établissements supérieurs et tentent d'améliorer la condition de celles-ci dans le milieu du travail. Peu à peu, les femmes occupent des emplois strictement réservés aux hommes auparavant. Cependant, elles ne sont toujours pas présentes au sommet de la hiérarchie des différentes compagnies, elles occupent surtout les emplois au bas de l'échelle.

La deuxième moitié du XX^{ème} siècle fut grandement significative en termes de changements et d'accès à l'égalité pour les femmes du marché du travail. Un des exemples les plus marquants est qu'avant les années 1980, au Canada, il était impossible de condamner une personne pour agression sexuelle sur la seule preuve du témoignage, de la déclaration ou même de quelque autre preuve de la plaignante ou du plaignant. Au courant des années 80, le gouvernement, en pleine réforme, crée la Commission Badgley qui révisera les nombreux cas d'abus en terme de harcèlement sexuel que l'on retrouvait dans plusieurs décisions. Celle-ci en vient à la conclusion qu'il faut réformer le Code criminel canadien complètement. C'est ainsi que le 4 août 1982, la Chambre des communes adopte le projet de loi C-127, soit la *Loi sur les agressions sexuelles*, modifiant ainsi le Code criminel en matière d'infractions sexuelles et d'autres infractions contre la personne.

En outre, un des changements significatifs de cette réforme fut d'élargir la notion de harcèlement sexuel, celle-ci étant jusque-là restreinte uniquement au «viol». Entre autres, on remplacera le terme «viol» par «agression sexuelle» et ce concept sera élargi également pour y incorporer l'agression sexuelle armée et l'agression sexuelle grave, aujourd'hui les articles 271 et suivants du Code criminel. De plus, les nouvelles peines instaurées pour ces infractions sont maintenant de 10 ans, 14 ans et prison à vie respectivement. Ce changement permet de soustraire le crime de son contexte sexuel pour enfin en reconnaître le caractère violent. On amène donc la société à considérer l'activité sexuelle sans consentement comme essentiellement violente plutôt que sexuelle.

Suite à ces changements législatifs, plusieurs enquêtes sont menées par le gouvernement pour déterminer quelles modifications devraient être apportées à la loi. De 1985 à 1991, le Département de Justice Canada enquêtera donc auprès

de femmes dispersées dans six grandes villes canadiennes, soient Montréal (Québec), Vancouver (Colombie-Britannique), Winnipeg (Manitoba), Lethbridge (Alberta), Fredericton et Saint-John (Nouveau-Brunswick). L'enquête s'étale depuis quelques temps avant l'instauration des nouvelles lois et quelques temps après. On en vient à la conclusion qu'il y a en effet une augmentation marquée des dénonciations de harcèlement sexuel, car les victimes savent maintenant qu'il existe une certaine protection offerte à elles suite à la dénonciation. Par contre, le nombre de dénonciations ne reflète toujours pas la réalité, car plusieurs cas ne sont toujours pas mis de l'avant par peur de l'agresseur, honte, découragement face au système de justice complexe, etc.

En 1983, on inscrit le harcèlement sexuel comme discrimination fondée sur le sexe, ce que la Cour Suprême confirmera plus tard dans une décision de 1987 et 1989. En effet, la décision *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)* de 1987 et la décision *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.* En 1989 ont redéfini les termes «harcèlement sexuel» et ont établi de nouveaux critères pour permettre d'identifier ce concept plus facilement. Dans cette décision, on se pose la question suivante : le harcèlement sexuel est-il une discrimination fondée sur le sexe? La Cour conclut par l'affirmative et elle ajoute que le harcèlement sexuel est une discrimination sexuelle et plus précisément d'une conduite de nature sexuelle non sollicitée, ayant un effet défavorable sur le milieu de travail ou des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes de harcèlement. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel porte atteinte à la dignité de la victime et le respect de soi. Cela crée une barrière empêchant les victimes de participer activement à l'emploi.

De plus, on observe tranquillement une obligation pour l'employeur à prendre la responsabilité de l'acte de harcèlement et d'essayer de régler celui-ci. Plusieurs décisions subséquentes ne respectent cependant pas ce principe, par exemple, dans la décision *Hewes c. Etobicoke (City)*, le juge de la Cour de l'Ontario déclare que malgré le témoignage de la plaignante et malgré que le harceleur aurait fait référence à des attouchements sexuels, cela ne concernait ni l'employeur ni les employés.

