

Les changements que vous souhaitez voir

Résultats de la toute première enquête
sur le harcèlement sexuel en milieu de travail
dans les domaines des arts de la scène,
du cinéma et de la télévision

Principaux constats

Mars 2021

Conception et analyse d'enquête



aftermetoo

Plus de 1 100 artistes et personnes travaillant dans le domaine des arts nous ont fait part des expériences vécues et des changements souhaités dans le cadre de la toute première enquête sur le harcèlement sexuel en milieu de travail dans les domaines des arts de la scène, du cinéma et de la télévision au Canada.

En raison de la nature non aléatoire de l'échantillon, nous sommes conscients que les personnes qui ont participé à l'enquête ne sont pas nécessairement représentatives de tous ceux et celles qui travaillent dans ces domaines (souvent appelé « le secteur » dans le présent rapport). L'avantage de l'approche non aléatoire est que quelque 1 102 personnes ont choisi de nous raconter leur histoire. Nous avons été ébahis par le nombre de personnes qui ont répondu et sommes infiniment reconnaissants envers chacune d'entre elles.

Mais surtout, nous sommes stupéfaits par ce que les gens nous ont dit. Trois grands constats ressortent de l'enquête, soit la prévalence des expériences de harcèlement sexuel, les effets négatifs sur la santé mentale des personnes survivantes et le besoin d'un organisme indépendant pour traiter les dénonciations.

Au sujet de l'enquête

L'Enquête sur le harcèlement sexuel en milieu de travail dans les domaines des arts de la scène, du cinéma et de la télévision a utilisé une approche centrée sur les personnes survivantes et sensible aux traumatismes dans sa conception et son processus de sensibilisation. Quelque 1 102 personnes ont répondu au questionnaire, dont 229 (21 %) en français et 873 (79 %) en anglais. Pour la diffusion du questionnaire, l'on a beaucoup fait appel aux médias sociaux ainsi qu'aux communications directes avec de nombreux syndicats, organismes de services et associations du domaine des arts de toutes les régions du pays. En raison de la nature non aléatoire de l'échantillon, des marges d'erreur n'ont pas été estimées relativement aux résultats.

92 % des personnes répondantes ont subi ou observé du harcèlement sexuel

Les résultats de l'enquête démontrent clairement qu'un changement est nécessaire :

- Au cours de leur carrière artistique, **92 %** des personnes répondantes (près d'un millier de personnes) ont subi ou observé une forme quelconque de harcèlement sexuel.
- Même parmi les personnes ne possédant que quelques années d'expérience dans le secteur, soit des gens qui ont commencé après le début du mouvement #moiaussi en 2017, **87 %** ont subi ou observé du harcèlement sexuel.
- **82 %** des personnes répondantes (environ 850 personnes) ont personnellement subi du harcèlement sexuel.
- **90 %** (953 personnes) ont observé du harcèlement sexuel subi par une personne de leur entourage.
 - Des 953 personnes qui ont observé des cas d'inconduite sexuelle, **94 %** ont également subi elles-mêmes de tels comportements.

Inconduite sexuelle : discrimination sexuelle et harcèlement

Les questions de l'enquête portaient sur 11 comportements que la personne répondante aurait pu subir ou observer dans le secteur des arts de la scène et du cinéma canadien. Le comportement problématique le plus courant est la discrimination fondée sur le sexe. De façon générale, 77 % des personnes répondantes ont vécu ou observé de la discrimination sexuelle sous forme de « traitement différent en fonction du sexe (qualité ou nature des mandats, etc.) », y compris 61 % qui l'ont vécu personnellement et 74 % qui l'ont observé chez des collègues.

Les dix autres comportements peuvent tous être considérés comme des formes de harcèlement sexuel. La prévalence du harcèlement sexuel dans les domaines des arts de la scène, du cinéma et de la télévision au Canada est stupéfiante, car 92 % des personnes répondantes ont vécu ou observé ces comportements. Les 10 comportements de harcèlement sont détaillés dans le tableau 1. Il est à noter que plus d'une personne répondante sur quatre a indiqué avoir subi ou observé une agression sexuelle.

