

# RESPECTFUL WORKPLACES IN THE ARTS    MILIEUX DE TRAVAIL RESPECTUEUX DANS LES ARTS

## *Mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement en milieu de travail dans les arts*

### RECOMMANDATIONS

La consultante Jeanne LeSage a été mandatée par le CRHSC pour rédiger un rapport sur les *Mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement en milieu de travail dans les arts*. Le rapport qui est en révision finale, sera lancé en fin février. Il comprend un examen approfondi des mécanismes et des ressources existants pour traiter le harcèlement en milieu de travail (y compris des exemples nationaux et internationaux), un sommaire ainsi que l'analyse de dizaines d'entrevues avec des leaders du milieu artistique de partout au pays. Les entrevues étaient axées sur les mécanismes de dénonciation pouvant répondre aux besoins des victimes de harcèlement et sur les ressources qui pourraient être mises à la disposition des employeurs qui sont confrontés à des cas de harcèlement dans leurs milieux de travail.

#### Recommandations sur les mécanismes de dénonciation

**1. *Établir une ressource de tierce partie confidentielle et indépendante pour l'ensemble du secteur destinée aux victimes et aux témoins de harcèlement en milieu de travail***

Cette ressource pourrait offrir les services suivants :

a) Ressources, counselling et conseils – Un service gratuit offrant du soutien confidentiel immédiat et du counselling aux victimes et aux témoins grâce à divers moyens (en personne, par téléphone, en ligne). Les services pourraient comprendre les éléments suivants :

- l'analyse de la situation, un aperçu des options légales, des conseils et la détermination des différentes étapes à entreprendre;
- des références à d'autres ressources selon la juridiction et le lieu;
- du counselling – intervention auprès des personnes en détresse.

Ce service pourrait être offert par les programmes actuels d'aide aux employés, les cliniques juridiques ou des services d'ombudsman, mais avec une formation et du contenu adaptés aux diverses disciplines artistiques et en tenant compte des différences régionales et culturelles.

b) Gestion de cas – Du soutien individuel supplémentaire pour la défense des droits et de l'accompagnement à des réunions, des contacts avec les employeurs et de l'aide pour remplir les formulaires. Pour les personnes syndiquées, il est important de savoir que leur syndicat pourrait les aider et qu'elles peuvent également y avoir recours au besoin.

**2. *Examiner davantage la viabilité des mécanismes de dénonciation anonymes***

Il n'y a pas de consensus sur un mécanisme de dénonciation unique pour l'ensemble du secteur qui puisse mener à des enquêtes formelles. Il serait aussi nécessaire de se pencher sur le peu de préoccupations que suscitent les risques de représailles et de vengeance sur les personnes

qui dénoncent. On note un certain appui pour un mécanisme anonyme de tierce partie dans les contextes suivants qui doivent encore être étudiés.

- Dénonciation anonyme à un organisme central pour que les tendances et les données sur les appels et les situations dénoncées soient recueillies sous forme groupée afin de documenter un changement systémique et de déterminer quels sont les risques spécifiques.
- Systèmes d'information « par tierce partie » - une façon de recueillir et d'identifier des données de façon confidentielle afin de constater s'il s'agit d'un « harceleur à répétition » dont le nom revient dans plusieurs dénonciations et dont le nom n'est pas publié, sauf dans certaines conditions, avec la permission du plaignant.

### **3. *Offrir de la formation expérientielle pour répondre « sur le moment » aux incidents de harcèlement***

Le secteur doit concevoir de la formation et en donner, accroître la communication et le dialogue pour mieux savoir comment intervenir et réagir sur le moment aux comportements inadéquats – de la formation expérientielle, des simulations et des jeux de rôle pour aider à gérer les situations sur le moment. Le but est de gérer le problème avant qu'il ne s'aggrave.

### **4. *Avoir accès à de l'aide financière pour les personnes***

Dans les cas où des personnes ont épuisé les ressources disponibles dans le secteur, elles ont besoin de soutien financier pour couvrir les frais légaux ou d'autres coûts associés à la dénonciation de harcèlement en milieu de travail.

## Recommandations sur les mécanismes d'enquête

### **5. *Créer une ressource de tierce partie pour les employeurs***

Celle-ci serait distincte de la ressource créée pour les personnes. Fournir une ressource externe qui donnerait de l'information sur les obligations légales, des conseils sur diverses situations et l'accès aux ressources – avec des connaissances sur les administrations provinciales et territoriales et sur les différentes disciplines artistiques. Le soutien pourrait se répartir ainsi :

- Réponse urgente et critique : une aide répondant directement à une dénonciation ou à une plainte, y compris l'accès à du soutien juridique, aux ressources humaines et à du soutien de crise. De l'aide pour évaluer une situation et créer un plan pour la traiter.
- Soutien continu et prévention : mettant l'accent sur l'éducation, la prévention et le maintien des programmes et donnant un accès constant à de l'expertise en ressources humaines et en droit du travail dans les domaines de l'élaboration de politiques, de la formation ainsi qu'une évaluation annuelle des programmes et des procédures. Par exemple, on détermine que les employeurs ont accès à un certain nombre d'heures par mois avec un spécialiste en ressources humaines, une avocate ou un avocat en droit du travail, etc.

