

## Conseil des ressources humaines du secteur culturel



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

### Mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement dans les arts

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel © 2019. Tous droits réservés. Aucune partie du présent document ne peut être reproduite, modifiée ou redistribuée par quelque moyen, forme ou objectif que ce soit autres que ceux qui sont indiqués ci-dessus, sans avoir obtenu au préalable la permission écrite du Conseil des ressources humaines du secteur culturel. ISBN 978-1-927491-39-3

Consultante et auteure : Jeanne LeSage, CRHA, MBA - LeSage Arts Management

Révision : Susan Annis et Lucie D'Aoust (CRHSC)

Traduction : Louise Allaire

Milieus de travail respectueux dans les arts – Groupe de travail sur les mécanismes de dénonciation

- Michael Adam Murray, Toronto Musicians Association (Président)
- Erin Benjamin, Music Canada Live
- Sally Lee (CARFAC Ontario)
- John Degen, The Writers' Union of Canada
- Aviva Fleising, L'Assemblée canadienne de la danse
- Brenda Grunau, Creative BC
- Christine Kelsey, Sony Centre for the Performing Arts
- Anne Kircos, Stratford Festival
- Jen McKerral, Music and Film in Motion
- Fabien Maltais-Bayda, Canadian Alliance of Dance Artists, Ontario

Milieus de travail respectueux dans les arts – Comité de coordination

- Richard Hornsby, Conseil des ressources humaines du secteur culturel (Président)
- April Britski, Le Front des artistes canadiens (CARFAC)
- Kate Cornell, L'Assemblée canadienne de la danse
- Liz Edwards, Association des marchands d'art du Canada
- Lynn Fisher, Association of Canadian Publishers
- Amanda Hancox, Centre de ressources et transition pour danseurs (CRTD)
- Cynthia Lickers-Sage, Indigenous Performing Arts Alliance
- Marie-Christine Morin, Fédération culturelle canadienne-française
- Michael Adam Murray, Fédération canadienne des musiciens (FCM)
- Geneviève Pineault, L'Association des théâtres francophones du Canada
- Arden Ryshpan, Canadian Actors' Equity Association
- Charles Smith, Cultural Pluralism in the Arts Movement Ontario (CPAMO)
- Sue Urquhart, L'Association canadienne des organismes artistiques



## IMPORTANT

Le présent document a été créé à titre informatif seulement et son contenu ne constitue pas un avis juridique. Dans le doute au sujet des termes à utiliser dans une politique ou une plainte de harcèlement en milieu de travail, il est fortement recommandé de consulter une avocate ou un avocat qui se spécialise en droit du travail.

**Conseil des ressources humaines du secteur culturel**  
**Mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement en milieu de travail**  
**Milieus de travail respectueux dans les arts**

**Table des matières**

<b>Sommaire .....</b>	<b>6</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>6</b>
<b>Portée et objectifs du projet.....</b>	<b>6</b>
<b>Contexte.....</b>	<b>7</b>
<b>Recherche et méthodologie .....</b>	<b>8</b>
<b>Recommandations pour le secteur culturel.....</b>	<b>9</b>
<b>Conclusion .....</b>	<b>10</b>
<b>Introduction et portée.....</b>	<b>11</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>11</b>
<b>Portée et objectifs du projet.....</b>	<b>12</b>
<b>Contexte .....</b>	<b>12</b>
<b>De quoi parlons-nous? .....</b>	<b>12</b>
<b>La complexité du secteur culturel.....</b>	<b>13</b>
<b>Recours disponibles pour les personnes qui déposent une plainte de harcèlement en milieu de travail... </b>	<b>14</b>
<b>Mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement en milieu de travail.....</b>	<b>15</b>
<b>Définition de harcèlement en milieu de travail.....</b>	<b>15</b>
<b>Mécanismes de dénonciation.....</b>	<b>15</b>
<b>Enquêtes .....</b>	<b>16</b>
<b>Ressources et mécanismes existants.....</b>	<b>17</b>
<b>Service de dénonciation par tierce partie – Comment fonctionnent-ils?.....</b>	<b>17</b>
<b>Ce qui relève d'un organisme .....</b>	<b>18</b>
<b>Ce qui touche les membres d'un syndicat, d'une guilde ou d'une association .....</b>	<b>19</b>
<b>Ce qui touche l'ensemble du secteur.....</b>	<b>20</b>
<b>Systèmes « d'information par tierce partie » .....</b>	<b>20</b>
<b>Recherche et méthodologie .....</b>	<b>21</b>
<b>Analyse des consultations.....</b>	<b>22</b>
<b>Commentaires .....</b>	<b>22</b>
<b>Mécanismes de dénonciation.....</b>	<b>23</b>
<b>Service de tierce partie indépendant.....</b>	<b>23</b>
<b>Autres considérations.....</b>	<b>23</b>

<b>Enquêtes .....</b>	<b>24</b>
Ressources pour les employeurs .....	24
Enquêtes internes .....	24
Enquêtes externes .....	24
Autres notes et enjeux sectoriels .....	24
<b><i>Recommandations pour le secteur culturel.....</i></b>	<b>25</b>
<b><i>Réflexion finale .....</i></b>	<b>28</b>
Et pour la suite? Réflexions pour une prochaine étude.....	28
<b><i>Références.....</i></b>	<b>30</b>
<b><i>Annexes .....</i></b>	<b>31</b>
<b>Annexe A – Ressources et mécanismes existants .....</b>	<b>31</b>
Conseil des ressources humaines du secteur culturel.....	31
Codes de conduite dans le secteur culturel canadien .....	31
Collectifs et mouvements de défense des droits.....	32
<b>Annexe B – Invitation aux consultations et banque de questions.....</b>	<b>35</b>
Invitation aux consultations.....	35
Banque de questions.....	36

Conseil des ressources humaines du secteur culturel  
**Mécanismes de dénonciation et d'enquête**  
**sur le harcèlement en milieu de travail**  
Milieux de travail respectueux dans les arts (MTRA)

## Sommaire

### Introduction

Le monde des arts et du divertissement a récemment été touché par une onde de choc provoquée par le militantisme des mouvements #Moiaussi et #TimesUp. La scène culturelle canadienne a elle aussi ressenti cette onde de choc – nous en sommes à un moment charnière pour sensibiliser davantage notre milieu à ses obligations et satisfaire notre volonté d'entreprendre un changement systémique. La loi exigeant que les employeurs et les fournisseurs de services s'assurent de créer des événements et des milieux de travail libres de harcèlement n'est pas nouvelle, elle existe depuis assez longtemps dans les administrations des provinces et des territoires (avec certaines exceptions). Mais ce dont nous sommes présentement témoins dans les forums, les assemblées, les thèmes de conférence et les groupes de travail d'un grand nombre de secteurs, est un désir sincère, non seulement de se conformer à la loi, mais également d'être un secteur progressif et de démontrer que nos valeurs vont bien au-delà des exigences minimales de la loi. En fait, ce que nous voulons, c'est créer des milieux de travail et des espaces respectueux où la pratique des arts soit juste et sécuritaire pour toutes et tous.

Il est crucial que tous les intervenants du secteur culturel travaillent ensemble pour créer des ressources permettant à la fois aux personnes de survivre aux situations de harcèlement en milieu de travail et aux organismes de gérer leur réponse et d'enquêter adéquatement sur les dénonciations qui leur sont faites.

### Portée et objectifs du projet

Bien que le sujet soit très vaste et complexe, la portée spécifique du présent rapport est essentiellement d'étudier les problèmes liés aux mécanismes de dénonciation et d'enquête dans le secteur culturel canadien.

Les principaux objectifs du présent rapport sont d'étudier et de présenter les éléments suivants :

1. Recherche sur les mécanismes de **dénonciation** actuels pour les victimes de harcèlement en milieu de travail (y compris le harcèlement sexuel, la discrimination, l'intimidation et la violence).
2. Recherche sur les mécanismes d'**enquête** pour les employeurs.
3. **Recommandations** sur les mécanismes de dénonciation et d'enquête dans les milieux où ils n'existent pas dans les arts de la scène, les arts visuels et la création littéraire.

Ces objectifs ont été atteints grâce à :

- une recherche complémentaire sur les mécanismes et les programmes existants,
- une recherche préliminaire effectuée lors de consultations avec les principaux intervenants du secteur culturel,
- une étude des consultations communautaires effectuées par le Conseil des ressources humaines du secteur culturel.

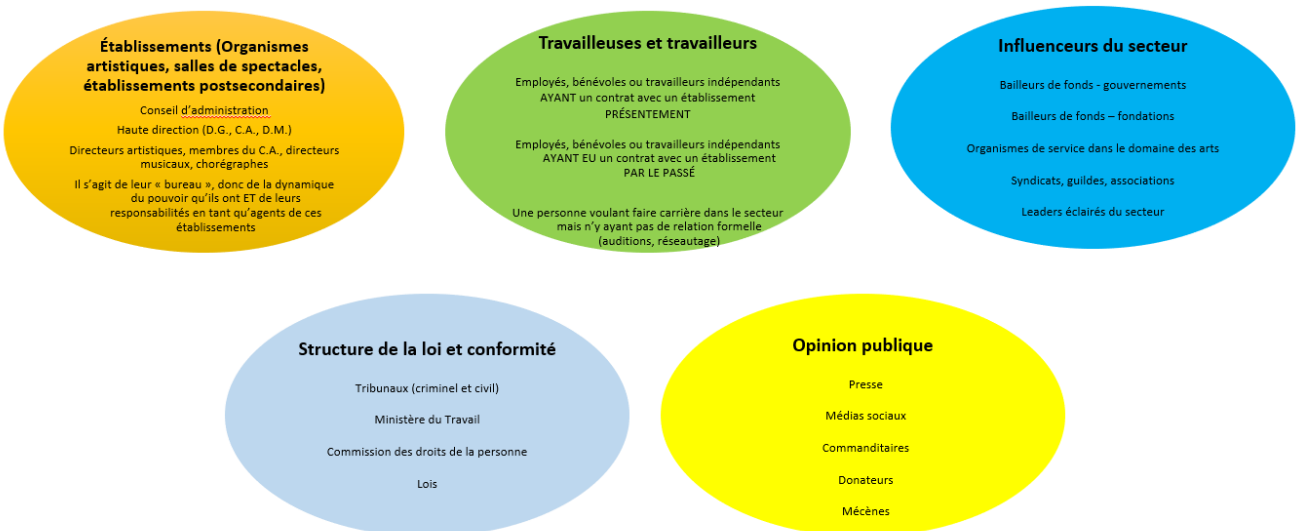
## Contexte

### De quoi parlons-nous?

Lorsque le sujet du harcèlement en milieu de travail est abordé dans le secteur, ou ailleurs, la discussion porte sur un certain nombre de termes comme le harcèlement en milieu de travail, la violence en milieu de travail, l'inconduite sexuelle, le harcèlement sexuel, l'intimidation, etc. Il est parfois difficile de définir ce qui pourrait être inclus dans les différents contextes et, de plus, il n'existe pas de définition qui soit facile et unique.

