

Où se faire aider ?



Vous pouvez communiquer avec les organismes communautaires suivants :

- Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAISHT)

Vous pouvez également communiquer avec le GAISHT si vous êtes victime de harcèlement psychologique

- Regroupement des Centres d'aides et de lutte contre les agressions sexuelles

Le RQCALACS s'adresse uniquement aux femmes

- JURIPOP
- L'aparté
- Au bas de l'échelle
- Centre des travailleurs et des travailleuses immigrants
- Mouvement Action-Chômage de Montréal
- Action travail des femmes
- Ligne des droits et libertés



Vous pouvez communiquer avec les organismes publics suivants :

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse
- Commission canadienne des droits de la personne
- Service Canada : www.servicecanada.gc.ca
- Programme d'Aide aux Employés



À propos de l'AMEIPH

Depuis plus de 40 ans, l'AMEIPH (Association Multiethnique pour l'Intégration des Personnes Handicapées) contribue au développement du pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap issues de l'immigration et leur famille, en favorisant leur inclusion dans la société d'accueil.



www.ameiph.com/



**6462, boulevard St-Laurent
Montréal (Québec) H2S 3C4**



514-272-0680

Non au harcèlement de la personne handicapée et immigrante !

« La société ne considère pas les personnes en situation de handicap sur certains éléments d'éducation comme le bien-être au travail ou la santé mentale. C'est tabou... Pourtant il faut leur en parler, il faut les sensibiliser pour qu'ils puissent agir »

— Un membre de l'AMEIPH



Le harcèlement au travail, c'est quoi ?

Il existe plusieurs types de harcèlement :

- Le harcèlement psychologique
- Le harcèlement sexuel
- Le harcèlement discriminatoire
- Le harcèlement criminel

« On entend par "harcèlement psychologique" 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 salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié »

Loi sur les normes du travail du Québec
Partie I - La Loi sur les normes du travail
Chapitre IV - Les normes du travail
Article 81.18

Pour qu'une situation soit considérée comme du harcèlement, elle doit respecter cinq critères :



Conduite vexatoire

(humiliante, offensante ou abusive)



Répétitive ou unique et grave



Hostile ou non désirée

(agressive, malveillante ou rude)



Porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne



Rend le milieu du travail néfaste

Les 14 motifs interdits de discrimination

Selon la Charte québécoise des droits et libertés de la personne

- L'âge
- La religion
- La condition sociale
- Le sexe
- Les convictions politiques
- La race, couleur, origine ethnique ou nationale
- La grossesse
- La langue
- Le handicap
- L'orientation sexuelle
- Le moyen pour pallier un handicap
- L'état civil
- L'identité ou l'expression de genre

Les personnes immigrantes et en situation de handicap : quelles réalités ?



Les personnes immigrantes en situation de handicap sont régulièrement confrontées au racismisme et/ou à la discrimination et se heurtent souvent à des difficultés d'intégration au marché du travail.

Face à ces difficultés, la personne immigrante et en situation de handicap est plus à même d'accepter une situation qui n'est pas acceptable.

« Je pense que les personnes en situation de handicap ne veulent pas se plaindre ou faire des démarches car dès qu'elle a réussi à avoir un emploi, elle veut le garder et donc ne va pas essayer de dénoncer le harcèlement »

— Un membre de l'AMEIPH

Comment faire face ?

Si vous êtes victime de harcèlement :

Dans un premier temps, il est recommandé de clarifier la situation avec votre employeur afin de tenter de régler le problème.

Si la situation ne peut pas être résolue avec votre employeur, vous avez la possibilité de déposer une plainte. L'endroit où déposer sa plainte varie selon le type de poste et le type d'entreprise dans laquelle vous travaillez.

Où déposer une plainte ?

- La CNESST
- La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (harcèlement discriminatoire ou sexuel seulement)
- La Commission de la fonction publique
- La Commission canadienne des droits de la personne
- Recours civil (dans des cas exceptionnels)

Si vous êtes témoin de harcèlement :

L'obligation de loyauté envers votre employeur ne vous contraint pas à dénoncer tout ce qu'il se passe dans l'entreprise. Néanmoins, si vous êtes témoin d'une conduite grave tel que du harcèlement, il est préférable d'en aviser son employeur.

