

FAIRE FACE AU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL CULTUREL :

Un rapport sur les mécanismes de dénonciation et d'enquête
existants et potentiels pour travailleurs et employeurs culturels

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



Ce projet est financé par le Gouvernement du Canada

Programme juridique de partenariats et d'innovation

Canada 

Tous droits réservés © CRHSC, 2020. Nulle partie de cette publication ne peut être reproduite ou distribuée, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable du Conseil des ressources humaines du secteur culturel.

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Chercheurs et auteurs

Lise Labine, CHRL – The Delfi Group (Chapitre 2)

Jeanne LeSage, CHRL, MBA – LeSage Arts Management (Chapitre 3, 3.1 & 3.2)

Grégoire Gagnon, D. Mus., MAP & MBA – CHRC

Réviseur

Richard Hornsby

Gestion de projet

Susan Annis, Directrice générale (jusqu'à Octobre 2019)

Grégoire Gagnon, Directeur général (à partir de novembre 2019)

Traduction

Geneviève Denis – Art de la traduction

Mise en page

Julie Dunn-Cuillierrier

Gabriel St-Cyr (annexe 2)

Design graphique (page couverture)

Kenji Toyooka – Kenji Toyooka Art & Design

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel tient à remercier les membres du comité aviseur pour la recherche sur les mécanismes de dénonciation pour les travailleurs culturels

- Victoria Shen—Conseillère – ACTRA Toronto
- John MacNeil—Coordonnateur du développement professionnel —Guilde canadienne des réalisateurs
- Michael Adam Murray—Directeur général—Fédération Canadienne des musiciens
- Renuka Bauri—Directrice aux communications et à la promotion des droits—CARFAC
- John Degan—Directeur général—The Writers Union of Canada
- Kristian Clarke—Directeur général—Centre de ressources et transition pour danseurs
- Arden Rishpan—Directrice générale—Canadian Actors' Equity Association

Le CRHSC espère que ces informations seront utiles et faciles à consulter, mais les fournit telles quelles. Il n'offre aucune garantie concernant lesdites informations et ne fait aucune représentation par leur publication. Le CRHSC rejette toute responsabilité, quelle qu'elle soit, découlant de l'utilisation, ou l'impossibilité d'utiliser ces informations.

Table des matières

SOMMAIRE.....	4
1. INTRODUCTION	5
1.1 Question de recherche.....	7
1.2 Contexte du secteur culturel.....	7
1.3 Définitions/Cadre de référence	8
2. MÉCANISMES DE SOUTIEN POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS CULTURELS... ..	10
2.1 Résultats	11
2.2 Analyse	20
2.3 Conclusions.....	21
3. MÉCHANISMES DE SOUTIEN POUR ÉTABLISSEMENTS CULTURELS	23
3.1 Résultats de la recherche des sources primaires	26
3.2 Analyse des résultats de la recherche des sources primaires	41
3.3 Recherche des ressources disponibles.....	46
3.4 Résultats de la recherche des sources secondaires.....	47
3.5 Analyse des résultats de la recherche des sources secondaires	51
3.6 Conclusions.....	51
4. CONCLUSIONS GÉNÉRALES DU RAPPORT	53
4.1 Recommandations	53
Références.....	56

SOMMAIRE

En s'appuyant sur l'étude sur les *Mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement dans les arts* menée en 2019 par LeSage et le CRHSC, le présent rapport explore les mécanismes de dénonciation et d'enquête existants en ce moment, et il examine d'autres solutions pouvant être mises en place pour aider les travailleuses et les travailleurs, ainsi que les employeurs dans le secteur culturel. Puisque les besoins pour ces solutions ont déjà été exposés dans le rapport de 2019, *Faire face au harcèlement en milieu de travail culturel* est axé sur la faisabilité des mécanismes existants offerts pour des groupes d'utilisateurs plus vastes, ou la faisabilité de mettre en place d'autres nouvelles solutions. Les recommandations formulées prennent en considération la façon d'alimenter de nouvelles solutions et les solutions existantes en ce qui a trait à des facteurs de développement ou de déploiement importants.

Pour les travailleuses et travailleurs culturels, peu importe leur groupe de professions, la clé pour accéder à des mécanismes de dénonciation et de soutien repose probablement dans des ensembles de services de groupe existants ou en augmentant le financement actuel pour la ligne d'assistance (pour le sport) qui est subventionnée par le ministère du Patrimoine canadien afin d'y inclure les travailleuses et les travailleurs culturels. Développer des nouveaux mécanismes nécessiterait de nouveaux investissements et de nouvelles ressources.

Pour les employeurs, la voie la plus probable vers la réussite est en continuant de professionnaliser la fonction des RH. Selon les conclusions du rapport, obtenir la formation, les compétences et les connaissances en RH requises à l'extérieur du secteur culturel, puis les importer à travers des intervenants qui sont déjà conscients des particularités du milieu de travail dans le secteur est faisable. Cette stratégie est plus efficace que s'attendre à ce que des fournisseurs de services externes apprennent à propos du secteur afin d'adapter et de développer des modules de formation sur mesure.

Pour chaque perspective, celle des travailleuses et travailleurs culturels et celle des employeurs, les organismes de service dans le domaine des arts doivent être au centre de tout développement ou déploiement de mécanismes de dénonciation et d'enquête, qu'ils soient pour l'ensemble d'une discipline ou pour l'ensemble du secteur.

1. INTRODUCTION

Le harcèlement existe encore.

L'énoncé ci-dessus peut sembler dur, mais c'est une triste réalité qui, sans contre-mesures et moyens de dissuasion efficaces, continuera. La sensibilisation à ce sujet grandit et il existe des initiatives pour remédier ou prévenir les cas. Ce qui se passe après un incident de harcèlement n'est pas nécessairement clair pour tous ceux impliqués. La prévention et la sensibilisation à l'existence du harcèlement ont de la valeur. Cependant, les victimes et les gens qui doivent répondre aux incidents s'intéressent plus aux procédures de recours et aux ressources qui leur sont offertes. Tandis que les nouvelles de scandales et d'incidents deviennent de plus en plus fréquentes, des étapes ont été franchies vers des systèmes qui protègent les travailleuses et les travailleurs et qui rendent justice aux victimes ou leur fournissent de l'aide. L'objectif de ce rapport est de fournir un examen des ressources disponibles et les voies vers des mécanismes de dénonciation et d'enquête systémique dans les arts.

En 2018, le travail afin d'inclure le harcèlement et la violence dans le Code canadien du travail fut entamé. À cette fin, le projet de loi C-65 a obtenu la sanction royale. Sous ce nouveau cadre, les employeurs doivent :

1. **PRÉVENIR** les cas de harcèlement et de violence;
2. **INTERVENIR** efficacement lorsque des incidents se produisent;
3. **SOUTENIR** les employés touchés.

En outre, le projet de loi C-65 définit le harcèlement et la violence comme étant tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.

En 2019, la consultante Jeanne LeSage a complété un rapport de recherche pour le CRHSC sur les *Mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement dans les arts*. Ce rapport a conclu que des ressources étaient nécessaires pour les individus et les employeurs dans le secteur culturel afin de gérer et de répondre aux situations de harcèlement en milieu de travail.¹ Les recommandations propres à cette fin demandaient :

- D'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.
- D'examiner davantage la viabilité des mécanismes de dénonciation anonymes. Sous cette recommandation, elle précise qu'il ne semble pas avoir de consensus clair sur un mécanisme de dénonciation anonyme unique pour l'ensemble du secteur qui peut mener à des enquêtes formelles. Cependant, il est nécessaire de se pencher sur le peu de préoccupation

¹ *Mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement dans les arts* © CRHSC, 2019

que suscitent les risques de représailles et de vengeance sur les personnes qui portent plainte.

De plus, en 2019, des consultations au niveau fédéral² concernant les changements proposés et les résultats ont révélé que :

- « Le régime actuel n'aborde pas adéquatement l'éventail de comportements inappropriés survenant en milieu de travail;
- Les Canadiens continuent de signaler qu'ils reçoivent des avances sexuelles ainsi que des demandes de faveurs sexuelles importunes et qu'ils font l'objet de conversations à caractère sexuel pendant qu'ils sont au travail;
- La plupart des personnes qui ont été victimes de harcèlement sexuel au travail l'ont été à plusieurs reprises;
- La majorité de ceux qui ont été victimes de harcèlement sexuel au travail n'a jamais signalé ce comportement à leur employeur, et beaucoup de ceux qui l'ont fait n'ont pas le sentiment d'avoir reçu une réponse ou un soutien adéquat;
- Les personnes handicapées et les membres d'une minorité visible sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement;
- De nombreux lieux de travail disposent de politiques inadéquates ou inefficaces en matière de prévention du harcèlement et de la violence, et de nombreux employés n'ont jamais reçu de formation sur les politiques en place. »

De toute évidence, plus de travail doit être accompli pour prévenir et répondre aux plaintes de harcèlement en milieu de travail.

² <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/sante-securite-travail/consultation-harcelement-violence.html>

1.1 Question de recherche

Le CRHSC a décidé d'entreprendre une recherche plus approfondie sur les mécanismes de dénonciation et d'enquête existants au sein du secteur culturel canadien. Le Ministère de la Justice, en finançant ce projet de recherche et d'autres projets, aide les Canadiennes et les Canadiens à mieux comprendre les enjeux et ce qui se déroule *après* un incident de harcèlement. La question fondamentale posée est :

« Quel est l'état actuel de préparation du secteur culturel canadien face à la dénonciation et les enquêtes sur le harcèlement. »

Deux perspectives ont été poursuivies dans le cadre de cette question de recherche qui cherche à alimenter la deuxième et la troisième partie du projet de loi C-65 : INTERVENIR et SOUTENIR. La première perspective est celle des travailleuses et travailleurs culturel (employés ou contractuels indépendants, artistes ou autres occupations), la seconde est celle de l'employeur. Des recherches indépendantes ont été menées pour ces deux perspectives par Lise Labine et Jeanne LeSage respectivement. Les réalisations attendues énoncées dans leurs sections respectives du rapport étaient quelque peu similaires. Dans les deux cas, pour répondre à la question globale, il est nécessaire 1) d'identifier les processus et les étapes qui suivent un incident; 2) d'être conscient des éléments essentiels liés aux processus et aux étapes; et 3) de comprendre, lorsque cela est nécessaire, les risques associés aux différents éléments.

Par conséquent, cette recherche vise à aborder de manière plus approfondie les thèmes sous-jacents suivants :

- Qu'est-ce qui est disponible en ce moment pour appuyer la dénonciation et les enquêtes d'incidents de harcèlement;
- Que manque-t-il pour appuyer la dénonciation et les enquêtes d'incidents de harcèlement;
 - Dans les endroits où les lacunes existent, ce qui est nécessaire;
 - Quelle est la structure de coûts, s'il y en a une, pour mettre en place du soutien pour la dénonciation et des enquêtes adéquates;
 - Si les points ci-dessus sont réalisables.

Dans les deux grandes sections de ce rapport, la collecte de données mène à l'analyse et aux conclusions tirées. Les recommandations et les solutions articulées en raison de la question fondamentale et les thèmes sous-jacents se trouvent dans le dernier chapitre.

1.2 Contexte du secteur culturel

Afin de comprendre pleinement le contexte entourant cette recherche, il est préférable de comprendre les particularités des établissements et des travailleuses et travailleurs dans le secteur culturel. Ce contexte alimente aussi les hypothèses de la recherche et les théories qui mènent à la collecte de données et de résultats.

L'étude d'Information sur le marché du travail de la main-d'œuvre culturelle 2019³ (IMT) fournit les données suivantes : le secteur culturel canadien emploie près de 800 000 travailleuses et travailleurs et représente 4 p. 100 de la main-d'œuvre au Canada. La part de travailleuses et travailleurs autonomes dans le secteur culturel (28 p. 100) est plus du double du taux que l'on retrouve dans l'ensemble de la main-d'œuvre au Canada qui lui, est de 12 p. 100. Le taux de travailleuses et travailleurs autonomes atteint 41 p. 100 dans les professions de la production créative et artistique (musiciens, danseurs, peintres, etc.). Les travailleuses et travailleurs culturels ont souvent des rôles précaires, non permanents et non syndiqués.

43 p. 100 de cette main-d'œuvre a un diplôme de baccalauréat ou plus, en comparaison à 25 p. 100 pour l'ensemble de la main-d'œuvre à l'échelle nationale. Malgré les niveaux d'éducation élevés parmi les travailleuses et travailleurs de la main-d'œuvre culturelle, les revenus d'emploi enregistrés dans les professions culturelles sont en moyenne 8 300 \$ inférieur pour les travailleuses et travailleurs à temps plein et 2 300 \$ inférieur pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel à ceux de l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne. De plus, si les heures non payées sont comptées, « les travailleuses et travailleurs culturels auraient un salaire horaire beaucoup plus bas que celui des travailleuses et travailleurs des professions plus conventionnelles. »⁴

Des 117 050 établissements culturels au Canada qui embauchent des travailleuses et travailleurs, seulement 653 déclarent avoir plus de 100 employés. Les autres 116 397 ont soit une taille indéterminée (incluant les entreprises familiales et les propriétaires uniques) ou ont un maximum de 99 employés. Même s'ils comprennent l'importance de répondre et de donner suite correctement aux plaintes de harcèlement⁵, on ne peut pas présumer que ces établissements ont les ressources financières, les connaissances et le savoir-faire requis pour développer et mettre en place des politiques et des méthodes d'enquête appropriées.

1.3 Définitions/Cadre de référence

Le cadre de référence ci-dessous définit certains termes afin d'établir une compréhension commune des éléments importants de ce rapport.

Dénonciation – L'action de dénoncer; l'allégation de; porter plainte; de harcèlement *et al.*

Enquête – Une enquête en milieu de travail est un processus de collecte de faits pour déterminer si certains types d'événements en milieu de travail se sont produits. Dans la plupart des cas, une enquête est déclenchée par une plainte interne. Dans certaines provinces/territoires, un organisme a le devoir de mener une enquête qu'une plainte formelle ait été portée ou non, ou si la plaignante ou le plaignant affirme ne pas vouloir prendre de mesures.

Établissement – Ce terme désigne les entreprises et les organismes.

³ Étude d'information sur le marché du travail de la main-d'œuvre culturelle © CRHSC, 2019

⁴ Ibid.

⁵ Mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement dans les arts © CRHSC, 2019

Harcèlement – Le harcèlement en milieu de travail, dont le harcèlement sexuel, l’intimidation et le harcèlement discriminatoire sont généralement définis comme une répétition de propos ou de comportements vexants, connus ou devant raisonnablement être connus comme importuns.

Incident – Le qui, où, avec qui et comment au sujet d’une allégation de harcèlement.

Plaignante ou plaignant – La personne qui dénonce/allège avoir été harcelé.

Politiques – Directives proscrites ou prescrites, formelles ou informelles, écrites ou verbales de la part d’établissements sur une variété de sujets y compris le harcèlement en milieu de travail.

Procédure d’enquête – Ceci comprend généralement : 1) la préparation, 2) la collecte de faits, et 3) la dénonciation et la prise de décisions. L’étape de la préparation comprend l’évaluation de la plainte et l’identification de la portée et des objectifs de l’enquête (qui est impliqué, toute implication syndicale, enquêteur externe ou interne, mesures provisoires nécessaires ou arrangements de travail). L’étape de la collecte de faits est l’enquête proprement dite. Ceci comprend prendre des mesures contre toute politique législative ou du milieu de travail en place, créer un sommaire des allégations, mener des entrevues et analyser tous les documents pertinents. L’étape de la dénonciation et de la prise de décisions comprend une conclusion de fait, un rapport d’enquête, la prise en note du résultat (résolution) afin de déterminer si un incident de harcèlement s’est produit, et potentiellement des mesures disciplinaires et correctives.

Protocoles/procédures – Directives provenant de l’établissement quant à la manière d’aborder des situations de harcèlement ou autrement.

Répondante ou répondant – Le harceleur allégué.

Travailleuse ou travailleur (culturel)– Ce terme est largement utilisé pour désigner un employé, un contractuel indépendant ainsi qu’un bénévole. Aucune distinction n’est faite entre les quatre groupes de professions⁶ (la production créative et artistique, la technique et les opérations, la collecte et la conservation du patrimoine, et la gestion de la culture).

Maintenant que le contexte et les définitions sont reconnus, le rapport sur le soutien pour les mécanismes de dénonciation et d’enquête pour les travailleuses et travailleurs culturels, ainsi que les établissements peut commencer.

⁶ Étude d’information sur le marché du travail de la main-d’œuvre culturelle © CRHSC, 2019

2. MÉCANISMES DE SOUTIEN POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS CULTURELS

Introduction

Au cours d'une journée donnée, les travailleuses et travailleurs culturels peuvent être victimes de harcèlement d'une forme ou d'une autre. Cette section, au sein de la recherche globale, examinera quels sont les mécanismes de dénonciation et de soutien existants, leurs coûts et leur faisabilité, ainsi que la faisabilité et les coûts associés au développement de nouveaux mécanismes de la perspective de la travailleuse ou du travailleur culturel. Bien que cette étude des ressources ne soit peut-être pas complète et exhaustive, si les ressources existent, mais ne pouvaient être trouvées à travers des recherches approfondies et les sites de réseautage par une consultante chevronnée, il est juste d'affirmer que leur manque de visibilité n'aide personne.

Méthodologie

Afin de vérifier ce qui est déjà disponible pour appuyer les individus après un incident de harcèlement, des données primaires et secondaires ont été recueillies.

Les données primaires ont été recueillies à travers un court sondage aux :

- Commissions des droits de la personne provinciales et territoriales
- Conseils des arts.

Les données primaires ont aussi été recueillies à travers des réunions téléphoniques et en personne avec des leaders de fournisseurs de services canadiens suivants :

- APARTÉ (Québec);
- La ligne de secours HAVEN & Morneau Shepell/Lifeworks;
- Le réseau de soutien juridique;
- Pas dans notre espace !
- UNISON;
- Le tribunal de SPORTS CANADA et la toute nouvelle ligne d'assistance de SPORTS CANADA

Les données secondaires ont été recueillies en étudiant les notes des réunions de consultation provenant de la recherche en 2019 du CRHSC sur les mécanismes de dénonciation et d'enquête pour les groupes en quête d'équité.