Tableau 1 : Prévalence du harcèlement sexuel chez les personnes ayant participé à l'enquête	Subi ou observé	Subi personnellement	Observé
Toute forme de harcèlement sexuel (soit l'un ou l'autre des dix comportements ci-dessous)	92 %	82 %	90 %
Moqueries, blagues, remarques ou questions à caractère sexuel malvenues	79 %	61 %	74 %
Invasion de l'espace personnel malvenue (proximité inappropriée)	77 %	63 %	72 %
Regards ou gestes sexuellement suggestifs malvenus	63 %	47 %	57 %
Communication à caractère sexuel malvenue (par courriel, téléphone, texte ou médias sociaux)	60 %	38 %	56 %
Utilisation de termes dérogatoires ou non professionnels en lien avec le sexe d'une personne	57 %	38 %	52 %
Pression pour rendez-vous ou faveurs à caractère sexuel	35 %	24 %	28 %
Présence de matériel à caractère sexuel sous quelque forme (photos, vidéos, matériel écrit, etc.)	30 %	22 %	26 %
Aggression sexuelle (contact de nature sexuelle sans le consentement de la personne)	27 %	18 %	20 %
Traquage (intrusion, physique ou électronique, dans la vie privée d'une personne)	26 %	14 %	22 %
Offre de traitement préférentiel en échange de faveurs sexuelles	23 %	13 %	20 %

Qui subit ou observe le harcèlement sexuel en milieu de travail?

En bref, le harcèlement sexuel peut être vécu par tous.

Toutefois, l'enquête révèle des différences claires dans la prévalence et la perception du harcèlement sexuel en fonction des caractéristiques de la personne :

- Les personnes répondantes transgenres et de diverses identités de genre (95 %) et les femmes (94 %) ont subi ou observé du harcèlement sexuel dans une proportion beaucoup plus élevée que les hommes (81 %). Les différences sont encore plus marquées en ce qui a trait aux expériences personnelles de harcèlement sexuel (excluant le harcèlement observé), soit 88 % chez les personnes transgenres et de diverses identités de genre, 88 % chez les femmes et 53 % chez les hommes.
- Les personnes répondantes anglophones ont subi ou observé du harcèlement sexuel dans une proportion beaucoup plus élevée que les francophones (95 % c. 81 %).
- Les personnes syndiquées (94 %) ont subi ou observé du harcèlement sexuel dans une proportion quelque peu supérieure aux personnes non syndiquées (89 %).
- Les personnes travaillant à contrat, qu'elles soient autonome (95 %) ou employées (93 %), ont subi ou observé du harcèlement sexuel dans une proportion supérieure aux personnes occupant actuellement un poste permanent (87 %).

En fonction d'autres caractéristiques démographiques et professionnelles, l'enquête révèle des taux systématiquement élevés d'expériences de harcèlement sexuel subies ou observées :

- Plus de 90 % pour la plupart des occupations visées par l'enquête : artistes, membres de régie ou d'équipe, personnel de production et de post-production, direction/réalisation/chorégraphie et conception/création/scénarisation. Le pourcentage est légèrement inférieur pour le personnel d'administration, de gestion ou d'enseignement des arts (86 %).
- Personnes répondantes LGBTQ (93 %) et hétérosexuelles (92 %)
- Personnes répondantes s'identifiant comme noires, autochtones ou racisées (91 %) et personnes ne s'identifiant pas comme telles (92 %)
- Personnes répondantes s'identifiant comme sourdes ou avec incapacité (95 %) et personnes ne s'identifiant pas comme telles (92 %)
- Personnes répondantes travaillant dans les secteurs du cinéma, de la télévision ou d'une série web (93 %) et personnes ne s'identifiant pas comme telles (90 %)
- Personnes répondantes travaillant dans les arts de la scène en salle (92 %) et personnes ne s'identifiant pas comme telles (également 92 %)
- Les proportions sont semblables d'une province à l'autre, sauf au Québec : Atlantique (96 %), Québec (83 %), Ontario (94 %), Prairies (94 %) et Colombie-Britannique (96 %)¹

