

Temps de réponse, calcul des pourcentages et marges d'erreur

aftermetoo

- Pour les personnes qui ont répondu à l'enquête au complet, le temps de réponse médian était de 16,8 minutes.
- Les réponses partielles étaient conservées si les personnes répondantes avaient rempli une partie considérable de l'enquête.
- Pour les questions qui ont reçu moins de 1 02 réponses, les pourcentages ont été calculés à partir du nombre réel de réponses. Sont également exclues des pourcentages les personnes répondantes qui ont choisi l'option « Je préfère ne pas répondre », qui était proposée pour de nombreuses questions, étant donné la nature extrêmement sensible du contenu de l'enquête.
 - Pour la plupart des questions, nous avons reçu plus de 1 000 réponses. Pour les questions particulièrement sensibles, ainsi que pour les questions apparaissant vers la fin de l'enquête (par exemple, les questions démographiques), nous avons reçu environ 900 réponses.
- Les marges d'erreur n'ont pas été estimées pour les résultats
 - L'échantillon n'était pas aléatoire
 - Les personnes qui ont subi du harcèlement pourraient avoir été plus enclines à répondre et à vouloir « raconter leur histoire »
 - En général, les différences de moins de 3 % entre les groupes de personnes répondantes ne sont pas traitées comme étant considérables dans ce rapport

82 %
ont subi du
harcèlement sexuel

- La prévalence du harcèlement sexuel dans les secteurs canadiens des arts du spectacle, du cinéma et du divertissement est stupéfiante
- **92 %** des personnes répondantes (près de 1 000 personnes) ont subi ou observé du harcèlement sexuel au cours de leur carrière artistique
- Cela comprend 10 différents types de harcèlement sexuel que les personnes répondantes ont pu subir ou observer dans le secteur des arts du spectacle et du cinéma au Canada
- **82 %** des personnes répondantes (environ 850 personnes) ont subi du harcèlement sexuel
 - c'est-à-dire qu'elles ont personnellement fait l'objet de harcèlement sexuel

Harcèlement sexuel subi

aftermetoo

Prévalence du harcèlement sexuel subi par les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête de Rosa	Subi personnellement	
	%	#
Harcèlement sexuel sous quelque forme (au moins un des 10 comportements ci-dessous)	82 %	849
Invasion de l'espace personnel malvenue (proximité inappropriée)	63 %	658
Moqueries, blagues, remarques ou questions à caractère sexuel malvenues	61 %	637
Regards ou gestes sexuellement suggestifs malvenus	47 %	636
Communication à caractère sexuel malvenue (par courriel, téléphone, message texte ou médias sociaux)	38 %	486
Utilisation de termes dérogatoires ou non professionnels en lien avec le sexe d'une personne	38 %	399
Pression pour rendez-vous ou faveurs à caractère sexuel	24 %	395
Présence de matériel à caractère sexuel sous quelque forme (photos, vidéos, matériel écrit, etc.)	22 %	253
Agression sexuelle (contact de nature sexuelle sans le consentement de la personne)	18 %	224
Traquage (intrusion, physique ou électronique, dans la vie privée d'une personne)	14 %	190
Offre de traitement préférentiel en échange de faveurs sexuelles	13 %	149

Remarque : 1 040 personnes ont répondu à la question

« Avez-vous **subi** l'un des comportements ci-dessous dans un milieu de travail des arts de la scène, du cinéma ou de la télévision (ou dans un établissement de formation)? »

Qui cause le préjudice ?

- Une personne en position d'autorité hiérarchique était la personne qui a causé le préjudice pour **75 %** des personnes survivantes de harcèlement
 - Collègue de travail : **66 %**
- La sélection de choix multiples était possible, car pour de nombreuses personnes survivantes, les incidents étaient multiples
 - **46 %** des personnes survivantes ont été harcelées par une personne en position d'autorité hiérarchique et par un collègue de travail
 - **29 %** par une personne en position d'autorité hiérarchique **seulement**
 - **20 %** par un collègue de travail **seulement**
 - **5 %** n'étaient pas sûres
- Les relations professionnelles des personnes survivantes avec les personnes ayant causé le préjudice étaient le plus souvent des relations à court terme (**64 %**)
 - **36 %** avaient des relations de travail continues avec les personnes qui leur ont causé le préjudice

aftermetoo

Quelle était votre relation avec la personne qui vous a causé un préjudice?