En 1993, une étude est effectuée par la Commission canadienne des droits de la personne intitulée «Le harcèlement sexuel et le travail» pour Statistiques Canada. Près de 400 000 disent avoir subi du harcèlement dans les 12 mois précédents (environ 6% des travailleuses). De plus, 2,4 millions de femmes canadiennes déclarent avoir subi du harcèlement sexuel en milieu de travail au courant de leur vie.

Près d'une décennie plus tard, soit le 1^{er} juin 2004, une nouvelle législation modifiant la *Loi sur les normes du travail* et créant le droit pour tout salarié de vivre dans un milieu exempt de toutes formes de harcèlement entre en vigueur au Québec (article 81.19). Cette loi, adoptée à l'unanimité en décembre 2002 à la suite de travaux intensifs sur le Projet de loi 143 menés par la Commission permanente de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale est inspirée des lois ayant le même objet et qui sont en vigueur en France depuis 2002. En 2018, on y apporte un autre changement, soit la phrase suivante : «Il [l'employeur] doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres, un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel. » De plus, le délai pour porter plainte passe de 90 jours à 2 ans, selon l'article 123.7 de cette même loi.

Voici, en résumé, les grandes lignes de l'évolution de la jurisprudence et des lois en ce qui concerne le harcèlement sexuel et plus précisément, le harcèlement sexuel au travail au Québec et au Canada.

1. *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84
2. *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.* [1989] 1 R.C.S. 1252
3. *Hewes c. Etobicoke (City)*, [1991] O.J. No. 1675
4. Johnson, S. (1993) Le harcèlement sexuel et le milieu de travail, Statistiques Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/75-001-X19940041561>

Les micro-agressions : qu'est-ce que c'est?

Selon le psychologue et professeur Derald Wing Sue, une micro-agression est un terme utilisé pour désigner des comportements, des propos et des gestes envers une communauté, la plupart du temps marginalisée, qui sont perçus de façon péjorative par les membres de celle-ci. Ces gestes souvent subtils peuvent sembler banals et les personnes qui les perpétuent n'en sont pas nécessairement conscientes. Généralement, les individus des communautés visées en sont victimes de façon régulière.

Les micro-agressions envers les personnes racisées sont les plus documentées. Généralement, elles sont regroupées en trois catégories :

- **Micro-assaults** : Ce type est le plus facile à identifier et les personnes qui en sont responsables en sont **généralement conscients et le font donc de façon volontaire**. Les comportements associés peuvent se présenter sous forme d'insultes ou encore d'évitement de contacts avec les personnes concernées. L'emploi des termes péjoratifs comme le *n word* pour parler d'une personne Noire et les mots *indiens* ou *sauvages* pour désigner les personnes de communautés autochtones en sont des exemples. Le fait de banaliser des propos racistes sous le prétexte de l'humour entre également dans ce groupe.
- **Micro-insultes** : Ce type regroupe les gestes ou paroles exprimés de façon insensible et impolie qui diminue l'importance de l'identité et l'héritage d'une personne. Une personne qui demande à un nouveau collègue racisé « Comment as-tu réussi à être embauché? » est un exemple de micro-insulte car le message sous-jacent est que d'une part, une personne racisée n'a pas les qualifications nécessaires pour occuper l'emploi, et que d'une autre, elle a sûrement eu recours à un programme de quota pour y avoir accès.
- **Micro-invalidations** : Ce dernier type est représenté par le fait de nier les pensées et les sentiments de la réalité d'une personne appartenant à un certain groupe. Demander à une personne Afro-Américaine d'où elle vient alors qu'elle est née ici est un exemple de micro-invalidation. À priori, cette question peut avoir l'air inoffensive mais la personne qui se fait demander cela sur une base quasi quotidienne peut en venir à croire qu'elle est étrangère dans son propre pays. Dire qu'il n'y a plus de racisme aujourd'hui est également une micro-invalidation car cela nie la réalité des personnes qui en sont victimes.