### La complexité du secteur culturel

En plus de la difficulté que représente l'absence d'une définition unique du harcèlement en milieu de travail au Canada, le secteur culturel a des conditions de travail particulières qui ajoutent une couche supplémentaire de complexité à la situation. Tout un réseau de « joueurs » participent aux moindres étapes d'un projet culturel et l'influencent :



Source: LeSage Arts Management, 2018

Dans un contexte donné, allant des coops d'artistes temporaires aux grandes institutions culturelles de brique et de mortier, comme dans tous les cas entre les deux, on peut retrouver une myriade de combinaisons de joueurs (voir ci-dessus) qui influenceront la façon dont le harcèlement en milieu de travail sera géré.

## Recours disponibles pour les personnes qui veulent déposer une plainte pour harcèlement en milieu de travail

Selon le contexte dans lequel se produit l'incident, la nature de la relation entre les personnes concernées et les lois provinciales ou territoriales qui s'appliquent, la plaignante ou le plaignant (la personne faisant l'objet de harcèlement) pourrait choisir divers moyens ou options pour déposer une plainte :

- Politique et procédure interne de l'organisme
- Procédure de grief ou d'arbitrage de la convention collective du syndicat
- Commission des droits de la personne ou ministère de la Santé et de la Sécurité au travail – Tribunaux ou processus de plainte
- Poursuite civile – Exposé de la demande
- Poursuite criminelle

## Mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement en milieu de travail – une définition de travail

Aux fins de la présente étude, un ensemble de définitions sera utilisé pour décrire les mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement en milieu de travail. Elles sont tirées de *Harcèlement et violence dans le milieu de travail*, un module de la *Trousse à outils pour la gestion des ressources humaines* du Conseil des ressources humaines du secteur culturel qui a été rédigé par Williams HR Consulting. <http://culturalhrc.ca/hrtools/index-f.php>

## Recherche et méthodologie

Une partie importante de la présente étude est constituée d'une recherche préliminaire sous forme de consultation avec les principaux intervenants du secteur culturel afin de répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les pratiques, les préoccupations et les lacunes actuelles en matière de mécanismes de dénonciation et d'enquête ?
- Comment pouvons-nous aborder la recherche d'une solution pour l'ensemble du secteur ?
- Cette solution devrait-elle être adaptée aux différentes disciplines ou régions ?

Voici les différentes étapes de la recherche préliminaire :

- Entrevues de base
- Consultations dans le secteur
- Consultations communautaires avec les groupes d'équité



## Recommandations pour le secteur culturel

En tenant compte des cadres juridiques, des ressources existantes et des résultats des consultations dans le secteur et les communautés, voici les recommandations pour le secteur en matière de *Mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement en milieu de travail dans le domaine des arts*.

Les recommandations se divisent en deux catégories :

- Des solutions de mécanismes de dénonciation destinées aux **personnes** (1 à 4)
- Des solutions de mécanismes d'enquête destinées aux **employeurs** (5 à 10)

### Recommandations sur les mécanismes de dénonciation

1. ***Établir une ressource de tierce partie confidentielle et indépendante pour l'ensemble du secteur destinée aux victimes et aux témoins de harcèlement en milieu de travail***
2. ***Examiner davantage la viabilité des mécanismes de dénonciation anonymes***
3. ***Offrir de la formation expérientielle pour répondre « sur le moment » aux incidents de harcèlement***
4. ***Avoir accès à de l'aide financière pour les personnes***

### Recommandations sur les mécanismes d'enquête

5. ***Créer une ressource de tierce partie pour les organismes***
6. ***Acquérir de la formation sur la façon d'effectuer « l'accueil »***
7. ***Dresser une liste de vérification pour réagir à une plainte – Arbre de la décision***
8. ***Enquêtes externes***
9. ***Enquêtes internes***
10. ***Portail sur les meilleures pratiques et les ressources***

## Conclusion

Il est crucial que tous les intervenants du secteur culturel travaillent ensemble pour créer des ressources permettant à la fois aux personnes de survivre aux situations de harcèlement en milieu de travail et aux organismes de gérer leur réponse et d'enquêter adéquatement sur les dénonciations qui leur sont faites. Les recommandations du rapport permettront d'avancer vers cet objectif.

Ce qui est clair chez toutes les parties consultées, c'est que le secteur a une grande volonté de faire mieux, non seulement de se conformer aux exigences minimales, mais d'en faire plus pour bien s'ajuster aux valeurs du secteur. Le secteur est généralement assez doué pour affronter les défis avec une résilience, une capacité d'adaptation et un esprit d'initiative assez impressionnant, mais il y a des moments où l'intervention externe s'impose. En déployant les ressources actuelles conçues expressément pour le secteur, ce dernier a la possibilité de faire preuve de leadership dans la gestion de cet enjeu.

Cela représente tout un défi pour le secteur culturel que de s'engager dans une ère de changement rapide aussi importante, mais le défi ne manque pas d'intérêt. Pour un secteur sous financé, la difficulté réside dans une gestion professionnelle, légale et empathique du harcèlement en milieu de travail. L'intérêt lui, vient de la possibilité de saisir l'occasion d'effectuer un changement qui permettra de bâtir un secteur culturel plus juste, plus équitable et plus inclusif.

## Conseil des ressources humaines du secteur culturel

### Mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement en milieu de travail

#### Introduction et portée

##### Introduction

Le grand défi que doit affronter le secteur c'est que les organismes culturels sont extrêmement sous financés et tout particulièrement dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Les **employeurs** se débattent pour comprendre et pour mettre en place ne serait-ce que les exigences minimales pour se conformer à la loi. Et même si un organisme crée des politiques et des procédures comme l'exige la loi, si un incident se produit ou qu'une plainte est déposée, la gestion ou le conseil d'administration n'ont souvent pas la capacité, l'expertise ou les structures nécessaires pour traiter de situations difficiles.

Et en même temps, dans un secteur alimenté par le travail contractuel, les milieux de travail non conventionnels et des horaires de travail imprévisibles, les **personnes** qui font l'objet d'inconduite ou de harcèlement ne connaissent pas nécessairement leurs droits, ne sont pas au courant des outils et du soutien qu'elles pourraient avoir pour déposer une plainte et ont très souvent peur des représailles, de se faire « blackbouler » pour avoir osé dénoncer.

Un sondage national en ligne de l'Angus Reid Institute effectué en 2014 montre qu'au Canada, trois personnes sur dix ont été harcelées sexuellement en milieu de travail [43 % de femmes et 12 % d'hommes]. Et pourtant, quatre de ces personnes sur cinq ne l'ont pas dénoncé à leur employeur. Quand on leur a demandé pourquoi elles n'avaient pas dénoncé, elles ont principalement dit qu'elles préféraient régler la chose elles-mêmes, qu'elles trouvaient que le problème était mineur, qu'elles ne croyaient pas que l'employeur réagirait bien, qu'elles n'étaient pas sûres si l'incident était du harcèlement ou une agression et qu'elles avaient peur des effets négatifs d'une dénonciation sur leur emploi ou leur carrière.<sup>1</sup> Dans une mise à jour de la recherche publiée en 2018, parmi les personnes qui ont participé au sondage, 72 % des femmes qui ont fait l'objet de harcèlement et 73 % de celles qui ont vécu une agression ont dit qu'elles ne l'avaient pas dénoncé.<sup>2</sup> De plus, seulement une personne sur dix a dit qu'elle avait dénoncé et avaient été satisfaite de la résolution. Les autres ont trouvé que leur employeur avait été méprisant ou qu'il n'avait pris aucune mesure concrète.

Il est crucial que tous les intervenants du secteur culturel travaillent ensemble pour créer des ressources permettant à la fois aux personnes de survivre aux situations de harcèlement en milieu de travail et aux employeurs de gérer leur réponse et d'enquêter adéquatement sur les dénonciations qui leur sont faites.

---

<sup>1</sup> Angus Reid Institute, 2014

<sup>2</sup> Angus Reid Institute, 2018

## Portée et objectifs du projet

Bien que le sujet soit très vaste et complexe, la portée spécifique du présent rapport est d'étudier les problèmes liés aux mécanismes de dénonciation et d'enquête dans le secteur culturel canadien.

Les principaux objectifs du présent rapport sont d'étudier et de présenter les éléments suivants :

1. Recherche sur les mécanismes de **dénonciation** actuels pour les victimes de harcèlement en milieu de travail (y compris le harcèlement sexuel, la discrimination, l'intimidation et la violence).
2. Recherche sur les mécanismes d'**enquête** pour les employeurs.
3. **Recommandations** sur les mécanismes de dénonciation et d'enquête dans les milieux où ils n'existent pas dans les arts de la scène, les arts visuels et la création littéraire.

Ces objectifs ont été atteints grâce à :

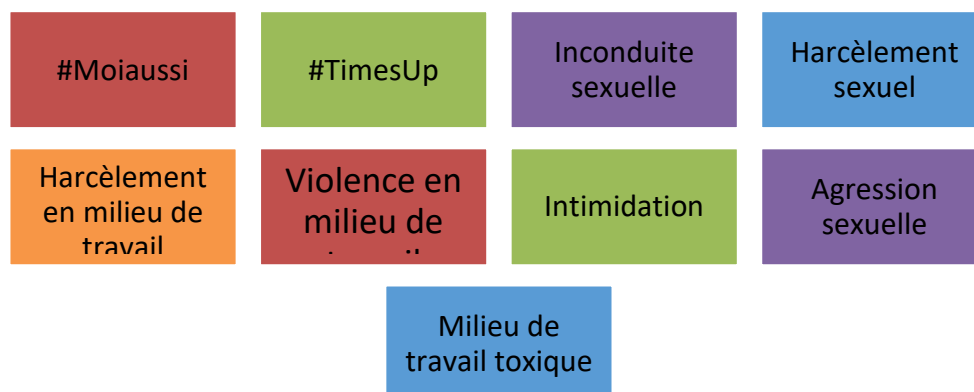
- une recherche complémentaire sur les mécanismes et les programmes existants,
- une recherche préliminaire effectuée lors de consultations avec les principaux intervenants du secteur culturel,
- une étude des consultations communautaires effectuées par le Conseil des ressources humaines du secteur culturel.

## Contexte

Avant d'étudier la recherche préliminaire et la recherche complémentaire, il est important de comprendre le cadre légal et les définitions du harcèlement en milieu de travail, les conditions particulières du secteur culturel et l'éventail de recours pour traiter les plaintes.

