



AFTERMETOO

« J'ai parlé de la situation à mon agente en premier, qui en parlé à [mon syndicat] à maintes reprises. Je me trouvais dans un endroit très reculé, et pendant très longtemps, aucune mesure n'a été prise. Personne n'est venu visiter le plateau. À ma connaissance, personne n'a parlé avec l'agresseur. La situation a donc suivi son cours, jusqu'à une soirée plutôt folle au beau milieu de la forêt. Puis, [le syndicat] a finalement fermé le plateau pour une journée. Lors de la réouverture, on m'a recommandé d'adhérer à un système de jumelage. On m'a même demandé d'être accompagnée d'une autre actrice pour aller aux toilettes pour qu'il ne puisse jamais être seul avec moi. Ensuite, on m'a demandé de témoigner... pendant une réunion du conseil d'administration. C'était un cas de victimisation classique. On m'a sans cesse demandé pourquoi je n'avais pas dit non. La situation était telle que l'actrice qui m'accompagnait en tant que témoin a dû s'adresser au conseil en criant : " Elle a dit non. Elle a dit non des milliers de fois. Personne ne l'a écoutée. " »

- Actrice,

Colloque Aftermetoo

Vulnérabilité à la violence sexuelle propre aux secteurs du cinéma, de la télévision et du théâtre

La majorité des personnes travaillant dans l'industrie du divertissement (télévision, cinéma et théâtre) sont d'une grande vulnérabilité : elles sont travailleuses autonomes, travaillent dans le cadre de contrats à court terme et se retrouvent fréquemment au chômage. Lorsqu'elles travaillent, elles n'ont jamais un horaire de travail classique et restent rarement au même endroit. En effet, elles se retrouvent souvent à des emplacements éloignés ou ruraux à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit. De plus, elles sont soumises à différentes lois fédérales et provinciales en matière de droit du travail et de santé et sécurité au travail.

Les réalisateurs, les producteurs et les agents, qui sont encore en grande majorité des hommes blancs, tiennent les rênes du pouvoir étant donné qu'ils ont la capacité de fournir des emplois.

Comme les personnes veulent continuer de travailler, elles changent régulièrement de cercles, comme ceux des réalisateurs-employeurs ou des syndicats accrédités et, dans certains cas, elles doivent accepter des contrats à la pige non syndiqués, ce qui implique des conditions de travail moins stables et des normes de conduite variables. Il est alors beaucoup trop facile pour les cas de violence sexuelle de passer à travers des mailles réglementaires.

De telles conditions s'avèrent souvent pires pour les groupes vulnérables, notamment les femmes autochtones et racisées, les personnes transgenres ou non binaires, les migrants et les travailleurs sans papier, les femmes handicapées et les jeunes. Cela est d'autant plus vrai compte tenu de la rareté des rôles diversifiés et des occasions d'emploi au sein de l'industrie.

Combinées, ces réalités créent une culture où les survivants et les témoins ont peur de signaler les situations de violence sexuelle et ont peu confiance que les employeurs ou les organisations syndicales prennent au sérieux les plaintes soumise. En plus d'être sérieux et pernicieux, les dommages qu'entraîne la violence sexuelle ont un impact sur le bien-être émotionnel, physique, psychologique et économique du survivant. Pourtant, la dénonciation des puissants prédateurs n'a pas été une option pour la plupart des membres de l'industrie. En effet, cette situation s'explique par la nature intrinsèquement précaire de l'emploi au sein de l'industrie et de la peur qu'une telle dénonciation mette fin à leur carrière.

Résultat? Les prédateurs continuent ainsi d'agir en toute impunité. Nous ne pouvons plus accepter ce type de situation.

Les 5 et 6 décembre 2017, The Globe and Mail a animé un colloque intitulé #AfterMeToo.

L'objectif du colloque consistait à étudier la violence sexuelle en milieu de travail au sein de l'industrie du divertissement et à provoquer le changement plutôt qu'à attendre qu'il survienne. Nous avons ajouté la notion « d'après » (after) au mot-clic MeToo, car nous souhaitons dépasser la reconnaissance de l'enjeu pour que des changements soient apportés au système, à la culture et aux politiques actuels afin de nous protéger de cette violence.