2.1 Résultats

2.1.1 Sondage

Les 3 questions suivantes ont été envoyées aux commissions des droits de la personne provinciales et territoriales et à divers organismes de services aux arts provinciaux :

1. Est-ce que votre conseil/organisme/commission a un mécanisme de traitement des plaintes pouvant être accédé par les artistes et les travailleuses et travailleurs culturels dans votre province ou territoire ?
2. Pouvez-vous partager la manière dont votre conseil/organisme/commission traiterait une telle plainte? Est-ce qu'il y a une politique ou un programme concernant les plaintes de harcèlement que les artistes et les travailleuses et travailleurs culturels pourraient suivre pour porter plainte dans votre province ou territoire ?
3. Est-ce qu'il est possible que vous les rediriez vers un autre organisme qui pourrait traiter la plainte ? Si oui, à quel organisme ?

Commissions des droits de la personne

Lors de l'examen des données des commissions des droits de la personne, plusieurs provinces y compris la Colombie-Britannique, la Saskatchewan, l'Ontario, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve et le territoire du Yukon ont confirmé l'existence d'un processus de traitement des plaintes. Cependant, la plainte doit être basée sur un motif illicite des droits de la personne. Certaines provinces ont indiqué que si la plainte n'était pas basée sur un motif illicite, elles pouvaient la référer au ministère du Travail. Toutes les commissions des droits de la personne, sauf celle du Nouveau-Brunswick, ont confirmé qu'elles ne fournissaient aucun type d'aide juridique pour les plaignantes ou les plaignants. Seul le Nouveau-Brunswick a indiqué qu'il pouvait diriger une plaignante ou un plaignant au ministère du Travail pour de l'aide juridique éventuelle.

Coûts : Nous n'étions pas en mesure de les identifier, sauf pour confirmer que les fonds pour les commissions des droits de la personne sont fournis à travers les allocations de budgets provinciaux normaux.

Tableau 1 Réponses des commissions provinciales des droits de la personne

Province	Commission des droits de la personne <i>Est-ce qu'un processus de traitement des plaintes existe ?</i>
Colombie-Britannique	Oui, si la plainte est basée sur un des motifs illicites Harcèlement fondé sur une caractéristique personnelle qui compromet le milieu de travail ou qui mène à des conséquences négatives reliées au travail Limite d'un an pour porter plainte Aucune aide juridique
Saskatchewan	Le code des droits de la personne interdit la discrimination, y compris le harcèlement, basée sur des motifs illicites La plainte doit avoir un lien à un motif illicite Les bénévoles ne sont pas couverts Si la plainte n'est pas liée à un des motifs illicites, celle-ci serait référée au département de la Santé et la Sécurité au travail du ministère des Relations de travail et Sécurité au travail Aucune aide juridique
Ontario	Le code des droits de la personne interdit la discrimination, y compris le harcèlement, basée sur des motifs illicites Oui, basé sur les motifs illicites seulement et selon une des zones sociales couvertes soit dans les contrats ou au cours de l'emploi Aucune aide juridique
Nouveau-Brunswick	Le mécanisme de traitement des plaintes en place doit avoir un lien aux motifs illicites et aux zones protégées Limite d'un an pour porter plainte Toutes les personnes sont couvertes, y compris les bénévoles De l'aide juridique peut être disponible à travers le ministère de la Justice
Terre-Neuve et Labrador	Le mécanisme de traitement des plaintes en place est basé sur les motifs illicites et les zones protégées Aucune aide juridique
Yukon	Un mécanisme de traitement des plaintes existe – la plainte doit avoir un lien avec un des motifs illicites et être dans la zone protégée Limite d'un an pour porter plainte S'ils ne peuvent pas les aider, ils les guideront vers d'autres domaines.

Québec : Cette province a été mise à part lors de l'examen des données puisqu'elle a déjà un mécanisme de traitement des plaintes et de l'aide juridique pour les travailleuses et travailleurs culturels à travers les projets d'APARTÉ et de JURIPOP. Ceux-ci seront détaillés plus loin dans cette section du rapport. D'autres provinces comme l'Alberta, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, ainsi que les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut n'ont pas répondu au sondage.

Conseils des arts

Les résultats de l'examen ont révélé que les conseils des arts en Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Nouveau-Brunswick et Nouvelle-Écosse, toutes des agences de financement, ont confirmé ne pas avoir de mécanisme ou de processus de traitement des plaintes en place. Ils ont clarifié que cela ne faisait pas partie de leur mandat. Cependant, plusieurs d'entre eux ont indiqué qu'ils s'assuraient que les bénéficiaires de subventions comprennent leur obligation d'assurer un milieu de travail sécuritaire. Ils ont aussi confirmé qu'ils respectaient toutes les lois municipales, provinciales et fédérales pour la création de milieu de travail sécuritaire y compris, mais sans s'y limiter aux normes d'emploi, de santé et de sécurité au travail et aux droits de la personne. Certains conseils vont encourager les plaignantes et les plaignants à faire recours à tous les moyens juridiques. Plusieurs conseils redirigent aussi les plaignantes et les plaignants au CRHSC ou à d'autres ministères ou agences dans la province. Les provinces et territoires suivants n'ont pas répondu au sondage : la Colombie-Britannique, l'Alberta, Terre-Neuve et Labrador, les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et le Nunavut.

Coûts : Nous n'étions pas en mesure de les identifier, sauf pour confirmer que les fonds pour les organismes artistiques sont établis par les provinces à travers les allocations de budgets provinciaux normaux.

Tableau 2 Réponses des conseils des arts provinciaux

Province	Conseil des arts <i>Est-ce qu'un processus de traitement des plaintes existe ?</i>
Saskatchewan	Aucun processus de traitement des plaintes en place – le conseil d'administration a développé une politique sur les milieux de travail sécuritaires. Les bénéficiaires de subventions doivent déclarer qu'ils s'engagent à respecter des conditions de travail sécuritaire et à favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement et d'inconduite sexuelle. D'autres organismes bénéficiant de financement doivent confirmer qu'ils respectent toutes les lois municipales, provinciales et fédérales, y compris, mais sans s'y limiter aux normes d'emploi, de santé et de sécurité au travail et aux droits de la personne. Les plaignantes et les plaignants sont encouragés à faire recours à tous les moyens juridiques appropriés. Le conseil dirige aussi les plaignantes et les plaignants vers les organismes de ressources humaines comme le CRHSC ou WorkInCulture.
Manitoba	Aucun processus de traitement des plaintes en place Cela ne fait pas partie de leur mandat Il ne redirige pas.
Ontario	Aucun processus de traitement des plaintes en place pour les artistes ou les travailleuses et travailleurs. Cependant, il y a une politique en place selon laquelle les bénéficiaires de subventions doivent respecter la Loi sur les normes d'emploi, le programme de santé au travail et de sécurité du public, etc., et assurer un milieu de travail exempt de toutes formes de harcèlement.

	Il essaye de rediriger les plaignantes et les plaignants vers d'autres forums comme le ministère du Travail, la Commission ontarienne des droits de la personne, la police, etc.
Nouveau-Brunswick	Aucune politique élaborée sur le harcèlement Il dirige vers le CRHSC pour de l'aide et des conseils.
Nouvelle-Écosse	Aucun mécanisme de traitement des plaintes En novembre 2019, le conseil d'administration du Conseil des arts de la Nouvelle-Écosse a approuvé une politique selon laquelle les bénéficiaires de subventions doivent accepter de s'engager à un milieu de travail exempt de toutes formes de harcèlement et de discrimination. Cet organisme redirige les plaignantes et les plaignants vers le site Web du CRHSC pour des ressources.
Québec	APARTÉ est le processus en place (détails dans la section 2.2.2)

2.2.2 Entrevues

Une série d'entrevues ont été menées auprès de fournisseurs de services propres au secteur culturel ainsi qu'auprès d'un fournisseur de service externe. Voir les résultats ci-dessous.

Aparté (Québec)⁷

Ce service a vu le jour lorsque de l'aide s'avérait nécessaire pour venir en aide aux personnes victimes de harcèlement ou de violence dans le secteur culturel au Québec. Dans ce contexte, des associations et syndicats se sont rencontrés et se sont entendus à mettre en place un plan d'action dans le but d'éliminer le harcèlement et la violence dans ce secteur. APARTÉ offre un service de traitement des plaintes gratuit et confidentiel, séparé des syndicats et des associations qui ont établi le besoin pour ce soutien. APARTÉ bénéficie aussi du soutien de JURIPOP. JURIPOP est la clinique d'aide juridique sans but lucratif au Québec qui promeut l'aide et l'accès à l'aide juridique à un coût raisonnable. JURIPOP travaille aussi à créer des manières créatives d'offrir de l'éducation et de l'information au secteur culturel. APARTÉ est décrit comme étant un point unique pour toutes les personnes ayant été victime ou témoin d'un cas de harcèlement ou de violence en milieu de travail. L'information et l'aide sont fournies à la plaignante ou au plaignant. Les plaignantes et les plaignants sont aussi informés de leurs droits et de leur procédure de recours et ils peuvent être dirigés vers du counseling externe. Cependant, APARTÉ et JURIPOP n'offrent pas de représentation juridique aux plaignantes et plaignants, ils les accompagnent plutôt au cours du processus.

Coûts : En 2018, JURIPOP a reçu 2 millions de dollars du ministère québécois de la Culture et des Communications pour établir le service pour le secteur culturel. L'année suivante, une somme supplémentaire de 2,6 millions de dollars a été ajoutée au montant déjà investi. En août 2019, le ministre fédéral de la Justice a annoncé un financement pour accompagner et fournir de l'aide

⁷ <https://www.aparte.ca/l-apat%C3%A9>

juridique aux plaignantes et plaignants avec l'aide de JURIPOP.⁸ Ce financement de 2,3 millions de dollars fait partie de l'engagement du gouvernement fédéral à investir 50 millions de dollars sur cinq ans pour lutter contre le harcèlement.

Ligne de secours HAVEN

En juin 2019, ACTRA⁹ et la DGC¹⁰ ont lancé conjointement la ligne de secours HAVEN (Harassment and Violence Emergency Network). Cette ligne de secours bilingue offre un service de dénonciation d'incidents critiques pour les membres d'ACTRA et de DGC à travers le Canada. Grâce à Morneau Shepell/Lifeworks et leur savoir-faire en counseling en cas de crises et en traumatismes, la ligne de secours HAVEN est capable d'offrir du soutien 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. La ligne de secours a été mise en place afin de dénoncer tout incident de harcèlement en milieu de travail ou sur le plateau, ainsi que pour offrir du soutien au bien-être. Les membres peuvent accéder à ces services par téléphone, par clavardage ou en ligne à travers l'application de Morneau Shepell/Lifeworks. La ligne de secours HAVEN et ses services de counseling connexes font partie de l'engagement d'ACTRA et de la DGC à une approche tenant compte des traumatismes pour répondre au harcèlement en milieu de travail.

Lorsque la ligne de secours a été lancée :

« Au cours des 18 derniers mois, il est devenu évident qu'un changement culturel au sein de notre industrie s'imposait afin de prévenir et réduire le harcèlement. ACTRA maintient son engagement à aborder ce problème, » dit David Sparrow, président national d'ACTRA.¹¹

Morneau Shepell/Lifeworks

Avec plus de 40 années d'expérience, ce fournisseur de service d'aide mondial compte plus de 5 000 employés qui ont appuyé plus de 20 000 clients et leurs 37 millions employés. Au Canada seulement, Morneau Shepell/Lifeworks gère 5 centres d'appel et 16 bureaux régionaux. En tout, 4 500 conseillers travaillent dans ces centres d'aide à travers le Canada et fournissent des services nombreux et diversifiés à l'échelle nationale afin de répondre efficacement aux exigences du programme.

Lors d'une visite en novembre au centre d'appel de la ligne de secours de Morneau Shepell/Lifeworks à Toronto, nous avons observé un programme et une approche soigneusement élaborés pour répondre aux appels des membres par les premiers intervenants. Tous les membres de l'équipe de Care Access sont qualifiés dans un domaine de counseling ou de travail social et tous les conseillers détiennent une maîtrise dans leur domaine d'étude et un minimum de cinq années

⁸ <https://www.canada.ca/fr/ministere-justice/nouvelles/2019/08/le-gouvernement-du-canada-appuie-des-initiatives-visant-a-lutter-contre-le-harcèlement-sexuel-en-milieu-de-travail-et-a-améliorer-l'accès-a-la-justi.html>

⁹ ACTRA (Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists) est le syndicat représentant plus de 23 000 artistes professionnels travaillant dans le secteur anglophone des médias enregistrés au Canada, y compris la télévision, le cinéma, la radio et les médias numériques.

¹⁰ DGC (The Directors Guild of Canada) est une organisation syndicale nationale représentant plus de 5 000 employés clés des services artistiques et logistiques de l'industrie de la production sur écran couvrant tous les domaines de la direction, de la conception, de la production et du montage. La DGC négocie et administre des conventions collectives et milite de manière extensive sur les questions qui préoccupent ses membres, y compris les conditions relatives au contenu canadien, les règlements du CRTC, et s'assurer que le financement est maintenu pour la programmation de cinéma et de télévision canadienne.

¹¹ <https://www.actra.ca/press-releases/2019/05/actra-and-dgc-jointly-launch-haven-helpline/>

d'expérience. Les intervenants répondent aux appels en moins de 25 secondes et tous les services sont offerts dans les deux langues officielles. Morneau Shepell/Lifeworks investi dans la formation continue et cette formation commence au moment de l'embauche. Nous avons aussi observé l'assurance de la qualité non seulement grâce à la mise en place de normes élevées pour la prestation de services, mais aussi à travers les équipes de surveillance dévouées qui fournissent des évaluations comparatives de l'équipe et des appels d'essai. La satisfaction de la clientèle est critique et ceci est supervisé soigneusement tout au long du processus. Des protocoles pour le triage ont été mis en place et les cas sont assignés en utilisant cette méthodologie. La structure du triage contient quatre niveaux, du plus élevé (il y a un risque imminent pour la santé et la sécurité du client et celle des autres), au plus bas (une prise de contact générale).

Coûts : Selon ACTRA, le coût par personne pour la première année est de 4,89 \$ multipliés par 23 000 membres, ce qui représente 112 470 \$ par année. Selon les estimations, les coûts pour la deuxième seraient inférieurs à 88 780 \$ par année.

Nous avons aussi demandé à Morneau Shepell/Lifeworks de nous fournir un devis pour une offre de services (voir annexe 1) comparable à ceux en place avec ACTRA/DGC afin de couvrir une portion plus étendue du secteur culturel à titre de référence de l'ampleur.

Coûts : Selon une population évaluée à 350 000 clients potentiels, une provision initiale a été établie à 350 000 \$. L'offre de services en pièce jointe comprend une description des services et une augmentation graduelle et échelonnée afin de couvrir l'utilisation plus élevée. Un devis préliminaire de 6,43 \$ par membre est aussi fourni.

Aide juridique

Les commissions des droits de la personne à travers le pays ont indiqué qu'ils ne fournissaient pas d'aide juridique aux plaignantes et plaignants. La seule manière dont une plaignante ou un plaignant peut avoir recours aux services d'un conseiller juridique est en payant un cabinet d'avocat indépendant pour ces services.

Les recherches ont dévoilé qu'en 2019, le Conseil des arts du Canada a accordé du financement à la *Pacific Legal Education and Outreach Society* pour étudier le besoin d'établir un réseau de cliniques d'aide juridique pouvant répondre aux besoins juridiques d'artistes en leur offrant des services gratuits ou à des frais nominaux. La *Pacific Legal Education and Outreach Society* a mené des consultations à travers le pays pour ce réseau, la plus récente s'étant déroulée à Ottawa. En plus, la société a envoyé un sondage à travers le Canada sur l'évaluation des besoins.

La *Cultural Pluralism Movement in the Arts Ontario* a animé cette séance à Ottawa. Le projet est décrit ainsi :

« Une partie d'un projet pour développer un réseau national essentiel de services juridiques pour les arts à travers le Canada financés par le gouvernement fédéral. Ces cliniques d'aide juridique travaillent avec acharnement pour financer leurs efforts et pour offrir des services à leurs artistes locaux. Un réseau national de cliniques d'aide juridique pour les arts va unifier et coordonner un meilleur accès à des ressources

juridiques, des services et des renseignements gratuits pour outiller les artistes de partout au pays.

Les résultats de ce groupe de discussion et du sondage sur les besoins des artistes offrent un tableau plus complet des besoins des artistes de partout au pays. Ces résultats seront présentés au Conseil des arts du Canada en avril 2020. »¹²

Coûts : Nous étions incapables d'obtenir les coûts.

Pas dans notre espace !¹³ (Not in OUR Space!)

EQUITY, en collaboration avec PACT, a accompli un travail remarquable pour assurer un milieu de travail sécuritaire pour leurs membres. En 2018, le travail sur la campagne « Pas dans notre espace ! » a commencé.

« Pas dans notre espace ! est une campagne nationale anti-harcèlement pour un milieu de travail respectueux visant à assurer des conditions de travail saines et productives à l'ensemble des professionnels des arts de la scène partout au pays. »

Lorsque la campagne a débuté, les plaintes étaient traitées par la directrice générale d'EQUITY avec l'aide d'une petite équipe de personnes qualifiées en milieux de travail respectueux. Maintenant que la campagne en est à sa deuxième année, EQUITY a décidé de s'associer à Morneau Shepell/Lifeworks pour offrir à ses 6 000 membres l'accès à la ligne de secours HAVEN.

Coûts : Selon la directrice générale d'EQUITY, le coût de l'abonnement à Morneau Shepell/Lifeworks sera environ 5,00 \$ par membre, par année, ce qui représente une somme totale de 30 000 \$ pour la première année. Les coûts pour la deuxième année seront moins élevés à approximativement 24 000 \$.

