



GUIDE DE RÉFÉRENCE POUR L'EMPLOYEUR

Définitions clés

« **Employeur** » comprend les conseils sans but lucrative et les organismes culturels.

« **Travailleurs culturels** » comprend les individus pouvant être désignés comme employés, artistes, contractants, et bénévoles.

« **Le harcèlement en milieu de travail** » se définit normalement par une conduite ou des remarques vexatoires reconnues, ou que l'on devrait reconnaître, comme étant importunes.

« **Le harcèlement sexuel en milieu de travail** » se définit normalement par une conduite ou des remarques vexatoires envers un travailleur culturel dans un milieu de travail fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, alors que la remarque ou la conduite est reconnue, ou devrait être reconnue, comme étant importune. Le harcèlement sexuel comprend aussi des sollicitations ou des avances sexuelles provenant d'une personne en mesure d'accorder ou de refuser à quelqu'un un avantage ou une promotion et que cette personne sait, ou devrait raisonnablement savoir, que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

« **Le harcèlement discriminatoire** » comprend tout comportement de harcèlement qui implique ou qui pourrait être lié aux caractéristiques d'un individu protégées par la législation sur les droits de la personne, y compris l'âge, la race, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle ou un handicap.

« **L'intimidation** », qui est une forme de harcèlement, se définit comme un comportement visant contre un individu dans le but de l'abaisser ou de l'affaiblir. L'intimidation peut exister sous de nombreuses formes y compris la cyberintimidation où ce comportement offensif est commis par moyens électroniques tels que les courriels, les messages texte ou les plateformes de médias sociaux.

Scénario 1: La répétition

Pièges courants

- Un travail qui comporte un élément de contact physique
 - Les employeurs gèrent souvent mal ces situations en omettant de définir les attentes
 - Les mesures proactives peuvent prévenir des situations qui sont susceptibles à des plaintes
- L'observation de l'incident par un témoin
 - Les témoins devraient rapporter les incidents pouvant comporter un élément de harcèlement
 - Souvent les employeurs ne donnent pas aux témoins des moyens pratiques pour signaler des incidents de harcèlement
- L'acceptation de maintenir la plainte confidentielle
 - Les victimes de harcèlement ont souvent peur des représailles ou de perdre des possibilités futures
 - Maintenir la plainte confidentielle crée une responsabilité potentielle pour l'employeur



GUIDE DE RÉFÉRENCE POUR L'EMPLOYEUR

Stratégies préventives et meilleures pratiques

- Considérer les limites et les attentes du travail
 - Ceci peut prendre la forme de contrats, codes de conduite, politiques et discussions à propos de la performance
 - Avoir recours à des protocoles de conduite, tels que ceux développés par des syndicats, guildes et associations
- Instaurer des moyens pratiques pour permettre aux témoins de signaler les incidents observés
 - Ceci peut être fait par le biais de communication directe : formulaires, moyens électroniques ou services d'écoute téléphonique
 - Les détails qui devraient être signalés par les témoins, c'est-à-dire, le qui, quoi, où et quand liés à l'incident afin de permettre aux employeurs de répondre aux incidents de façon appropriée
 - Les témoins ne peuvent pas observer un incident et simplement l'ignorer
- Communiquer que les plaintes et les incidents de harcèlement ne peuvent pas demeurer confidentiels
 - L'employeur doit clairement démontrer comment déposer une plainte de harcèlement et comment les faire avancer
 - Il doit aussi exister un recours, à travers des mécanismes externes de rapport dans les cas échéant
 - Un recours externe est particulièrement important pour les individus non syndiqués

Scenario 2: Ça va brasser!

Pièges courants

- Tolérer une inconduite régulière de personnes importantes
 - Il n'est pas rare non plus que les employeurs ne reconnaissent pas le harcèlement ou l'intimidation
 - Les employeurs peuvent tolérer ou permettre l'inconduite de manière à ce qu'il devienne acceptée et même attendue
- Qu'est-ce qui constitue le milieu de travail?
 - Les employeurs peuvent ne pas remarquer que le lieu de l'inconduite offensive est bel et bien le milieu de travail
 - Par exemple, dans ce scénario, Le bar où la réception de fin de tournage se déroule est un milieu de travail
- Prendre les plaintes et les incidents au sérieux
 - Les employeurs gèrent souvent mal les situations en ne prenant pas au sérieux les plaintes ou les incidents
 - Les employeurs pourraient ne pas reconnaître que le message sur le réseau social constitue de la cyberintimidation et déclenche l'obligation de l'employeur
 - Une réponse inadéquate pourrait accroître le risque de responsabilité de l'employeur



