



SCÉNARIO DE FORMATION VIDÉO TRAVAILLEURS CULTURELS GUIDE DE RÉFÉRENCE

Définitions clés

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

« **Employeur** » comprend les conseils sans but lucrative et les organismes d'arts

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

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

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

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

Scénario 1: La répétition

Pièges courants

- Un travail qui comporte un élément de contact physique
 - Les travailleurs culturels pourraient ressentir que les employeurs ont mal géré des situations en omettant de définir les attentes ou que certains travailleurs culturels ont échoué à répondre aux attentes
- L'observation de l'incident par un témoin
 - Les témoins ne veulent pas être traités de délateurs ou ils ne veulent pas être exposés à des représailles pour avoir signalé un incident
- S'attendre qu'une plainte demeure confidentielle
 - Les victimes de harcèlement ont souvent peur des représailles ou de perdre des possibilités futures
 - Il n'est pas rare que les plaignants demandent de ne pas faire avancer leurs préoccupations
 - Maintenir la plainte confidentielle crée une responsabilité potentielle pour l'employeur



SCÉNARIO DE FORMATION VIDÉO TRAVAILLEURS CULTURELS GUIDE DE RÉFÉRENCE

- Les travailleurs culturels peuvent avoir l'obligation de rapporter les situations, soit selon les lois provinciales ou les politiques en milieu de travail, même s'ils préféreraient ne pas les partager

Stratégies et meilleures pratiques

- Connaître les limites et les attentes du travail
 - Ceci peut prendre la forme de contrats, codes de conduite, politiques et discussions à propos de la performance
 - Les travailleurs culturels devraient connaître les politiques externes, tels que ceux développés par des syndicats, guildes et associations
- Signaler les incidents observés qui pourraient comprendre du harcèlement ou du harcèlement sexuel
 - Prendre connaissance des méthodes que l'employeur pourrait avoir instaurées pour aider les témoins à signaler des incidents, telles que des formulaires, des moyens électroniques ou des services d'écoute téléphonique
 - Prendre connaissance des lignes directrices relatives aux détails qui devraient être signalés par les témoins c'est-à-dire, le qui, quoi, où, et quand liés à l'incident
 - Être prêt à répondre de manière objective
 - Comprendre aussi que les témoins pourraient avoir des obligations de réduire les risques de harcèlement en milieu de travail
- Comprendre que les plaintes et les incidents de harcèlement ne peuvent pas demeurer confidentiels
 - Les superviseurs qui reçoivent des plaintes ne peuvent pas les ignorer
 - Les superviseurs pourraient être personnellement passibles d'amendes ou d'autres sanctions légales

Scenario 2: Ça va brasser!

Pièges courants

- Tolérer une inconduite régulière de personnes importantes
 - Les travailleurs culturels pourraient avoir l'impression de ne pas pouvoir parler de l'inconduite par des personnes importantes lorsque ce comportement se manifeste d'une manière qui pourrait correspondre à la définition du harcèlement ou de l'intimidation
 - Les leaders et les travailleurs culturels peuvent tolérer ou permettre ce genre de comportement de manière à ce qu'il devienne accepté et même attendue
 - Les travailleurs culturels doivent savoir qu'il existe des protections légales contre les représailles pour avoir défendu leur droit à un environnement de travail exempt de harcèlement
- Qu'est-ce qui constitue le milieu de travail?
 - Les travailleurs culturels peuvent ne pas réaliser que le lieu de l'inconduite offensive est bel et bien le milieu de travail
 - Le bar où la réception de fin de tournage se passe est un milieu de travail pour les travailleurs culturels parce que la réception serait considérée comme étant un événement organisé par l'employeur



SCÉNARIO DE FORMATION VIDÉO TRAVAILLEURS CULTURELS GUIDE DE RÉFÉRENCE

- L'inconduite sur les médias sociaux
 - Les messages sur le réseau social peuvent constituer de la cyberintimidation et déclencher l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité de ses travailleurs culturels contre ce type d'inconduite et d'y répondre adéquatement
 - La conduite hors des heures de travail peut avoir, dans certains cas, des conséquences négatives sur l'emploi
 - Rapporter à l'employeur les comportements de harcèlement par un travailleur est primordial