UNISON (Industrie de la musique à l'extérieur du Québec)

Le Fonds de bienfaisance Unison est un organisme de bienfaisance enregistré sans but lucratif qui fournit des services de counseling et un secours d'urgence à la communauté musicale canadienne. Le Fonds de bienfaisance Unison est un programme d'aide – créé et géré par la communauté musicale, pour la communauté musicale – et conçu afin d'offrir un aide discret aux professionnels de l'industrie musicale en période de crise. Le Fonds offre deux types d'aide. En mars 2019, une coalition de groupes provenant de la communauté musicale canadienne a fait front commun afin de travailler à créer un milieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination, de violence et d'intimidation pour la communauté musicale.

¹² <https://www.surveymonkey.com/r/F6KJ8XD>

¹³ <https://www.caea.com/Features/Not-In-Our-Space>

En 2019, la coalition a annoncé que 42 groupes de musique avaient formellement signé le Code de conduite des industries créatrices du Canada¹⁴. Ce faisant, les organismes signataires reconnaissent la responsabilité qui leur revient de créer des milieux de travail sécuritaires et respectueux, et ce, en s'engageant à améliorer et à mettre en œuvre des politiques conçues pour assurer la sécurité au sein de la communauté musicale.

Les membres de la coalition ont formé un comité d'éducation, de formation et de soutien, conçu pour offrir à tous les membres de la communauté musicale canadienne les ressources et la formation requises pour reconnaître, affronter et prévenir le harcèlement, l'intimidation et la violence, quel que soit le milieu de travail. Le Fonds de bienfaisance Unison s'est porté volontaire pour mettre gratuitement à disposition sur son site Web une série de ressources d'éducation et de formation. Ces ressources seront disponibles à la communauté musicale plus tard.

Coûts : Le fonds Unison est géré par le Groupe financier RBC et financé grâce à des dons (montant non divulgué). L'espoir est que le projet pilote permettra d'avoir une source de financement plus stable à l'avenir.

Ligne d'assistance du sport canadien

En menant l'étude sur les mécanismes de traitement des plaintes disponibles en ce moment dans le secteur culturel au Canada, nous avons découvert que Sports Canada venait de lancer en mars 2019 une ligne de secours pour le sport amateur. Puisque le secteur culturel canadien et le secteur du sport relèvent du ministère du Patrimoine canadien, les résultats ont donc été compris dans ce rapport.

En mars de l'année précédente, l'Unité d'enquêtes a été lancée comme projet pilote pour les organismes sportifs sous réglementation fédérale. Ces services, financés par le ministère du Patrimoine canadien, étaient offerts sur une base volontaire et payante. Un comité consultatif supervise les initiatives. Le projet pilote pour la ligne de secours a officiellement commencé en novembre 2018 et s'est terminé le 31 mars 2020.

« Les organismes de sports subventionnés par le gouvernement fédéral au Canada doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour créer un milieu de travail libre de tout harcèlement, abus ou discrimination. Ils doivent notamment prévoir des fonds en vue d'obtenir de l'aide d'un tiers indépendant pour gérer les cas de harcèlement et d'abus.

Le CRDSC élargit son expertise afin d'offrir, dans le cadre d'un projet pilote, une liste d'enquêteurs qualifiés et indépendants pour les aider à traiter les plaintes et les allégations. Cette offre est sur la base d'un projet pilote se terminant en mars 2020. »¹⁵

¹⁴ <https://unisonfund.ca/canadian-creative-industries-code-conduct>

¹⁵ <http://www.crdsc-sdrcc.ca/eng/investigation-unit>

Une petite unité comprenant deux avocats de la CRDSC a supervisé l'élaboration d'un cadre pour le processus de traitement des plaintes nommé le « *Système de conformité aux règles et normes du sport sécuritaire* ». Son intention est de permettre aux allégations de harcèlement, d'abus et de discrimination d'être gérées professionnellement et indépendamment. Selon le CRDSC, bien que certains organismes sportifs canadiens aient été capables d'établir des processus rigoureux pour traiter les comportements inappropriés de leurs membres, il est évident que cela n'a pas toujours été le cas. Encore aujourd'hui, malgré toutes les bonnes intentions, de nombreux organismes n'ont simplement pas la capacité et les ressources pour traiter les incidents qui mettent en danger le bien-être des athlètes et des autres participants vulnérables. Le CRDSC a proposé la création d'un système comprenant les quatre éléments suivants :

- 1- Une ligne de secours
- 2- Un processus d'enquête en deux étapes
- 3- L'étude des affirmations possibles de violations aux règles de conduite par le commissaire de l'intégrité sportive
- 4- Une audience devant un tribunal de protection

La CRDSC, en collaboration avec le Centre canadien de la santé mentale et du sport, fournit une ligne de secours sans frais sept jours sur sept. Cette ligne offre un service confidentiel qui permet aux victimes et aux témoins de cas de harcèlement, d'abus et de discrimination dans le sport d'exprimer leurs inquiétudes, en plus de leur donner accès à d'autres ressources aux fins de suivi. L'équipe de la ligne d'assistance du sport canadien est composée d'experts du counseling, de la psychologie et du sport. Le service est disponible, en français et en anglais, par téléphone, message texte, clavardage ou courriel.¹⁶

Coûts : Le FINANCEMENT TOTAL de 1 181 000 \$¹⁷ comprend 1 100 000 \$ en financement de base demandé à Sport Canada et 81 100 \$ en financement excédant le niveau de référence de Sport Canada.

Examen des notes de consultations en 2019 sur les mécanismes de dénonciation et d'enquête pour les groupes en quête d'équité

Lors de l'examen des notes des consultations menées en 2018 avec les groupes en quête d'équité, l'opinion dominante des personnes consultées était, à quelques rares exceptions près, que les organismes n'étaient pas prêts à répondre à un incident de harcèlement en milieu de travail provenant d'individus. Il est difficile de répondre aux besoins de chacun lorsque les ressources et la taille des entreprises varient tant d'un organisme à l'autre, particulièrement à cause d'un manque de département de RH.

En plus des réalités ci-dessus, les éléments suivants ont été notés :

- Il existe un soutien général pour partager des ressources et de la formation, ainsi que pour utiliser les ressources existantes;

¹⁶ www.sport-sans-abus.ca

¹⁷ http://www.crdsc-sdrcc.ca/eng/documents/Evaluation_of_Safe_Sport_Initiatives_-_Final_report_31_March_2020.pdf

- Il y avait en général une mise en garde forte à ne pas « réinventer la roue, mais plutôt utiliser les ressources existantes et ne pas partir de zéro »;
- La confidentialité du processus est essentielle;
- Les dénonciatrices et les dénonciateurs ainsi que les plaignantes et les plaignants doivent se sentir en sécurité;
- Il serait critique d’avoir en place des individus désignés ayant reçu une formation comme des inspecteurs en santé et sécurité en milieu de travail;
- La plupart ont exprimé le besoin de financement gouvernemental (fédéral et provincial);
- Plusieurs organismes ont indiqué que s’ils devaient traiter des plaintes, ils auraient besoin d’outils et de modèles.

2.2 Analyse

À la lumière des résultats et des données recueillies, les paragraphes suivants indiquent ce qui est disponible en ce moment et ce qui manque pour permettre aux individus qui désirent porter une plainte de harcèlement en milieu de travail de le faire.

Ce qui est disponible en ce moment se limite à APARTÉ/JURIPOP au Québec et aux services offerts aux membres syndiqués, comme la ligne de secours HAVEN. Dans les deux cas, l’accueil de plaintes, le triage, le soutien de counseling et l’aide juridique sont offerts aux plaignantes et aux plaignants. Tandis que les grands syndicats dans le secteur culturel ont mis en place des mécanismes de traitement des plaintes ou du soutien pour leurs membres, les travailleuses et travailleurs culturels non syndiqués ont aussi besoin de ces mêmes ressources. Les commissions des droits de la personne au Canada perçoivent les cas de harcèlement très sérieusement et ce problème est devenu de plus en plus important. Cependant, le traitement des plaintes par ces commissions est basé que sur des motifs illicites (p. ex. âge, ascendance, citoyenneté, couleur, croyance, handicap, origine ethnique, état familial, identité/expression de l’identité sexuelle, etc.). Ceci laisse de nombreuses plaignantes et de nombreux plaignants sans recours ou soutien (p. ex. les plaintes pour harcèlement ou abus de pouvoir et l’intimidation).

L’éducation et la prévention du harcèlement, ainsi que le respect sont des valeurs liées au milieu de travail importantes pour les conseils des arts. Ceux-ci font la promotion de ces valeurs à travers leur processus d’attribution des subventions. Malheureusement, les pouvoirs des conseils des arts sont limités en grande partie à cause des modalités propres aux ententes de financement avec les organismes financés. Les conseils ne sont également pas en mesure de répondre aux plaignantes et aux plaignants individuellement.

Plusieurs organismes et leaders ont indiqué que depuis la croissance de la sensibilisation aux droits liés au harcèlement, ils ne sont pas capables de traiter et de répondre adéquatement aux plaintes. Plusieurs directrices et directeurs ont affirmé être épuisés par l’augmentation de responsabilités engendrée par ces plaintes de harcèlement. Ces organismes de petite taille ont rarement un

département ou une équipe spécialisée en RH. Le rôle de spécialiste des plaintes retombe souvent sur la directrice générale ou le directeur général qui a peu, voire aucun, soutien.

Tout compte fait, l'accès aux mécanismes de traitement des plaintes ainsi que la réponse et le soutien efficace aux plaignantes et plaignants conformément au projet de loi C-65 sont limités pour les travailleuses et travailleurs culturels. Il est aussi important de se rappeler qu'un grand nombre des 800 000 travailleuses et travailleurs culturels ont des arrangements de travail précaire et que les salaires sont en moyenne 8 300 \$ inférieur pour les travailleuses et travailleurs à temps plein et 2 230 \$ inférieur pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel.¹⁸ Ceci contribue aux observations que de nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs culturels ne seraient pas en mesure de se permettre d'avoir recours à de l'aide juridique pour les diverses étapes du traitement des plaintes.

L'information ci-dessus renforce l'argument selon laquelle des ressources formalisées comme les cadres de la Pacific Legal Aid Outreach,¹⁹ d'APARTÉ/JURIPOP et de la ligne de secours HAVEN pour tous les travailleuses et travailleurs culturels sont importantes. La ligne d'assistance du sport canadien, un cas particulier dans cette étude, démontre qu'il est possible de fournir une ressource financée par le gouvernement pour l'ensemble d'un secteur afin d'établir un mécanisme de traitement des plaintes.

2.3 Conclusions

L'objectif de cette section de l'étude était de prendre en considération, de la perspective de la travailleuse ou du travailleur culturel, les mécanismes de dénonciation existants, leurs coûts et leur faisabilité, ainsi que la faisabilité et les coûts associés à l'élaboration de nouveaux mécanismes. Dans cette optique et en se basant sur les résultats de l'étude, explorer la création de nouveaux mécanismes, cadres ou ressources ne semble pas nécessaire. Si le financement public n'est pas disponible pour une ressource pour l'ensemble du secteur, comme la ligne d'assistance du sport canadien ou le cadre d'APARTÉ/JURIPOP, la ligne de secours Haven est une option viable et abordable même si celle-ci requiert une masse critique.

Les résultats et l'analyse dévoilent que le prix des initiatives bénéficiant d'un financement public est entre 1 million et 5 millions de dollars annuellement. APARTÉ/JURIPOP et la ligne d'assistance du sport canadien existent déjà et sont des entités fonctionnelles, mais ils auraient besoin d'être adaptés et des frais d'installation seraient nécessaires pour devenir des ressources nationales. Le financement demeure susceptible aux priorités d'engagement du gouvernement.

En considérant la ligne de secours Haven offerte par Morneau Shepell/Lifeworks, les facteurs suivants s'appliquent : puisque ce modèle existe déjà, il n'y a pas de frais de développement, seulement l'achat des services existants; le modèle est évolutif afin d'appuyer la main-d'œuvre de

¹⁸ *Étude d'information sur le marché du travail de la main-d'œuvre culturelle* © CRHSC, 2019

¹⁹ Le réseau national de cliniques d'aide juridique pour les arts En automne 2019, Artists' Legal Outreach (ALO) a lancé un projet pour développer un réseau de cliniques juridiques pour les arts à travers le Canada en collaboration avec le Artists' Legal Advice Services (ALAS) à Toronto et le Artists' Legal Services Ottawa (ALSO). Le calendrier de ce projet comprendra une étude de marché en collaboration avec les cinq cliniques juridiques actuellement en fonction en Ontario, au Québec et en Nouvelle-Écosse. Le tout va aboutir à un rapport final et des recommandations pour les prochaines étapes qui seront présentés au printemps 2020. Le tout est réalisé grâce au soutien financier du Conseil des arts du Canada.

la culture à travers le pays dans les deux langues officielles; le modèle offre du soutien aux plaignantes et plaignants (counseling en cas de crises et en traumatismes) et une réponse rapide à l'accueil des plaintes; finalement, à une fourchette de prix de moins de 10 \$ par personne par année, ce service est abordable même pour les travailleuses et travailleurs culturels à faible revenu. Le plus grand inconvénient pour ce service est qu'il n'est pas disponible pour l'abonnement individuel, tous les devis pour l'abonnement sont basés sur l'inscription de groupe comptant des milliers de membres.

La mise en œuvre d'un modèle de financement durable pour cette option pourrait ressembler à ceci : la première année d'activité pourrait être amorcée par des fonds publics, puis les années suivantes seraient financées par l'adhésion des membres (modèle d'ACTRA/DGC). D'autres organismes de services aux arts qui sont déjà animés par leurs membres et les syndicats avec une portée provinciale ou nationale peuvent servir de systèmes en amont pour accéder au service. À travers un organisme de services aux arts ou l'adhésion à un syndicat, les travailleuses et travailleurs culturels auraient accès à un mécanisme de dénonciation abordable.

Dans tous les cas, l'accès à l'aide juridique (si et quand une plainte passe à la phase de litige) reste un besoin à travers le pays. Par conséquent, le travail en cours avec la Pacific Legal Outreach et APARTÉ/JURIPOP demeure un facteur important.

3. MÉCANISMES DE SOUTIEN POUR ÉTABLISSEMENTS CULTURELS

Introduction

L'objectif de cette section de la recherche est d'examiner les ENQUÊTES pour harcèlement en milieu de travail dans les organismes culturels et artistiques au Canada du point de vue de : l'état actuel de conformité et de préparation des organismes, les ressources disponibles, les ressources dont le secteur désire, et les pistes potentielles de soutien.

Les organismes culturels et artistiques, comme n'importe quel autre, doivent comprendre les processus d'enquête appropriés afin de répondre aux incidents de harcèlement en milieu de travail. Dans la plupart des provinces/territoires, si l'employeur fait connaissance d'une plainte formelle pour harcèlement en milieu de travail ou s'il est conscient du potentiel de harcèlement en milieu de travail, celui-ci doit mener une enquête adaptée à la situation. La trousse à outils pour la gestion des ressources humaines du CRHSC sur le harcèlement et la violence dans le milieu de travail fournit une fiche d'information portant sur les lois dans chaque province/territoire.²⁰

Tandis que toutes les plaintes d'incidents qui sont déposées nécessiteront une enquête personnalisée qui variera selon la gravité et la complexité de la situation, une **procédure d'enquête** de base comprend :

- 1) la préparation;
- 2) la collecte de faits;
- 3) la dénonciation et la prise de décisions.

²⁰ Conseil des ressources humaines du secteur culturel & Williams HR. (2018). Trousse à outils pour la gestion des ressources humaines sur le harcèlement et la violence dans le milieu de travail, p. 16, 45-52.

Figure 1 Étapes d'une procédure d'enquête



*Source : Dérivé de la Trousse à outils pour la gestion des ressources humaines sur le harcèlement et la violence en milieu de travail²¹

L'étape de la **préparation** comprend l'évaluation de la plainte et l'identification de la portée et des objectifs de l'enquête (qui est impliqué, toute implication syndicale, enquêteur externe ou interne, mesures provisoires nécessaires ou arrangements de travail). L'étape de la **collecte de faits** est l'enquête proprement dite. Ceci comprend prendre des mesures contre toute politique législative ou du milieu de travail, créer un sommaire des allégations, mener des entrevues et analyser tous les documents pertinents. L'étape de la **dénonciation et de la prise de décisions** comprend une conclusion de faits, un rapport d'enquête, la prise en note du résultat (résolution) afin de déterminer si un incident de harcèlement s'est produit, et des mesures disciplinaires et correctives potentielles.

En plus de ces étapes procédurales, Thomlinson, des experts canadiens en enquêtes en milieu de travail ont précisé que toutes les bonnes enquêtes en milieu de travail suivent aussi les « quatre piliers » pour mener une enquête solide : l'équité, la rigueur, la rapidité et la confidentialité²². Atteindre un équilibre parmi ces piliers dans un processus bien construit aspire à être équitable pour les deux parties impliquées dans le processus, à montrer le plus de rigueur possible selon les circonstances uniques, à reconnaître l'urgence de mener l'enquête, et à maintenir le plus de confidentialité possible afin de minimiser l'impact sur les personnes impliquées.

²¹ Conseil des ressources humaines du secteur culturel & Williams HR. (2018). *Trousse à outils pour la gestion des ressources humaines sur le harcèlement et la violence dans le milieu de travail*, p. 21-26.

²² Tomlinson, C. M., & Rubin, J. (2018). *Human Resources Guide to Workplace Investigations* (2nd ed.). Canada Law Book, p. 47.

Il est crucial que les organismes culturels et artistiques comprennent les processus d'enquête appropriés. La complexité des arrangements de travail dans le secteur (contractuels, conseil d'administration, auditions, artistes invités, bénévoles), et les restrictions engendrées par une pénurie de ressources (temps, personnel, argent) peuvent ajouter des pressions supplémentaires à une situation déjà délicate. Lorsque cela est combiné à une tolérance possible à certains comportements à cause du statut artistique et l'interconnectivité des joueurs dans ce « petit monde », trouver un processus qui est réellement juste et impartial devient difficile.