¹ L'enquête n'a pas permis de déterminer s'il existe une différence « réelle » entre le harcèlement sexuel au Québec (majoritairement francophone) et dans le reste du Canada (majoritairement anglophone), ou s'il s'agit d'une différence de perception. Il convient de noter qu'une enquête publique réalisée en 2017 a révélé qu'une proportion plus élevée de personnes du Québec que d'autres régions sont d'avis que les femmes ne subissent pas de harcèlement sexuel dans leur milieu de travail. (Source : Abacus Data, <https://abacusdata.ca/sexual-harassment-of-women-is-widespread-in-canada/>, consultée le 18 décembre 2020)

Qui cause le préjudice et où?

Les 849 personnes (82 % de toutes les personnes répondantes) qui ont personnellement vécu du harcèlement sexuel, ce à plusieurs reprises dans de nombreux cas, ont fourni des détails sur la personne ayant causé le préjudice et les endroits où les incidents ont eu lieu :

- Une personne en position d'autorité hiérarchique a causé le préjudice pour 75 % des personnes ayant subi du harcèlement sexuel
- Un ou une collègue de travail a causé le préjudice pour 66 % des personnes ayant subi du harcèlement sexuel
- Le harcèlement sexuel se produit dans plusieurs environnements différents, y compris événement sociaux et célébrations en lien avec le travail (réponse choisie par 45 % des personnes ayant subi du harcèlement sexuel), bureaux (29 %), lieux de formation ou d'enseignement (29 %), remorques ou loges sur place (18 %), résidences privées (16 %), lieux d'audition ou d'entrevue (10 %), et divers autres environnements de travail tels que studio d'enregistrement, plateau, autocar de tournée et coulisses (62 %).

Impacts

Les personnes survivantes du harcèlement sexuel ressentent divers impacts négatifs. Le plus fréquent est une détérioration de la santé mentale (citée par 73 % des personnes qui ont vécu une expérience personnelle de harcèlement sexuel). Les problèmes de santé mentale comprennent anxiété, dépression et perte de sommeil.

Le harcèlement sexuel a divers autres impacts négatifs sur le bien-être des personnes survivantes, y compris leurs relations avec les collègues (57 % des personnes qui ont vécu une expérience de harcèlement sexuel citent une détérioration), leur sécurité d'emploi (39 %), leur santé physique (38 %) et leur bien-être financier (29 %).

Représailles

Près des deux-tiers des personnes qui ont vécu du harcèlement sexuel (62 %) ont subi une forme de représailles, qu'elles aient ou non dénoncé un incident. Les formes de représailles les plus fréquentes sont le *gaslighting* (efforts visant à faire douter la personne de son souvenir de l'incident, réponse choisie par 37 % des personnes répondantes qui ont subi du harcèlement sexuel), être considéré comme quelqu'un « avec qui il est difficile de travailler » (32 %), et de façon générale avoir accès à moins d'occasions de carrière (23 %).

Dénonciation et soutien fourni

Les deux-tiers des personnes survivantes n'ont dénoncé **aucun** incident subi ou observé, ce pour diverses raisons :

- N'estimait pas que c'était assez grave (60 %)
- Ne pensait pas que cela changerait les choses (48 %)
- Craignait que cela ne nuise à sa réputation au travail (43 %)
- Ne voulait pas être qu'on la considère comme quelqu'un de difficile ou d'antagoniste (43 %)
- Voulait oublier le tout ou tourner la page (42 %)
- Craignait que la dénonciation ne soit pas traitée de façon confidentielle (38 %)
- Ne savait pas à qui s'adresser (36 %)
- Craignait que l'organisation ne retienne pas ses services dans l'avenir (31 %)
- Avait peur de dénoncer (23 %)

Une seule personne survivante sur cinq a dénoncé un incident à son organisme employeur (20 %), et seulement 15 % l'ont dénoncé à la personne à l'échelon supérieur immédiat. Une proportion moindre encore (9 %) a dénoncé à sa représentation syndicale ou professionnelle, sa gestion ou sa représentation professionnelle (5 %) ou aux services de police (2 %).