GUIDE DE RÉFÉRENCE POUR L'EMPLOYEUR

Stratégies préventives et meilleures pratiques

- Établir les attentes en matière de conduite de manière proactive
 - Ne pas tolérer les comportements qui pourraient constituer du harcèlement
 - Tolérer l'inconduite peut mener à des responsabilités sérieuses pour l'employeur
 - Miser sur la réalité - les employeurs ont l'obligation importante de protéger les individus contre le harcèlement en milieu de travail
- Considérer si la situation se produit dans un « milieu de travail »
 - Rappeler que la définition d'un milieu de travail est plus vaste que ce à quoi les employeurs pourraient s'attendre
 - Un milieu de travail peut comprendre un théâtre, un espace de répétition, le lieu d'une installation artistique, un gala, un événement social après le travail avec des collègues, une réception de fin de tournage dans un bar, et ainsi de suite
 - Même si le comportement de harcèlement se produit à l'extérieur du milieu de travail, les employeurs pourraient tenir un travailleur culturel responsable d'une conduite inappropriée hors des heures de travail
- Ne considérez pas les médias sociaux et la cyberintimidation au-delà de la portée du harcèlement en milieu de travail

Scenario 3: Ceci n'est PAS de l'art

Pièges courants

- L'inconduite par de tiers contractants
 - Le harcèlement discriminatoire peut être commis par un tiers
 - Les employeurs peuvent être tenus responsables d'une violation de la législation sur les droits de la personne par des non-salariés tels que les contractants
 - L'employeur a la responsabilité d'assurer la sécurité de ses travailleurs, y compris de les protéger contre des individus qui ne sont pas des employés
- La tolérance de l'inconduite par l'employeur
 - L'inaction et l'apparente tolérance envers le comportement du contractant pourraient miner toute politique de l'employeur
- Des incidents qui se produisent lorsqu'on dispose d'un délai très court et qu'on est soumis à une obligation de résultat
 - Les contraintes de temps peuvent mener les employeurs à mal gérer les plaintes ou les incidents de harcèlement

Stratégies préventives et meilleures pratiques



GUIDE DE RÉFÉRENCE POUR L'EMPLOYEUR

- Établir les attentes en matière de conduite et s'assurer qu'elles s'appliquent à tous en tout temps
 - Les employeurs peuvent utiliser leurs responsabilités d'assurer la sécurité de leurs travailleurs dans le milieu de travail
 - Les conséquences dans les cas de violation de ces attentes en matière de conduite devraient être clairement stipulées
 - Par exemple, il pourrait être stipulé que toute violation pourrait entraîner la rupture du contrat de service
- Ne pas tolérer l'inconduite
 - Les cas d'inconduite devraient être traités immédiatement, même si ce n'est qu'en communiquant à l'individu que cela est inacceptable et qu'il y aura un suivi dès que possible
- Prendre toutes les mesures possibles pour assurer la sécurité des travailleurs culturels contre les risques continus de harcèlement
 - Des mesures devraient être prises afin de minimiser l'impact de l'inconduite, et lorsque possible, les organismes devraient répondre pleinement à l'incident, y compris en menant une enquête le cas échéant

Scenario 4: L'auteur et l'agent

Pièges courants

- L'abus de pouvoir
 - Certaines personnes qui sentent détenir du pouvoir ou de l'influence sur d'autres peuvent les exploiter en abusant de leur pouvoir ou de leur autorité sur elles
- La réticence à porter plainte
 - La « victime » de cette conduite indésirable peut être réticente à porter plainte, ou à défendre ses « droits »
- Qu'est-ce que constitue le milieu de travail?
 - Les employeurs pourraient ne pas reconnaître qu'un endroit peut être un milieu de travail

Stratégies préventives et meilleures pratiques

- S'assurer que les travailleurs culturels comprennent leurs rôles et responsabilités
 - Les travailleurs culturels devraient savoir qu'ils ont la responsabilité d'agir dans l'intérêt de leur propre sécurité et de celle des autres
 - Les employeurs devraient s'assurer de mettre en pratique leur politique
- Considérer comment accroître le taux de rapport d'incidents
 - S'assurer que les travailleurs culturels savent comment et à qui se rapporter
 - Prendre des mesures pour s'assurer que les travailleurs culturels se sentent à l'aise de partager un problème



GUIDE DE RÉFÉRENCE POUR L'EMPLOYEUR

- Identifier de manière proactive les endroits où les problèmes pourraient survenir
 - Par exemple:
 - lorsque le travail requiert des voyages avec nuitées
 - lorsqu'il pourrait y avoir un déséquilibre de pouvoir entre les parties travaillant sur un projet
 - lorsque les employés pourraient devoir travailler seuls ou isolés
 - lorsque les individus peuvent devoir rencontrer des personnes en position d'autorité en tête-à-tête

Éléments généraux à emporter

- Le harcèlement en milieu de travail est maintenant de plus en plus complexe à naviguer
 - Il est essentiel pour employeurs et les travailleurs culturels de comprendre comment maîtriser de manière proactive le harcèlement en milieu de travail
- Les employeurs devraient aussi aspirer à aller au-delà de la conformité de base
 - Assurer un milieu de travail sécuritaire stimule la productivité et la qualité des projets, des performances et des productions
- Ne pas faire un effort pour promouvoir un environnement de travail respectueux ou ne pas prendre le harcèlement en milieu de travail sérieusement peut avoir des répercussions publiques et peut avoir des répercussions sérieuses à la réputation d'un organisme culturel et de ses leaders
- Les employeurs devraient analyser des situations au cas par cas