Les risques

Malgré l'impression que le secteur culturel et artistique est unique, les risques associés à la mauvaise gestion du processus d'enquêtes ne devraient pas être rejetés :

- 1) *Conformité et responsabilité connexes* – les organismes doivent gérer une conformité appropriée aux seuils et aux compétences de l'entité institutionnelle. Il est important de noter que le processus et le résultat d'une enquête peuvent être utilisés si le problème s'intensifie (p. ex., en cour, lors de tribunaux administratifs, ou dans les médias ou les médias sociaux). Ceci peut engendrer des pénalités financières importantes et des frais juridiques.²³
- 2) *Un organisme centré sur la personne* – en étant un secteur qui prône la collaboration et qui est basé sur les gens, gérer les enquêtes de manière rigoureuse et respectueuse contribuera grandement à créer un environnement positif et respectueux dans lequel les gens se sentent en confiance tout en attirant et en conservant les meilleures personnes. Une réponse appropriée à une plainte est un signe clé de la manière dont les individus sont valorisés et dont les problèmes sont pris au sérieux. Sinon, les plaignantes et les plaignants et les autres individus décideront peut-être éventuellement de refuser des emplois ou de quitter le secteur.
- 3) *La réputation de l'organisme* – des situations mal gérées peuvent endommager la marque et la réputation de l'organisme, ce qui peut prendre beaucoup de temps et d'énergie à rétablir. Ceci peut aussi compromettre le soutien de bailleurs de fonds, de commanditaires, de donateurs et de mécènes qui ont un impact direct sur les revenus.

Aussi, lorsque l'organisme mène des enquêtes de manière inappropriée pour des incidents en particulier cela ne l'aide pas à attaquer les causes des problèmes systémiques, perpétuant ainsi des milieux de travail toxiques ou des cultures de travail qui continuent d'engendrer le harcèlement en milieu de travail.

Méthodologie de recherche

La recherche principale pour cette étude a été menée de deux façons clés :

- a) **Sondage dans le secteur auprès d'organismes culturels et artistiques** : organismes dans le domaine des arts de la scène, des arts visuels et de la création littéraire au Canada.
- b) **Information technique** : 20 entrevues (la plupart au téléphone et certaines en personne) auprès de fournisseurs de services (fournisseurs de services de ressources humaines, médiateurs), d'experts (représentants en assurance, avocats, représentants de cliniques

²³ Tomlinson, C. M., & Rubin, J. (2018). Human Resources Guide to Workplace Investigations (2nd ed.). Canada Law Book, p. vii.

d'aide juridique), de bailleurs de fonds/gouvernement (fédéral/provincial), et d'organismes de service aux arts afin d'examiner d'autres angles de pensée et les ressources disponibles.

Une recherche secondaire a aussi été menée auprès de ressources disponibles (non propre au secteur) d'un point de vue d'une recherche documentaire simple.

Processus pour le sondage dans le secteur

En consultation avec le personnel du CRHSC, un sondage a été développé dont le public cible était les organismes dans le secteur des arts de la scène, de la création littéraire et des arts visuels au Canada.

Le sondage a cherché à obtenir de l'information d'organismes culturels et artistiques grâce à des regroupements de questions dans trois domaines clés : des renseignements démographiques à propos de l'organisme, une l'auto-évaluation de la part de l'organisme quant à leur état actuel de conformité et de préparation, et les ressources nécessaires de la part des organismes afin de gérer les enquêtes pour harcèlement en milieu de travail.

Le sondage a été distribué entre le 5 novembre 2019 et le 10 décembre 2019. Les méthodes de distribution suivantes ont été utilisées :

- La liste d'envoi du CRHSC
- Les plateformes de médias sociaux du CRHSC et de LeSage Arts Management (Facebook et Twitter)
- Des invitations aux organismes de service dans le domaine des arts et à la communauté du secteur (>40)

Après avoir retiré les soumissions incomplètes ou doubles, il y avait 3 soumissions en français et 146 en anglais. Pour les résultats affichés dans ce rapport, le français et l'anglais ont été combinés. Dans certains cas, la langue a été révisée pour les réponses qualitatives afin d'assurer la clarté et la concision et afin de retirer les identifiants pour maintenir la confidentialité. Dans quelques cas, des individus d'un même organisme ont soumis des résultats de sondage séparés. Ces résultats n'ont pas été ajustés et figurent tels quels.

3.1 Résultats de la recherche des sources primaires

3.1.1 Résultats du sondage dans le secteur

Voir l'annexe 2 pour tous les résultats quantitatifs et qualitatifs du sondage.

Une série de questions a été posée pour étudier les opinions et les impressions de représentants d'organismes culturels et artistiques concernant leur état actuel de conformité et de préparation pour gérer des enquêtes de harcèlement en milieu de travail, et les ressources demandées afin de les appuyer à mener des enquêtes.

1. Renseignements démographiques à propos de l'organisme

2. Auto-évaluation de la part de l'organisme quant à leur état actuel de conformité et de préparation
3. Ressources nécessaires de la part des organismes afin de gérer les enquêtes pour harcèlement en milieu de travail.

Renseignements démographiques à propos des organismes

La majorité des répondants étaient anglophones (146), avec seulement trois répondants francophones. Les répondants représentaient l'ensemble des disciplines, les mieux représentées étant le théâtre (39 %), la musique (18 %), les arts multidisciplinaires (11 %), la danse (7 %) et le reste des organismes de service aux arts, arts visuels, musées, art inspiré du terroir, festivals et métiers d'arts. 63 % des organismes qui ont répondu sont membre d'un organisme de service dans le domaine des arts.

Le budget des répondants varie de moins de 99 999 \$ à plus de 5 millions de dollars. Le plus grand nombre de répondants ayant un budget entre 250 000 \$ et 499 000 \$, suivi de 500 000 \$ à 999 000 \$.

Comparaison entre la taille du budget des répondants et le personnel en RH

Figure 2 Personnel en ressources humaines

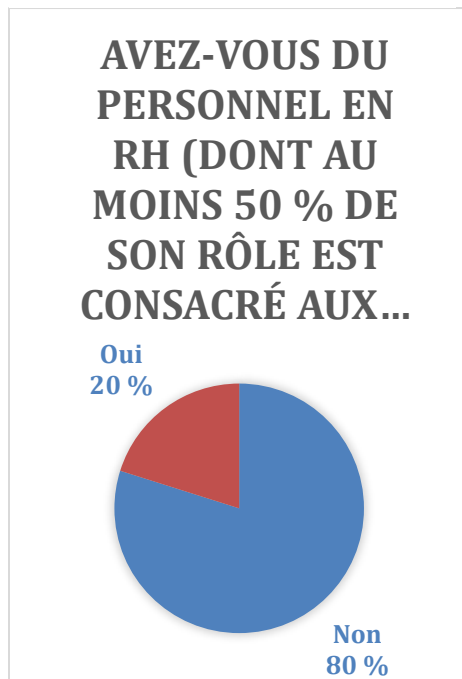
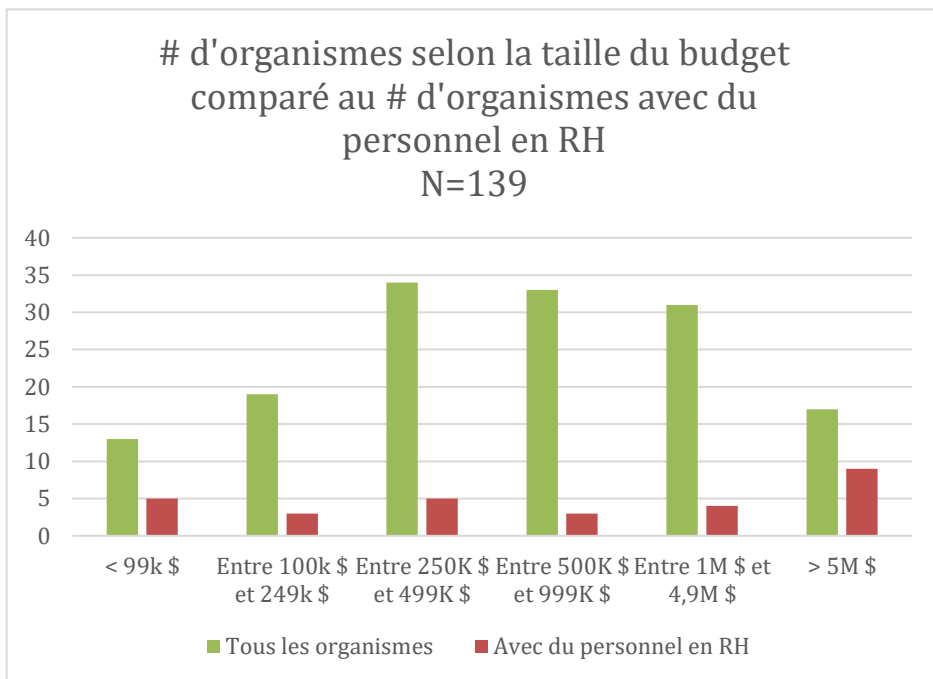


Figure 3 Personnel en ressource humaine



Comme le montre la figure 2, seulement 20 % (n=30) des organismes ont affirmé avoir du personnel en RH – défini comme ayant un membre du personnel dont au moins 50 % de son rôle est consacré aux RH. Des organismes qui ont des RH, la majorité ont 0,5 ou moins employé en RH à temps plein. Comme l'illustre la figure ci-dessus, à l'exception des budgets les plus élevés et les plus faibles, soit plus de 5 millions de dollars ou moins de 99 000 \$, le manque de personnel en RH est réparti à

travers les organismes de différentes tailles. Dans certains cas, si l'organisme est attaché à une plus grande entité parapluie comme une municipalité, ces organismes utilisent le personnel en RH de celle-ci. D'autres organismes ont indiqué que le rôle était comblé d'une autre manière, comme par un bénévole ou une personne sans formation en RH.

État actuel de conformité et de préparation de l'organisme

Politiques et ressources en RH :

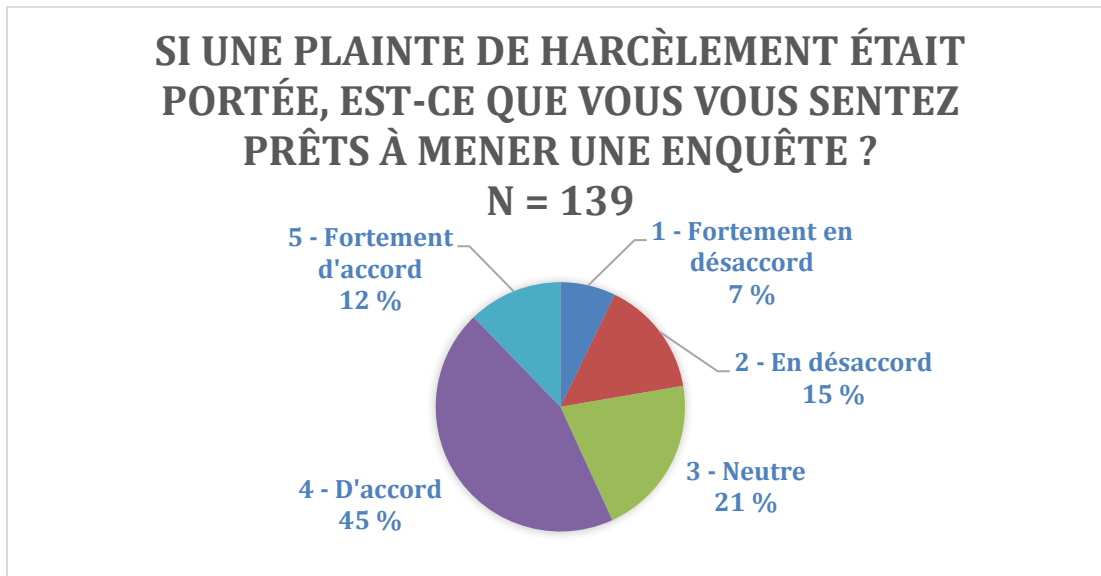
79 % des organismes qui ont répondu sentaient qu'ils étaient conscients des exigences pour se conformer à la loi pour leur organisme, et 81 % avaient une politique contre le harcèlement en milieu de travail en place. La majorité d'entre eux avaient fait approuver la politique par leur conseil d'administration et l'avaient communiqué annuellement avec les travailleurs. Lorsque les données sont fractionnées davantage, il y a une relation entre être conscient des exigences pour se conformer à la loi et avoir une politique en place. Des répondants qui ont affirmé être au courant, 87 % avaient des politiques en place, tandis que des organismes qui n'étaient pas conscients des exigences requises, seulement 54 % d'entre eux avaient des politiques contre le harcèlement en milieu de travail en place.

Tableau 3 Comparer la sensibilisation au respect des exigences à l'existence d'une politique

Sensibilisation au respect des exigences ?			Politique contre le harcèlement en milieu de travail en place ?		
OUI	110	79 %	Oui	96	87 %
			Non	10	9 %
			En cours	4	4 %
			Pas certain	0	0 %
			Vide	0	0 %
NON	28	20 %	Oui	15	54 %
			Non	9	32 %
			En cours	1	4 %
			Pas certain	2	7 %
			Vide	1	4 %
En cours	1	1 %	Oui	1	100 %

69 % des répondants ont affirmé avoir un processus d'enquêtes clair en place, y compris l'utilisation de modèles de politiques et de lignes directrices du CRHSC et d'organismes de service dans le domaine des arts, ainsi que de la formation et une mise en place exhaustive. Tandis que certains organismes trouvaient qu'ils avaient un processus exhaustif en place, des besoins et des lacunes ont été identifiés comme le fait qu'il n'y avait pas une procédure assez claire détaillant clairement un plan nécessaire pour mener à bien une enquête, y compris les gens qui seraient impliqués, les documents types et les ressources. Les organismes ont aussi indiqué que, « les membres du conseil d'administration ne comprennent pas pleinement le besoin de développement des RH pour appuyer les politiques contre le harcèlement ».

Figure 4 État de préparation pour mener une enquête



État de préparation pour répondre :

Comme le montre la figure 4, plus de la moitié des répondants, 57 % (n=79), se sentaient prêts à mener une enquête si une plainte était portée (d'accord/fortement d'accord). Cela signifie que 43 % (n=60) des répondants ne se sentaient pas prêts à aller de l'avant avec une enquête si un incident se produisait (fortement en désaccord/en désaccord/neutre). Pour tous les répondants, les trois obstacles les plus importants pour ne pas se sentir prêt étaient : pas de savoir-faire spécifique (27 %), pas de ressources financières pour embaucher du savoir-faire externe (22 %), et aucune procédure en place (15 %). Les autres notes concernant les obstacles pour mener une enquête comprenaient :

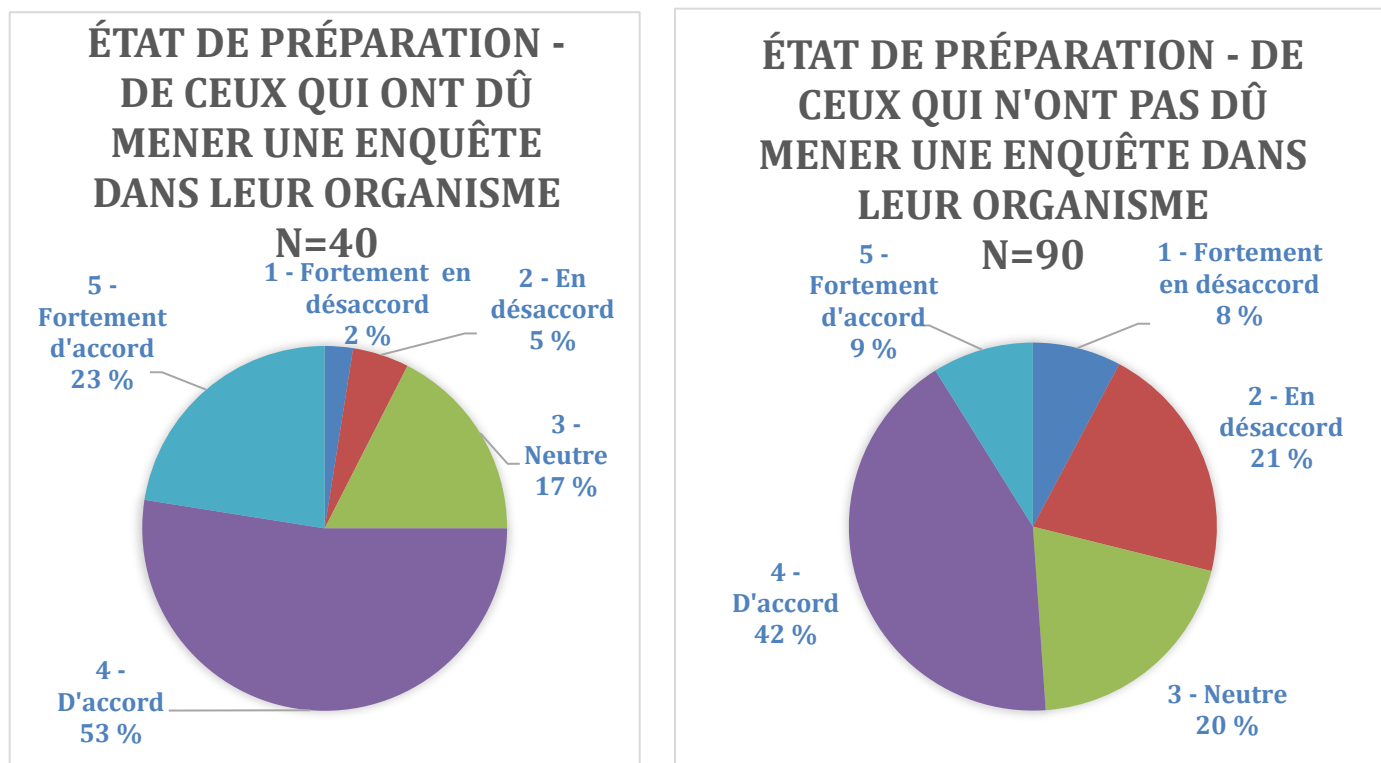
- Leur capacité
- La présence de partialité/le manque de processus objectif/les conflits
- Il aurait besoin de conseils/d'aide pour naviguer le processus
- Le conseil d'administration hésite à aller de l'avant avec le processus
- La clarté des rôles et des responsabilités

Des répondants qui ont déjà mené une enquête :

67 % (n=90) des répondants n'ont pas dû mener une enquête en milieu de travail, tandis que 33 % (n=44) ont dû en mener une. Les défis présentés par les répondants comprenaient : ne pas être assez préparé pour mener une enquête, ne pas avoir des mécanismes en place et manque de clarté relative aux définitions pour traiter les zones grises. Un répondant a noté que « ... nous étions généralement peu préparés pour mener une enquête. Honnêtement, la situation aurait dû être réglée au niveau du superviseur avant de devenir une plainte officielle, alors le tout semblait un peu gauche prenant en compte la situation de laquelle elle avait émergé. »

En comparant la question de l'état de préparation d'un organisme contre ceux qui ont dû mener une enquête et ceux qui n'ont pas dû mener une enquête, les chiffres changent. Des organismes qui ONT mené une enquête, 76 % d'entre eux se sentent prêts (d'accord/fortement d'accord), tandis que des organismes qui N'ONT PAS dû mener une enquête, ce chiffre chute à 51 %.