### De quoi parlons-nous?

Lorsque le problème du harcèlement en milieu de travail est abordé dans le secteur ou ailleurs, la discussion porte sur un certain nombre de termes comme le harcèlement en milieu de travail, la violence en milieu de travail, l'inconduite sexuelle, le harcèlement sexuel, l'intimidation, etc. Il est parfois difficile de définir ce qui pourrait être inclus dans les différents contextes et, de plus, il n'existe pas de définition qui soit facile et unique.



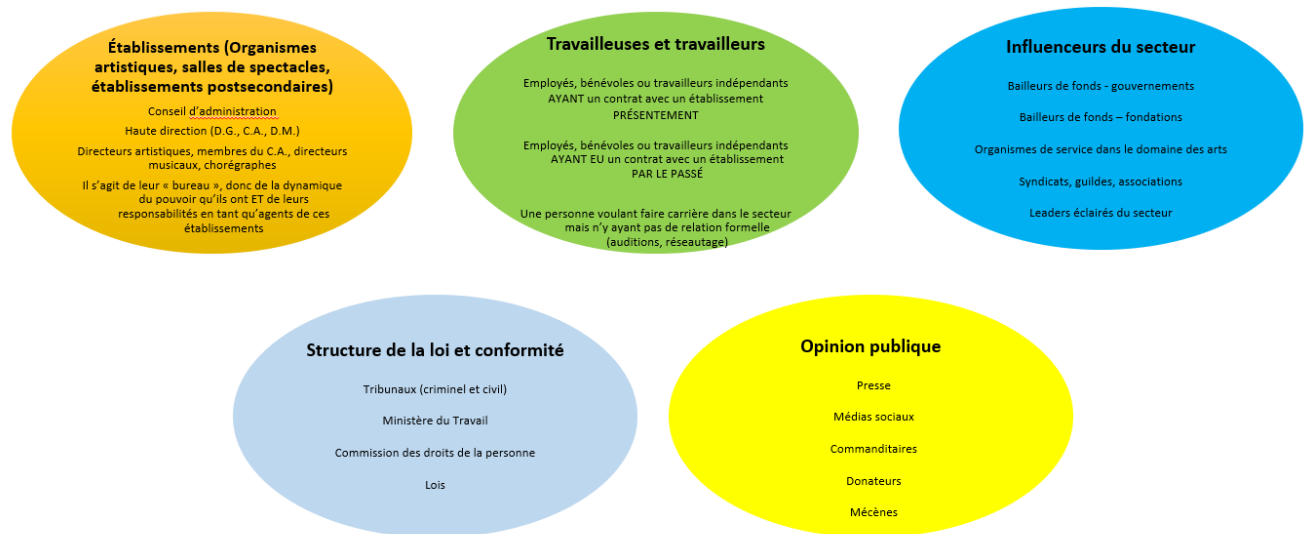
En plus de la terminologie qui varie pour désigner les incidents, les cadres juridiques sur le harcèlement en milieu de travail diffèrent selon la province ou le territoire. Non seulement les définitions peuvent être différentes, mais le harcèlement en milieu de travail peut être régi par une loi sur la santé et la sécurité au travail ou par une commission des droits de la personne et les exigences ne sont pas nécessairement les mêmes quant aux politiques et aux procédures.

En Ontario, par exemple, la violence et le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) sont régis par le ministère du Travail et la Commission ontarienne des droits de la personne qui ont leurs propres définitions. La Colombie-Britannique utilise le même vocabulaire pour l'intimidation et le harcèlement en milieu de travail dans les lignes directrices (WorkSafe) du *Workers Compensation Act*, mais la définition précise de harcèlement sexuel se retrouve dans la jurisprudence et elle a été appliquée dans la cause *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.* (Cour suprême du Canada, 1989).

Dans tous les cas, les leaders et les membres des conseils d'administration des organismes culturels doivent comprendre leurs obligations en vertu des lois qui s'appliquent à leur organisme et qui sont en vigueur dans leur province ou territoire.

### La complexité du secteur culturel

En plus de la difficulté que représente l'absence d'une définition unique du harcèlement en milieu de travail au Canada, le secteur culturel a des conditions de travail particulières qui ajoutent une couche supplémentaire de complexité à la situation.



Source: *LeSage Arts Management, 2018*

Tout un réseau de « joueurs » participant aux moindres étapes d'un projet culturel et l'influencent :

- Les établissements artistiques et leur leadership artistique, leur gestion et leurs conseils d'administration. Cela peut également inclure le personnel artistique à contrat qui peut distribuer des rôles, embaucher ou congédier du personnel. Les établissements sont en position de pouvoir, mais, en tant qu'employeurs, ils ont des obligations;
- Les travailleuses et travailleurs qui peuvent avoir des contrats à long terme ou à court terme avec ces établissements artistiques, qui peuvent être des employés, des travailleuses ou travailleurs autonomes et des contractuels ou encore des bénévoles, qui ont déjà eu une interaction avec l'établissement par le passé ou qui peuvent passer des auditions ou rechercher du travail;
- Les influenceurs du secteur comme les bailleurs de fonds, les organismes de service, les syndicats, les guildes, etc. qui ont des liens avec certains de ces établissements et avec certaines de ces personnes selon le contexte;
- Les structures de la loi et de la conformité comme celles des ministères du Travail, des commissions des droits de la personne, de la santé et de la sécurité, des relations de travail, des tribunaux civils et criminels, etc. qui pourraient s'appliquer dans certains contextes;
- L'opinion publique qui a un potentiel d'influence en raison des pressions ou de l'examen méticuleux du public.

Dans un contexte donné, allant des coops d'artistes temporaires aux grandes institutions culturelles de brique et de mortier, comme dans tous les cas entre les deux, on peut retrouver une myriade de combinaisons de joueurs cités ci-dessus qui influenceront la façon dont le harcèlement en milieu de travail sera géré.

### Recours disponibles pour les personnes qui déposent une plainte de harcèlement en milieu de travail.

Selon le contexte dans lequel se produit l'incident, la nature de la relation entre les personnes concernées et les lois provinciales ou territoriales qui s'appliquent, la plaignante ou le plaignant (la personne faisant l'objet de harcèlement) pourrait choisir divers moyens ou options pour déposer une plainte :

- Politique et procédure interne de l'organisme – y compris les mécanismes de dénonciation et d'enquête (régis par les règlements provinciaux et territoriaux sur les droits de la personne ou sur la santé et la sécurité au travail).
- Milieu syndiqué - procédures de grief ou d'arbitrage de la convention collective du syndicat.
- Dépôt d'une plainte devant les organismes qui font appliquer la loi (droits de la personne ou santé et sécurité au travail).
- Poursuite civile – exposé de la demande.

- Poursuite criminelle – informer les autorités quand il se passe quelque chose qui va à l’encontre du *Code criminel*. Il est important de noter que, nonobstant les autres recours cités ci-dessus, si un geste ne respecte pas la loi, les organismes et les personnes ont l’obligation de communiquer avec la police.<sup>3</sup>

De plus, il existe d’autres options dont il est possible de se prévaloir dans le secteur culturel, comme les règlements des associations du secteur – les codes de conduite entre membres ou les règlements des syndicats, des guildes et des organismes de service du domaine des arts – et l’opinion publique – faire des déclarations publiques sur l’inconduite dans les médias ou les réseaux sociaux.

## Mécanismes de dénonciation et d’enquête sur le harcèlement en milieu de travail

### Une définition de travail

Aux fins de la présente étude, un ensemble de définitions sera utilisé pour décrire les mécanismes de dénonciation et d’enquête sur le harcèlement en milieu de travail. Elles sont tirées de *Harcèlement et violence dans le milieu de travail*, un module de la *Trousse à outils pour la gestion des ressources humaines* du Conseil des ressources humaines du secteur culturel qui a été rédigé par Williams HR Consulting. <http://culturalhrc.ca/hrtools/index-f.php>

#### Définition de harcèlement en milieu de travail

« 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. En vertu des lois sur la santé et la sécurité au travail, la définition comprend souvent les limites que les propos ou les comportements envers une personne ne doivent pas atteindre en milieu de travail. »<sup>4</sup>

#### Mécanismes de dénonciation

« Les organismes devraient mettre en place des procédures claires permettant de dénoncer le harcèlement et la violence dans le milieu de travail. Les travailleuses et travailleurs devraient savoir à qui faire une plainte ou dénoncer des incidents de harcèlement ou de violence (directrice ou directeur général, administrateur ou administratrice, par exemple)...Les organismes devraient réfléchir à des mesures pour inciter les témoins à signaler les incidents de harcèlement en milieu de travail. Certains grands organismes ont mis en place des lignes téléphoniques pour de tels signalements ce qui permet de dénoncer un incident de façon anonyme. Il peut être efficace d’encourager le signalement d’incidents de cette façon si les travailleuses et travailleurs ne se sentent pas à l’aise de dénoncer des collègues, mais il faut aussi établir des lignes directrices précises pour s’assurer d’avoir suffisamment

<sup>3</sup> Johnson, 2017, p. 156

<sup>4</sup> Conseil des ressources humaines du secteur culturel, *Trousse à outils pour la gestion des ressources humaines, Le harcèlement et la violence en milieu de travail*, 2018, p. 7.

de renseignements pertinents pour mener une enquête sur les circonstances de l'incident qui a été signalé.