Après le discours principal prononcé par Jody Wilson-Raybould, ministre de la Justice¹, les quelque 50 participants ont discuté de ces sujets lors de dix tables rondes et d'un forum grand public. Parmi ces participants, on retrouvait des acteurs, des réalisateurs, des membres d'équipe de tournage, des agents, des représentants syndicaux, des avocats en droits de la personne, des criminalistes, des psychologues, des défenseurs des droits des survivants de violence sexuelle, des innovateurs en technologie et des spécialistes en changement organisationnel, dont nombre sont eux-mêmes survivants d'une telle violence.

À la suite du colloque, nous avons communiqué avec un comité consultatif composé de spécialistes et fait des recherches sur les pratiques exemplaires partout dans le monde. Le présent rapport est fondé sur les discussions que nous avons eues à propos des politiques et sur les témoignages des survivants.

Avec nos recommandations, nous demandons que les politiques, les protocoles et les systèmes soient entièrement refaits. Finies les discussions. Voici notre plan d'action.

Remarque sur les termes employés : Le terme « violence sexuelle » englobe les agressions sexuelles et le harcèlement sexuel.

Intervention n° 1 :

Accroître le financement pour les services de soutien pour les survivants de violence sexuelle au Canada

En raison de la demande de services de soutien adaptés en matière de traumatisme pour les survivants de violence sexuelle au pays, l'offre de ces services diminue depuis un certain temps². Dans la foulée du mouvement #MoiAussi, ce manque s'est intensifié de manière exponentielle.

Avant même qu'un survivant signale la violence qu'il a subie, il a besoin de services qui reconnaissent les blessures durables causées par la violence sexuelle. Bien qu'il s'agisse là d'une priorité absolue, ce point a été autrefois négligé.

D'un océan à l'autre, le financement de base pour les services de soutien en santé mentale et le counseling sont inadéquats et imprévisibles, et il arrive souvent qu'il n'y en ait pas du tout. Les listes d'attente sont longues et le personnel ne sait pas quels services pourront être offerts d'une année à l'autre.

La situation est urgente : nous avons besoin que le financement augmente de façon stable et importante afin d'offrir aux survivants les services de soutien de première ligne en santé mentale dont ils ont besoin. Aucun survivant ne devrait attendre sur une liste pendant des mois avant d'obtenir de l'aide. Il est nécessaire que des services de counseling soient gratuits et disponibles et qu'on puisse accéder facilement à la disponibilité de ceux-ci dans un espace en ligne ou un centre d'appel. Tous les paliers de gouvernement peuvent et doivent améliorer les choses.

Intervention n° 2 :

Créer un organisme indépendant à l'échelle nationale pour s'attaquer au problème de la violence sexuelle dans l'industrie

L'industrie du divertissement est un milieu qui permet aux prédateurs d'agir en toute impunité. Il est nécessaire que toutes les parties prenantes de l'industrie, notamment les organisations de réalisateurs et d'employeurs, les syndicats accrédités et les agents d'affaires, s'unissent et coordonnent leurs efforts pour régler ce problème. Ils doivent se réunir pour créer un organisme national qui s'attaquera à la violence sexuelle et qui devra également présenter deux caractéristiques fondamentales : autorité et indépendance. Un tel organisme doit être financé par les parties prenantes, l'industrie et le gouvernement, il doit fonctionner sur une base intersectionnelle, axée sur les survivants et adaptée en matière de traumatisme et il doit assumer les responsabilités suivantes.