Figures 5 et 6 Renvoi à l'état de préparation



Mener des enquêtes :

57 % (m=77) des répondants ont du personnel consacré à la gestion de problèmes de harcèlement en milieu de travail, y compris des membres du conseil d'administration, la directrice ou le directeur général/les leaders, du personnel en RH, un comité affecté à cette fonction, et autres. Comme l'a indiqué un répondant, « nous avons une procédure relative aux communications, et une idée générale de la personne qui s'en chargerait, mais je crois que cela pourrait être plus précis. »

En ce qui concerne la formation pour le personnel consacré, seulement 39 % (n=38) des répondants²⁴ ont répondu avoir reçu de la formation sur la manière de mener une enquête en milieu de travail. S'il avait reçu de la formation, celle-ci comprenait de la formation en RH sur le harcèlement en milieu de travail, de la formation à l'interne, de la formation juridique, de la formation du CRHSC et plus, voir le tableau 4 pour plus de détails. 61 % (n=59) des répondants ont indiqué que le membre du personnel assigné n'avait pas reçu de formation.

²⁴ Note sur la méthodologie de recherche – la question de suivi a généré plus de réponses que la question précédente.

Tableau 4 Types de formations - catégorisés

Type de formation pour gérer les cas de harcèlement	n
Formation en RH sur le harcèlement en milieu de travail	22
Formation interne	6
Formation juridique sur le harcèlement en milieu de travail	4
Formation du CRHSC	4
Conseil d'administration/leadership/personnel en RH possédant déjà du savoir-faire	4
Formation générale en RH	2
Résolution de conflits	2
Formation à travers un OSA	2
Aucune formation formelle	2
Encadrement professionnel/formation d'un consultant en RH/expert	2
Formation formelle sur les enquêtes	1
WorkSafe BC	1

Commentaires supplémentaires de répondants concernant la formation :

« Apparemment, je suis qualifié parce que j'ai suivi la formation offerte. J'ai ZÉRO confiance en cela. »

« Généralement inadéquat. J'ai besoin de plus de formation pour favoriser la responsabilité personnelle dans le milieu de travail, sur les dynamiques interpersonnelles dans le milieu de travail, et de la formation sur la résolution de conflits. »

« ... nous avons besoin plus d'individus dans l'organisme prêt à le mettre en œuvre. »

Enquêtes à l'interne ou à l'externe :

À l'interne

De ceux qui ont mené des enquêtes²⁵, 80 % (n=44) étaient menées à l'interne. Les raisons principales pour avoir choisi ceci étaient que le problème était assez mineur qu'il pouvait être traité à l'interne (n=26), et qu'ils avaient le savoir-faire à l'interne (n=15). Dans les commentaires supplémentaires, les répondants ont offert d'autres raisons : incapacité de se payer du savoir-faire externe (n=10), décision du conseil d'administration de la gérer à l'interne (n=3), à la demande de la plaignante ou du plaignant (n=2), et manque de clarté quant aux procédures (n=1).

Lorsque les répondants étaient interrogés sur le bien-fondé d'une enquête à l'interne, le regroupement de réponses qualitatives comprend :

²⁵ Note sur la méthodologie de recherche – la question de suivi a généré plus de réponses que la question précédente.

- **Oui** (n=24) – nous étions capable de traiter le problème avec le savoir-faire disponible du conseil d'administration et du personnel, il y avait une résolution claire et nous pouvions nous appuyer sur la politique.
- **Oui... mais** (n=12) – nous avons embauché du savoir-faire de l'extérieur pour aider/conseiller, mais si la situation avait été plus sérieuse, ils auraient eu besoin d'aide extérieure.
- **Non** (n=8) – du savoir-faire indépendant de l'extérieur aurait été mieux, la situation n'a pas bien été gérée, la perception est souvent que l'enquête est biaisée.

Comme l'a indiqué un des répondants par rapport à l'implication du conseil d'administration, « ... c'est le conseil d'administration qui a reçu la plainte, puisqu'elle était contre le directeur général à l'époque. Les membres du conseil l'ont traité du mieux qu'ils savaient, mais ils n'avaient pas l'expérience nécessaire en gouvernance de conseils. Ils ont techniquement géré eux-mêmes tout le processus, mais de manière inadéquate. »

Pour les répondants, les risques/défis/obstacles les plus importants aux enquêtes internes sont résumés et regroupés ici :

Tableau 5 Obstacles perçus pour enquêtes internes

Risques/Défis/Obstacles	n
Confidentialité	51
Conflit d'intérêts	48
Divulgateion	23
Mesures disciplinaires	23
Finances	22
Manque de savoir-faire	18
Biais/Manque d'impartialité	16
Petite équipe	10
Manque de temps	7
Impact sur le personnel	3

Autre : Peur de répercussions, aucun endroit privé, risque de l'empirer, obstacle lié à la gestion ou au syndicat, manque de compréhension de la part du conseil d'administration, plainte portée longtemps après l'incident, désire de protéger l'organisme contre de la mauvaise publicité, rumeur, honnêteté, petite communauté.

Comme l'a indiqué un des répondants à propos du risque de mener une enquête à l'interne, « ...les biais (réels ou déduits) et la difficulté à rétablir le milieu de travail après une enquête. Si les allégations sont très sérieuses ou impliquent la haute direction alors une enquête interne ne serait pas recommandée. »

En revanche, un répondant a indiqué qu'avoir une enquête externe ne protège pas nécessairement l'entreprise à ces risques.

À l'externe

Pour les organismes qui utilisent du savoir-faire externe, ils utilisent le plus fréquemment : des consultants ou des firmes en RH, des avocats, des médiateurs et des enquêteurs. Les ressources supplémentaires comprennent des anciens agents de police, des avocats, des enquêteurs professionnels, un directeur général d'un autre organisme sans but lucratif et un expert en divulgation sécuritaire. Le coût de ces enquêtes externes varie entre 2 000 \$ et 60 000 \$.

Pour les répondants, les risques/défis/obstacles les plus importants aux enquêtes externes sont en grande majorité de nature financière (n=71). Les autres préoccupations sont énumérées dans le tableau 6 ci-dessous :

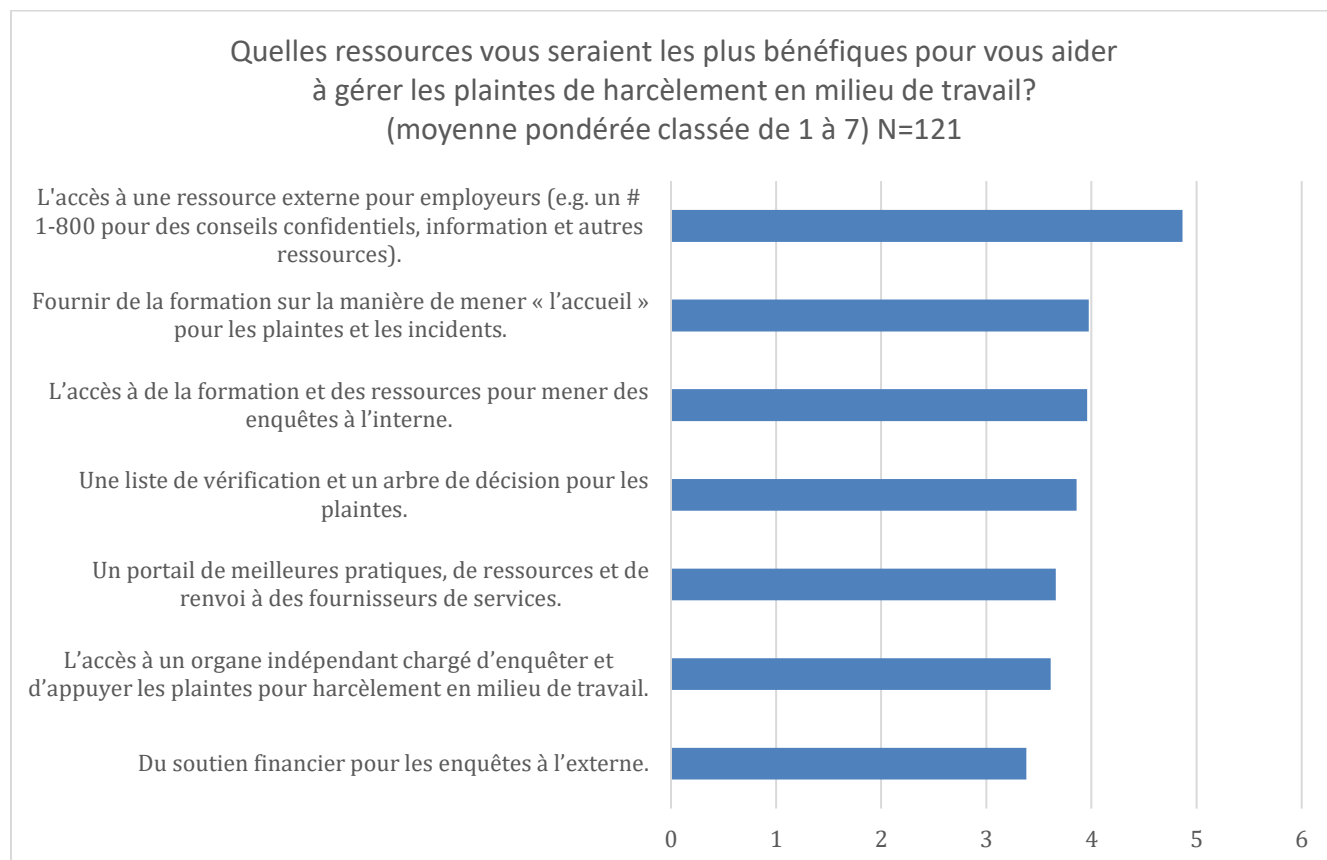
Tableau 6 Obstacles perçus pour enquêtes externes

Risques/Défis/Obstacles	N
Finances	71
Il ne connaît pas le contexte du secteur ou les détails de l'organisme	15
Confidentialité	10
Mesures disciplinaires	10
Divulgation	9
Autre : Temps, biais, réponse excessive à la situation, accès à des experts compétents, manque de savoir-faire approprié en diversité culturelle ou en sensibilité régionale, sensibilité appropriée à la situation, niveau de confort pour les participants devant travailler avec une tierce partie, provoque d'autres situations, créé de la distance entre la direction et le travailleur	*1-3 mentions pour chacune des réponses

Comme l'a indiqué un répondant, « la communauté artistique a besoin qu'un organisme externe et indépendant qui offre ce soutien. »

Ressources pour les organismes

Figure 7 Ressources pour gérer les enquêtes



Lorsque les répondants ont dû classer une liste de ressources bénéfiques pour les organismes, les premiers choix étaient : l'accès à une ressource de tierce partie pour les employeurs, fournir de la formation sur la manière de mener « l'accueil » pour les plaintes, et l'accès à de la formation et des ressources pour mener des enquêtes à l'interne. En ce moment, les organismes de service aux arts fournissent un certain soutien à leurs membres grâce à des ressources comme : des politiques/guides/outils écrits (n=22) et de la formation (n=13). Cependant, beaucoup de répondants (n=24) ont indiqué que leur organisme de service aux arts ne fournissait pas de soutien ou ne savaient pas s'il fournissait du soutien.

En plus du classement ci-dessus, les organismes ont été interrogés sur ce dont ils avaient besoin pour les aider à répondre aux plaintes et pour mener une enquête (par ordre de fréquence avec une sélection de commentaires) :

Tableau 7 Ressources désirées

<p>Soutien/Une personne à qui téléphoner (n=12)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'accès à des professionnels, des conseils d'experts pour examiner des situations particulières et des conseils pour aller de l'avant. - Une personne avec qui parler ou avec qui nous pouvons partager nos documents afin de nous donner des conseils quant à ce que nous avons peut-être manqué ou la manière dont nous pouvons clarifier notre politique et notre procédure. - Du soutien pour les hauts responsables pour les aider à gérer le stress relié à la gestion d'enquêtes. - Du soutien pour changer la culture du club pour hommes seulement. - Nous avons besoin d'un groupe de rétroaction – une personne compétente et chevronnée dans ce type de processus.
<p>Modèles et outils (n=11)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Une liste de vérification et des lignes directrices pour la procédure. - Un rappel des 3-5 courts points à faire en premier. - Un guide d'identification pour les types de harcèlement en milieu de travail. - Des ressources flexibles, appropriées pour les organismes de différentes tailles. - Les bons outils pour la bonne situation.
<p>Formation (n=10)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De la formation sur les meilleures pratiques. - De la formation sur la manière appropriée de gérer les communications. - De la formation pour traiter les cas. - Des ateliers pour améliorer nos compétences.
<p>Savoir-faire de tierce partie/Aide juridique (n=8)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Des connaissances juridiques abordables. - Du soutien lié aux enquêteurs externes. - Compagnies d'assurance. - Médiateurs. - Des conseils de conseillers juridiques pour nous assurer de nous conformer à toutes les exigences et pour demander des conseils liés aux mesures disciplinaires (au besoin), et des conseils de façon continue quant à la meilleure manière d'appuyer les plaignants, le répondant et le témoin durant le processus. - Nous ne savons pas quelle partie externe nous embaucherions pour traiter l'enquête.

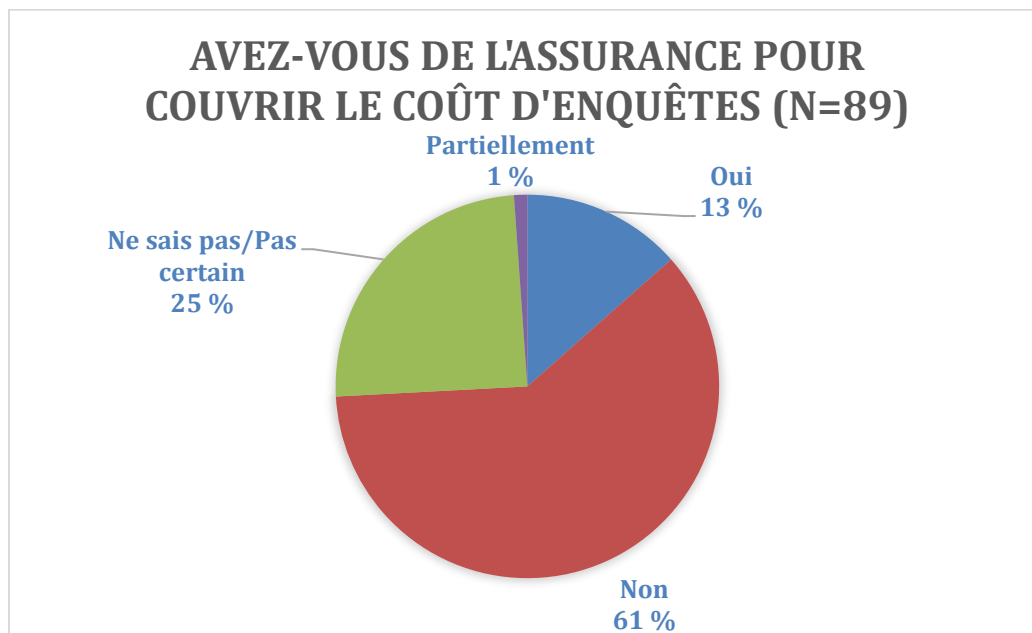
Financement (n=5)	<ul style="list-style-type: none"> - Des ressources financières. - De l'argent pour obtenir du soutien pendant que la direction s'en charge. - Du financement de fonctionnement.
Politique (n=5)	<ul style="list-style-type: none"> - Un organisme politique axé sur les arts et la culture. - Un organisme externe afin d'examiner les politiques et les procédures.
Soutien du conseil d'administration/Formation (n=5)	<ul style="list-style-type: none"> - Du savoir-faire au sein du conseil d'administration sur ce sujet. - De la formation sur la gouvernance des conseils d'administration.
Sensibilisation aux pratiques des paires/Forum pour la discussion entre paires (n=5)	<ul style="list-style-type: none"> - L'accès à des meilleures pratiques. - L'accès à des paires avec de l'expérience dans ce domaine.
Autre (n=9)	<ul style="list-style-type: none"> - Du soutien en RH. - Du soutien lié à des enjeux qui ne sont pas reliés au travail, mais qui ont des implications sur le milieu de travail. - Des enjeux impliquant des milieux de travail non conventionnels. - De la formation sur la santé mentale. - Plus de soutien des syndicats/guildes/associations. - De la reconnaissance pour les avancées que nous avons déjà faites. - Nous sommes une très petite équipe, alors il serait pratique d'avoir un endroit à l'extérieur du bureau où l'équipe pourrait aller au besoin.

Lorsque les organismes ont été interrogés sur l'information ils aimeraient voir dans un portail collaboratif, les requêtes les plus fréquentes étaient : des médiateurs (n=50), des avocats (n=44) et des enquêteurs (n=37), suivi du besoin de guides de ressources comprenant des processus étapes par étapes (n=15) et une liste de vérification pour l'accueil/arbre de décision (n=7). Les ressources supplémentaires énumérées comprenaient des meilleures pratiques (n=6), du soutien en RH (n=6), du counseling/des experts en santé mentale (n=5), des études de cas (n=5), des liens vers de l'information (n=4), des contrats pour du savoir-faire indépendant dans les régions (n=4), etc.

Outils d'assurance

Les répondants ont été interrogés à propos de leur couverture d'assurance reliée aux coûts d'enquêtes, ainsi que le type d'assurance qu'ils détenaient.

