

# Pour un milieu du livre **exempt** de harcèlement psychologique et sexuel

Ressources et renseignements

# LE MILIEU CULTUREL

En 2017, dans la foulée des allégations concernant des comportements inappropriés dans le milieu culturel québécois et du mouvement #moiaussi (#metoo), plus d'une quarantaine d'organismes culturels ont signé la *Déclaration pour un environnement de travail exempt de harcèlement dans le milieu culturel québécois* et adhéré au code de conduite approuvé par 43 organisations du milieu culturel.



**L'Aperté**, un guichet unique qui offre des services juridiques **gratuits**, **confidentiels** et **indépendants** pour soutenir **toute personne** victime ou témoin de harcèlement et de violences de toutes sortes sur leur lieu de travail en milieu culturel, a également été mis en place pour répondre à ces enjeux.



# LE MILIEU DU LIVRE

En juillet 2020, le milieu littéraire québécois a été à son tour ébranlé par un mouvement rassemblant plusieurs centaines de femmes et de personnes issues de minorités de genre qui ont dénoncé les comportements malsains auxquels elles sont trop souvent confrontées.

Dans une lettre rendue publique le 15 juillet 2020, plus de **150 signataires ont pris la parole** :

« Nous sommes des femmes et minorités de genre œuvrant dans le milieu littéraire. En plein cœur de cette nouvelle vague du mouvement #metoo/#moiaussi, nous avons entamé un échange à propos de notre environnement de travail. Force est de reconnaître que les violences à caractère sexuel y sont répandues, protéiformes, banalisées et tacitement acceptées. »

Des **codes de conduite**, d'**éthique** ou de **déontologie** ainsi que des **politiques** en matière de harcèlement sexuel ou psychologique au travail ont été élaborés et sont désormais accessibles depuis les sites des principaux organismes représentants.

[AEQJ.CA](#)

[ALQ.QC.CA](#)

[ANEL.QC.CA](#)

[AQAD.QC.CA](#)

[AQSL.ORG](#)

[UNEQ.QC.CA](#)

# RECONNAÎTRE

La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement selon **quatre éléments cumulatifs**, c'est-à-dire que tous les critères doivent être rencontrés pour déterminer une conduite de harcèlement.

Que vous **subissiez** ou soyez **témoin** d'une situation, demandez-vous si la conduite :



- est vexatoire et répétée OU vexatoire et grave ;
- est hostile ou non désirée ;
- porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ;
- engendre un milieu de travail néfaste.

Le « lieu de travail » réfère à tous les endroits où les travailleuses et les travailleurs doivent **se trouver** ou **se rendre** pour exercer leur métier.

## EXEMPLES DE COMPORTEMENTS NOCIFS

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement.
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail.
- Violence verbale.
- Dénigrement.
- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, comme :
  - Sollicitation insistante.
  - Regards, baisers ou attouchements.
  - Insultes sexistes, propos grossiers.
  - Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.



# DÉNONCER

Vous ne parvenez pas à établir avec certitude si la situation relève véritablement du harcèlement ?

**Dans le doute, ne vous absteniez pas !**  
Informez-vous, cela n'engage à rien.

## PASSEZ À L'ACTION :

1. Constituez un journal des événements, une chronologie ou un compte rendu précis des conduites, faites des captures d'écran et conservez-les.
2. Communiquez avec votre syndicat, votre association professionnelle ou L'Aparté.

## ENGAGEMENT DE TOUT EMPLOYEUR, RESPONSABLE OU ORGANISME

- Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais.
- Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins.
- Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert.
- Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement.
- Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe.
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, notamment les mesures disciplinaires appropriées.

# AGIR



# RÉPARER

Ressources à disposition des **victimes** et des **témoins**.  
Contactez les personnes pouvant vous aider.

- **UNEQ**, Union des écrivaines et des écrivains québécois  
[uneq.qc.ca/services/prevention-harcèlement-violence](http://uneq.qc.ca/services/prevention-harcèlement-violence)  
1 888 849-8540 poste 228
- **L'Aparté** | [aparte.ca](http://aparte.ca) | 450 396-9449
- **CALACS**, Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel  
[rqcalacs.qc.ca](http://rqcalacs.qc.ca) | 1 888 933-9007
- **CAVAC**, Centre d'aide aux victimes d'actes criminels  
[cavac.qc.ca](http://cavac.qc.ca) | 1 866 532-2822
- **GAIHST**, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail  
[gaihst.qc.ca](http://gaihst.qc.ca) | 514 526-0789
- **TEL-AIDE** | 514 935-1101



# PRÉVENIR

L'action collective et la concertation de tous les organismes du milieu littéraire est en place.

Plusieurs actions de **sensibilisation** et des **formations** sont réalisées pour prévenir le harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail. Visitez les sites web pour les connaître :

- Juripop | [juripop.org](http://juripop.org)
- L'Aparté | [aparte.ca](http://aparte.ca)
- GAIHST | [gaihst.qc.ca](http://gaihst.qc.ca)
- Coalition Sigma | [coalitionsigma.com](http://coalitionsigma.com)
- Fédération des chambres de commerce du Québec  
[www1.fccq.ca/prevention-harcèlement-psychologique](http://www1.fccq.ca/prevention-harcèlement-psychologique)



La plateforme « **Il était une fois... de trop** » ([unefoisdetrop.ca](http://unefoisdetrop.ca)) offre une formation en ligne (15 \$, 45 minutes) délivrant une certification aux personnes qui la suivent.

Ce dépliant a été réalisé grâce au **programme d'aide à la sensibilisation des personnes salariées et des travailleurs autonomes en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail** de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).



L'UNEQ est fière de contribuer ainsi à la prévention du harcèlement dans le milieu du livre au Québec, avec l'appui de l'Association des écrivains québécois pour la jeunesse (AEQJ), de l'Association des libraires du Québec (ALQ), de l'Association nationale des éditeurs de livres (ANEL), de l'Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD), de l'Association québécoise des salons du livre (AQSL) et d'Illustration Québec (IQ).