Certains organismes jugent qu'ils ne peuvent pas évaluer efficacement une plainte de harcèlement, particulièrement si elle vise une personne qui fait partie de la haute direction comme une directrice ou un directeur artistique. Dans de tels cas, ils pourraient avoir recours à une ressource externe pour faire le tri des plaintes. »<sup>5</sup>

## Enquêtes

« Une plainte de harcèlement ou de violence doit faire l'objet d'une enquête. Dans certaines provinces canadiennes, les employeurs ont l'obligation d'enquêter adéquatement sur les incidents et sur les plaintes de harcèlement en milieu de travail. Cela signifie que si la victime alléguée de harcèlement ne dépose pas de plainte mais que l'organisme apprend qu'il y a du harcèlement ou si la personne dit clairement qu'elle ne veut pas d'enquête, l'organisme doit quand même enquêter. Une enquête en milieu de travail est réellement une mission de collecte de faits. La personne qui enquête doit recueillir des renseignements spécifiques sur la plainte ou sur l'incident. Chaque enquête sera différente même si elles sont toutes faites par ou pour le même employeur parce qu'elle dépend de chaque type de plainte ou d'incident et des particularités du milieu de travail ... Les enquêtes peuvent se faire à l'interne ou à l'externe. Le choix, comme d'autres détails, dépendra du type de comportement qui se sera produit et du milieu de travail ... Si elle est faite correctement, une enquête en milieu de travail laissera des traces écrites de la façon dont l'organisme a réagi à l'incident ou à la plainte et des motifs justifiant cette action (mesures disciplinaires, congédiement ou rien du tout). C'est pour cette raison qu'une enquête adéquate limitera les risques pour l'organisme. »<sup>6</sup>

En plus des définitions ci-dessus, dans *Sexual Harassment in Canada: A Guide for Understanding and Prevention* (2017), l'avocate Sheryl L. Johnson souligne des éléments importants dont il faut tenir compte dans l'élaboration et la mise en place d'une procédure d'enquête pour harcèlement en milieu de travail :

- La procédure doit être conçue de façon à encourager les victimes à dénoncer et l'organisme doit prendre toutes les plaintes au sérieux.
- Les enquêtes doivent être menées avec sensibilité, justice, cohérence et elles doivent demeurer confidentielles.
- Les procédures doivent permettre d'assurer : qu'une personne impartiale et neutre enquêtera rapidement sur la plainte, que les plaintes seront traitées avec la plus stricte confidentialité et le respect de la vie privée et que toutes les personnes qui participeront à l'enquête devront également respecter la confidentialité.
- Les enquêtes doivent être légalement défendables.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Ibid., p. 19.

<sup>6</sup> Ibid., p. 20.

<sup>7</sup> Johnson, 2017. p. 212-213.



Dans son processus d'enquête, un organisme peut opter pour une enquête externe ou interne. Cette décision peut se faire en fonction de divers facteurs, y compris :

- la gravité des allégations,
- la personne qui fait l'objet de ces allégations (est-ce un leader ou un gestionnaire de la haute direction ?),
- la capacité d'entreprendre un processus objectif et neutre à l'interne,
- les coûts impliqués,
- la formation, les compétences et les habiletés des personnes disponibles pour effectuer l'enquête.<sup>8</sup>

Il peut y avoir des répercussions graves pour l'employeur si les mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement en milieu de travail ne sont pas appliqués adéquatement.

## Ressources et mécanismes existants

Il est important de bien comprendre le genre de ressources et de mécanismes qui existent déjà dans le secteur pour dénoncer et enquêter le harcèlement en milieu de travail :

- ressources du Conseil des ressources humaines du secteur culturel,
- codes de conduite dans le secteur canadien de la culture,
- collectifs et mouvements de défense des droits,
- recherche et ressources existantes.

Pour des renseignements à jour, veuillez consulter le site Web de *Milieus de travail respectueux dans les arts* du Conseil des ressources humaines du secteur culturel au :

<http://milieuxdetravailrespectueux.ca/>.

## Service de dénonciation par tierce partie – Comment fonctionnent-ils?

En général dans le secteur, on se préoccupe du fait que le harcèlement en milieu de travail soit très peu dénoncé parce que les victimes et les témoins ont peur de porter plainte en raison des risques de représailles ou de vengeance qu'elles ou ils pourraient subir – qui se traduisent souvent par du « blackboulage ». Par conséquent, il arrive souvent que l'on suggère ou que l'on demande d'avoir des mécanismes de dénonciation par tierce partie. Il n'y a toutefois pas une compréhension commune de ce que cela pourrait être. Pour comprendre comment ce type de dénonciation pourrait être utilisé dans le secteur culturel, voici un aperçu des types de services qui existent déjà et de la façon dont ils fonctionnent.

---

<sup>8</sup> Ibid., p. 2018-2019.

Les services peuvent être regroupés selon les situations et les contextes :

- Ce qui relève d'un organisme
- Ce qui touche les membres d'un syndicat, d'une guilde ou d'une association
- Ce qui touche l'ensemble du secteur
- Les systèmes « d'information par tierce partie »

### **Ce qui relève d'un organisme**

La personne qui a recours à ces mécanismes a présentement une relation d'emploi avec l'établissement, l'organisme ou l'employeur.

### Ombudsman

Agit à titre de médiatrice ou de médiateur organisationnel entre un organisme et le personnel dans le but d'équilibrer le pouvoir au sein de l'organisme.

Modèle de processus - Omega Ombudservice

Ils jouent quatre rôles précis qui sont distincts ou indépendants les uns des autres :

*Écouter* – La personne qui appelle peut parler à une personne impartiale et indépendante simplement pour discuter de la situation. Parfois, c'est tout ce dont elle a besoin, sinon, elle peut passer à l'étape suivante;

*Conseiller* – Donner des outils à la personne qui appelle sur la façon d'intervenir auprès de la gestion de l'organisme, des moyens d'aider comme la résolution de conflit, le dialogue constructif, la médiation, etc. Les conseils peuvent s'adresser à la personne, mais aussi à l'organisme. Si cela ne suffit pas, on peut aller plus loin;

*Intervenir formellement* – L'ombudsman réunit les deux parties pour tenter de trouver une solution. Si cela ne résout pas le problème, alors on peut :

*Enquêter* – Si les parties n'en arrivent pas à une résolution, on peut passer au processus formel, y compris à l'enquête.

Note: Le service remet une information regroupée à l'organisme quel que soit le niveau du processus utilisé. Il peut aussi décrire les tendances et les sujets qui ont été abordés. Si les rapports sortent, mais que la personne veut demeurer anonyme, le service d'ombudsman peut conseiller à l'organisme de faire une « légère intervention » pour rappeler les politiques et les obligations, mais ne peut pas déposer une plainte si la personne ne veut pas dévoiler son nom. <http://omega-ombs.ca/>

### Outil anonyme de dénonciation

Modèle de processus 1 – Grant Thornton - *Confidential Anonymous Reporting for Employees* (CARE): un service de dénonciation anonyme qui permet aux employés, aux contractuels, aux fournisseurs ou à d'autres partenaires concernés de dénoncer des incidents contraires à l'éthique ou à la loi — confidentiellement – y compris la violence et le harcèlement en milieu de travail.

- Des intervieweurs qualifiés recueillent par téléphone, courriel ou par soumission en ligne, la dénonciation d'une personne qui demeure anonyme.
- CARE travaillera avec la personne pour étudier les lois et les options auxquelles elle pourrait avoir recours. CARE peut aussi proposer des alternatives, y compris de conserver l'anonymat

et, si la personne décide de se nommer, il pourra y avoir une enquête complète. *Si la personne ne se nomme pas, il est impossible d'entreprendre des recours légaux.*

- L'organisme reçoit la dénonciation (sans le nom de la personne qui l'a faite) – et peut communiquer anonymement avec elle par courriel à l'aide du système.
- Même si une plainte formelle n'est pas déposée, l'organisme peut choisir de prendre des mesures. Scénario : l'organisme pourrait recevoir plusieurs dénonciations anonymes au sujet d'un harceleur allégué. En principe, l'organisme ne peut pas effectuer une enquête, mais AVEC LA PERMISSION DES PERSONNES QUI ONT FAIT UNE DÉNONCIATION, il peut
- Convoquer le harceleur allégué, sous prétexte de discuter de son rendement, par exemple, et en discuter avec lui. « Il y a un certain nombre de personnes qui ont dénoncé à CARE que vous faisiez du harcèlement. » L'organisme peut lui remettre un sommaire des allégations [ICI ENCORE AVEC PERMISSION] sans qu'aucun nom ne soit révélé. L'organisme peut demander à la personne de changer de comportement, revoir le code de conduite avec elle, revenir sur ce qui est acceptable et sur ce qui ne l'est pas. L'organisme ne peut lui imposer de corriger un comportement puisqu'il ne s'agit pas d'une enquête formelle – mais elle peut prendre des mesures à partir des renseignements qui lui ont été transmis. Il ne peut toutefois pas aller plus loin. Élément important – en cherchant des fournisseurs – il est crucial de choisir des serveurs installés au Canada afin que la *Loi sur la protection des renseignements personnels* du Canada puisse être respectée. Plusieurs fournisseurs ont des serveurs installés aux États-Unis.

Modèle de processus 2 – ClearView Connects - Service de dénonciation anonyme et confidentiel. Les personnes soumettent des renseignements sans donner de détails personnels et ces renseignements sont transmis à l'organisme de manière confidentielle. ClearView ne fait pas d'enquête sur les dénonciations et ne prend aucune mesure à partir des renseignements reçus, il ne fait que transmettre l'information. <https://www.clearviewconnects.com/home>

### **Ce qui touche les membres d'un syndicat, d'une guilde ou d'une association**

Les syndicats ont des mécanismes pour aider leurs membres à faire une dénonciation :

- Les membres dénoncent un incident au sujet d'un employeur ou d'un client et cela est couvert par la convention collective en vigueur.
- Les membres dénoncent un incident au sujet d'un employeur ou d'un client et cela n'est PAS couvert par la convention collective en vigueur.
- Un mécanisme permet aux membres de dénoncer des incidents au sujet d'autres membres du même syndicat (mais cela ne s'applique pas aux clients).

### Mécanismes choisis

- ACTRA (Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists) Toronto – Mécanismes de dénonciation pour les situations critiques ou urgentes, y compris le harcèlement : a) pendant les heures de bureaux d'ACTRA, b) après les heures de bureau pour les urgences et la dénonciation de harcèlement sexuel, par téléphone, courriel ou formulaire en ligne à Morneau Shepell, qui transmettra au personnel d'ACTRA en temps réel.  
<https://www.actratoronto.com/performers/at-work/problems-on-set/#EXPECT>

- Grâce à la ressource « The Equity Support Spectrum » – Divers moyens proposés aux membres pour répondre au harcèlement en milieu de travail, y compris de parler à une conseillère ou à un conseiller en matière de respect en milieu de travail, de travailler avec les clients pour gérer les incidents assujettis à leurs politiques et leurs procédures sur le harcèlement en milieu de travail, le rôle des régisseurs de plateau et des délégués et un système de plainte formel entre les membres.  
<https://www.caea.com/features/Not-In-Our-Space>

### **Ce qui touche l'ensemble du secteur**

Accessible à tous les membres du secteur, qu'il y ait ou non un lien formel avec un établissement, un organisme ou un employeur.