Figure 8 Assurance



61 % (n=54) des répondants ont indiqué ne pas avoir d'assurance pour couvrir le coût d'enquêtes, avec 25 % (n=22) des répondants indiquant ne pas être certains d'avoir une couverture, et 13 % (n=12) indiquant qu'ils n'avaient pas de couverture. Certains répondants ont indiqué qu'ils détenaient une assurance générale y compris :

- Responsabilité commerciale générale
- Couverture contre l'abus
- Directeurs et officiers
- Responsabilité de la gestion.

Notes finales des répondants au sondage

Les répondants ont été invités à partager une note finale sur les meilleures pratiques, les ressources et les politiques :

- « Faire en sorte que l'intolérance au harcèlement sous toutes ses formes est une partie intégrale de la culture de l'organisme. »
- « Toutes les personnes qui entrent dans notre édifice méritent d'être traitées avec respect et dignité. »
- « ... des protocoles sur la diversité qui renforcent nos valeurs et nous aident à atténuer les relations et les conflits quotidiens. »
- « [Les membres de la direction] maintiennent un dialogue ouvert avec l'équipe, afin de pouvoir les approcher facilement. »

3.1.2 Entrevues techniques

Après le sondage dans le secteur, des entrevues téléphoniques ont été menées auprès de représentants choisis d'organismes de service du domaine des arts, d'agences de financement du gouvernement, de cliniques d'aide juridique pour les artistes et de fournisseurs de services (avocats, enquêteurs, ressources humaines, industrie des assurances).

Organismes de service du domaine des arts

Dans le cadre du rapport sur les mécanismes de dénonciation et d'enquête en 2019, des consultations extensives ont été menées auprès d'organismes de service du domaine des arts (représentant des organismes et des individus) et de syndicats/guildes. Pour cette étude, quelques organismes de service aux arts ont été interviewés afin de vérifier ce qui a été fait un an plus tard.

Les répondants ont indiqué qu'il y a eu une hausse de sensibilisation à propos des exigences légales et la mise en place de politiques et de programmes en réponse au mouvement #MoiAussi, ainsi qu'une reconnaissance de l'afflux récent de formation et de matériel type, de politiques, de modèles et de codes de conduite. Cependant, les besoins qui demeurent sont : de la formation et des ressources pour aller plus loin que le contenu préliminaire, plus de professionnels qualifiés pour aider à créer du matériel personnalisé pour les organismes, et du soutien financier pour permettre aux organismes d'embaucher du savoir-faire externe.

Comme observé lors d'entrevues avec les organismes de service du domaine des arts, en général, les organismes ne sont pas bien préparés à gérer une enquête si quelque chose survenait. Lorsque vient le temps de mener des enquêtes en milieu de travail à l'externe, le coût continue d'être un obstacle important, mais lorsqu'elles sont faites à l'interne, ceci peut entraîner une réduction du nombre de personnes qui porte plainte à cause de soucis d'anonymat et de peur de vengeance. L'impact qu'ont des enquêtes mal menées peut être important et considérant la complexité d'une enquête menée de manière appropriée, il n'est pas toujours judicieux pour les organismes de les mener tout seul.

Les répondants ont aussi indiqué qu'une source de soutien importante pour les organismes serait d'avoir une personne-ressource à contacter lorsqu'ils répondent à un incident afin d'en parler, de les guider à travers le processus et pour gérer les premières étapes cruciales de l'accueil d'un cas. Bien que les organismes de services aux arts ont été grandement impliqués dans les efforts en cours dans le secteur pour appuyer les organismes à gérer le harcèlement en milieu de travail, il ne faut pas assumer que les organismes de service aux arts (que ce soit au niveau fédéral, provincial ou municipal ou propre à une discipline) ont les ressources ou la capacité pour continuer de prendre l'initiative sans soutien supplémentaire.

Mécanismes d'assurance

Lors de consultations avec des représentants dans l'industrie de l'assurance (à l'intérieur et à l'extérieur du secteur), les organismes ont divers instruments desquels ils peuvent puiser pour gérer leur risque de situations d'abus ou de harcèlement :

- Responsabilité pour dommages corporels

- Responsabilité contre l'abus
- Responsabilité de la gestion (sous responsabilité civile pratiques d'emploi)²⁶

Cependant, la couverture exclue souvent plusieurs choses, elle n'est pas toujours offerte automatiquement à tous, et elle couvre seulement les frais de défense et les accords dans le cas de poursuites et NON les coûts reliés aux enquêtes ou aux efforts d'atténuation. Dans certains cas, les dépenses liées à la gestion de crise pouvaient être couvertes si le public doit répondre aux médias.

En se référant aux entrevues du sondage dans le secteur, 14 % (n=13) des répondants croyaient avoir une couverture d'assurance pour les enquêtes, ce qui est contradictoire à l'information recueillie de représentants de compagnies d'assurance. Ceci démontre un manque de compréhension de la part de ces organismes concernant ce que leur assurance couvre et ne couvre pas.

Bien que les enquêtes ne soient pas couvertes par l'assurance, il y avait un effort et une volonté de la part des représentants consultés de l'industrie de l'assurance à se pencher sur une approche holistique au problème. La prévention et des réponses appropriées aux plaintes sont essentielles aux efforts d'atténuation et peuvent comprendre :

- L'organisme démontre l'existence de politiques judicieuses et de programmes appropriés à leur compagnie, et le leadership/la direction en fait une priorité.
- Entreprendre une vérification de l'évaluation des risques pour évaluer l'état actuel des organismes pour déceler les risques potentiels et les endroits où de l'exposition et des lacunes existent. Déterminer des domaines spécifiques comme le travail avec des artistes, la production, le conseil d'administration, les bénévoles, l'éducation, etc.
- Mener de la formation et un processus d'accueil complet pour s'assurer que toutes les personnes impliquées connaissent les politiques, savent qu'il y a une tolérance zéro, ainsi que des processus clairs sur la manière de mener une enquête.

Réseau national de cliniques d'aide juridique pour les arts

En ce moment, il existe cinq cliniques d'aide juridique au Canada qui appuient le secteur des arts en offrant des ressources juridiques, des ateliers, des conférences et plus. Trois de ces cliniques : Artists' Legal Outreach à Vancouver, Artists' Legal Advice Services à Toronto et Artists' Legal Services Ottawa travaillent à développer un réseau national de services d'aide juridique subventionné par le gouvernement fédéral pour les artistes de partout au Canada afin d'unifier et de coordonner les efforts importants de ces cliniques.²⁷ Lors de la rédaction de ce rapport, le réseau menait un sondage pour comprendre les besoins des artistes et des organismes artistiques qui pourraient être appuyés en exploitant un réseau national.

Lors d'entrevues avec des représentants de ces cliniques, la majorité du travail fait dans ces cliniques vise à appuyer les artistes *individuels* dans des domaines comme le droit d'auteur, la

²⁶ Front Row Insurance Brokers. (2020). *Abuse + Harassment Liability for Performing Arts Organizations*.

²⁷ Artists' Legal Outreach. (n.d.). National Network of Legal Clinics for the Arts. www.artistslegaloutreach.com

propriété intellectuelle et les problèmes liés aux contrats, et pas nécessairement les organismes (sauf pour Artists' Legal Outreach à Vancouver). Les cliniques consultées ont aussi indiqué qu'elles étaient dirigées par des bénévoles et possédaient des ressources extrêmement limitées. Certaines sont capables de fournir des consultations en personne (mais ne fournissent strictement PAS de conseils juridiques) avec des renvois vers de l'aide et du savoir-faire, mais d'autres ne le sont pas.

La prévalence à gérer les problèmes de harcèlement en milieu de travail dans le secteur a soulevé le besoin d'appuyer les organismes artistiques, et non seulement les individus, en leur permettant d'accéder à du savoir-faire juridique. Selon certains, créer des modèles génériques, des listes de vérification et de la formation pourrait être problématique à cause de risques de responsabilité potentiels si ceux-ci ne sont pas appliqués correctement, mais qu'avec de plus amples ressources, les cliniques d'aide juridique pourraient mener plus de séances de formation pour les organismes et les conseiller quant aux éléments à inclure dans leur politique et leurs enquêtes.

Divers fournisseurs de services

Des entrevues ont été menées avec des fournisseurs de services qui mènent ou qui ont du savoir-faire dans la gestion de plaintes de harcèlement en milieu de travail, y compris la consultation en RH, la médiation et le droit du travail.

Ces fournisseurs de services externes remarquent qu'il y a encore des lacunes en matière de savoir-faire et de formation en RH au sein d'organismes culturels et artistiques. Quand il s'agit d'appuyer les organismes à mener des enquêtes à l'INTERNE, ceci pourrait être utile, mais une préoccupation majeure est le risque de faire cela à moins que l'individu dans l'organisme soit formé adéquatement et qu'il possède les compétences et l'aptitude pour être un bon enquêteur, ce qui n'est pas toujours le cas. Ce qui aurait plus un impact serait d'avoir une liste d'enquêteurs approuvés et abordables vers lesquels les organismes pourraient être dirigés.

Il est utile d'observer les résolutions informelles pour les cas mineurs de harcèlement qui ne nécessitent pas une enquête formelle complète, quoique peu probable pour le cas de harcèlement sexuel. Plus les processus informels et les enquêtes formelles sont effectués et normalisés, plus les gens se sentiront aptes à aller de l'avant et à porter plainte.

En plus de gérer la réponse et l'enquête associée au harcèlement en milieu de travail, les organismes ont aussi besoin de soutien pour déterminer les recours et les mesures disciplinaires découlant des résultats d'une enquête selon les circonstances, en plus de s'assurer de prendre du temps pour la justice réparatrice après coup.

Les entreprises de services indépendantes en ressources humaines peuvent fournir les petits organismes du soutien en RH en sous-traitance, y compris des ressources pour les politiques et les procédures, des outils en ligne, des conseils personnalisés et un numéro d'urgence pour demander des conseils en RH 24 heures sur 24.

Bailleurs de fonds (gouvernements fédéral/provinciaux, conseils et associations)

Lors de la rédaction de cette étude, les subventions pour les arts au Canada ne comprenaient pas de mécanismes pour appuyer financièrement un organisme à mener une enquête de harcèlement en milieu de travail. Certaines initiatives propres à un secteur ont reçu du financement comme l'initiative *Milieus de travail respectueux dans les arts* du CRHSC (qui a commandé cette étude), et l'initiative « Respectful Workplaces, Diversity and Gender Parity Fund » gérée par Creative BC qui a reçu une subvention unique du gouvernement provincial. L'objectif de ce fond était d'offrir de la formation sur une culture de travail respectueuse pour les membres de conseils d'administration et de la haute direction au sein d'associations de l'industrie et de commissions cinématographiques régionales. Le renouvellement de cette subvention n'est pas connu en ce moment.

Au cours des dernières années, les bailleurs de fonds ont commencé à exiger que les bénéficiaires de subventions certifient pouvoir fournir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement. Ceci est souvent incorporé dans l'entente de financement et une contravention à cette clause peut menacer le statut/admissibilité d'un organisme à des subventions subséquentes. Les bailleurs de fonds peuvent aussi être en mesure de recevoir des plaintes de harcèlement ou d'inconduite de la part de bénéficiaires de subventions directement du public ou du secteur.

Lorsque les divers bailleurs de fonds (fédéraux et provinciaux) ont été interrogés sur la manière dont les organismes gouvernementaux et les bailleurs de fonds pourraient appuyer financièrement les organismes artistiques à mener des enquêtes, la réponse était que ceci n'était pas quelque chose qui serait approprié pour eux de financer puisqu'ils ne peuvent pas s'impliquer dans les cas d'individus et ils se trouveraient en situation de conflit d'intérêts. Leur rôle peut être d'avancer la capacité du secteur et de s'assurer que les bénéficiaires de subventions ont des politiques appropriées en place.

3.2 Analyse des résultats de la recherche des sources primaires

En étudiant l'état actuel de conformité et de préparation des organismes culturels et artistiques à répondre à des enquêtes en milieu de travail – simplement dit : le secteur est dans une position vulnérable. De la formation, des projets et des politiques pour prévenir le harcèlement sont de plus en plus communs, mais en général les organismes ne sont pas préparés ou équipés à gérer des enquêtes pour harcèlement en milieu de travail.

De plus, tandis que de nombreux répondants se *sentaient* prêts à gérer des enquêtes, il est important de noter que ceci est une auto-évaluation et, à ce jour, n'est pas évalué par rapport à une norme reconnue. Il est aussi important d'indiquer que plus de 43 % des répondants ne se sentaient pas prêts à mener une enquête. En appliquant ce pourcentage aux 117 000 établissements culturels au Canada,²⁸ cela signifie que plus de 50 000 établissements auraient besoin d'une forme d'aide quelconque si une plainte était portée.

²⁸ IMT

Thèmes émergents

À partir des données recueillies dans le cadre de cette recherche principale (sondage dans le secteur et entrevues techniques) les thèmes dominants et récurrents sont les suivants :

Capacité organisationnelle

Les organismes sentent qu'ils comprennent bien ce qui est exigé par la loi et ont créé des politiques contre le harcèlement en milieu de travail qui sont mises à jour et communiquées. Cependant, il y a encore des difficultés relatives à la capacité sous-jacente si l'organisme doit mener une véritable enquête de harcèlement en milieu de travail. La capacité en ressources humaines, en ce qui concerne le personnel formé et doté de savoir-faire en RH, est encore grandement sous-représentée dans le secteur, ces tâches retombent ainsi sur les épaules de leaders ou du conseil d'administration. L'augmentation de formation et de ressources liées à des milieux de travail respectueux au cours des dernières années est utile, mais ne va pas assez loin afin de gérer les enquêtes. Il y a aussi un besoin d'impliquer les conseils d'administration pour qu'ils comprennent l'importance de leur capacité en matière de ressources humaines, ainsi que leur rôle et leurs responsabilités lors d'une enquête.

Accès au savoir-faire

Les répondants ont indiqué que la ressource la plus importante pour les aider à gérer les enquêtes était l'accès à une ressource de tierce partie pour les employeurs qui fournirait des conseils et des renseignements. Bien que les organismes aient travaillé fort pour mettre en place des politiques et les communiquer largement, pour continuer d'améliorer leurs procédures pour les enquêtes, et en participant à des séances de formation, si un incident ou une plainte est porté qui requiert une enquête, ce que les organismes veulent et ont besoin est du savoir-faire confidentiel et immédiat pour les aider à naviguer cette situation particulière. Et bien que les organismes aient demandé d'avoir des modèles et des exemples de procédures, les experts insistent sur le fait qu'il existe un risque potentiel si ceux-ci dépendent trop de ces solutions « maison » en utilisant des modèles et des ressources existantes sans les adapter à l'organisme, et en ayant des experts qualifiés en place pour répondre aux problèmes (que ce soit à l'interne ou à l'externe).

Agir rapidement, mais de manière judicieuse

Répondre à une plainte ou un incident de harcèlement en milieu de travail en temps opportun est un élément clé pour gérer la situation dès le départ sans l'aggraver. L'état de préparation des organismes se situe à différents niveaux : 43 % des organismes affirment ne pas se sentir prêts à entreprendre une enquête, advenant une demande. Les premières étapes du processus de l'accueil d'une plainte ou de la connaissance d'un incident sont essentielles pour commencer le processus d'enquête du bon pied. Ceci est le moment auquel les organismes doivent accéder immédiatement à des ressources, de la formation et du savoir-faire pour réagir à un incident. Avoir des politiques et des programmes clairs et à jour dotés de procédures propres aux enquêtes peut les aider à se préparer à répondre à l'inattendu.

À l'interne ou à l'externe ?

La manière dont une enquête « appropriée à la situation » est conçue varie énormément et laisse place à l'interprétation. Une des décisions clés que l'organisme doit prendre est soit de mener l'enquête à l'interne ou à l'externe. Les risques pour chacune de ces options ont été définis dans cette recherche. Le secteur des arts, à cause de sa pénurie de ressources, peut être extrêmement astucieux à créer des solutions « maison », mais ceci peut être risqué lorsque cela concerne les enquêtes pour harcèlement en milieu de travail.

80 % des enquêtes menées par les répondants étaient gérées à l'interne, ce qui était approprié dans certains cas à cause de la nature mineure de l'incident et la capacité de la direction à entreprendre le travail. Cependant, choisir une enquête interne n'est pas toujours le meilleur choix, la barrière clé pour ne pas mener une enquête à l'externe étant invariablement l'aspect financier. Être contraint de mener les enquêtes à l'interne à cause d'un manque d'argent prive l'organisme à accéder à du savoir-faire externe important et expose l'organisme à des risques.

Comprendre les lacunes

L'objectif de cette recherche était d'examiner les ENQUÊTES pour harcèlement en milieu de travail dans les organismes culturels et artistiques au Canada du point de vue de : l'état actuel de conformité et de préparation des organismes, les ressources disponibles, les ressources dont le secteur désire, et les pistes potentielles de soutien. Comme il a été mentionné précédemment dans l'introduction et le contexte, les enquêtes suivent des étapes procédurales (la préparation, la collecte de faits, la dénonciation/prise de décisions) ; elles devraient suivre les « quatre piliers » de Thomlinson et Rubin (l'équité, la rigueur, la rapidité et la confidentialité); et elles doivent atténuer les risques associés à la mauvaise gestion d'enquêtes (conformité/responsabilité, organismes centrés sur la personne, réputation de l'organisme).