Stratégies et meilleures pratiques

- Prendre connaissance des attentes en matière de conduite et les respecter y compris ne pas tolérer les comportements qui pourraient constituer du harcèlement ou s'attendre que ce genre de conduite soit toléré
 - Rappeler que les travailleurs culturels ont des obligations de se protéger et de protéger les autres contre le harcèlement en milieu de travail
 - Les travailleurs culturels qui essaient de défendre leurs droits de travailler dans un environnement exempt de harcèlement sont protégés par la loi contre les représailles
- Rappeler que la définition d'un milieu de travail est plus vaste que les travailleurs culturels pourraient s'attendre
 - Un milieu de travail peut comprendre un théâtre, un espace de répétition, le lieu d'une installation artistique, un gala, un événement social après le travail avec des collègues, une réception de fin de tournage dans un bar, et ainsi de suite
 - Les travailleurs culturels pourraient être tenus responsables d'une conduite inappropriée, hors des heures de travail
- Ne considérez pas les médias sociaux et la cyberintimidation au-delà de la portée du harcèlement en milieu de travail
 - Les travailleurs culturels devraient rapporter une conduite qui a entraîné des conséquences négatives et les auteurs du harcèlement devraient subir les conséquences

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

Pièges courants

- L'inconduite par de tiers contractants
 - Les employeurs sont obligés de protéger leurs travailleurs contre le harcèlement
 - Le harcèlement discriminatoire peut être commis par un tiers
 - L'employeur a la responsabilité d'assurer la sécurité de ses travailleurs, y compris de les protéger contre des individus qui ne sont pas des employés
- La tolérance de l'inconduite par l'employeur
 - Les superviseurs devrait prendre des mesures pour traiter l'inconduite même si les travailleur culturel n'en fait pas la demande expressément
 - L'inconduite offensive ne peut pas être tolérée en silence



SCÉNARIO DE FORMATION VIDÉO TRAVAILLEURS CULTURELS GUIDE DE RÉFÉRENCE

- Des incidents qui se produisent lorsqu'on dispose d'un délai très court et qu'on est soumis à une obligation de résultat
 - Les contraintes de temps peuvent mener les employeurs et les travailleurs culturels à mal gérer les plaintes ou les incidents de harcèlement

Stratégies et meilleures pratiques

- Comprendre que les attentes en matière de conduite peuvent s'appliquer à tous en tout temps
 - Les tierces parties devraient être conscientes qu'ils n'ont pas carte blanche pour mal se comporter envers les travailleurs culturels de l'organisme pour lequel ils fournissent des services
- Ne pas fermer les yeux sur l'inconduite commise par des contractants ou ne pas la tolérer en silence
 - Les travailleurs culturels devraient être conscients qu'il existe des protections légales contre les représailles pour avoir défendu leur droit à un environnement de travail exempt de harcèlement
- Les travailleurs culturels devraient prendre toutes les mesures possibles pour se protéger contre les risques continus de harcèlement
 - Toute inquiétude devrait être exprimée
 - Reconnaître que les employeurs sont obligés de prendre des mesures afin de minimiser l'impact de l'inconduite, et devront répondre pleinement à l'incident

Scenario 4: L'auteur et l'agent

Pièges courants

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

Stratégies et meilleures pratiques

- Les travailleurs culturels devraient s'assurer qu'ils comprennent leurs rôles et responsabilités
 - Les travailleurs culturels ont la responsabilité d'agir dans l'intérêt supérieur de leur propre sécurité et de celle des autres
 - Les travailleurs culturels devraient être conscients que les représailles sont interdites
- Savoir comment et à qui rapporter les problèmes



SCÉNARIO DE FORMATION VIDÉO TRAVAILLEURS CULTURELS GUIDE DE RÉFÉRENCE

- Les travailleurs culturels pourraient être exigés par la loi ou une politique de rapporter les situations pouvant constituer du harcèlement en milieu de travail, même s'ils préféreraient choisir de ne pas le faire
- Considérer si la situation se produit dans un « milieu de travail »

Éléments généraux à emporter

- Le harcèlement en milieu de travail est maintenant de plus en plus complexe à naviguer pour les travailleurs culturels et les employeurs
 - La sensibilisation du public à des cas très médiatisés, les mouvements #MoiAussi et #TimesUp, le renforcement des protections législatives et l'étendue des droits des travailleurs culturels ont encouragé les victimes et les témoins de ce type d'inconduite en milieu de travail à faire part d'incidents vécus ou observés et à porter plainte
 - Il est essentiel pour les travailleurs culturels et les employeurs de comprendre comment maîtriser de manière proactive le harcèlement en milieu de travail et de s'assurer qu'ils sont au courant de leurs obligations
- Les travailleurs culturels devraient aussi aspirer à aller au-delà de la conformité de base
 - Assurer un milieu de travail sécuritaire stimule la productivité et la qualité des projets, des performances et des productions, ce qui est favorable autant pour les travailleurs culturels que pour les employeurs.
- Analyser les situations au cas par cas
- Solliciter des conseils, et vous faire représenter, au besoin