Chez les personnes qui ont dénoncé un incident, une enquête a été menée dans seulement 21 % des cas. Dans 20 % des cas, la personne a déclaré ne pas savoir si une enquête avait été menée. Quelque 60 % des personnes répondantes qui ont dénoncé un incident ont répondu qu'aucune enquête n'avait été menée.

Après avoir dénoncé un incident, il semble que, très souvent, la personne survivante ne bénéficie que de très peu de soutien. Par exemple, seule une faible minorité de personnes survivantes ayant dénoncé un incident à leur organisme employeur a indiqué que l'organisme avait :

- préservé la confidentialité : 34 %
- offert du soutien tout au long du processus : 25 %
- rendu le milieu de travail plus sécuritaire après la dénonciation : 23 %
- offert une protection contre les représailles : 10 %
- Aucune de ces réponses : 48 %

Le soutien fourni par la personne responsable à l'échelon supérieur immédiat, la gestion ou votre représentation professionnelle ou la représentation syndicale était tout aussi rare.

Les changements que les personnes survivantes veulent voir

Pour les personnes survivantes, les principales mesures qu'on devrait prendre sont la mise sur pied d'un organisme indépendant pour recevoir les dénonciations de harcèlement sexuel au travail dans les domaines des arts de la scène, du cinéma et de la télévision :

97 % des personnes répondantes estiment que l'établissement d'un tel organisme est important, et 82 % parmi celles-ci considèrent ceci « très important ».

De nombreuses personnes répondantes ont commenté à l'effet que la création d'un organisme indépendant pour recevoir les dénonciations de harcèlement sexuel au travail et faire enquête serait une nette amélioration pour le secteur :

- « Nous devons créer un moyen sûr, impartial et dénué de jugement pour permettre aux gens de dénoncer les incidents en sachant que toute représailles contre la personne dénonciatrice seront punies. Pourquoi une femme devrait-elle avoir peur de perdre son emploi, ou de ce que l'agresseur raconte une histoire différente et ruine sa carrière et sa réputation? Les femmes devraient pouvoir dénoncer ces incidents à un organisme indépendant qui a leur bien-être à cœur. Les femmes ont besoin d'être soutenues dans ce processus, plutôt que d'être intimidées ou ridiculisées. »
- « Les organismes plus modestes du domaine des arts, par exemple les compagnies de théâtre ou de danse ou les sociétés de production cinématographique indépendantes, ne disposent simplement pas des ressources ou du personnel nécessaires pour permettre la dénonciation sans risque. Un organisme indépendant proposant un service et un encadrement à ces entreprises est la seule façon dont un système de dénonciation pourrait être créé. »

D'autres études ont démontré qu'il existe de nombreuses mesures que les organismes employeurs, syndicats, bailleurs de fonds, organismes de services, associations, établissements de formation et personnel de représentation pourraient prendre pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail.

Dans le cadre de l'enquête, on a demandé aux personnes répondantes de choisir les deux ou trois mesures qu'elles aimeraient voir prendre par chaque groupe. Les changements à privilégier sont énumérés ci-dessous.

Organismes employeurs

- Avoir recours à un organisme indépendant pour recevoir les dénonciations, faire enquête, agir comme médiateur et prendre les décisions relatives aux accusations de harcèlement sexuel au travail : **75 %**
- Avoir recours à une procédure qui élimine les conflits d'intérêt : **72 %**
- Offrir à leurs frais une formation spécialisée à leur personnel et aux membres de leurs conseils d'administration afin que chacun connaisse ses responsabilités en matière d'amélioration de la sécurité des milieux de travail : **50 %**

Syndicats et guildes (question posée aux membres de syndicats seulement)

- Mettre en œuvre une approche de discipline interne progressive, selon laquelle une personne qui cause un préjudice est soumise à des niveaux de discipline croissants pour chaque comportement inapproprié : **64 %**
- Faire en sorte qu'aucun membre de leur personnel représentant ne puisse superviser, voter ou contribuer dans le cadre d'enquêtes s'il y a possibilité que les personnes visées par l'enquête soient une source d'emploi future : **56 %**
- Veiller à ce que les politiques en matière de harcèlement sexuel, les membres des équipes et le budget accordé aux incidents de harcèlement sexuel fassent l'objet d'un examen annuel indépendant et transparent : **54 %**