Dans 2 cas sur 3, intervenir en tant que témoin dans une situation de harcèlement permet de mettre fin à l'agression.



You can contact the following community organizations :

- Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAISHT)

You can also contact GAISHT if you are a victim of psychological harassment

- Regroupement des Centres d'aides et de lutte contre les agressions sexuelles

RQCALACS is for woman only

- JURIPOPOP
- L'aparté
- Au bas de l'échelle
- Centre des travailleurs et des travailleuses immigrants
- Mouvement Action-Chômage de Montréal
- Action travail des femmes
- Ligne des droits et libertés



You can contact the following public agencies :

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse
- Canadian Human Rights Commission
- Service Canada : www.servicecanada.gc.ca
- Employee Assistance Program



About AMEIPH

For more than 40 years, AMEIPH (Association Multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées) has been contributing to the development of the power of action of people with disabilities and their families, by promoting their inclusion in the host society.



www.ameiph.com/



**6462, boulevard St-Laurent
Montréal (Québec) H2S 3C4**



514-272-0680

No to the harassment of disabled and immigrant people !

« Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail. »



Association multiethnique
pour l'intégration des personnes handicapées

« The society does not consider people with disabilities on certain elements of education such as well-being at work or mental health. It is taboo... yet we must talk to them, we must make them aware so they can act »

— A member of AMEIPH



What is harassment at work ?






There are several types of harassment :

- Psychological harassment
- Sexual harassment
- Discriminatory harassment
- Criminal harassment

« For the purposes of this Act, "psychological harassment" means any vexatious behaviour in the form of repeated and hostile or unwanted conduct, verbal comments, actions or gestures, that affects an employee's dignity or psychological or physical integrity and that results in a harmful work environment for the employee. For greater certainty, psychological harassment includes such behaviour in the form of such verbal comments, actions or gestures of a sexual nature. »

Act respecting labour standards of Quebec
Part I - Act respecting labour standards
Chapitre IV - Labour standards
Section 81.18

For a situation to be considered harassment, it must meet five criteria :

-  **Vexatious conduct**
(humiliating, offensive or abusive)
-  **Repetitive or unique and severe**
-  **Hostile or unwanted**
(aggressive, malicious or rude)
-  **Affects a person's dignity or integrity**
-  **Makes the work environment harmful**

The 14 prohibited grounds of discrimination

According to the Quebec Charter of Human Rights and Freedoms

- Age
- Social condition
- Political beliefs
- Pregnancy
- Disability
- Means to palliate a disability
- Gender identity or expression
- Religion
- Sex
- Race, color, ethnic or national origin
- Language
- Sexual orientation
- Marital status

Immigrants with disabilities : what are the realities ?



Immigrants with disabilities are regularly confronted with racism and/or discrimination and often face difficulties in integrating into labor market.

Faced with these difficulties, immigrants with disabilities are more likely to accept a situation that is not acceptable.

« I think that people with disabilities don't want to complain or take any action because once they have a job, they want to keep it and therefore won't try to report the harassment »

— A member of AMEIPH

How do you deal with it ?

If you are a victim of harassment :

First of all, it is recommended that you clarify the situation with your employer in order to try to resolve the problem.

If the situation cannot be resolved with your employer, you have the option of filing a complaint. The place to file a complaint varies depending on the type of position and the type of company you work for.

Where to file a complaint ?

- La CNESST
- La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (discriminatory or sexual harassment only)
- Public Service Commission
- Canadian Human Rights Commission
- Civil Recourse (in exceptional cases)

If you are a witness of harassment :

Your duty of loyalty to your employer does not require you to report everything that happens in the company. Nevertheless, if you witness serious conduct such as harassment, it is preferable to notify your employer.

In 2 cases over 3, intervening as a witness in a harassment situation helps to stop the aggression

Donde encontrar ayuda ?