#### Juripop – L'Aparté

Service de tierce partie pour diverses catégories de travailleuses et travailleurs (employées et employés, artistes, bénévoles, membres de conseils d'administration) de l'industrie du divertissement au Québec. Note importante : il ne s'agit pas d'un service d'ombudsman. Services individuels : soutien par téléphone, solutions possibles, options de recours légaux, références à d'autres organismes. En personne : si plus de soutien est nécessaire – on peut se rencontrer pour remplir la documentation, les accompagner pour rencontrer la police, une avocate ou un avocat ou se rendre à des réunions avec la gestion. On peut tout faire sauf représenter ces personnes en cour. Les contacts externes au nom de la victime ne se font qu'avec sa permission et en dévoilant son nom et, généralement, avec elle. Ce n'est pas anonyme. Si des témoins les appellent, on leur suggère de convaincre la victime de communiquer avec nous Aparté. <https://www.aparte.ca>

#### Fonds de bienfaisance Unison

Le Fonds de bienfaisance Unison est un organisme de bienfaisance enregistré et sans but lucratif qui offre du counselling et des services d'aide d'urgence à la communauté canadienne de la musique. Il s'agit d'un programme d'aide créé et administré par et pour la communauté de la musique. Le Fonds offre deux types distincts de soutien : de l'aide financière ainsi que des solutions de counselling et de santé. Dans le cadre des services de soutien bénévoles et confidentiels, les membres de la communauté canadienne de la musique admissibles peuvent avoir accès à des professionnels qualifiés pouvant leur offrir du counselling et d'autres ressources pour les aider ainsi que les membres de leurs familles immédiates à traiter des problèmes liés à la santé, à la loi, aux relations et au travail. <https://unisonfund.ca/services/counselling-health-solutions>

#### **Systèmes « d'information par tierce partie »**

L'une des réponses potentielles à la volonté du secteur d'avoir un mécanisme anonyme de « dénonciation par tierce partie » pourrait se trouver ailleurs que dans le secteur, sur des plateformes « d'information par tierce partie ». Le concept d'un système d'information par tierce partie est que la victime donne ou télécharge des renseignements confidentiels à une tierce partie de confiance. Les renseignements seront alors bloqués et ne pourront être dévoilés qu'à certaines conditions. Cela permet à la victime de dénoncer au moment qui lui convient et de contrôler quand et comment utiliser les renseignements. Le processus permet aussi de reconnaître les tendances des agresseurs à répétition.

Parmi les exemples, on retrouve :

*Safe Space* – RallyEngine - Une application basée au Canada comportant un système de dénonciation confidentiel qui offre un concept centré sur la survivante ou le survivant et de l'information par tierce partie qui aide à identifier les agresseurs à répétition. Très sécuritaire, c'est un lieu sûr où les survivantes et survivants peuvent enregistrer, documenter et décrire le moment et le contenu de l'incident et recevoir de l'aide jusqu'à ce qu'elles ou ils décident d'agir. Cela permet aussi s'identifier un agresseur commun. Le processus n'est confidentiel que pour la personne qui inscrit ses propres renseignements avant de décider de dénoncer. Cela exige un modérateur et l'application a d'abord été conçue pour un contexte universitaire où une personne désignée a le pouvoir de faire respecter l'environnement libre de harcèlement. <https://www.rallyengine.com/services/safespace>

Plateforme technique américaine qui fait le lien entre les victimes d'un même agresseur afin d'identifier les agresseurs à répétition. Callisto Campus et Callisto Expansion (2018 – maintenant dans les milieux de travail). Callisto Expansion a deux fonctions principales : des conseils sur les options légales – fait le lien entre les personnes et les conseillers juridiques, conseille les victimes sur leurs droits et les aide à comprendre les options pour faire des choix éclairés; "Matching Escrows" (jumelage des tierces parties) – les victimes inscrivent l'identité des agresseurs à la condition que, si un jumelage est constaté, un conseiller de Callisto communiquera avec chacune des victimes individuellement. <https://www.projectcallisto.org/>

## Recherche et méthodologie

La recherche préliminaire constitue un élément crucial de la présente étude. Il s'agissait d'une consultation auprès d'intervenants clés du secteur culturel dont l'objectif était de répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les pratiques, les préoccupations et les lacunes actuelles dans les mécanismes de dénonciation et d'enquête ?
- Pouvons-nous envisager une solution pour l'ensemble du secteur ?
- Doit-on trouver une solution pour chaque discipline ou pour chaque région ?

La recherche préliminaire a été effectuée en plusieurs étapes :

### **Entrevues de base**

Avec des personnes ayant de l'expertise dans le harcèlement en milieu de travail et de l'expérience au sein du secteur culturel et pouvant orienter la recherche.

### **Consultations dans le secteur**

Entrevues par téléphone avec des représentantes et représentants de l'ensemble du secteur :

- organismes artistiques, organismes de service en arts, syndicats, guildes, artistes, artistes internationaux, spécialistes, fournisseurs de service,

- représentation par région, taille et structure organisationnelles, discipline artistique et culture intersectorielle,
- portée : Canada anglais et francophones hors Québec.

Voir en annexe l’invitation à la consultation et la banque de questions (Annexe B).

### **Consultations communautaires avec les groupes d’équité**

Dans un processus distinct, nous avons effectué des consultations communautaires avec des groupes d’équité partout au Canada. Cette recherche n’a pas été faite par l’auteure du présent rapport, mais les données provenant des notes prises lors des rencontres ont été intégrées aux résultats.

En octobre 2018, le CRHSC a embauché des coordonnatrices et coordonnateurs locaux pour organiser les consultations avec les groupes d’équité (communautés autochtones, groupes racialisés, minorités de langue officielle, LGBTQ2, communautés sourdes et personnes en situation de handicap) à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montréal, Moncton, Halifax et Yellowknife. Le CRHSC a également embauché des animatrices et animateurs locaux expérimentés pour diriger les consultations. Les discussions portaient sur un code de conduite national pour des milieux de travail respectueux, sur les besoins de formation en matière de harcèlement et sur les mécanismes de dénonciation et d’enquête. Ces personnes ont pris des notes lors des consultations et soumis un rapport sommaire au CRHSC. Tous les rapports ont été transmis à la consultante qui a ensuite analysé les commentaires et les a incorporés au présent rapport.

## Analyse des consultations

### Commentaires

- Avoir un milieu de travail respectueux peut signifier différentes choses d’une personne à l’autre : se faire entendre, se sentir en sécurité, savoir qu’il y a des moyens de résoudre un conflit, avoir une compréhension mutuelle des attentes, avoir un espace qui permet de créer, de bien faire son travail ou de pousser ses limites créatives.
- Dans la plupart des organismes culturels, il n’existe pas de service de ressources humaines et ils ne sont pas en mesure de gérer les problèmes quand ils se présentent. Pour les personnes consultées, à de rares exceptions près, les organismes ne sont pas préparés à réagir à un incident de harcèlement en milieu de travail.
- Bien que le présent rapport porte essentiellement sur la dénonciation et l’enquête, il faut quand même mettre l’accent sur la prévention et travailler à mettre fin à ce type de comportement. Même si l’affaire Weinstein et le mouvement #Moiaussi ont déjà plus d’un an, il y a ENCORE des organismes qui n’ont même pas mis en place des politiques de base.
- Quoi que nous fassions, nous devons passer le mot dans tous les organismes – faire connaître davantage la situation, les politiques, les procédures, les ressources et les moyens de soutenir les victimes.
- Au Canada, il y a un très grand écart entre les grands et les petits organismes. En raison de ce problème systémique, il est très difficile de répondre aux besoins lorsque les ressources et le nombre d’employés sont si différents d’un organisme à l’autre.

## Mécanismes de dénonciation

### Service de tierce partie indépendant

La grande majorité des personnes consultées favorisent un service de tierce partie indépendant qui offrirait au minimum : des renseignements, des ressources, des avis juridiques et du counselling au besoin aux personnes touchées par le harcèlement en milieu de travail. Elles veulent aussi que ce service puisse être livré de différentes façons (en personne, par téléphone, en ligne). L'appui est plus mitigé en ce qui a trait à la participation d'une tierce partie qui défendrait les droits au nom des victimes (participer aux réunions et remplir la documentation, entre autres). L'appui est faible quant à la représentation légale des victimes. Certains syndicats ont signalé qu'ils pourraient représenter leurs membres et qu'ils devraient le faire.

Les opinions sont très diversifiées quant à savoir si le mécanisme de dénonciation pourrait ou devrait être complètement anonyme (la plaignante ou le plaignant n'a pas besoin de révéler son identité) :

- Pour – On reconnaît largement la difficulté très réelle que représente la peur des représailles pour les personnes qui dénoncent, particulièrement en raison de l'insécurité de l'emploi chez les artistes et les travailleuses et travailleurs contractuels. Elles ont peur de se faire « blackbouler » ou étiqueter comme une personne « difficile », de ne plus être choisies pour un rôle ou de ne plus obtenir de contrats. De plus, les agresseurs à répétition en position de pouvoir continueront d'avoir le même comportement partout dans le secteur dans différents organismes ou avec divers employeurs.
- Contre – D'une part, il est très difficile d'avoir une procédure juste si la plaignante ou le plaignant reste anonyme et d'autre part, la répondante ou le répondant a droit à un processus juste et équitable. Les personnes qui ont répondu ont peur qu'il y ait de fausses allégations et de l'abus du système ce qui serait contreproductif et nuirait au progrès dans le secteur. On juge également que cela permettrait peu de normaliser la dénonciation et ultimement la résolution des conflits inhérents.

### Autres considérations

Les syndicats et les guides voudraient s'assurer que les mécanismes en place n'aillent pas à l'encontre de leur devoir de représenter leurs membres auprès des employeurs. Dans la plupart des cas, ils appuient les services mentionnés ci-dessus uniquement pour les travailleuses et travailleurs non syndiqués ou encore pour ceux qui ne sont pas liés par une convention collective. Par contre, certains artistes croient fermement qu'il faut une autre méthode que le service offert par leurs syndicats dans la mesure où ils pourraient y avoir conflit d'intérêt lorsque le harceleur allégué est membre du même syndicat que la victime. Dans les petits organismes qui n'ont qu'un ou deux employés et qui sont souvent dirigés par leur fondatrice ou fondateur, comment pourrait-on désigner une personne ressource à qui dénoncer les incidents si le problème implique le leader de l'organisme ?

## Enquêtes

### Ressources pour les employeurs

À quelques exceptions près, les organismes de service dans le domaine des arts n'ont pas les ressources nécessaires pour aider les organismes en matière de mécanismes de dénonciation et d'enquête, mais la question est présentement à l'étude. Si les organismes n'ont pas de personnel qualifié en ressources humaines, ils ne peuvent probablement pas savoir comment réagir à un incident ou à une plainte pour harcèlement :

- accueillir les plaintes et gérer les incidents
- évaluer la situation
- savoir comment planifier leur réponse et leur processus d'enquête
- décider d'effectuer l'enquête à l'interne ou à l'externe

### Enquêtes internes

Plusieurs des personnes consultées considèrent qu'il serait utile d'avoir accès à des modèles et à des processus, y compris à un « arbre de décision » pour les aider à agir adéquatement. Ils aimeraient aussi avoir une « liste de vérification de crise » et un modèle des étapes d'une enquête. Mais toutes les enquêtes sont différentes et il faut également connaître la différence entre la norme de preuve au criminel : « au-delà de tout doute raisonnable » et la norme au CIVIL : la « prépondérance des probabilités ». Mais plusieurs personnes consultées pensent aussi que dans la plupart des cas, ces situations devraient être gérées par de l'expertise externe puisque l'organisme n'a ni le temps ni l'expertise nécessaires pour effectuer une enquête neutre. De plus, avoir un processus d'enquête inadéquat peut représenter un risque pour l'organisme en raison des conséquences légales graves qu'il pourrait entraîner.