Personne en position d'autorité hiérarchique (réalisation, production, direction, représentation syndicale, etc.)



Collègue de travail (même niveau hiérarchique)

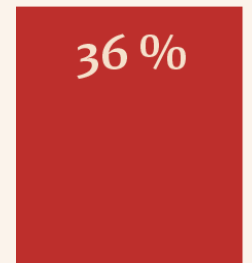


Votre relation de travail avec cette personne était-elle ...

une relation à court terme (un ou deux projets, passés ou en cours)



une relation continue (plusieurs projets, passés ou en cours)



Source : 784 personnes travaillant dans les arts qui ont subi du harcèlement et qui ont été interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir* d'Aftermetoo, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

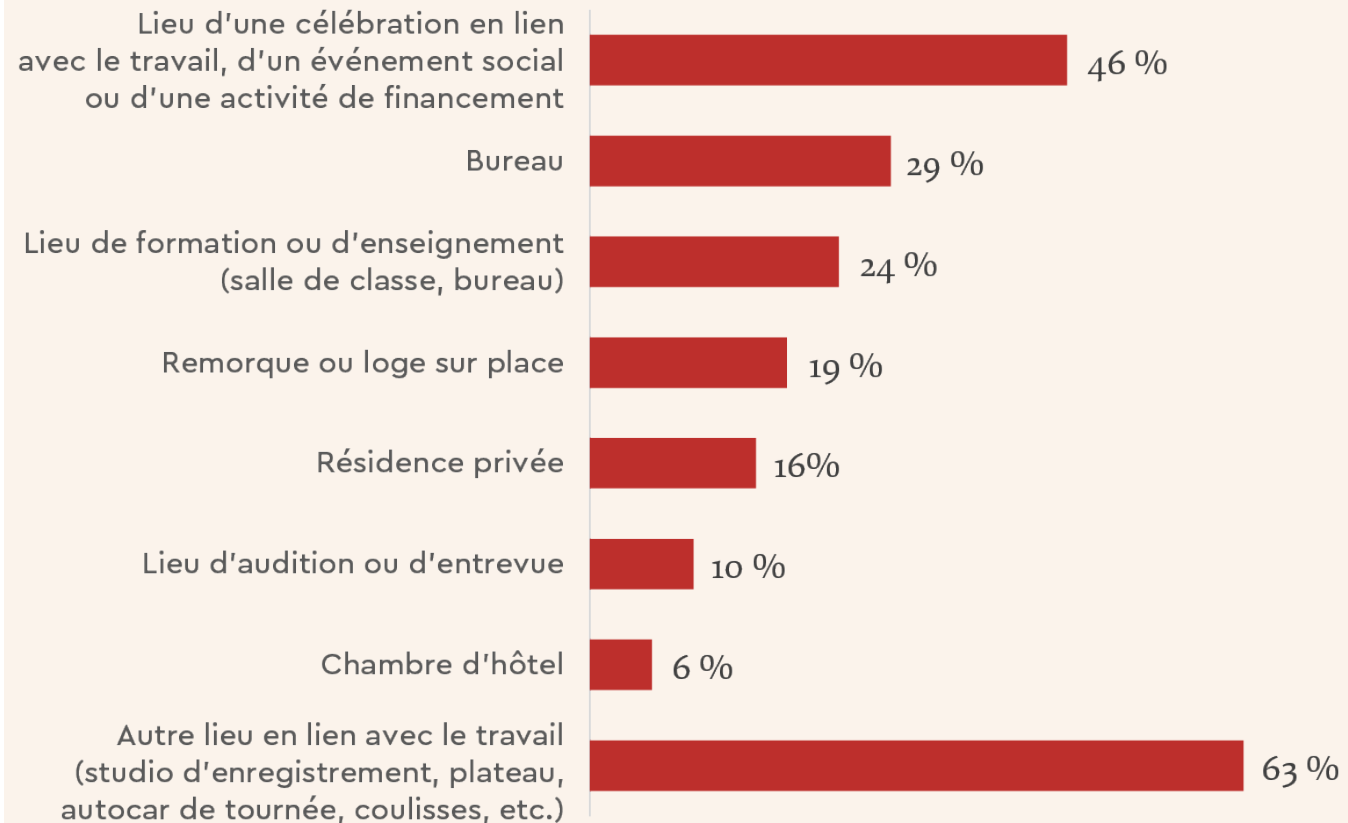
Lieux où se produit le harcèlement sexuel en milieu de travail

aftermetoo

Les lieux de travail sont variés ; il en va de même pour les lieux où se produit le harcèlement sexuel.