Le tableau suivant compare les thèmes émergents à ces cadres :

Tableau 8 Thèmes émergents comparés aux cadres conceptuels

	Quatre piliers	Risques
Capacité organisationnelle	<p>« Rigueur » : avec un manque de savoir-faire à l'interne, l'enquête ne sera peut-être pas aussi exhaustive que la situation l'exige.</p> <p>« Rapidité » : les organismes avec peu de ressources peuvent avoir de la difficulté à donner suite à une plainte ou un processus d'enquête sans délai.</p> <p>« Confidentialité » : sans des paramètres clairs concernant la divulgation et le nombre de personnes impliquées dans</p>	<p>« Conformité » : le manque de savoir-faire en RH se prête à des risques de non-conformité ainsi qu'à des responsabilités et des pénalités éventuelles.</p> <p>« Organismes centrés sur la personne » : surcharger les leaders en leur demandant de gérer ces enjeux complexes comme les enquêtes pour harcèlement sans ressources ni formation.</p> <p>Au sein de plus petits organismes, il peut être impossible de garder le harceleur allégué. Il est aussi</p>

	<p>l'enquête, demeurer prudent et éviter les préjugés peut être difficile dans les organismes avec seulement quelques employés. Dans un milieu de travail avec seulement deux employés, conserver l'anonymat sera difficile pour le plaignant.</p>	<p>possible que le plaignant désire ne pas rester, que le harceleur allégué soit trouvé coupable ou non.</p>
<p>Accès à du savoir-faire</p>	<p>« Rigueur » : lorsque le personnel interne assigné aux enquêtes n'a généralement peu ou aucune formation.</p> <p>« Équité » : sans savoir-faire externe, demeurer impartial/objectif peut être difficile.</p>	<p>« Conformité & organismes centrés sur la personne » : mener des enquêtes de manière appropriée est la bonne chose à faire sur le plan juridique et moral. Les personnes impliquées se rappelleront autant la MANIÈRE dont le processus a été géré que le résultat de l'enquête, et ceci aura des effets à long terme après la fin de l'enquête.</p>
<p>Agir rapidement, mais de manière judicieuse</p>	<p>« Rapidité » : beaucoup d'organismes ne sont pas prêts à répondre, donc les premières étapes peuvent prendre trop de temps à commencer en tentant de recueillir l'information, les outils et le processus nécessaires. Ceci peut mener à un problème « d'équité » pour toutes les parties impliquées et peut enflammer la situation.</p>	<p>« Organismes centrés sur la personne & réputation de l'organisme » : une enquête en temps opportun est optimale pour tout le monde. S'il y a un retard ou intensification, la situation peut attirer l'attention du public ce qui peut endommager la marque et la réputation de l'organisme, et peut aussi endommager le plaignant ou le répondant qu'il soit coupable ou non.</p>
<p>À l'interne ou à l'externe</p>	<p>« Équité & confidentialité » : ceci est difficile lorsque les organismes choisissent seulement de mener les enquêtes à l'interne. Conflit d'intérêts réel ou perçu lorsque l'enquêteur n'est pas objectif ou impartial. Une préoccupation est que les enquêtes menées à l'interne ne peuvent pas maintenir la confidentialité.</p>	<p>« Conformité & organismes centrés sur la personne & réputation de l'organisme » : même si un organisme peut légalement mener une enquête à l'interne, la perception qu'a une enquête à l'interne lorsque la situation exige l'aide d'une ressource externe peut mener à un manque de confiance et des résultats défavorables pour les parties impliquées et pour l'organisme. Une courte liste d'exemples d'obstacles comprend : lorsqu'un directeur général ou un membre du conseil d'administration</p>

		<p>n'est pas qualifié ou équipé à enquêter cela peut causer des dommages au processus, au plaignant ou au harceleur allégué ce qui peut mener à l'aliénation d'une ou de toutes les personnes impliquées et ultimement ternir la réputation de l'organisme. En revanche, utiliser immédiatement des ressources externes peut amener le plaignant à penser que l'organisme ne veut pas le défendre et le plaignant peut éviter de porter plainte de peur qu'un petit incident pouvant être résolu à l'interne soit amplifié.</p>
--	--	---

Dans tous les cas, les risques associés à une enquête mal gérée peuvent endommager la réputation de l'organisme et causer une perte de confiance du public ou une perte de financement.

Les éléments d'une solution

Liste d'éléments à considérer lors de la formulation de solutions pour combler les lacunes et réduire les vulnérabilités dans le secteur.

Ne réinventez pas la roue

Le secteur devrait essayer d'adapter les cadres, les réseaux et l'infrastructure existante pour les utiliser dans le secteur culturel et artistique :

- **Cliniques d'aide juridique pour les arts** – avec des ressources supplémentaires, le tout nouveau réseau national de cliniques d'aide juridique pour les arts pourrait fournir un réseau de savoir-faire pour les organismes artistiques (en plus des artistes individuels).
- **Un numéro d'urgence pour demander des conseils en RH pour les organismes** – négocier un forfait de groupe de la part du secteur (ou d'un segment du secteur) avec une compagnie de services indépendante en RH qui a déjà l'infrastructure d'un service 24 heures sur 24 pour fournir des conseils et des renvois.

Formation et développement des compétences

- La formation et le développement des compétences pour la **fonction des RH** dans le secteur doivent continuer et grandir, pas afin de remplacer le savoir-faire externe lorsque cela est nécessaire, mais pour s'assurer qu'il y a du personnel qualifié pour gérer adéquatement l'accueil et des réponses appropriées aux incidents et aux plaintes. Ceci va gérer le risque pour l'organisme et créer une atmosphère de confiance et de respect pour les individus qui dénoncent le harcèlement en milieu de travail.

Ressourcement des solutions

- **Les bailleurs de fonds** ont indiqué que le soutien direct pour les cas individuels n'est pas une option, mais continuer à professionnaliser la fonction des ressources humaines et avancer la capacité du secteur est nécessaire pour continuer à développer des ressources, des outils et de la formation.
- **Outils d'assurance** – exercer des pressions sur l'industrie des assurances pour obtenir du soutien pour des mesures d'atténuation, p. ex., un système de vérifications organisationnelles pour des milieux de travail respectueux pouvant mener à des rabais sur l'assurance (semblable aux rabais pour les bons dossiers de conduite). Examiner la mobilisation à long-terme pour essayer d'obtenir du soutien pour des tactiques d'atténuation comme les enquêtes.

« Normaliser » la résolution de conflits et les enquêtes

- Tenter de « démystifier » et de « normaliser » les enquêtes auprès des individus et de la gestion afin qu'elles soient menées chaque fois qu'il y a un problème à n'importe quel niveau.
- Si les organismes sont encouragés et incités à entreprendre des enquêtes (formelles et informelles) dès le premier signe d'un problème, le problème est alors traité dès le début, ce qui normalise le processus de signalisation de comportements problématiques et crée un environnement dans lequel la résolution de problème se déroule dans une atmosphère de confiance et de responsabilisation.

3.3 Recherche des ressources disponibles

Un élément important des objectifs de cette recherche est de présenter les ressources disponibles pour les employeurs qui doivent enquêter des allégations de harcèlement en milieu de travail.

En ce qui concerne la méthodologie, une recherche secondaire avec les mots clés « enquête harcèlement au travail » et « formation pour enquête en milieu de travail » dans un moteur de recherches a produit des résultats de recherche. Les résultats qui, en apparence, satisfaisaient rapidement à l'information recherchée ont été conservés tandis que les autres ont été écartés. Ce processus de sélection n'est pas une approche scientifique, mais simplement une approche réaliste et pratique. Les résultats sont regroupés sous deux rubriques : Ressources pour mener une enquête avec les moyens du bord et Ressources de formation. Ces ressources ne sont pas conçues spécifiquement pour le secteur culturel.

***Avis de non-responsabilité. Les ressources énumérées sont présentées sous l'auspice de résultats de recherche seulement. À part l'information fournie à sa valeur nominale, les ressources ne constituent pas une approbation formelle ni des approches sanctionnées par la loi pour mener des enquêtes en milieu de travail par le CRHSC ni par les auteurs de ce rapport.*

3.4 Résultats de la recherche des sources secondaires

3.4.1 Ressources pour mener une enquête avec les moyens du bord

Les gestionnaires d'organismes avec des ressources limitées peuvent être tentés de se tourner vers des options simples avec les moyens du bord lorsqu'ils sont confrontés à une plainte et essayent d'aborder une situation rapidement. Les résultats de sources ouvertes suivantes sont présentés dans un effort de prévoir ce que ces gestionnaires rencontreraient et afin de répertorier les ressources existantes disponibles.

Ressources bilingues

L'outil du CRHSC sur le *harcèlement et la violence en milieu de travail*²⁹, qui fait partie de la *Trousse à outils pour la gestion des ressources humaines*, peut être téléchargé gratuitement. Cet outil comprend des recommandations pour la prévention, des conseils sur la manière de mener une enquête et les étapes pour le retour au travail. Le *Guide d'application du processus de résolution du harcèlement* du gouvernement du Canada risque d'apparaître lors d'une recherche sur les trousse à outils pour donner suite aux plaintes de harcèlement en milieu de travail. Ce guide, disponible en ligne³⁰ en français et en anglais, offre des conseils sur les meilleures pratiques et comprend un lien vers le *Guide du gestionnaire sur le rétablissement du milieu de travail à la suite d'une plainte de harcèlement*³¹. Les renseignements qui se trouvent dans ces sites Web sont comparables aux autres ressources présentées ci-dessous.

En se concentrant seulement sur la recherche de faits, Travail Sécuritaire NB a un *modèle*³² d'une page très succincte qui peut être téléchargé. Le *modèle* présente les fondements d'une enquête pour harcèlement et comprend des conseils sur la manière de mener une enquête.

Ressources en anglais

Le *Investigation Protocol Checklist*³³ de Cole et Hustoles, est un outil plus volumineux et plus approfondi pouvant être utilisé lorsqu'on envisage de mener une enquête. Cette liste de vérification est fournie par ATIXA, un groupe de consultants sans but lucratif américain se spécialisant dans la formation en matière d'enquêtes et l'égalité entre les sexes.

L'article, *Report writing for HR professionals conducting workplace investigations*³⁴ de la Chartered Professionals in Human Resources of Alberta (CPHR) comprend un modèle pour écrire un rapport en 7 étapes (*7-step Report-Writing Template*). Ceci est un outil informatif pour les gestionnaires axé sur la troisième partie du processus d'enquête. Ces sept étapes et les points importants dans

²⁹ <http://www.culturalhrc.ca/sites/default/files/2019-07/Trousse%20%C3%A0%20outils%20pour%20la%20gestion%20des%20RH%20-%20Le%20harc%C3%A8lement%20et%20la%20violence%20en%20milieu%20de%20travail.pdf>

³⁰ <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcèlement/guide-application-processus-resolution-harcèlement.html>

³¹ <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcèlement/guide-gestionnaire-retablisement-milieu-travail-suite-plainte-harcèlement.html>

³² <https://www.travailsecuritairenb.ca/media/59802/rapport-d-enqu%C3%AAtre-sur-un-incident-de-harc%C3%A8lement.pdf>

³³ (<https://cdn.atixa.org/website-media/atixa.org/wp-content/uploads/2015/11/12193532/INVESTIGATION-PROTOCOL-CHECKLIST-3.pdf>)

³⁴ <https://www.cphrab.ca/report-writing-hr-professionals-conducting-workplace-investigations>

chaque sous-rubrique peuvent déterminer la table des matières et les éléments de contenu cruciaux d'un rapport.

Ressources en français

Sauf pour les pages Web du gouvernement du Canada et la *Trousse à outil pour la gestion des ressources humaines* sur le harcèlement en milieu de travail du CRHSC, les listes de vérification et les modèles en français étaient difficiles à trouver. Le gouvernement de l'Ontario fournit une liste de vérification succincte (comparable à celle de Travail Sécuritaire NB) dans l'annexe E de leur *Code de pratique sur le harcèlement au travail*³⁵ et le *Red-Book* d'Unifor fournit une version plus longue et plus détaillée.

3.4.2 Formation

En faisant une recherche avec les mots clés « formation pour enquête en milieu de travail » dans le moteur de recherche, les options de formation en matière d'enquêtes suivantes ont été trouvées. Encore une fois, leur présentation est fournie à titre informatif. Cette liste (non exhaustive) de ressources démontre divers niveaux de coûts associés à la formation, comprenant les formations académiques, privées, certifiées, informelles, en ligne ou en personne. En matière d'éthique en recherche, le CRHSC n'a aucune affiliation ou liaison à aucun fournisseur de service, alors il n'y a pas de conflit d'intérêts. Les cours sont présentés du plus dispendieux au moins dispendieux. Un tableau comparatif se retrouve à la fin de cette section du rapport.

Université Queen's³⁶

Au prix le plus élevé, le Industrial Resource Centre à l'Université Queen's offre un cours de quatre jours sur la recherche de faits et l'enquête. Un des modules du cours explique comment rétablir des relations de travail après un incident. Ce dernier module se rapporte à l'élément SOUTENIR du projet de loi C-65. Le cours d'une durée de quatre jours peut aller vers une certification autonome ou vers une certification du CHRL ou du CHRP. Le cours sur le rétablissement après un incident peut aussi être suivi comme un cours autonome de trois jours.

Coût : L'inscription hâtive, des rabais de groupe et des forfaits personnalisés sont disponibles. Le coût d'une inscription unique au cours est de 4 995 \$ (TVH en sus).

Human Resources Professionals Association³⁷

La Human Resources Professionals Association (HRPA) offre un programme de formation agréé en Ontario avec un curriculum basé en Ontario. Une variété d'avocats et de conseillers en RH livrent le contenu du programme. Le cours est axé sur l'élément INTERVENIR du projet de loi C-65.

Coût : Le prix pour les individus qui ne sont pas membres de la HRPA est 2 360 \$, les membres de la HRPA reçoivent un taux préférentiel.

³⁵ <https://www.ontario.ca/fr/page/code-de-pratique-sur-le-harcelement-au-travail>

³⁶ <https://irc.queensu.ca/training/mastering-fact-finding-and-investigation-training-courses-workplace-complaints-harassment-discrimination-laws>

³⁷ <https://mx.hrpa.ca/pages/hrpa-meeting-details?MeetingID=%7b4A457125-1158-EA11-8112-00155D325C1D%7d>

Université du Nouveau-Brunswick³⁸

À travers son College of Extended Learning, l'Université offre deux niveaux de formation en matière d'enquêtes. Ces séminaires comprennent une section sur les enquêtes pour harcèlement dans le cadre d'un curriculum plus vaste présenté par un ancien agent de police.

Coût : Le coût de base est de 725 \$ (TVH en sus), des rabais sont offerts pour les inscriptions hâtives et les inscriptions de groupe.

Investigations Training³⁹

Cette compagnie offre diverses sessions de formation. La formation d'une journée : *Investigating Allegations of Harassment and Sexual Harassment in the Workplace* est offerte en ligne et en personne. Ce cours vise à outiller les participantes et les participants avec des procédures d'enquête impartiales afin de développer des conclusions de fait qui peuvent être utilisées en cour et pour lesquelles les enquêteurs ne seront pas responsables.

Coût : Le prix pour un cours est de 595 \$ (TVH en sus) et le prix pour la suite complète de formation en matière d'enquêtes est de 2 725 \$ (TVH en sus).

Udemy^{40 41}

Udemy est une plate-forme qui sert une communauté mondiale en connectant des instructeurs à des apprenants grâce à des tutoriels en ligne. *Investigating Corporate Inappropriate Behavior Complaints* et *Informal and formal disciplinary meetings and investigations* sont deux de ces cours. Puisque les tutoriels sont préenregistrés et disponibles en ligne, le matériel est donc accessible immédiatement. Les cours (comprenant chacun 11 courtes présentations) prennent environ 1 heure à compléter. Après avoir complété les présentations, la participante ou le participant peut remplir un questionnaire afin de recevoir un certificat d'achèvement.

Coût : Le prix pour chaque cours est de 55 \$ (TVH en sus). Le prix par cours pour les inscriptions hâtives est de 13 \$ (TVH en sus).

³⁸ <https://www.unb.ca/cel/career/management-leadership/fact-finding-interviewing.html>

³⁹ <https://www.investigationstraining.com/harassment-sexual-harassment-investigations/>

⁴⁰ <https://www.udemy.com/course/investigating-corporate-inappropriate-behavior-complaints/>

⁴¹ <https://www.udemy.com/course/disciplinary-matters/>

Tableau 9 Compilation des ressources de formation en matière d'enquêtes

Formation	Langue	Méthode de livraison ⁴²	Offert par	Type d'établissement	Lieu	Durée	Coût	Certification/ Accréditation
Mastering Fact-Finding and Investigation	Anglais	En personne	Industrial Resource Centre à l'Université Queen's	Académique	Pour 2020/2021, les sessions sont menées à Kingston, Ottawa, Toronto et Régina.	4 jours	4 995 \$ (+TVH)	Certificat universitaire pour le cours. Crédits vers un des quatre certificats universitaires et crédits vers une accréditation du CHRL ou du CHRP.
Workplace restoration (deuxième partie du cours ci-dessus)	Anglais	En personne	Industrial Resource Centre à l'Université Queen's	Académique	Pour 2020/2021, les sessions sont menées à Toronto	3 jours	3 795 \$ (+TVH)	Certificat universitaire pour le cours. Crédits vers un des quatre certificats universitaires et crédits vers une accréditation du CHRL ou du CHRP.
Workplace Investigations Training and Certificate Program	Anglais	En personne	Human Resource Professionals Association	Sans but lucratif	Pour 2020, les sessions sont menées à Toronto **Cette association est active en Ontario seulement.	3 jours/ 25 heures	2 360 \$ (+TVH)	Certificat
Fact-finding and investigative interviewing (Niveau 1)	Anglais	En personne	College of Extended Learning de l'Université du Nouveau-Brunswick	Académique	Fredericton	2 jours	725 \$ (+TVH)	Certificat d'achèvement en développement professionnel
Investigative Interviewing (Niveau 2)	Anglais	En personne	College of Extended Learning de l'Université du Nouveau-Brunswick	Académique	Fredericton	1 journée	725 \$ (+TVH)	Certificat d'achèvement en développement professionnel
Investigating Allegation of Harassment and Sexual Harassment in the Workplace	Anglais, français en ligne seulement	En personne et en ligne	Investigations Training	Privé	Pour 2020/2021, les sessions sont menées (en personne) à Calgary, Ottawa, Vancouver, Edmonton, Toronto et en ligne.	1 journée	595 \$ (+TVH)	Certificat
Investigating Corporate Inappropriate Behavior Complaints	Anglais	En ligne	Udemy	À but lucratif	S.O.	1 heure + examen	55 \$ (+TVH)	Certificat d'achèvement d'Udemy
Informal and formal disciplinary meetings and investigations	Anglais	En ligne	Udemy	À but lucratif	S.O.	1 heure + examen	55 \$ (+TVH)	Certificat d'achèvement d'Udemy

⁴² Les références à la formation en personne sont considérées, car l'information était disponible avant la pandémie de la COVID-19.