Les micro-agressions envers les minorités visibles sont davantage documentées, mais elles peuvent être commises envers d'autres groupes, en voici des exemples :

Les membres de la communauté LGBTQ2S+ :

- Utiliser l'expression « c'est tellement gai » pour désigner quelque chose de mauvais ou étrange. Le mot « gai » est ainsi associé à quelque chose de négatif.
- Dire à une femme trans « tu es belle pour une trans ». Cela sous-entend que la personne qui



Écrit par Laurence Gagnon
Stagiaire en criminologie
2020-2021

parle trouve les femmes trans moins belles que les femmes cisgenres.

Les personnes grosses :

- Commenter ou féliciter la prise ou la perte de poids, en sous-entendant que la personne serait mieux si elle était mince.
- Conseiller de commencer une diète. La personne qui porte un tel conseil peut penser être aimable, voire rendre service. Toutefois, elle se permet de poser un jugement sur la santé de l'autre en laissant entendre que les personnes grosses ne sont pas en santé et qu'elles doivent absolument suivre une diète.

Les personnes atteintes de maladies mentales :

- Dire que les criminels sont des « malades mentaux ». Cela propage le stéréotype que les personnes avec un diagnostic en santé mentale sont violentes.
- Dire à une personne en dépression qu'elle se sentirait mieux si elle faisait du sport ou du yoga. Cela banalise l'importance des symptômes qu'une personne peut avoir et sous-entend qu'elle ne fait pas les efforts nécessaires pour s'aider.

Comment se présenter comme une personne alliée face aux communautés victimes de micro-agressions?

- Prendre conscience de ses propres préjugés, s'informer, faire preuve de curiosité et d'ouverture.
- Toujours laisser la parole aux personnes directement concernées par les micro-agressions. Être témoin d'une situation ne fait pas de nous des spécialistes, seules les personnes victimes savent réellement ce qu'elles vivent et ressentent.
- Prendre conscience de ses privilèges et réaliser qu'au sein d'une même communauté, il y a aussi des différences. Par exemple, une femme grosse, racisée et lesbienne est beaucoup plus à risque de vivre des micro-agressions qu'une femme mince, blanche et lesbienne.
- Si possible, prendre parole lorsqu'on est témoin d'une micro-agression. Cela peut être difficile, mais cela l'est davantage pour la personne qui le vit continuellement. Autrement, interrompre en attirant l'attention ailleurs peut être une option moins confrontante pour rapidement mettre terme à la situation.

Les micro-agressions sont-elles considérées comme du harcèlement?

Les personnes qui sont victimes de micro-agressions le sont généralement dans plusieurs sphères de leur vie et de façon régulière. La communauté des personnes ciblées l'est régulièrement par plusieurs personnes différentes. Malgré le fait que les micro-agressions ne sont généralement pas commises par une seule personne, elles peuvent tout de même rendre l'environnement de travail nocif et occasionner des conséquences s'apparentant à celles présentes dans des cas de harcèlement. Dépendamment, entres autres de la fréquence et du niveau de gravité, les micro-agressions au travail peuvent prendre la forme de harcèlement discriminatoire.

Se libérer d'un événement traumatique

La fin de l'année est toujours un excellent moment pour faire le bilan et donner une attention particulière à ce que nous avons vécu, pour mieux le comprendre et continuer à avancer. C'est pourquoi je vous propose de regarder ensemble ce que l'on peut faire pour se libérer d'un événement traumatique, sujet abordé dans les cafés-rencontres d'octobre.

Pendant que les doux flocons de l'hiver tombent autour de nous et qu'on s'apprête à entamer la période des Fêtes, format covid-19, on est là à se questionner si nos maux actuels ont leur raison d'être. On avait ou on a un emploi qu'on a aimé ou qu'on aime toujours et le fort désir par celui-ci d'apporter notre contribution dans la société, mais tout d'un coup tout change... Cet emploi qu'on aimait ou qu'on aime tant nous rend malade... Une ou des situations de harcèlement, de discrimination ou de pratiques interdites, on fait en sorte que notre sourire et notre passion n'y sont plus. Au moment d'entrer au travail, on se met à trembler. On sent cette boule au niveau du sternum qui nous donne la sensation qu'on étouffe. On a de la difficulté à respirer et nos nuits de sommeil sont très loin d'être récupératrices. On peut ressentir des symptômes de dépression et ne plus avoir le goût d'entrer en contact avec qui que ce soit... On revoit en boucle les événements et on finit par se dire que le problème, c'est peut-être nous...



Écrit par
Mélanie Carpentier
Stagiaire 2020-2021

Est-ce que c'est normal de voir apparaître des symptômes comme ceux-ci?