- Événements sociaux ou célébrations en lien avec le travail : signalés par **46 %** des personnes survivantes de harcèlement sexuel
- Bureaux : **29 %**
- Lieux de formation ou d'enseignement : **24 %**
- Divers autres environnements de travail, tels que les studios d'enregistrement, les plateaux, les autocars de tournée, en coulisses, etc. : **63 %**.

À quel endroit le comportement indésirable s'est-il produit?



Source : 751 personnes travaillant dans les arts qui ont subi du harcèlement et qui ont été interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir* d'Aftermetoo, 2020.
Analyse menée par Hill Stratégies.

Dénonciation : 66 % n'ont signalé aucun incident

aftermetoo

- Les questions sur le signalement se rapportent à l'incident ou l'ensemble des incidents que chaque personne qui travaille dans les arts a subi ou observé
 - Ne doit pas être considéré comme le taux de signalement d'un seul incident
 - **94 %** des personnes répondantes ont subi ou observé des préjugés de genre ou 10 différents types de harcèlement sexuel
 - Ne se rapporte pas seulement aux expériences personnelles de harcèlement sexuel
- Deux tiers des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête n'ont signalé aucun incident (**66 %**)
 - Les autres **34 %** ont signalé au moins un incident

Pourcentage des personnes interrogées qui ont dénoncé au moins un incident de préjugé de genre ou de harcèlement sexuel en milieu de travail artistique



Source : 894 personnes travaillant dans les arts qui ont subi ou observé un incident de préjugé de genre ou de harcèlement sexuel et qui ont été interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir* d'Aftermetoo, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