3.5 Analyse des résultats de la recherche des sources secondaires

Comme en témoigne cette section du rapport, des outils et de la formation existent pour améliorer les enquêtes en milieu de travail. L'outil sur la violence en milieu de travail du CRHSC fournit une préparation et un processus d'apprentissage judicieux pour les gestionnaires. Pour les individus qui disposent de peu de temps ou qui travaillent sous pression, les outils de Travail Sécuritaire NB et d'ATIXA couvriraient efficacement les fondements pour tous ceux qui doivent mener des enquêtes milieux de travail (pour harcèlement ou non). L'avantage de ces documents est qu'en étant assez généraux ils comprennent les aspects essentiels indiqués par d'autres sources comme Tomlinson & Rubin. Toutefois, leur désavantage est qu'ils ne sont pas spécifiques au contexte provincial et territorial et aux obligations du milieu de travail selon la province ou le territoire. Ce qui est commun entre tous les documents avec les moyens du bord et les documents d'experts est : travailler avec les faits, demeurer impartial et documenter minutieusement.

Les pages Web du gouvernement du Canada dédiées aux enquêtes pour harcèlement en milieu de travail fournissent une référence détaillée d'une perspective nationale. Puisque de nombreux organismes artistiques et culturels reçoivent du financement du gouvernement fédéral, il serait judicieux de croiser toutes les politiques ou les protocoles improvisés concernant les enquêtes en milieu de travail avec le contenu de ces sites Web. Dans tous les cas, les risques expliqués dans le Chapitre 3 de ce rapport doivent encore être tenus en compte lorsqu'une enquête avec les moyens du bord est envisagée.

Les outils écrits improvisés ne peuvent pas être considérés comme un remplacement aux réelles formations en matière d'enquêtes. Bien que les ressources de formation énumérées ci-dessus ne soient pas destinées au secteur culturel, ils fournissent une manière de combler les lacunes identifiées dans la section 3.2. Les prix variés pour cette formation démontrent que ces nouvelles compétences sont réalisables sur le plan financier. Les cours d'une durée de 3 à 4 jours fourniront vraisemblablement une formation plus exhaustive que ceux d'une heure. Pour les cours les plus dispendieux, une inscription de groupe serait recommandée. Le modèle de la HRP, conçu pour une province en particulier, pourrait être exporté à tous les autres provinces et territoires à travers une alliance avec les réseaux juridiques financés par le gouvernement fédéral. Ceci mènerait à une ressource semblable à APARTÉ/JURIPOP au Québec.

3.6 Conclusions

43 % des employeurs qui ont répondu au sondage ont indiqué qu'ils ne se sentaient pas prêts à mener une enquête. De tous les répondants au sondage (n=139), 10 % (15 des 139) d'entre eux ont répondu avoir du savoir-faire interne pour mener une enquête en milieu de travail. Ceci représente la moitié des 20 % de répondants qui ont 0,5 membre du personnel qui se consacre aux RH à temps plein. Peu importe la manière dont les statistiques sont examinées, la conclusion est simple : le nombre d'individus qualifiés, qu'il soit un spécialiste en RH ou non, doit augmenter rapidement.

S'il y avait un besoin immédiat de répondre et d'enquêter, le *modèle* de Travail Sécuritaire NB et la *Investigation Protocole Checklist* seraient des outils utiles dans le cadre d'une enquête avec les moyens du bord. De plus, le *7-step Report-Writing Template* pourrait fournir du soutien supplémentaire dans cette étape du processus. Être conscient de ces trois outils et de la trousse à outil pour la gestion des ressources humaines avant un incident fournirait aux enquêteurs improvisés un cadre minime, mais rigoureux avant d'intervenir.

Ces points ne traitent pas le besoin articulé pour de véritables enquêteurs qualifiés et du soutien externe (de tierce partie). De la formation est disponible et si des intervenants du secteur culturel y ont accès (membres du conseil d'administration, directeurs généraux, consultants indépendants en RH), ceci pourrait combler le fossé entre ce qui est recherché et ce qui est disponible. Ce qui est nécessaire est une première vague de leaders prêts à suivre la formation et à commencer à servir le secteur professionnellement dans cette capacité.

Des solutions à long terme particulièrement pour les cas plus complexes pourraient survenir en exploitant les cliniques d'aide juridique pour les arts et éventuellement en exerçant des pressions sur les compagnies d'assurance. Au départ, avoir une première vague d'intervenants qui prendraient les mesures nécessaires afin de devenir des ressources (pour leurs propres organismes et pour les autres) améliorerait l'état général de préparation.

En regardant à des solutions plus solides pour les employeurs et en prenant en considération les éléments d'une solution (section 3.2), la clé semble résider dans le professionnalisme continu du personnel en RH. Afin de « normaliser » la résolution de conflits et les enquêtes, le personnel en RH, ou le personnel de gestion devra connaître les pratiques de base d'une enquête ne serait-ce que pour savoir où regarder, ou ne pas regarder pour trouver de l'aide extérieure. Exploiter les cliniques d'aide juridique pour les arts pour en retirer de meilleures politiques, protocoles et mécanismes d'enquêtes internes approuvés augmentera la capacité de l'organisme et du secteur à répondre aux plaintes.

4. CONCLUSIONS GÉNÉRALES DU RAPPORT

L'objectif du rapport était de faire le point sur les mécanismes de dénonciation et d'enquête pour le harcèlement en milieu de travail pour les individus et les employeurs dans le secteur culturel. Après l'examen, il est clair que des améliorations sont nécessaires : l'accès à des ressources pour répondre et soutenir ne sont pas, mais devraient être facilement accessible à tous. Mener une enquête est coûteux, mais la procrastination et l'évitement peuvent être bien pires. Rassembler des experts en matière d'enquêtes propres au secteur exigera du temps et des ressources financières. La clé pour résoudre le problème est simple : des intervenants dans le secteur culturel doivent prendre l'initiative et acquérir les compétences. La formation en matière de prévention et de sensibilisation au harcèlement s'est améliorée, il est maintenant temps de rendre les mécanismes de dénonciation et d'enquête plus courants. En ce qui concerne la faisabilité, il est plus économique et plus rapide pour les experts dans le secteur (qui sont déjà conscients des subtilités et des complexités du secteur) d'obtenir de la formation que d'encourager les experts dans le secteur à travailler avec des experts en matière d'enquêtes afin d'adapter leur curriculum et leurs techniques pour obtenir une formation sur mesure. À tout le moins, le rapport a révélé des options peu dispendieuses pour des certifications de base et d'autres options pour des programmes de formation plus robustes.

Les organismes de service dans le domaine des arts jouent un rôle central dans la faisabilité de mettre en place des mécanismes de dénonciation et d'enquête dans le secteur pour les individus et les employeurs. Les individus n'ont pas le pouvoir d'achat/de négociation d'un réseau pour contracter les fournisseurs de services (p. ex. Morneau Shepell) à un prix abordable. Les organismes de service aux arts sont en mesure de mettre en commun leurs ressources pour accéder à de la formation ou pour exploiter les sources de financement (gouvernement, fondations ou autre) afin de payer pour de la formation en matière d'enquêtes. Ce qui n'a pas encore été souligné dans ce rapport est les partenaires naturels qui pourraient recevoir la formation. Les membres du conseil d'administration, le personnel de haute direction et les experts en RH sont un choix idéal pour ce type de perfectionnement des compétences. Les intervenants nationaux, provinciaux et propres à une discipline devraient prendre les étapes nécessaires pour s'assurer que ces compétences sont accessibles, préférablement à titre de ressources de tierce partie/externe pour d'autres organismes.

4.1 Recommandations

1. Les organismes de service dans le domaine des arts devraient négocier des ensembles de services pour leurs membres ou élargir leurs critères d'adhésion pour y inclure les travailleuses et travailleurs culturels autonomes qui ne sont pas membres.

En général, il est nécessaire de fournir du soutien aux individus du point de vue de l'accès aux mécanismes de dénonciation et aux systèmes de soutien pour les victimes de harcèlement. Les fournisseurs de services existants semblent être une solution clé en main naturelle. Une masse critique d'abonnements est nécessaire afin de rendre cette solution abordable. Si de nouveaux abonnements de services ne peuvent pas être fournis séparément par les organismes de services

aux arts, regrouper des listes d'adhésion afin d'obtenir une masse critique peut être une piste, le jumelage à des contrats de service existants en est une autre.

2. Le financement pour la ligne d'assistance du sport canadien devrait être élargi afin d'inclure les individus œuvrant dans le secteur culturel.

S'appuyer sur le service de la ligne d'assistance existante est une solution presque clé en main qui évite de « réinventer la roue » et qui est déjà financée par le ministère du Patrimoine canadien.

3. Les organismes de service dans le domaine des arts devraient avoir une personne désignée qui est bien informée pour répondre aux plaintes de harcèlement dans le cadre de leur politique et leurs protocoles contre le harcèlement.

Que ce soit un membre du conseil d'administration ou du personnel, tous les organismes de service aux arts et les établissements devraient clairement choisir une personne responsable de recevoir et de répondre aux plaintes de harcèlement, particulièrement si l'établissement n'a pas une personne assignée aux RH ou un département de RH. Cette personne devrait connaître les risques et des avantages de mener une enquête à l'interne ou à l'externe. En prenant en considération que la personne qui reçoit la plainte peut être le harceleur allégué, une autre personne devrait aussi être désignée.

Une autre version de cette recommandation est d'établir un partenariat avec d'autres organismes de service aux arts afin de choisir une personne désignée à recevoir les plaintes. Ceci réduit les risques de conflits d'intérêts et correspond à la ressource de tierce partie récurrente qui a été sollicitée dans ce rapport et dans d'autres rapports.

4. Les organismes de service dans le domaine des arts devraient avoir au moins un enquêteur qualifié affecté à ce rôle.

Que ce soit pour mener des enquêtes à l'interne ou pour accompagner ou effectuer des enquêtes en milieu de travail pour d'autres, les organismes de service aux arts devraient avoir une personne qualifiée prête à enquêter les plaintes. Les organismes de service aux arts répondent déjà à des demandes de membres et de travailleuses ou de travailleurs qui se tournent vers eux pour les aider. Une liste croissante de personnes qualifiées renforcera la capacité du secteur et atténuera les demandes placées sur le personnel déjà surchargé ou, au moins, fournira aux personnes en place les compétences nécessaires pour accomplir le travail de manière efficace et efficiente, tout en diminuant le seuil de risque juridique.

5. La formation en matière d'enquêtes en milieu de travail devrait désormais faire partie du curriculum de la formation de spécialiste en RH.

À tout le moins, les spécialistes en RH devraient être conscients des normes de base en matière d'enquêtes dans le cadre de leur savoir-faire en relations de travail.

6. Les employeurs qui demandent du financement, que ce soit du secteur public ou privé, devraient désormais être obligés d'avoir des politiques et des protocoles en matière d'enquêtes en milieu de travail.

Les bailleurs de fonds reconnaissent que les bénéficiaires ont besoin de s'engager à fournir des conditions de travail sécuritaires et à favoriser un milieu de travail exempt de discrimination et d'inconduite sexuelle. Cet engagement devrait maintenant aussi comprendre de véritables mécanismes de dénonciation et d'enquête grâce à des politiques et des protocoles.

Références

Documents

- Association of Workplace Investigators. (n.d.). *Guiding Principles for Conducting Workplace Investigations*. St. Paul, MN. Retrieved from <https://cdn.ymaws.com/www.awi.org/resource/resmgr/files/publications/AWI-Guiding-Principles-Broch.pdf>
- Conseil des ressources humaines du secteur culturel & Williams HR. (2018). *Trousse à outils pour la gestion des ressources humaines – Harcèlement et violence dans le milieu de travail*. Extrait du site internet : <https://www.culturalhrc.ca/fr/la-gestion/outils-pour-la-gestion-des-RH>
- Conseil des ressources humaines du secteur culturel & Le Conference Board du Canada (2019). *Étude d'information sur le marché du travail de la main-d'œuvre culturelle*. Extrait du site : <http://www.culturalhrc.ca/fr/IMT2019>
- Conseil des ressources humaines du secteur culturel & LeSage, J. (2019). *Mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement dans les arts*. Extrait du site internet : <http://milieudetravailartsrespectueux.ca/sites/default/files/2019-02/Mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement en milieu de travail.pdf>
- Dwoskin, L. B., & Squire, M. B. (2018). Best Practices in Conducting Internal Workplace Investigations of Discrimination and Harassment Complaints. *Employee Relations Law Journal*, 44(2), 20–38.
- Front Row Insurance Brokers. (2020). *Abuse + Harassment Liability for Performing Arts Organizations* Garber, P. R. (2009). *Conducting Workplace Investigations*. HRD Press.
- Guerin, L. (2019). *The Essential Guide to Workplace Investigations* (Fifth). NOLO.
- Johnson, S. L. (2017). *Sexual Harassment in Canada*. Toronto: LexisNexis.
- Tomlinson, C. M., & Rubin, J. (2018). *Human Resources Guide to Workplace Investigations* (2nd ed.). Canada Law Book.

Webographie

**Toutes les ressources et sites consultés le 31 mars 2020 ou plus tôt.

Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists/ACTRA, 2020, [*ACTRA and DGC jointly launch HAVEN Helpline.*](#)

<https://www.actra.ca/press-releases/2019/05/actra-and-dgc-jointly-launch-haven-helpline/>

Aparté, 2020, <https://www.aparte.ca/l-apat%C3%A9>

Artists' Legal Outreach Vancouver, Artists' Legal Advice Services Toronto, the Artists' Legal Services Ottawa and Cultural Pluralism in the Arts Movement Ontario CPAMO, 2020, *National Network of Legal Clinics for the Arts Survey*, <https://www.surveymonkey.com/r/F6KJ8XD>

Atixa, 2013, *Investigation Protocol Checklist.*

<https://cdn.atixa.org/website-media/atixa.org/wp-content/uploads/2015/11/12193532/INVESTIGATION-PROTOCOL-CHECKLIST-3.pdf>

Canadian Actors' Equity Association/CAEA, 2020, *Not in OUR Space!*,

<https://www.caea.com/Features/Not-In-Our-Space>

Centre de règlement des différends sportifs du Canada/CRDSC, 2020, *Rapport d'évaluation des projets pilotes*, http://www.crdsc-sdrcc.ca/fr/documents/Evaluation_initiatives_sport_securitaire_-_Rapport_final_31_mars_2020.pdf

Centre de règlement des différends sportifs du Canada/CRDSC, *Unité d'enquêtes*,

<http://www.crdsc-sdrcc.ca/fr/unite-enquetes>

[Chartered Professionals in Human Resources Alberta/CPHR Alberta, 2018, Report Writing for HR Professionals Conducting Workplace Investigations](#), <https://www.cphrab.ca/report-writing-hr-professionals-conducting-workplace-investigations>

[Emploi et Développement social Canada, 2017, Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail – Ce que nous avons entendu](#),

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/harcelement-violence-sexuelle-milieu-travail.html>

Gouvernement du Canada, 2012, *Guide d'application du processus de résolution du harcèlement*,

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-application-processus-resolution-harcelement.html>

Gouvernement du Canada, 2013, *Guide du gestionnaire sur le rétablissement du milieu de travail à la suite d'une plainte de harcèlement*,

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite->

[fonction-publique/prevention-resolution-harcèlement/guide-gestionnaire-retablissement-milieu-travail-suite-plainte-harcèlement.html](https://www.canada.ca/fr/ministere-justice/nouvelles/2019/08/le-gouvernement-du-canada-appuie-des-initiatives-visant-a-lutter-contre-le-harcèlement-sexuel-en-milieu-de-travail-et-a-améliorer-l'accès-a-la-justice.html)

Gouvernement du Canada, 2019, *Government of Canada supports initiatives to address workplace sexual harassment and improve access to justice in Québec*, <https://www.canada.ca/fr/ministere-justice/nouvelles/2019/08/le-gouvernement-du-canada-appuie-des-initiatives-visant-a-lutter-contre-le-harcèlement-sexuel-en-milieu-de-travail-et-a-améliorer-l'accès-a-la-justice.html>

Gouvernement de l'Ontario, 2019-11-21, *Code de pratique sur le harcèlement au travail*, <https://www.ontario.ca/fr/page/code-de-pratique-sur-le-harcèlement-au-travail>

Human Resources Professionals Association/HRPA, 2020, *Workplace Investigations Training and Certificate Program- Toronto*. <https://mx.hrpa.ca/pages/hrpa-meeting-details?MeetingID=%7b4A457125-1158-EA11-8112-00155D325C1D%7d>

Ministère de la Justice Canada, 2019-08-08, *Le gouvernement du Canada appuie des initiatives visant à lutter contre le harcèlement sexuel en milieu de travail et à améliorer l'accès à la justice au Québec*, <https://www.canada.ca/fr/ministere-justice/nouvelles/2019/08/le-gouvernement-du-canada-appuie-des-initiatives-visant-a-lutter-contre-le-harcèlement-sexuel-en-milieu-de-travail-et-a-améliorer-l'accès-a-la-justice.html>

Queens University, 2019, *Mastering Fact-Finding and Investigation.*, <https://irc.queensu.ca/training/mastering-fact-finding-and-investigation-training-courses-workplace-complaints-harassment-discrimination-laws>

Sport sans abus, 2020, *BIENVENUE À LA LIGNE D'ASSISTANCE DU SPORT CANADIEN*, <https://sport-sans-abus.ca/fr/>

Udemy, 2020, *Investigating Corporate Inappropriate Behavior Complaints*, <https://www.udemy.com/course/investigating-corporate-inappropriate-behavior-complaints/>

Udemy, 2020, *Leading Disciplinary Meetings and Investigations*, <https://www.udemy.com/course/disciplinary-matters/>

University of New Brunswick/UNB, 2020, *Fact Finding and Investigative Interviewing*, <https://www.unb.ca/cel/career/management-leadership/fact-finding-interviewing.html>

Unison, 2020, *Canadian Creative Industries Code of Conduct*, <https://unisonfund.ca/canadian-creative-industries-code-conduct>

WorkSafe New-Brunswick, *Harassment Investigation*, <https://www.worksafenb.ca/media/59793/harassment-investigation.pdf>

Dernière mise à jour: 2020 07 13