- Recueillir les signalements de cas de violence sexuelle : Les survivants ont besoin d'un endroit sûr et confidentiel où ils peuvent signaler la violence sexuelle qu'ils ont subie, tout en demeurant maîtres de la décision de signaler ou non l'inconduite en vue d'une enquête éventuelle³. La mise en œuvre de ce modèle a déjà montré qu'il entraîne une augmentation du nombre de plaintes officielles étant donné que les survivants gagnent de la confiance et connaissent mieux les choix juridiques à leur portée⁴. De plus, les premiers conseils prodigués aux survivants sur la façon de préparer leur plainte peuvent augmenter les chances que leurs preuves soient considérées comme crédibles, ce qui peut entraîner un verdict de culpabilité.
- Fournir des recommandations pour des services de counseling en cas de crise et des services juridiques : L'organisme national doit mettre les survivants en contact avec des travailleurs sociaux ou des psychologues cliniques afin que ces derniers leur fournissent du counseling en cas de crise adapté en matière de traumatisme. De la même façon, il doit offrir aux survivants des conseils juridiques sur les options à leur disposition (qu'il s'agisse de porter plainte à l'employeur, de faire une plainte concernant les droits de la personne, d'intenter une action au civil ou d'entamer des poursuites judiciaires) et sur la façon de procéder en fonction de leur décision. La prestation de conseils juridiques gratuits aux survivants de violence sexuelle s'inscrit dans nombre de programmes pilotes déjà entamés à l'échelle provinciale⁵, qui offrent d'ailleurs un modèle de mise en œuvre de la présente recommandation.
- Coordonner de manière indépendante des enquêtes effectuées par des spécialistes : Pour les situations où la police n'est pas impliquée, mais où une enquête sur la violence sexuelle doit être menée, il est nécessaire que l'enquêteur soit impartial et hautement qualifié. L'organisme national peut mettre au point une liste d'enquêteurs approuvés partout au Canada qui devront être rémunérés par l'employeur ou le syndicat, comme les lois provinciales et fédérales l'exigent. Toutes les parties prenantes doivent seulement utiliser les services des enquêteurs approuvés par l'organisme national. Il est fondamental de s'assurer que les enquêtes sont faites de manière indépendante et par des personnes qualifiées. Non seulement il sera plus probable que l'enquête mène à un verdict valide et qu'elle respecte les pratiques exemplaires visant l'équité procédurale, mais il sera aussi plus probable qu'elle suscite la confiance du plaignant et de la victime.

La réussite de cet organisme est tributaire de la capacité des parties prenantes à créer un organisme unifié pour l'industrie dans son ensemble.

Intervention n° 3 :

Enquêter sur les cas de violence sexuelle soumis par le passé dans l'industrie

Mener des enquêtes sur les cas de violence sexuelle soumis par le passé et intenter un procès par la suite sont deux mesures importantes qui permettent de rendre justice aux survivants dans le moment présent et qui serviront à la prise de conscience qui doit survenir dans l'ensemble de l'industrie.

Selon le nouveau protocole, il faut rouvrir et étudier les cas non résolus. Les survivants doivent disposer d'un espace pour se présenter à leur gré et croire qu'on les prendra au sérieux. Ils ont également besoin de savoir qu'ils tireront parti des nouvelles normes d'enquête indépendantes, du suivi des cas et des protocoles de collecte de données qui font l'objet de recommandations dans le présent rapport.

De nature fondamentalement juste, les enquêtes des allégations passées permettent d'acquérir des connaissances sur la dynamique de la violence sexuelle, qui permettent à leur tour de préciser et de façonner les politiques et les protocoles afin d'éviter l'occurrence de violence ou d'inconduite dans l'avenir et d'aider à définir la direction du mouvement.

Intervention n° 4 :

Les employeurs et les syndicats doivent imposer de réelles conséquences pour les auteurs de violence sexuelle

Les victimes ont le droit de recevoir un traitement équitable, de contester les allégations formulées contre elles et de faire étudier leur cas par des professionnels indépendants. Mais lorsque la plainte de mauvaise conduite est fondée de manière juste, des conséquences sérieuses et proportionnelles doivent s'ensuivre.

Bien que chaque situation soit différente et qu'il ne soit pas possible de déterminer à l'avance les sanctions appropriées, il est possible d'inclure à celles-ci la suspension ou le licenciement en situation de travail, la suspension temporaire ou permanente du statut syndical et l'ajout à une liste, comme celle des employeurs abusifs que tient actuellement l'Alliance des artistes canadiens du cinéma, de la télévision et de la radio (ACTRA).

Il faut bien communiquer les peines éventuelles dans l'ensemble de l'industrie étant donné que le seul fait de les connaître peut dissuader les contrevenants potentiels et peut représenter une source de pouvoir pour les survivants.