Tout d'abord, il est primordial de comprendre que l'apparition de symptômes post-traumatiques est une réaction normale par rapport à un événement anormal qui s'est produit et dans lequel on a senti notre sécurité compromise. On parle ici de sécurité physique, bien sûr, mais également psychologique ou même monétaire. On peut comparer le choc post-traumatique à une plaie ouverte. Nous pouvons en guérir complètement ou en porter une cicatrice. Dans ce dernier cas, alors là, on parle davantage d'un trouble de stress post-traumatique. La différence entre les deux, c'est le fait que les symptômes perdurent, car se sentir mal après avoir vécu un trauma, quitte à me répéter à nouveau, est quelque chose de normal. Par contre, si on constate que la détresse et les symptômes perdurent, voir même s'amplifient, il pourrait être pertinent de consulter un professionnel (médecin/psychologue ou autre).

Sans faire une liste exhaustive de tous les symptômes qui peuvent apparaître, en voici quelques-uns¹ : reviviscence, rêves récurrents dont le contenu ou les émotions sont reliés au trauma, sentiment intense ou prolongé de détresse psychique, insomnie, évitement ou tentative d'évitement des souvenirs, pensées ou sentiments relatifs à l'événement traumatisant ou qui y sont étroitement associés, et qui provoquent un sentiment de détresse, dissociation, comportement autodestructeur, altérations des cognitions et de l'humeur associées à un ou plusieurs événements, incapacité de se souvenir d'éléments importants du ou des événements traumatiques (typiquement en raison d'une amnésie dissociative et non pas à cause d'autres facteurs comme un traumatisme crânien, ou la consommation d'alcool ou de drogues).

Il est important de mentionner que certaines situations peuvent augmenter la détresse psychologique telles

1. https://www.memoiretraumatique.org/assets/files/v1/Documents-pdf/DSM_5_Trouble_stress_post-traumatiques.pdf

LIGNES D'ÉCOUTE

Écoute entraide : Région de
Montréal : 514 278-2130 ou
1 855 EN LIGNE (365-4463)

Tel-Aide : 514 935-1101

Centre de prévention du suicide :
1 866 APPELLE (1-866-277-3553)

que la situation actuelle de pandémie dans laquelle les personnes vivant avec des symptômes post-traumatiques peuvent être plus affectées.

Le temps des Fêtes est également un moment très fragile pour certaines personnes, et lorsqu'on y ajoute les post-traumas et la pandémie actuelle, cela est encore plus difficile.

Il est salubre de prendre soin de nous dans la vie en général, plus particulièrement encore lorsqu'on a vécu un événement traumatisant et encore plus quand les éléments autour accentuent notre détresse. On se doit de trouver des petites choses qui nous font plaisir et prendre un moment dans chacune de nos journées pour réaliser ces choses.

Une activité que personnellement je fais chaque année, c'est une liste de choses merveilleuses qui se sont passées pendant l'année et pour lesquelles j'éprouve de la gratitude. Je fais également une liste de choses dont j'aurais aimé qu'elles se passent autrement et j'ajoute ce que j'aurais pu faire pour que cela se passe mieux. Ensuite je détruis la partie plus négative et me concentre sur le positif. L'étape qui suit mon rituel est la création de mon "vision board", grand carton sur lequel je colle des images de mes rêves aussi bien matériels que ceux de mes réalisations personnelles. Ce rituel, que je fais chaque année, m'aide à demeurer dans la gratitude et à garder la tête sur mes objectifs.

Pour terminer, juste un petit rappel. Si vous constatez que malgré tous vos efforts votre détresse demeure, allez consulter ou contactez une ligne d'aide, car vous êtes la personne la plus importante de votre vie et prendre soin de soi est le plus beau cadeau qu'on puisse se faire.

Sur ce, je vous souhaite à tous.tes un merveilleux temps des Fêtes. Que la magie de Noël agisse dans vos vies et que l'année 2021 soit douce avec vous.



LE GAIHST S'IMPLIQUE

À travers un geste symbolique, le GAIHST a participé à la commémoration du 6 décembre organisé par la Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes.

Des employé.es ont allumé une bougie en mémoire des 14 femmes victimes de l'attentat de l'école polytechnique qui a eu lieu en 1989.