Bailleurs de fonds

- Veiller à ce que les organismes employeurs et les sociétés de production (syndiqués et non) aient en place des politiques en matière de harcèlement sexuel centrées sur les personnes survivantes et sensibles aux traumatismes, couvrant la dénonciation, la médiation et les décisions, jusqu'aux recours en appel : **69 %**

- Contribuer à l'établissement et au maintien d'un financement permanent pour un organisme indépendant chargé de traiter les dénonciations, les enquêtes, la médiation et les décisions pour le secteur artistique canadien : **63 %**

Organismes ou associations de services

- Veiller à ce que les incidents soient dénoncés à un organisme indépendant plutôt qu'à l'organisme employeur : **63 %**
- Veiller à ce que soit offerte une formation spécialisée à leur personnel et aux membres de leurs conseils d'administration afin que chacun connaisse ses responsabilités en matière d'amélioration de la sécurité des milieux de travail : **51 %**

Établissements et écoles de formation

- S'engager à l'égard d'un processus qui élimine les conflits d'intérêt, c.-à-d. que la personne qui reçoit la dénonciation de harcèlement sexuel n'a pas la capacité ni le pouvoir de retenir ou d'interrompre les services de la personne survivante dans l'avenir : **58 %**
- S'engager à l'égard de politiques en matière de harcèlement sexuel centrées sur les personnes survivantes et sensibles aux traumatismes, couvrant la dénonciation, la médiation et les décisions, jusqu'aux recours en appel : **47 %**

Personnel de représentation et de gestion professionnelle

- Adopter des accords de confidentialité pour leur clientèle en cas de dénonciation de harcèlement sexuel (selon les lois provinciales et la législation du travail) : **57 %**
- Adopter des politiques centrées sur les personnes survivantes et sensibles aux traumatismes sur la façon dont on surveillera la prise de représailles à l'endroit de leur clientèle, en collaboration avec les syndicats et les guildes : **51 %**

De la voix des personnes survivantes

Nous avons demandé aux personnes survivantes d'offrir des suggestions sur la façon d'améliorer la sécurité et le respect dans le secteur.

Voici des réponses anonymes reçues relativement aux principaux thèmes abordés.

Formation

- « J'aime l'idée de la formation, mais la réalité est que cela deviendrait dans le domaine des arts l'équivalent du SIMDUT (formation sur les dangers au travail) dans la restauration, c.-à-d. clinique, présenté en vitesse par quelqu'un qui n'y croit pas vraiment, et détesté par les gens forcés d'y assister qui le considèrent inutile et une perte de temps. S'il y avait moyen de mettre sur pied un programme de formation en personne par des gens qui priorisent la communication, la résolution de problèmes, le respect et la PRATIQUE pour les participants, alors j'aimerais bien le voir mis en œuvre à tous les niveaux du domaine des arts de la scène. »
- « Tous les établissements de formation devraient avoir un cours portant sur ces éléments, présenté d'une façon qui favoriser l'autonomie et l'action partout où cela est possible, afin que chacun connaisse ses droits et responsabilités ainsi que les pratiques exemplaires. Quoi rechercher, quoi demander, meilleures pratiques, façons de fournir un appui en tant que témoin/spectateur actif, etc. »

Traitement différent pour les personnes en position hiérarchique supérieure

- « Dans la plupart des cas le harcèlement que j'ai subi provenait d'hommes en position d'autorité. Producteurs, gestionnaires de production, réalisateurs. Tous des intouchables... Les ateliers sur l'intimidation et le harcèlement NE S'APPLIQUENT PAS AUX PRODUCTEURS/RÉALISATEURS. Ils peuvent agir de façon aussi méprisante et non professionnelle qu'ils le veulent. »

Besoin de modifier la dynamique du pouvoir et d'instaurer un changement de culture pour améliorer l'équité