Lorsqu'une sanction est imposée, il est important que l'organisme national en soit avisé afin d'assurer la tenue d'un registre centralisé, complet et confidentiel sur les infractions et les mesures qui en découlent. En plus de faire ressortir des modèles de comportement prédateur, le suivi des allégations dans les sociétés de production et les syndicats accrédités met en lumière les conséquences associées aux représailles que subit un survivant lorsqu'il dénonce sa situation, et permet d'entamer une discussion à ce sujet.

Pour les cas plus sérieux, les syndicats doivent publier le nom des agresseurs dans une base de données disciplinaire. Les ordres de réglementation de plusieurs professions publient le nom des membres qui ont fait l'objet de mesures disciplinaires pour un cas de mauvaise conduite⁶.

Intervention n° 5 :

Créer un fonds de sécurité pour financer des services de counseling et de conseils juridiques pour les survivants de l'industrie

Il est normal que l'établissement d'un organisme national prenne un certain temps. Cependant, les survivants ont besoin de services de counseling et de conseils juridiques maintenant. Voici les secteurs dans lesquels nous recommandons d'investir immédiatement.

1. Thérapie et counseling adaptés en matière de traumatisme et donnés par un professionnel en santé mentale sélectionné par le survivant. À notre avis, un accès de quatre heures à de tels services représente le seuil acceptable minimal.
2. Conseils juridiques prodigués en toute confidentialité par l'avocat du choix du survivant. À notre avis, un accès de six heures à de tels services représente le minimum acceptable.

Le fonds de sécurité doit suivre le modèle de caisse de retraite déjà en usage dans l'industrie, avec les retenues automatiques des paiements de contrats versés aux employés et les cotisations patronales. L'ensemble de l'industrie doit contribuer au financement du fonds de sécurité et avoir accès à ce dernier, indépendamment de l'affiliation syndicale.

Intervention n° 6 :

Interdire la violence sexuelle dans les contrats, les conventions collectives et les politiques en milieu de travail

L'officialisation du caractère inacceptable de la violence sexuelle peut habiliter les victimes et les témoins à faire cesser les comportements non sollicités en temps réel étant donné qu'ils peuvent faire référence à la clause interdisant la violence sexuelle. Cette clause doit être en vigueur en tout temps et dans toutes les situations où se poursuit une relation de travail, qu'il s'agisse d'une réception de fin de tournage, d'une audition, d'une conférence de presse ou d'une discussion précédant l'emploi.

Les parties prenantes de l'industrie doivent se soumettre à un code de conduite obligatoire qui interdit la violence sexuelle sous toutes ses formes étant donné qu'il pourrait avoir une influence plus importante qu'une simple modalité d'un contrat. De plus, un code de conduite à l'échelle de l'industrie est non négociable et doit être adopté avant et après l'entrée en vigueur ou l'expiration d'un contrat. Il fournira une base de référence plus stable sur les comportements acceptables.

Le code de conduite doit être obligatoire. En effet, un code adopté sur une base volontaire n'est pas acceptable ni suffisant. Compte tenu des situations passées, il est raisonnable d'affirmer qu'un tel code de conduite dans l'industrie peut être caractérisé comme une absence de code.

Intervention n° 7 :

Tous les membres de l'industrie doivent régulièrement participer à des formations en prévention de la violence sexuelle animées par des formateurs qualifiés

À elle seule, la formation ne peut pas éliminer les comportements prédateurs, mais elle peut toutefois élever la barre comportementale en faisant acquérir des connaissances aux personnes qui sont prêtes à apprendre ainsi que représenter une mesure préventive forte. Elle permet également aux victimes potentielles et aux témoins de savoir ce qu'il faut signaler, quand il faut le faire et comment le faire de manière sécuritaire et constructive. Il est particulièrement important de former les témoins à agir.

Une formation continue doit être obligatoire et conditionnelle à l'adhésion à un syndicat. Elle doit aborder la façon dont certains facteurs, notamment le genre, l'identité, la race, l'orientation sexuelle, l'expression de genre et la classe sociale, interagissent et font en sorte que certaines personnes sont plus vulnérables de subir de la violence sexuelle. Les réalisateurs, les agents et les dirigeants syndicaux doivent également recevoir une formation sur l'impact du stress et du traumatisme découlant de la violence sexuelle, notamment les effets de la « trahison institutionnelle », c'est-à-dire lorsque les institutions créent des environnements qui sont favorables à la violence et qui répondent inadéquatement aux incidents signalés.