Au GAIHST, nous sommes très engagé.es à appuyer la lutte contre la violence faite envers les femmes sous toutes ses formes.

ENCAN EN LIGNE 2020!

L'encan en ligne du GAIHST, édition 2020, a pris fin le 13 décembre dernier après 3 semaines de mises. Plus de 130 lots divers et variés étaient proposés aux participant.e.s ! Un grand merci à celles et ceux qui ont participé et aux généreux commanditaires ! À l'année prochaine !



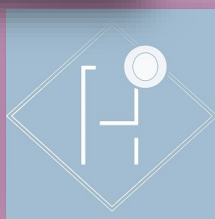
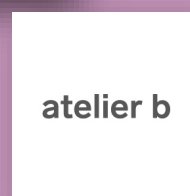
Woolfell

LOUVE
MONTRÉAL



TOFFIE *affichiste*
www.toffieaffichiste.com

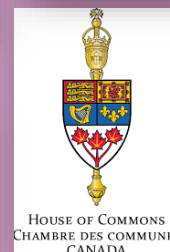
Cinéma
Beaubien • du Parc • du Musée



KEURIG



Wise



odeyalo

CARREFOUR de la CHAUSSURE



Scène
INTÉRIEUR
HOME STAGING & RELOOKING

granolust
granolust
granolust
granolust
Le granole qui plaît à tous.
Sensitive Granola for Every Appetite.

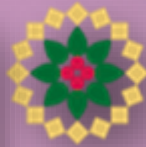
KEN'S

KIEVE
JOAILLERIE ARTISANALE

EV
ERIK VIEIRO
STUDIO
ESTHÉTIQUE

Café Rico
Certifié Équitable
Maison de torréfaction artisanale

Hugo Didier
Céramiste
Not Made In China



les
filles
fattoush

ELOGIA
d'ignace & ben-dira

Patrice
PÂTISSIER



LA BELLE EXCUSE
doigté & authenticité

VOILES
EN VOILES



ZOO SAUVAGE
de St-Félicien
Centre de Conservation
de la Biodiversité Boréale

BoulZeye
Pub & Attractions

THOMSON REUTERS | ÉDITIONS
YVON BLAIS

SKYLINE
Luge
MONT-TREMBLANT



OLA Bamboo

Loft
JOAILLIER Inc.
Sandra Vecchio

TYROLIENNE
MTL ZIPLINE

POINTE-À-CALLIÈRE
Cité d'archéologie et
d'histoire de Montréal

DOLLARAMA \$1 plus

BESIDE™

Mimi & August

SOFAD

HALFMOON



LAUCOLO



Un temps des Fêtes rassembleur, malgré la distance

Ce temps des Fêtes sera un peu différent, mais avec l'aide de la technologie et un peu de créativité, vous pouvez partager avec vos ami.e.s et familles à travers Zoom, Whatsapp, Skype, Facebook ou d'autres plateformes d'appels vidéo.

Voici quelques idées pour profiter le plus possible de cette option:

- Préparez vous un bon souper et rencontrez vous avec vos proches pour manger ensemble.
- Êtes-vous fan des films de Noël? Vous pouvez vous faire un rendez-vous avec vos proches pour écouter un film. Vous pouvez partager votre écran par Messenger de Facebook ou à travers des applications comme Google Meet, Zoom, Skype, etc. (N'oubliez pas le pop corn pour écouter le film!)
- Si vous aimez les jeux de société, vous pouvez aussi jouer à distance! Vous aurez juste à écrire sur Google « Imprimer et jouer » ou « jouer à distance » et vous trouverez plusieurs sites avec des jeux gratuits.



Le MBAM offre ses expositions en mode virtuel

Pour célébrer le temps des Fêtes malgré la fermeture des institutions culturelles, le Musée des beaux-arts de Montréal (MBAM) s'offre en cadeau et invite les membres du public à découvrir ses expositions dans le confort de leur maison. **Du 1er décembre 2020 au 11 janvier 2021**, rendez-vous au mbam.qc.ca/fr/musee-cadeau pour accéder gratuitement aux visites virtuelles en 3D de quatre expositions phares de sa programmation, une occasion unique qui sera ensuite exclusivement réservée aux Membres du Musée.