Ud. puede comunicarse con los organismos comunitarios siguientes :

- Grupo de ayuda y de información sobre el acoso sexual en el trabajo (GAISHT)

Tambien puede comunicarse con el GAISHT si es victima de acoso psicológico

- Regroupement des Centres d'aides et de lutte contre les agressions sexuelles

El EQCALACS ofrece su servicio unicamente para las mujeres

- JURIPOP
- L'aparté
- Au bas de l'échelle
- Centre des travailleurs et des travailleuses immigrants
- Mouvement Action-Chômage de Montréal
- Action travail des femmes
- Ligne des droits et libertés



Ud. puede comunicarse con los organismos publicos siguientes :

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse
- Commission canadienne des droits de la personne
- Service Canada : www.servicecanada.gc.ca
- Programme d'Aide aux Employés



A propósito de la AMEIPH

Desde hace mas de 40 anos, la AMEIPH (Asociación multiétnica para la integración de las personas discapacitadas) contribuye al desarrollo del empoderamiento de las personas en situación de discapacidad, inmigrantes y de sus familias, favorizando su inclusión en la sociedad de adopción.



www.ameiph.com/



**6462, boulevard St-Laurent
Montréal (Québec) H2S 3C4**



514-272-0680

No al acoso de la persona discapacitada inmigrante

« La sociedad no tiene en cuenta ciertos aspectos de la vida de la persona en situación de discapacidad, como el bienestar en su ambiente de trabajo o su salud mental. Esos temas son tabu...sin embargo, es necesario hablarles, hay que sensibilizarlos para que puedan actuar »

— Un miembro de la AMEIPH



El acoso en el trabajo, de que se trata ?

Existen varios tipos de acoso :

- El acoso psicológico
- El acoso sexual
- El acoso discriminatorio
- El acoso criminal

« Entendemos por acoso psicológico una conducta vexatoria que se manifiesta en forma de comportamientos, palabras, actos o gestos repetidos, que son hostiles o no deseados, lo que porta un perjuicio a la dignidad o a la integridad psicológica o física del empleado y que crea para este, un ambiente de trabajo nefasto.

Una sola conducta grave puede también constituir un acto de acoso psicológico si tiene una tal repercusión que produce efectos nocivos continuos para el empleado »

*Ley sobre las normas del trabajo de Quebec
Parte 1 - La ley sobre las normas de trabajo
Capitulo IV - Las normas del trabajo
Articulo 81.18*

Para que una situación sea considerada como acoso, debe respetar cinco criterios :



Conducta vexatoria

(humillante, ofensiva, abusiva)



Repetitiva, o unica y grave



Hostil o no deseada

(agresiva o maliciosa)



No respeta la dignidad o la integridad de una persona



Crea un medio de trabajo nefasto

Los 14 motivos de discriminación

Segun la Carta quebequense de los derechos y libertades de las personas

- La edad
- La condición social
- Las convicciones políticas
- El embarazo
- La discapacidad
- El modo de compensar una discapacidad
- La identidad o la expresion de género
- La religion
- El sexo
- La raza, el color, el origen étnico o nacional
- La lengua
- La orientación sexual
- El estado civil

Las personas inmigrantes y en situación de discapacidad : cuales son las realidades que viven ?



Las personas inmigrantes en situación de discapacidad pueden estar confrontadas regularmente a situaciones de racismo y/o de discriminación y encuentran frecuentemente dificultades de integración al mercado laboral.

Frente a las dificultades de encontrar un empleo, la persona inmigrante en situación de discapacidad, puede llegar a aceptar una situación que no es aceptable.

« Yo pienso que las personas en situación de discapacidad no quieren quejarse o actuar, porque cuando logran finalmente tener un empleo, quieren conservarlo, por lo tanto no quieren denunciar el acoso »

— Un miembro de la AMEIPH

Como confrontar la situación ?

Si Ud. Es victima de acoso :

En un primer momento, **se recomienda clarificar la situación con su empleador** afin de solucionar el problema.

Si la situación no puede ser resuelta con su empleador, Ud. tiene la posibilidad de hacer una queja. El lugar donde se deposita la queja varia segun el tipo de puesto de trabajo y el tipo de empresa en la que Ud. trabaja.

Donde depositar una queja ?

- En la CNESST
- En la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (acoso discriminatorio y sexual)
- La comisión de la función publica
- Recurso civil (en casos extraordinarios)

Si Ud. es testigo de acoso :

La obligación de lealtad hacia su empleador no le impide que denuncie todo lo que pasa en la empresa. Al menos, si Ud. es testigo de una conducta grave como el acoso, es preferible avisar a su empleador.

En 2 casos sobre 3, intervenir como testigo en una situación de acoso permite poner fin a la agresion.