Une partie de la formation doit également porter sur la réalité du détournement cognitif lorsqu'une plainte est déposée et sur la façon de défendre les membres de l'industrie qui courent le risque de perdre leur emploi à cause de cet abus de pouvoir.

La formation doit se faire de concert avec des agences, des corporations et des syndicats pour établir les normes quant à la façon dont le signalement d'une action fautive sera administré au sein de l'organisme. De plus, tous les membres et les clients doivent être totalement au courant de ces politiques.

Bien sûr, la formation doit commencer tôt, dans toutes les écoles. Les nouveaux membres de l'industrie doivent être formés sur leurs droits, sur la façon de déposer une plainte et sur les attentes qu'ils peuvent avoir envers les dirigeants une fois que la plainte est entamée.

Comme la violence sexuelle est un enjeu de santé et de sécurité, personne ne peut être dispensé de la formation à ce sujet. Tous doivent démontrer que leur formation est à jour, notamment les personnes occupant un poste de cadre.

Dans le cadre de son mandat de formation, l'organisme national doit recueillir un éventail de données sur la violence sexuelle afin de repérer les facteurs de risque qui permettront de mettre sur pied les initiatives futures en matière de prévention. Quant aux données agrégées, elles doivent être mises à la disposition du public dans les rapports annuels.

Intervention n° 8 :

Créer des technologies pour soutenir les survivants

Il est intimidant de signaler une situation de violence sexuelle. Un survivant est aux prises avec le traumatisme de la situation et l'appréhension sur ce qui suivra s'il décide de dénoncer la violence subie. Des applications en ligne adaptées en matière de traumatisme qui répondent aux nombreux besoins des survivants peuvent offrir beaucoup plus que de simples renseignements. Elles offrent une meilleure compréhension des options. La technologie peut contribuer à combler les lacunes de notre système, à condition qu'elle soit adaptée en matière de traumatisme.

- A. Le processus de signalement doit être plus facile et beaucoup plus accessible. Il est essentiel de créer des options pour signaler une situation en ligne par l'intermédiaire d'une application. Un rapport annuel peut être publié avec le syndicat ou l'organisme national, selon les désirs du survivant, et le rapport doit être accessible en tout temps par le réclamant.
- B. Un amas de renseignements sur les soutiens dont un survivant peut bénéficier se trouvent en ligne. Cependant, demander à ce dernier de faire le tri parmi ces sources après un traumatisme représente un fardeau trop lourd. Une application centralisée doit diriger le survivant vers des soutiens juridiques gratuits dans sa région ainsi que vers des ressources pour d'autres types d'aide. Elle doit aussi fournir des données en temps réel sur les programmes de soutien qui sont disponibles.
- C. Il faut créer une application qui permet de faire le suivi des dossiers pour lesquels une perte d'emploi est possible. Elle doit aussi faire le suivi du statut de l'emploi si une plainte est déposée. Ces données doivent être mises à la disposition du réclamant, des syndicats et du centre national. Sans cette application d'une importance cruciale, déposer une plainte restera un processus dangereux étant donné que les représailles ne font pas l'objet d'un suivi clair.

Des applications bien conçues et adaptées peuvent contribuer à réduire le traumatisme lié aux processus mêmes de signalement et d'investigation, en plus de comporter des avantages dépassant ceux offerts directement aux survivants. En effet, des données agrégées anonymes peuvent aussi être utilisées pour faire le suivi du niveau de prestation de service pour les survivants dans les communautés et l'industrie en général.

L'information acquise sur les dynamiques de l'industrie peut alors être diffusée dans l'application, qui profitera à tout le monde.

Intervention n° 9 :

Exiger la responsabilisation des dirigeants

Par sa nature, la violence sexuelle est un abus de pouvoir. Il s'agit d'un résultat découlant du choix que fait une personne qui a du pouvoir dans une situation donnée d'exercer ce pouvoir sur d'autres personnes qui en ont moins. Pour éliminer la violence sexuelle, toutes les personnes doivent examiner de manière critique le pouvoir qu'elles détiennent, arrêter la violence, imposer des conséquences et apporter des changements dans les milieux de travail. Elles doivent également réfléchir aux moments et aux circonstances dans lesquelles elles détiennent ce pouvoir et s'engager à l'utiliser à des fins salutaires.