Un poème pour la clientèle écrit par Laurence Gagnon, stagiaire en criminologie

À toi qui n'a pas été cru.e
À toi qui n'a pas été entendu.e
Qui aurait aimé.e être défendu.e
Durant leurs discours incongrus

Je souhaite que les larmes
Qui sur tes joues ont ruisselées
Servent à éteindre
Les flammes autour de toi
À abreuver la fleur en toi

Je souhaite surligner du plus joli
marqueur
La résilience qui réside en ton coeur
L'élégance de ta persévérance
La magnificence de ton courage
Qui te permettra de traverser l'orage

À travers toutes ces épreuves,
La force dont tu fais preuve

Est irrévocablement remarquable
Donc sois indulgente, indulgent
Envers toi comme tu l'es envers tous
ces gens

Je souhaite que tu prennes soin de toi
Que tu caresses l'odeur de la joie
Et surtout, n'arrêtes jamais d'avancer
Le vent finit toujours par tourner



Bien-être durant le temps des Fêtes

Le stress est courant pendant le temps des Fêtes et peut être amplifié par la pandémie de COVID-19. Bien qu'il soit normal de ressentir un éventail d'émotions pendant cette période, il se peut que vous éprouviez :

- des soucis à propos de vos finances et des échanges de cadeaux
- de la tristesse de rompre des traditions familiales importantes ou d'être loin de vos proches
- de la peur d'être infectée par la COVID-19 ou de rendre d'autres personnes malades
- des conflits familiaux découlant de différences quant au niveau de confort face au risque

Prenez soin de votre santé mentale. Essayez de communiquer avec un.e ami.e ou un membre de la famille à qui vous pourrez parler des émotions difficiles que vous ressentez.

Sachez qu'il n'y a rien de mal à sauter des réunions de famille pour vous protéger, et pour protéger votre famille et votre collectivité.

Informez vos proches à l'avance si vous ne vous sentez pas à l'aise avec les rassemblements. Gardez contact de façon virtuelle avec vos amis et votre famille par les moyens suivants :

- appels téléphoniques et vidéoconférences
- courriels
- messages texte

Si vous vivez seul, envisagez de passer les Fêtes avec un autre ménage. Réfléchissez aux risques et suivez les mesures de précaution prescrites pour les rassemblements.

Si vous le pouvez, limitez votre consommation de substances. Si vous consommez des substances, réfléchissez à des façons de réduire les risques pour votre santé.

Utilisez le portail du mieux-être du Canada pour obtenir de l'aide si vous éprouvez des problèmes sociaux, émotionnels, de santé mentale ou de toxicomanie.

Pris de <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/document-orientation/planifier-celebrations-temps-des-fetes-securite.html>

Sauté de dinde aux champignons (1 PERSONNE)



Pris de: www.cuisineaz.com

INGRÉDIENTS:

- 200 g de sauté de dinde désossé
- 200 g de champignons
- 1/2 tasse de crème fraîche
- 1 échalote
- 1 gousse d'ail
- persil ciselé
- sel, poivre

PRÉPARATION

1. Faites dorer le sauté de dinde à feu vif dans une poêle anti-adhésive sur feu moyen. Réservez ensuite.
2. Pelez et ciselez les échalotes, écrasez l'ail. Lavez les champignons et coupez les plus gros.
3. Poêlez les échalotes et l'ail à feu vif. Ajoutez ensuite les champignons et laissez-les dorer.
4. Incorporez ensuite le sauté de dinde et versez la crème. Poivrez.
5. Servez de suite parsemé de persil ciselé.



L'équipe 2020/2021 à votre service:

Cindy Viau | Directrice générale

Laura Garnier | Chargée de projets

Diana Mendoza | Collaboratrice - Assistante chargée de projets

Yann Morin | Criminologue - intervenant

Mélisande Masson | Avocate - intervenante

Maude Moffet - Intervenante en relation d'aide

Noémie André | Agente de programme de sensibilisation-Projet Justice Canada

Myriam Blain-Levert | Intervenante en service social

Sarah Bédard | Formatrice - Services aux entreprises

Stagiaires

Andréanne Lessard-Allard - Intervenante en relation d'aide

Joana Zghaib - Intervenante juridique

Laurence Gagnon - Intervenante en relation d'aide

Laylya Saliphod - Intervenante juridique

Mélanie Carpentier - Intervenante en relation d'aide

Rajaa Rhidaoui - Intervenante en travail social