### Enquêtes externes

Les employeurs auraient besoin d'aide pour déterminer quelles sont les ressources disponibles pour effectuer des enquêtes externes : médiatrices et médiateurs, consultants en ressources humaines, avocates et avocats. Il arrive souvent que les employeurs ne fassent pas d'enquête externe parce que c'est trop cher et qu'ils n'ont pas les ressources financières nécessaires. L'assurance responsabilité pour les gestionnaires et les membres du conseil d'administration ne couvre généralement que les frais de défense en cas de poursuite et les subventions d'urgence ne couvrent pas les frais d'enquête. Dans le cas des syndicats et des guildes qui traitent des plaintes entre membres (qui ne relèvent pas d'un employeur ou d'un organisme), on a parfois recours à des enquêtes externes pour s'assurer que le processus soit objectif.

### Autres notes et enjeux sectoriels

Les syndicats et les employeurs pourraient aller plus loin dans leurs politiques si une plainte pour harcèlement est avérée, par exemple, le syndicat pourrait exclure la personne coupable et l'organisme pourrait ne plus embaucher cette personne même s'il s'agit d'une « vedette » ou d'un « plus haut salarié » ? Bien que les organismes doivent être conscients des exigences de la loi, il serait avisé pour le secteur d'étudier des méthodes alternatives de résolution de conflit et de justice réparatrice. « Nous mettons l'accent sur la punition et la prévention, mais nous devrions étudier les problèmes et les changements systémiques. » Le secteur doit mettre l'accent sur le « trio gagnant » :



soutenir l'organisme, soutenir la plaignante ou le plaignant et soutenir la répondante ou le répondant. S'il existe des ressources à l'extérieur du secteur, nous devrions les utiliser et ne pas essayer de réinventer la roue.

## Recommandations pour le secteur culturel

En tenant compte des cadres juridiques, des ressources existantes et des résultats des consultations dans le secteur et les communautés, voici les recommandations pour le secteur en matière de *Mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement en milieu de travail dans le domaine des arts*.

Les recommandations se divisent en deux catégories :

- Des solutions de mécanismes de dénonciation destinées aux **personnes** (1 à 4)
- Des solutions de mécanismes d'enquête destinées aux **employeurs** (5 à 10)

### Recommandations sur les mécanismes de dénonciation

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

Cette ressource pourrait offrir les services suivants :

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

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

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

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

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

Il n'y a pas de consensus sur un mécanisme de dénonciation unique pour l'ensemble du secteur qui puisse mener à des enquêtes formelles. Il serait aussi nécessaire de se pencher sur le peu de préoccupations que suscitent les risques de représailles et de vengeance sur les personnes qui dénoncent. On note un certain appui pour un mécanisme anonyme de tierce partie dans les contextes suivants qui doivent encore être étudiés.

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

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

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

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

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

Recommandations sur les mécanismes d'enquête

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

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

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

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

Les employeurs ont besoin de formation sur la façon de réagir aux plaintes qu'ils reçoivent et de gérer l'accueil de la dénonciation. Il est crucial que les dénonciations soient traitées de

façon adéquate pour le bien de la personne qui dépose la plainte, mais aussi pour que l'employeur réduise les risques en gérant convenablement la plainte. Éléments importants :

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

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

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

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

#### 8. ***Enquêtes externes***

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

- Créer une liste vérifiée de professionnels qui ont de l'expérience dans le secteur des arts : avocats, médiateurs, enquêteurs ou encore avoir accès à une ressource commune dans chaque région.
- Accorder des subventions ou subsides pour aider les employeurs à payer pour une enquête externe (avec un médiateur, un enquêteur ou un avocat selon les besoins) et pour payer les frais légaux.

- Consulter et étudier la viabilité d'une augmentation de la couverture d'assurance sans égard à la faute pour y inclure du counselling avant le dépôt d'une plainte. Cela pourrait couvrir, par exemple, les coûts des enquêtes externes. Étudier un modèle d'assurance groupe – les employeurs pourraient payer un pourcentage de leur budget pour une police commune qui serait accessible pour gérer un incident ou pour de l'encadrement professionnel et de l'expertise en enquête.

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

#### 9. **Enquêtes internes**

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

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

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

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

## Réflexion finale

### Et pour la suite? Réflexions pour une prochaine étude

Bien que la présente étude porte spécifiquement sur les mécanismes de dénonciation et d'enquête dans le secteur culturel, ces éléments doivent être étudiés dans le spectre complet du problème.

Plusieurs points importants ont été soulevés lors de la recherche et bien qu'ils n'entrent pas dans le cadre de la recherche, ils sont importants à souligner, particulièrement les thèmes de la prévention et de la justice réparatrice.

#### Prévention

- *Un secteur sous pression* – Les très longues heures de travail et l'éternel et systémique manque de ressources ont de graves conséquences sur le secteur. Tenons-nous suffisamment compte du mieux-être général dans notre industrie ?

- *Résolution de conflit et médiation* – Trouver le moyen de faire des interventions précoces et intermédiaires avant de procéder à une enquête formelle. Ce serait une façon de gérer des incidents mineurs qui peuvent être résolus à l’interne par la médiation avec les deux parties. Mais l’organisme aura besoin de soutien et de formation pour le faire adéquatement.
- *Représentation aux conseils d’administration et dans la gestion* – Accroître la diversité (genre, culture, socio-économie) et la représentation des groupes souvent plus vulnérables au harcèlement et à la discrimination dans les postes de pouvoir serait peut-être un excellent moyen de prévention.

### Du contrecoup à la restauration

À mesure que nous avançons dans le processus, nous pouvons nous demander ce que le secteur pourrait faire pour s’ouvrir à des solutions permettant aux personnes et aux organismes de gérer le contrecoup d’une plainte et d’une enquête ?

- *Contrecoup* – Comment les organismes et le secteur peuvent-ils progresser ensemble à la suite d’incidents graves?
- *Justice réparatrice* – Comme le disait une personne interviewée : « Est-ce que le secteur pourrait voir la question comme une carotte plutôt que comme un bâton ? Ce qui signifie : pouvons-nous convaincre les deux parties de consentir à la médiation ou à la justice réparatrice ? »
- *Passer du minimum à des valeurs clairement démontrées* – Comment pouvons-nous arriver à ce que chaque personne démontre des valeurs au-delà des normes de conformité ? Pouvons-nous nous assurer que nous ne nous cachons pas derrière les politiques et les structures et que nous apprenons à communiquer et à être en relation les uns avec les autres de façon respectueuse et sécuritaire ? Cela pourrait-il devenir un moyen de contrer le faible taux de dénonciation lié à la peur des représailles ?

## Références

### Citées directement

Angus Reid Institute (2014). Three-in-ten Canadians have experienced sexual harassment at work. Angus Reid Institute. December 3, 2018, <http://angusreid.org/sexual-harassment/>

Angus Reid Institute (2018) #Metoo: Moment or movement? December 3, 2018, <http://angusreid.org/me-too/>

Conseil des ressources humaines du secteur culturel (2018b). *Harcèlement et violence dans le milieu de travail – Trousse à outils pour la gestion des ressources humaines*. <http://culturalhrc.ca/hrtools/index-f.php>

Johnson, S. L. (2017). *Sexual Harassment in Canada*. Toronto: LexisNexis.

### Références supplémentaires choisies

#AfterMeToo. (2018). *AfterMeToo Report*. November 21, 2018, [www.canadianwomen.org](http://www.canadianwomen.org)

Green, D. Z. (2018). *INDEPENDENT AUDIT OF DGC ANTI-HARASSMENT POLICIES AND PRACTICES*. <https://www.dgc.ca/en/national/news/respectful-workplace-audit/>

Guardians at The Old Vic. (n.d.). *Guardians at the Old Vic*. <https://cdn.oldvictheatre.com/uploads/2018/10/Information-Pack-2018.pdf>

Irish Equity. (n.d.). *Bullying and Harassment Policy*. Retrieved from <https://irishequity.ie/wp-content/uploads/2015/12/EquityBullyingHarassmentPolicy.pdf>

L'Aparté. (n.d.) L'Aparté offre de l'aide confidentielle, des ressources et de l'information juridique. <https://uda.ca/services-et-outils/harcelement-services-offerts/harcelement-code-de-conduite>

Media Arts Network of Ontario, & Wilmot, S. (2015). *Best Practices Guide for conflict resolution*. [https://mano-ramo.ca/wp-content/uploads/2016/03/Guide-1-Conflict-Resolution\\_0229.pdf](https://mano-ramo.ca/wp-content/uploads/2016/03/Guide-1-Conflict-Resolution_0229.pdf)

Ministère du Travail de l'Ontario, (2016). Code de pratique sur le harcèlement en milieu de travail en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Tiré de : [www.ontario.ca/fr/page/code-de-pratique-sur-le-harcelement-au-travail](http://www.ontario.ca/fr/page/code-de-pratique-sur-le-harcelement-au-travail)

Society of London Theatre, & Theatre UK. (n.d.). *Encouraging Safer and More Supportive Working Practices in Theatre*.

Thorndycraft, B. (n.d.). *How to Prepare for a Difficult Conversation*.

UK Equity. (n.d.). *Agenda for Change Report*.

Various. (n.d.). *Statement from Dance Service Organizations*.

WorkSafe BC. (n.d.). *Investigations Guide: Workplace Bullying and Harassment*.

## Annexes

### Annexe A – Ressources et mécanismes existants

Veillez noter que le présent document est un aperçu des types de ressources et de mécanismes de dénonciation et d'enquête sur le harcèlement en milieu de travail déjà disponibles dans le secteur culturel. La présente liste n'est pas complète et de nouvelles ressources sont créées régulièrement. Pour de plus amples renseignements, consultez le programme *Milieus de travail respectueux dans les arts* du Conseil des ressources humaines du secteur culturel au : <http://www.milieudetravailrespectueux.ca>.

### Conseil des ressources humaines du secteur culturel

Dans le cadre du projet national *Milieus de travail respectueux dans les arts*, le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) a créé les ressources suivantes pour aider le secteur culturel.