Les hauts dirigeants de l'industrie ne font pas exception à la règle. Ils détiennent un pouvoir et des ressources énormes et doivent les utiliser d'une façon responsable et transparente.

Nous savons que beaucoup de situations ont mal tourné. Nous savons que trop peu de solutions ont été apportées. Nous connaissons trop de victimes. C'est pourquoi les hauts dirigeants de l'industrie ont une obligation, à la fois cruciale et difficile, de faire un portrait honnête d'eux-mêmes. Ceux qui abusent de leur pouvoir doivent cesser immédiatement. L'argument voulant que les hauts dirigeants n'avaient pas conscience d'actes de violence dans leur milieu est inacceptable; ils auraient dû le savoir. Un changement s'impose depuis longtemps et des dirigeants qualifiés doivent guider le changement en créant des politiques et des climats de travail qui respectent le fond et la forme des recommandations du présent rapport. Nous exigeons beaucoup plus de nos dirigeants. Le ton pris par les hautes sphères doit être résolu, transparent et proactif.

Les personnes ayant déjà occupé des postes de hauts dirigeants doivent cerner les défauts des pratiques passées qui ont contribué à ce que des cas de violence sexuelle se produisent en toute impunité, ou à ce qui a permis à de telles situations de se produire. Ces défauts systémiques doivent être répertoriés publiquement afin que de nouvelles pratiques exemplaires puissent être formulées dans l'ensemble de l'industrie.

Un des défis auquel seront confrontés les hauts dirigeants sera d'éliminer le fouillis trop courant d'approches incohérentes à la violence sexuelle dans une fédération comme le Canada, où il y a de nombreuses pratiques régionales et où plusieurs compétences juridiques se chevauchent. Il faut faire le suivi de la responsabilité qu'ont les dirigeants de mettre en œuvre les recommandations de ce rapport. Pour qu'un lien de confiance soit rétabli avec les survivants, une responsabilisation publique sera essentielle.

De plus, la diversité du Canada doit être représentée au sein des dirigeants. On peut voir cette diversité dans les histoires et l'art que nous créons à nos écrans. Les personnes autochtones et racisées, les personnes handicapées et les personnes de tous les genres et orientations sexuelles doivent accéder à des rôles de hauts dirigeants. Rien de moins n'est acceptable.

Les parties prenantes de l'industrie doivent participer à une table ronde nationale dans un an, à laquelle tous les membres de l'industrie peuvent se joindre. Cette table ronde doit fournir des réponses sur la façon dont les politiques et les responsabilités des dirigeants ont changé pour prévenir la violence sexuelle et s'attaquer au problème. Elle doit également porter spécifiquement sur les mesures prises depuis la publication du présent rapport.

AfterMeToo et VOUS

Avec ce rapport, nous lançons une invitation ouverte à tous les dirigeants de l'industrie pour qu'ils luttent et qu'ils créent ce changement. Notre rapport expose les étapes nécessaires pour aller de l'avant, mais nous avons besoin que tous les partenaires s'engagent à faire avancer la cause.

Un virage significatif s'est effectué dans notre compréhension des expériences des hommes et des femmes en milieu de travail. Cette occasion changera peu les choses si nous ne déployons pas des efforts soutenus et si nous ne prenons pas la responsabilité de mener le changement qui, nous le savons, doit s'opérer. Nous demandons unité, responsabilité et transparence.

Finies les discussions.

Le changement doit commencer maintenant.



¹ Les enregistrements des discussions des tables rondes et du discours de la ministre Wilson-Raybould sont disponibles à <www.aftermetoo.com>. Vous trouverez une liste des participants invités dans l'Annexe A.