### **6. *Acquérir de la formation sur la façon d'effectuer « l'accueil »***

Les employeurs ont besoin de formation sur la façon de réagir aux plaintes qu'ils reçoivent et de gérer l'accueil de la dénonciation. Il est crucial que les dénonciations soient traitées de façon adéquate pour le bien de la personne qui dépose la plainte, mais aussi pour que l'employeur réduise les risques en gérant convenablement la plainte. Éléments importants :

- Être formé et capable de traiter avec des personnes en détresse et avoir suffisamment d'expérience pour les conseiller.
- Comprendre les définitions, les obligations légales et les procédures (y compris reconnaître les situations où il faut avertir la police rapidement si la loi n'est pas respectée)
- De la formation sur ce qu'il faut dire et sur ce qu'il ne faut pas dire quand une personne dénonce un comportement inacceptable. Être empathique, faire baisser la pression, mais faire preuve d'impartialité et ne présumer de rien sans en avoir la preuve.

## **7. Dresser une liste de vérification pour réagir à une plainte – Arbre de la décision**

Que devraient faire les employeurs si un incident se produit ou si une plainte est déposée ? Créer une ressource pour guider les employeurs dans l'élaboration d'une méthode et d'une réponse basées sur les éléments particuliers de la situation. Éléments à considérer :

- À qui revient la responsabilité du processus ? La principale personne qui reçoit la plainte occupe-t-elle un poste de leader ? Qui sont les autres personnes pouvant s'occuper du problème ? Est-ce que quelqu'un des ressources humaines participera au processus ?
- Quelles sont les exigences pour se conformer à la loi ?
- Comment évaluer cette situation précise ? (La gravité de la situation, les parties concernées, etc.)
- Une liste de vérification des renseignements à recueillir et le niveau de documentation nécessaire.
- Conseiller sur les moyens de comprendre quand il est temps d'embaucher de l'expertise à l'externe. Cette personne devrait-elle être une avocate ou un avocat, une médiatrice ou un médiateur, une consultante ou un consultant en ressources humaines, etc. ?
- Conseiller pour déterminer comment et quand faire participer la présidente ou le président du C.A. ou les membres du C.A.
- Préparer des études de cas sur des situations variées et proposer diverses possibilités pour établir le processus d'enquête.

## **8. Enquêtes externes**

Un très grand nombre de personnes nous ont dit que la plupart des employeurs n'avaient ni l'expertise, ni le temps, ni la structure pour effectuer une enquête juste et exempte de préjugés et que l'on devrait inciter les employeurs à faire effectuer leurs enquêtes par une tierce partie, s'il y a lieu. Plus le harceleur allégué est important dans la hiérarchie de l'organisme, plus il est important d'embaucher rapidement quelqu'un de l'externe pour enquêter. Certains éléments pourraient aider les employeurs :

- Créer une liste vérifiée de professionnels qui ont de l'expérience dans le secteur des arts : avocats, médiateurs, enquêteurs ou encore avoir accès à une ressource commune dans chaque région.
- Accorder des subventions ou subsides pour aider les employeurs à payer pour une enquête externe (avec un médiateur, un enquêteur ou un avocat selon les besoins) et pour payer les frais légaux.
- Consulter et étudier la viabilité d'une augmentation de la couverture d'assurance sans égard à la faute pour y inclure du counselling avant le dépôt d'une plainte. Cela pourrait couvrir, par exemple, les coûts des enquêtes externes. Étudier un modèle d'assurance groupe – les employeurs pourraient payer un pourcentage de leur budget pour une police commune qui serait accessible pour gérer un incident ou pour de l'encadrement professionnel et de l'expertise en enquête.

Bien que ces ressources externes soient recommandées, il doit être clair pour les leaders et les conseils d'administration que ce sont des outils pour les aider à respecter leurs obligations et qu'ils ont un rôle de supervision important dans ce domaine.

## **9. Enquêtes internes**

Vérifier s'il existe un modèle à recommander pour pouvoir se servir du modèle actuel des comités conjoints sur la santé et la sécurité. Aussi, un organisme pourrait désigner une agente ou un agent pour les cas de harcèlement - sur le modèle du préposé à la sécurité incendie ou du représentant de la santé et de la sécurité – qui recevrait une formation sur le harcèlement en milieu de travail.

**10. *Portail sur les meilleures pratiques et les ressources***

Créer un portail central pour échanger entre pairs sur les meilleures pratiques, la recherche, les modèles, les politiques et les procédures. Les mots-clés seraient accessibles avec des références croisées par province, par discipline artistique, par taille, par entité, etc. Le portail aurait deux composantes :

- De l'information organisée, préparée et vérifiée – une information vérifiée par un groupe de spécialistes – y compris des références à des services externes.
- De l'information participative – des ressources participatives partagées et alimentées par le secteur. Plus de possibilités de partage des ressources pour les communautés et les collectifs créeraient davantage de liens entre eux.

Février 2019