### Codes de conduite dans le secteur culturel canadien

Les codes de conduite diffèrent des politiques organisationnelles et des conventions collectives qui lient les organismes et ils sont souvent adoptés par des organismes de service artistiques ou autres pour faire connaître les normes et les meilleures pratiques à leurs membres. Le non-respect du code de conduite n'est pas nécessairement passible de sanction – et il doit se distinguer clairement des politiques et des programmes auxquels il est obligatoire de se conformer. Parmi les codes de conduites du secteur, on retrouve :

- **Canadian Creative Industries Code of Conduct** - (Code de conduite des industries canadiennes de la création) – « Le code de conduite est un ensemble d'engagements volontaires établis par une coalition d'intervenants de l'industrie canadienne de la création. Chaque organisme signataire est uniquement responsable de respecter ses propres engagements en vertu du code et les obligations de la loi. » Les signataires du code de conduite s'engagent à s'y conformer, sans que le code de conduite n'ait nécessairement franchi toutes les étapes de la conformité. Le code a été mis en place par un grand nombre d'organismes du secteur culturel qui représentent l'un des trois groupes de travail, y compris ceux sur la dénonciation et l'éducation et la formation. <http://www.readthecode.ca>

**Préambule de l'industrie de la musique** – Plus de 35 groupes de musique ont accepté de signer le code de conduite accompagné du préambule suivant : « Nous, les signataires de la communauté canadienne de la musique, appuyons le code de conduite des Canadian Creative Industries. Nous reconnaissons que dans l'industrie de la musique, les termes « travail », « lieu de travail » et « lié au travail » ont une portée extrêmement large et peuvent inclure **tous** les espaces physiques et virtuels et cela, à tout moment. »

- **(En voie de développement) Un code de conduite pour les arts de la scène**  
Un groupe de travail du secteur s'est chargé d'élaborer un code de conduite national pour les arts de la scène. Le groupe de travail a inclus dans ses réflexions les commentaires issus des consultations avec les groupes en quête d'équité en octobre / novembre. Leur travail est

en cours de révision par le comité de coordination de Milieux de travail respectueux dans les arts.

- **Harcèlement – Code de conduite** - Créé au Québec en collaboration avec 43 associations, syndicats, organismes et groupes culturels – à être utilisé et affiché sur les plateaux de tournage, dans les théâtres, les musées, les centres d’art et destinés également aux artistes autogérés. <https://uda.ca/services-et-outils/harcèlement-services-offerts/harcèlement-code-de-conduite>
- **Déclaration des organismes de service en danse** – Une déclaration commune d’un collectif d’organismes canadiens de service en danse pour répondre aux inquiétudes que suscitent l’omniprésence du harcèlement sexuel, l’abus de pouvoir, le racisme, etc. Le collectif s’engage à mettre en place des outils de dénonciation des incidents, des clauses anti-harcèlement pour les contrats, des ressources pour trouver des médiateurs qualifiés et des moyens de favoriser le changement dans la composition des conseils d’administration et du leadership afin de mieux représenter les groupes d’équité. [http://www.cad-acd.ca/docs/advocacy/Statement%20from%20Dance%20SOs\\_Final.pdf](http://www.cad-acd.ca/docs/advocacy/Statement%20from%20Dance%20SOs_Final.pdf)
- **Regroupement Québécois de la danse (RQD)**  
[https://www.quebecdanse.org/images/upload/files/Declaration\\_harcèlement\\_milieu-culturelAN\\_v2.pdf](https://www.quebecdanse.org/images/upload/files/Declaration_harcèlement_milieu-culturelAN_v2.pdf)  
<https://www.quebecdanse.org/images/upload/files/Declaration-tolerance-zero-harcèlement-2017.pdf>
- **Not in our Space!** (Pas dans notre espace!) – Une campagne nationale anti-harcèlement et respect dans le milieu de travail, une collaboration entre la Canadian Actors’ Equity Association (CAEA) <https://www.caea.com/FEATURES/NOT-IN-OUR-SPACE> et la Professional Association of Canadian Theatres (PACT) <https://pact.ca/initiatives/not-in-our-space/> visant à assurer des conditions de travail saines et productives à l’ensemble des professionnels des arts de la scène partout au pays. Les ressources comprennent du matériel, une « déclaration commune du premier jour », des politiques, des modèles, etc. Parmi les ressources de la CAEA, on retrouve un groupe Facebook avec des vidéos et des ressources ainsi qu’un portail sur lequel les membres peuvent trouver des liens pour obtenir de l’aide (soutien de crise, aide juridique, soutien financier, Commission des droits de la personne, etc.).  
<https://www.facebook.com/notinourspace/>  
<https://www.caea.com/Portals/0/Documents/Features/NotInOurSpace/Member-Support-Services.pdf>

### **Collectifs et mouvements de défense des droits**

En plus des ressources pour l’élaboration des politiques et des codes de conduite – il est important de reconnaître les collectifs et les mouvements de défense des droits du secteur qui se sont formés pour sensibiliser, créer des ressources et mettre en place du soutien personnel dans le secteur.

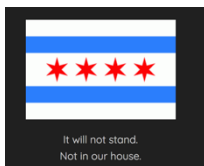


## Liste sélective

- Got Your Back Canada – Groupe formé par des artistes afin de créer des liens entre eux pour obtenir du soutien ainsi que pour défendre leurs droits. Affichage des politiques sur le harcèlement des compagnies de théâtre, réunions de soutien individuel, formation.  
<https://gotyourbackcanada.com>.
- #AfterMeToo – En partenariat avec la Fondation canadienne des femmes – un mouvement national créé dans l'industrie du cinéma et de la télévision pour combattre la violence sexuelle en milieu de travail au Canada. Le groupe a publié un rapport en 2018 qui évalue les politiques existantes dans l'industrie du divertissement et comprend des recommandations. Il a aussi organisé un symposium et créé un fond pour des services de soutien aux victimes de violence sexuelle. <https://www.aftermetoo.com/>
- Project SoundCheck™ - Un projet de prévention du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles dans le secteur de la musique (spectacles et salles de spectacles), élaboré conjointement par le réseau contre les agressions à caractère sexuel et la Coalition d'Ottawa contre la violence faite aux femmes. Formation sur l'intervention de témoins, matériel de ressources, vérification de la sécurité, formation des formateurs, messages et protocoles et outil anonyme de dénonciation. Le but des dénonciations anonymes est de compiler les données et les thèmes pour défendre les droits à plus grande échelle.  
<https://www.projectsoundcheck.ca/>
- Generator Toronto – Fait partie d'Artist Producer Resource – un portail « de conseils, de trucs et de meilleures pratiques pour la production en arts de la scène au Canada » destiné aux producteurs indépendants. La partie sur le harcèlement comprend des définitions et des modèles, des exemples de politiques et de codes de conduite, des liens vers des services de soutien juridique et de médiation. Generator Toronto a organisé deux panels « d'échanges urgents » à ce sujet (en janvier et février 2018) avec des conférences sur des domaines comme l'intervention de témoins, les processus de résolution de conflits, l'éducation sur le consentement et davantage. Des vidéos sont disponibles sur le site.  
<https://www.projectsoundcheck.ca/>  
<https://www.youtube.com/playlist?list=PLE5ENjuK8JSb3InInImdZ1zF5UMPPpWGvj>  
[https://artistproducerresource.ca/tiki-index.php?page=Creating-a-Harassment-Policy&highlight=space%20policies&fbclid=IwAR1c5-ZH\\_zfxKtN5m96zv-lvg8aeQZL6lq2S7XDdzygrQ9hk3MXrpkJ\\_cM](https://artistproducerresource.ca/tiki-index.php?page=Creating-a-Harassment-Policy&highlight=space%20policies&fbclid=IwAR1c5-ZH_zfxKtN5m96zv-lvg8aeQZL6lq2S7XDdzygrQ9hk3MXrpkJ_cM)

## *International – exemples choisis*

- Chicago Theatre Standards – Ce collectif des théâtres de Chicago a formé le mouvement « NotInOurHouse » et a élaboré un outil d'autoréglementation des espaces de théâtre « complètement gratuit, volontaire, et sans obligation légale. Les CTS veulent faire du mentorat auprès des établissements, des dirigeants de théâtre, des enseignants, des étudiants, des parents et de toutes les personnes qui voudraient en savoir plus sur les procédures de prévention et



les conséquences potentielles des pratiques qui ne sont pas sécuritaires, principalement le harcèlement, l'intimidation et la discrimination. »

<https://www.notinourhouse.org/download-the-standards/>

- Society of London Theatre & Theatre UK - Encourager des pratiques de travail plus



*sécuritaire et plus de soutien au théâtre* – Le rapport décrit les mesures prises par l'ensemble de l'industrie du théâtre et des arts de la scène pour prévenir et contrer le harcèlement et les abus de pouvoir.

- Parmi les ressources, on retrouve : dix principes pour des pratiques de travail sécuritaires, une ligne d'aide pour le monde du théâtre (service confidentiel 24 heures sur 24), des ressources et des conseils avec des modèles de politiques, des listes de vérification, les thèmes clés des forums de l'industrie, des suggestions de meilleures pratiques, des listes

d'organismes et de personnes possédant de l'expertise ainsi que la formation « Dignité au travail ».

<https://solt.co.uk/what-we-do/encouraging-safer-and-more-supportive-working-practices-in-theatre/>

- Guardians at The Old Vic – UK – Le réseau a été formé à partir d'organismes des arts de la



scène comme BFI, English National Ballet, English National Opera, The Old Vic, Tate et autres. Les Old Vic Guardians, ce sont des personnes formées qui

offrent à leurs collègues de discuter confidentiellement de leurs préoccupations au sujet des comportements ou de la culture au travail. Les renseignements sont disponibles dans une trousse qui décrit comment des personnes ou des organismes peuvent devenir des « gardiens » et incluant un processus de recrutement et une formation gratuite pour les

organismes du réseau. On y retrouve aussi d'autres ressources comme des modèles de politiques et des lignes directrices qui ont été élaborées lors des séances « OK/Not OK ».