² Procurant des services juridiques et des services de counseling aux personnes s'identifiant comme femmes et survivantes de violence basée sur le genre, la Barbra Schlifer Commemorative Clinic de Toronto rapporte une augmentation approximative de 125 % des nouvelles demandes de services de soutien. Quant à l'Association des services pour survivants d'agression sexuelle de l'Alberta, elle a constaté une augmentation de plus de 100 % de nouveaux clients recevant des services de counseling au cours de la dernière année. Établi à Vancouver, le centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle WAVAW indique que la liste d'attente pour recevoir des services de counseling individuel est de 18 mois. Au centre Avalon d'Halifax, les temps d'attente peuvent être d'une semaine ou d'un an; certaines personnes attendent plus longtemps avant de se présenter pour recevoir de l'aide. Des agences québécoises rapportent qu'en raison de ces longs délais d'attente, les survivants choisissent parfois de ne pas utiliser les services offerts même lorsqu'ils deviennent disponibles.

³ Par exemple, consultez l'examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes (27 mars 2015), pages 32 à 36. Consultez également le plan d'action de l'Ontario pour mettre un terme à la violence sexuelle, qui exige de chaque collège et université en Ontario qu'il crée une politique sur la violence sexuelle qui établit, parmi d'autres choses, que « la victime peut choisir de ne pas demander au collège ou à l'université de mener une enquête et, si une enquête est menée, qu'elle a le droit de ne pas y participer » (Règl. de l'Ont. 131/16, art. 2(2)4).

⁴ Le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS) a également signalé une augmentation du nombre de cas d'appels reçus de la part de superviseurs pour obtenir des conseils sur la façon de soutenir leurs membres et pour gérer les situations de comportement inapproprié ou harcèlement à caractère sexuel. Rapport annuel 2016-2017 du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS) du ministère de la Défense nationale, page 9.

⁵ Les gouvernements de Terre-Neuve, de l'Ontario, de la Saskatchewan et de la Nouvelle-Écosse ont déjà annoncé ou mis en œuvre des programmes pilotes pour offrir gratuitement un certain nombre d'heures de conseils juridiques aux survivants de violence sexuelle.

⁶ Par exemple, le collège des médecins et des chirurgiens de la plupart des provinces, et l'ordre des ergothérapeutes, des dentistes et des infirmiers tiennent à jour une base de données en ligne des procédures disciplinaires, notamment pour les agressions et le harcèlement sexuels, pour une période de temps.

⁷ Les experts du traumatisme et du harcèlement sexuels de la table ronde de #AfterMeToo's ont insisté sur l'importance de mettre fin à la trahison institutionnelle et d'encourager le courage institutionnel, qui se fait notamment par une prise de responsabilité, des excuses, une bonne réaction aux divulgations, l'examen de soi et la formation, où les personnes sont confrontées aux enjeux, où elles apprennent et où elles assument leur responsabilité. Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter la page « Institutional Betrayal and Institutional Courage », accessible à : <<http://dynamic.uoregon.edu/jjf/institutionalbetrayal/index.html>>.

Remerciements spéciaux :

Conseillère juridique – Emma Phillips (Goldblatt Partners LLP)

Conseiller pour le colloque et le rapport – Parker P. Consulting : une entreprise à vocation sociale de White Ribbon

Coauteurs – David Butt et Chi Nguyen

Le comité consultatif de #AfterMeToo :

Joanna Birenbaum (Ursel Phillips Fellows Hopkinson LLP), David Butt (avocat), D^e Lori Haskell (psychologue clinicienne, professeure adjointe, Université de Toronto), D^e Jim Hopper (psychologue clinicien, enseignant associé, Université Harvard), Wendy Komiotis (directrice générale, METRAC), Sarah Lesniewski (avocate), Nicole St. Martin (actrice), Jennifer Mathers McHenry (Teplitsky Colson LLP), Kirsti Mathers McHenry, Sarah Thomas Moffat (directrice de la photographie – IATSE, CSC), Emma Phillips (Goldblatt Partners LLP), Professeur Melanie Randall (University of Western Ontario, faculté de droit), Huong Pham (directrice générale, Assaulted Women's Helpline), Tamar Witelson (directrice juridique, METRAC).

Et la recherche fournie par Mary-Elizabeth Dill, Ellen Whelan, Blair Manktelow, Milly Freire-Archer et Julia Cappellacci.

Merci aux survivants, aux travailleurs de première ligne et aux membres fondatrices exceptionnelles d'Aftermetoo.