- « La culture de misogynie qui existe dans l'industrie du cinéma et de la télévision a des racines profondes. Elle empêche les femmes d'accéder à des postes de direction dans l'ensemble du domaine. Les artistes femmes sont également confrontées à un manque de respect généralisé ainsi qu'à des scénarios misogynes... Tant qu'il n'y aura pas plus de femmes dans des postes de direction, derrière la caméra, écrivant des scénarios et prenant les décisions, les plateaux demeureront des lieux de travail précaires pour les femmes, quelles que soient les politiques de travail adoptées ».
- « Embaucher davantage de femmes noires, autochtones et racisées et décoloniser la structure du pouvoir. »
- « De façon générale, lier l'octroi de subventions à la présence de plans de sécurité. Pas de plan, pas d'argent! »

Penser au-delà du harcèlement sexuel

- « Le harcèlement sexuel est le début de la conversation : il faut parler du harcèlement psychologique et institutionnel, des abus de pouvoir et des dangers pour notre santé mentale en raison de notre précarité. »
- « J'ai travaillé dans beaucoup d'industries, y compris plusieurs à domination masculine et reconnues pour leur sexisme : plomberie, menuiserie, entretien de bâtiment, construction, paysagement – le cinéma est de loin le secteur le plus misogyne de tous. J'y ai constaté du harcèlement sexuel d'une gravité et d'une fréquence stupéfiantes. Nous avons beaucoup de travail à faire. »

« Nous avons beaucoup de travail à faire. »

Au sujet des 1 102 personnes qui ont participé à l'enquête

Des réponses ont été reçues des 13 provinces et territoires. La répartition par région est la suivante :

provinces de l'Atlantique (6 %);
Québec (23 %),
Ontario (39 %),
provinces des Prairies (18 %),
Colombie-Britannique (13 %);
les trois territoires (0,5 %);
Canadiens et Canadiennes résidant à l'étranger (0,9 %).

Genre : 77 % s'identifiant comme femme; 19 % comme homme; 5 % comme personne transgenre / bispirituelle / de genre non conforme.

LGBTQ: 29 %

PANDC : 15 % (personnes autochtones : 3 %, personnes noires : 2 %, personnes racialisées : 10 %)

Personnes sourdes ou atteintes d'incapacité : 14 %

Fourchettes d'âge : 20 % de 18 à 29 ans; 32 % dans la trentaine, 22 % dans la quarantaine; 15 % dans la cinquantaine; 9 % dans la soixantaine ou plus.

Les réponses partielles ont été conservées si une portion importante du questionnaire avait été remplie. Pour les personnes qui ont répondu à la totalité de l'enquête, le temps de réponse médian a été de 16,8 minutes. Pour les questions auxquelles moins de 1 102 personnes ont répondu, les pourcentages sont basés sur le nombre de personnes qui ont répondu à la question. Nous avons également exclu des pourcentages les personnes qui ont choisi « préfère ne pas répondre », option qui était offerte à de nombreuses questions étant donné la nature extrêmement délicate du sujet de l'enquête.

Rapports disponibles de « Les changements que vous souhaitez voir »

- **Principaux constats :**
les changements que vous souhaitez voir (le présent rapport)
- **L'état des choses :**
le harcèlement sexuel en milieu de travail dans les domaines des arts de la scène, du cinéma et de la télévision
- **Les dommages :**
les répercussions sur les personnes survivantes du harcèlement sexuel en milieu de travail dans les domaines des arts de la scène, du cinéma et de la télévision
- **Le suivi :**
dénonciation, soutien et qui cause le préjudice?
Concernant le harcèlement sexuel en milieu de travail dans les domaines des arts de la scène, du cinéma et de la télévision
- **L'avenir :**
les changements que les personnes répondantes souhaitent voir concernant le harcèlement sexuel en milieu de travail dans les domaines des arts de la scène, du cinéma et de la télévision
- **Sur le terrain :**
la parole aux personnes survivantes. Suggestions écrites concernant le harcèlement sexuel en milieu de travail dans les domaines des arts de la scène, du cinéma et de la télévision

aftermetoo

us@aftermetoo.com

aftermetoo.com