<https://www.oldvictheatre.com/about-us/guardians-programme>

- Gender Equality in Practice in Irish Theatre (L'égalité de genre en pratique dans le théâtre irlandais) – Groupe de travail composé de dix organismes irlandais de théâtre réunis dans un programme lancé par le ministère de la Culture, du Patrimoine et le Gaeltacht dans le but d'étudier et de rééquilibrer les lacunes d'égalité de genre dans le théâtre irlandais. Chaque théâtre s'engage à faire un énoncé de politique sur l'égalité de genre et à intégrer des mesures dans sa programmation et dans ses relations avec son personnel et les membres de son conseil d'administration dont :

- Lecture non sexospécifique de pièces (à l'aveugle)
- Formation de tout le personnel sur les préjugés inconscients
- Égalité des genres au sein des conseils d'administration
- Ajout de clauses sur la dignité au travail à la charte des employés

<https://www.chg.gov.ie/minister-josepha-madigan-launches-gender-equality-policies-of-ten-irish-theatre-organisations>

<https://www.gatetheatre.ie/gender-equality-dignity-policy>

<http://www.druid.ie/news/latest-news/launch-of-gender-equality-in-practice>

## Annexe B – Invitation aux consultations et banque de questions

### Invitation aux consultations

Invitation à la consultation sur les « Milieux de travail respectueux dans les arts »

Bonjour/Cher collègue,

Les organismes artistiques et les artistes canadiens des arts de la scène, de la création littéraire et des arts visuels s'assemblent afin de collaborer à l'initiative « Milieux de travail respectueux dans les arts ». Ce projet intersectoriel pancanadien a pour objectif de gérer et d'éliminer le harcèlement dans le secteur culturel, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation, la discrimination et la violence.

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC), un organisme artistique national sans but lucratif, mène ce projet. En collaboration avec un comité de coordination composé de divers leaders et organismes de partout au Canada, le CRHSC développe un nombre d'initiatives visant à permettre aux artistes et aux organismes artistiques d'établir des milieux de travail exempt de harcèlement et de violence.

Une de ces initiatives est une série de consultations avec des groupes en quête d'égalité, plus particulièrement les communautés autochtones, les personnes racialisées (personnes de couleur), les personnes sourdes et handicapées, ainsi que la communauté LGBTQ2.

Nous vous invitons à participer à la consultation qui aura lieu à XXXX, au **XXX**, le **XXX**, de **XXX** à **XXX**.

**XXX** animera la consultation. Les participants seront invités à offrir leurs commentaires au sujet des travaux en cours suivants :

- L'ébauche d'un code de conduite pour les arts de la scène, la création littéraire et les arts visuels, témoignant leur engagement à des « milieux de travail respectueux dans les arts ».
- Les besoins en matière de formation et les ressources nécessaires pour gérer et éliminer le harcèlement.
- Des mécanismes de déclaration pour les victimes de harcèlement, et des mécanismes d'enquête pour les employeurs.

Nous espérons que vous serez disponible et que vous pourrez y participer. Votre participation au projet « milieux de travail respectueux dans les arts » et vos commentaires lors des consultations sont essentiels et nous en seront très reconnaissants.

Des documents de contexte suivront.

En espérant recevoir votre réponse bientôt, je vous prie d'accepter l'expression de mes sentiments distingués

Jeanne

---

Jeanne LeSage, CHRL, MBA  
LeSageArts Management  
HR | Strategy | Org Development | Facilitation  
[jeanne@lesagearts.com](mailto:jeanne@lesagearts.com) +1.647.876.2265

## Banque de questions

Ces questions servent de base et les conversations évoluent selon la personne interviewée.

### Organismes artistiques et culturels

#### INTRODUCTION ET QUESTIONS GÉNÉRALES

- Brise-glace (discipline artistique, nombre d'employés ou d'artistes)
- Avez-vous du personnel de RH ?
- Avez-vous des politiques sur la violence et le harcèlement en milieu de travail ?
- Avez-vous un conseil d'administration ou un comité qui pourrait superviser cette politique ou gérer les incidents qui pourraient se produire ?

#### DÉNONCIATION – pour les personnes

- Est-ce que la politique comprend un processus précis sur la façon dont une personne qui fait l'objet de harcèlement ou qui en est témoin pourrait faire une dénonciation ?
  - Est-ce que le dévoilement est clair ?
- Avez-vous recours à une tierce partie pour dénoncer ?
  - Si oui, qui ?
- Pensez-vous que le secteur devrait avoir recours à un service de tierce partie confidentiel permettant à une personne de faire une dénonciation ?
  - Quels services devrait-il fournir? a) Donner de l'information, des choix de fournisseurs et des ressources, b) Dénoncer aux autorités concernées, c) Représenter la victime ?
  - Est-ce que cela devrait être spécifique à chaque discipline artistique ?
  - Est-ce que cela devrait être distinct dans chaque province et territoire en raison des différences dans les lois provinciales et territoriales ?
- Pensez-vous qu'il devrait y avoir un service anonyme permettant aux personnes de dénoncer?

#### ENQUÊTES – Soutien pour les organismes

- En général, pensez-vous que les organismes sont préparés quand un incident leur est signalé ?
- Est-ce que le processus d'enquête est clair ?
- Utilisez-vous des ressources externes ou des tierces parties pour enquêter ? (Pouvez-vous nous dire qui ? Avocate ou avocat, consultants, médiatrice ou médiateur)
- Les enquêtes peuvent être internes ou externes selon les circonstances. Est-ce qu'un arbre ou un cadre de décision pour vous aider à décider si l'enquête doit être externe ou interne vous serait utile ?
- ENQUÊTES INTERNES – Que pensez-vous d'une formation sur les enquêtes internes pour les organismes, lorsqu'approprié ?
  - Est-ce qu'un membre du personnel ou du conseil d'administration pourrait en apprendre suffisamment dans un atelier d'une journée, par exemple, pour gérer une plainte de harcèlement dans l'organisme ?
  - Est-ce que le CRHSC pourrait créer et donner de la formation sur les enquêtes internes ?
- ENQUÊTES EXTERNES
  - Que pensez-vous des listes de ressources ? Des enquêteurs qualifiés ?
  - Un groupe de personnes formées dans une ville, une discipline ou une province ?

## Syndicats et guildes

### INTRODUCTION ET QUESTIONS GÉNÉRALES

- Quel est le statut légal de votre syndicat ou guildes - syndicat enregistré ou association et guildes
- L'organisme est-il national ou provincial ?
- Quelle discipline artistique représentez-vous ?
- Quel type de travailleuses et travailleurs représentez-vous ? Combien ?

### DÉNONCIATION

- Avez-vous actuellement des ressources pour vos membres pour les aider au sujet des mécanismes de dénonciation ?
  - Sont-ils administrés à l'interne ou à l'externe ?
  - Est-ce que vos mécanismes ne servent que lorsque vos membres travaillent pour un organisme ou un diffuseur ?
  - Qu'arrive-t-il quand ils ne se retrouvent pas dans une structure d'emploi ?
  - Avez-vous des politiques et des procédures de dénonciation entre membres ?
- Pensez-vous qu'il devrait y avoir un service de tierce partie confidentiel pour la dénonciation pour l'ensemble du secteur ? Si oui,
  - quels services devrait-il fournir? a) Donner de l'information, des choix de fournisseurs et des ressources, b) Dénoncer aux autorités concernées, c) Représenter la victime ?
- Pensez-vous qu'il devrait y avoir un service de tierce partie anonyme dans le secteur pour faire des dénonciations et des enquêtes ? Si oui,
  - devrions-nous recommander qu'un service de tierce partie unique soit mis en place pour le domaine des arts ?
  - devrait-il être spécifique à chacune des disciplines artistiques ?
  - devrait-il être distinct dans chaque province ou territoire étant donné les différences dans les lois provinciales et territoriales ?

### ENQUÊTES

En général, pensez-vous que les organismes sont prêts quand un incident est porté à leur attention ?

- Les enquêtes peuvent être faites à l'interne ou à l'externe dépendamment des circonstances. Est-ce qu'un arbre ou un cadre de décision serait utile pour décider si l'enquête doit se faire à l'interne ou à l'externe ?
- ENQUÊTES INTERNES - Que pensez-vous d'une formation sur les enquêtes internes pour les organismes, lorsqu'approprié ?
  - Est-ce qu'un membre du personnel ou du conseil d'administration pourrait en apprendre suffisamment dans un atelier d'une journée, par exemple, pour gérer une plainte de harcèlement dans l'organisme ?
  - Est-ce que le CRHSC pourrait créer et donner de la formation sur les enquêtes internes ?
- ENQUÊTES EXTERNES
  - Que pensez-vous des listes de ressources ? Des enquêteurs qualifiés ?
  - Ou peut-être avoir un groupe de personnes formées dans une ville, une discipline ou une province ?

## Artistes

### INTRODUCTION ET QUESTIONS GÉNÉRALES

- Dans quelle discipline artistique avez-vous travaillé ?
- Connaissez-vous les MÉCANISMES DE DÉNONCIATION ET D'ENQUÊTE ?

### DÉNONCIATION

- En tant qu'artiste, connaissez-vous des personnes ressources qui pourraient vous aider au sujet des mécanismes de dénonciation ?
  - Est-ce que vos mécanismes ne servent que lorsque vous travaillez pour un organisme ou un diffuseur ?
  - Ces mécanismes sont-ils liés à un employeur ou à un syndicat ou guilde ?
- Qu'arrive-t-il quand vous ne vous retrouvez pas dans une structure d'emploi ?
- Y a-t-il des politiques et des procédures de dénonciation entre membres ?
- Avec qui pourriez-vous communiquer ?
  
- Pensez-vous qu'il devrait y avoir un service de tierce partie dans le secteur pour faire des dénonciations ?
  - Quels services devraient-ils fournir? a) Donner de l'information, des choix de fournisseurs et des ressources, b) Dénoncer aux autorités concernées, c) Représenter la victime ?
  
- Pensez-vous qu'il devrait y avoir un service de tierce partie **anonyme** dans le secteur pour faire des dénonciations ? Si oui,
  - devrions-nous recommander qu'un service de tierce partie unique soit mis en place pour le domaine des arts ?
  - devrait-il être spécifique à chacune des disciplines artistiques ?
  - devrait-il être distinct dans chaque province ou territoire étant donné les différences dans les lois provinciales et territoriales ?

### INVESTIGATIONS

- En général, pensez-vous que les organismes sont prêts quand un incident est porté à leur attention ?
- Les enquêtes peuvent être faites à l'interne ou à l'externe dépendamment des circonstances. Est-ce qu'un arbre ou un cadre de décision serait utile pour décider si l'enquête doit se faire à l'interne ou à l'externe ?
- ENQUÊTES INTERNES - Que pensez-vous d'une formation sur les enquêtes internes pour les organismes, lorsqu'approprié ?
  - Est-ce qu'un membre du personnel ou du conseil d'administration pourrait en apprendre suffisamment dans un atelier d'une journée, par exemple, pour gérer une plainte de harcèlement dans l'organisme ?
  - Est-ce que le CRHSC pourrait créer et donner de la formation sur les enquêtes internes ?
- ENQUÊTES EXTERNES
  - Que pensez-vous des listes de ressources ? Des enquêteurs qualifiés ?
  - Ou peut-être avoir un groupe de personnes formées dans une ville, une discipline ou une province ?