Raisons données pour ne pas avoir dénoncé

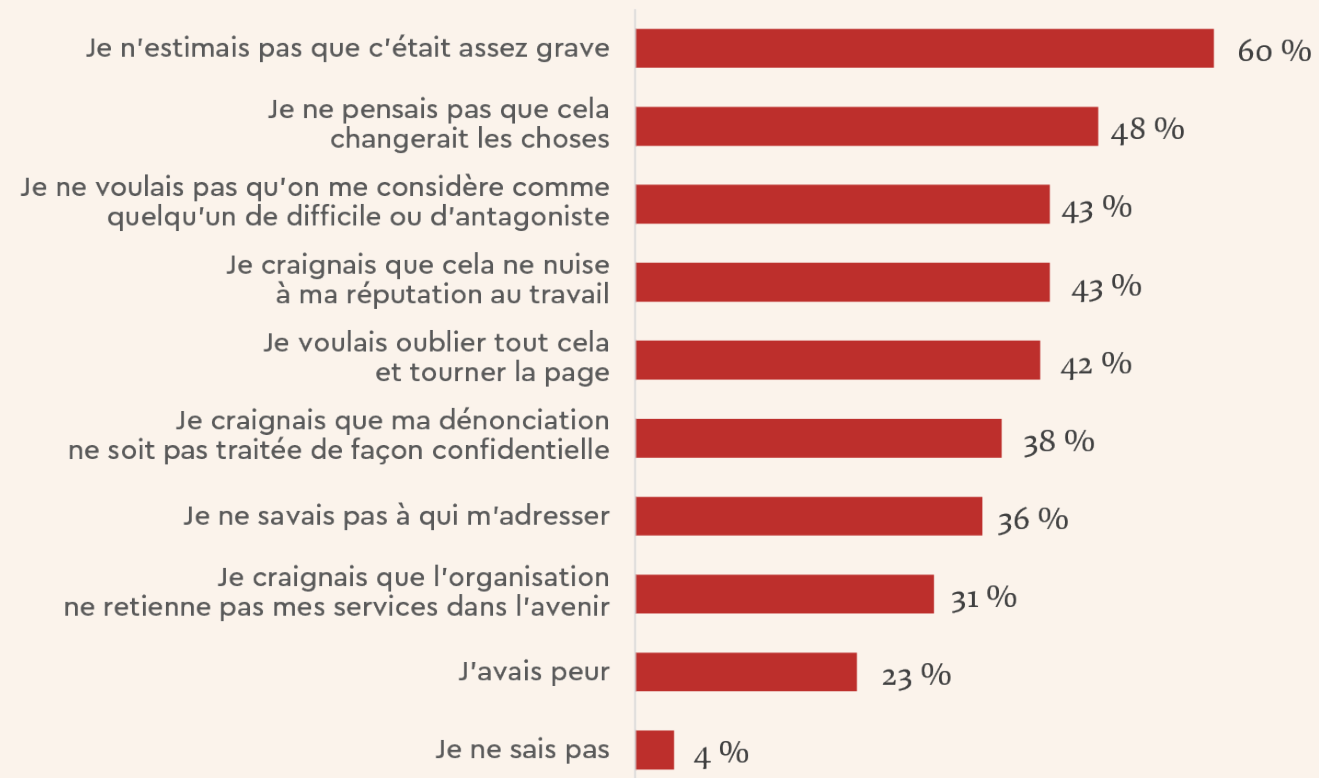
aftermetoo

Les personnes répondantes qui n'ont signalé aucun incident de préjugé de genre ni de harcèlement sexuel avaient de nombreuses raisons pour ne pas dénoncer

- N'estimaient pas que c'était assez grave (60 %)
- Ne pensaient pas que cela changerait les choses (48 %)
- Ne voulaient pas être considérées difficiles ou antagonistes (43 %)
- Craintes quant à l'impact sur leur réputation au travail (43 %)
- Voulaient tourner la page (42 %)
- Craintes quant à la confidentialité de la dénonciation (38 %)
- Ne savaient pas à qui s'adresser (36 %)

Raisons données pour ne pas avoir dénoncé un incident

Pourcentage des personnes interrogées qui n'avaient pas dénoncé un incident de préjugé de genre ou de harcèlement sexuel



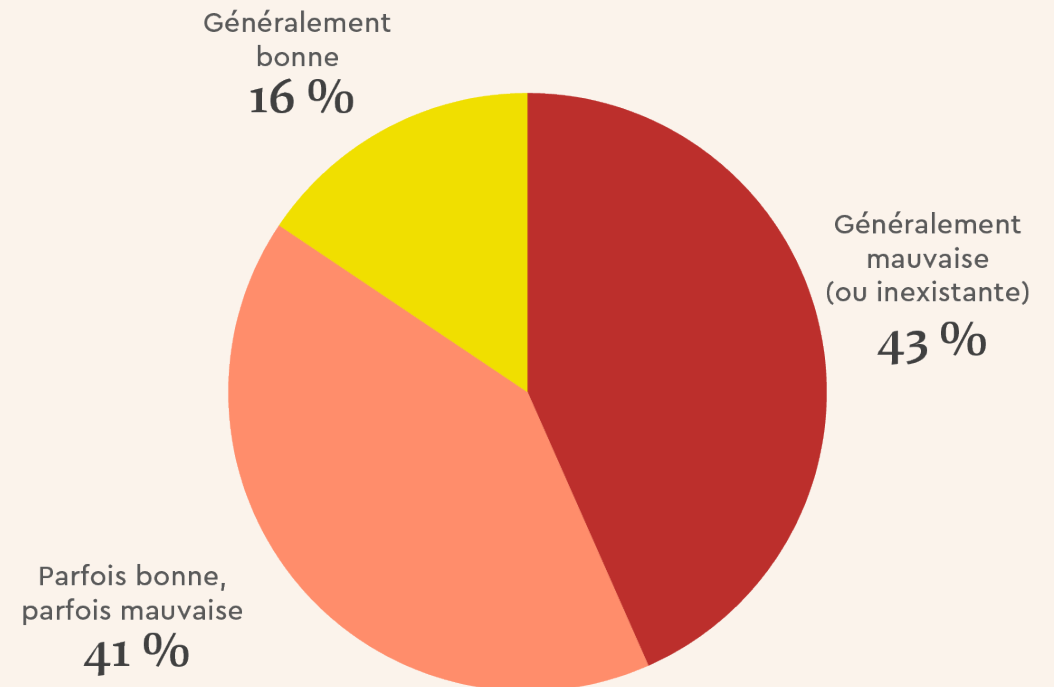
Source : 594 personnes travaillant dans les arts qui n'ont dénoncé aucun incident de préjugé de genre ou de harcèlement sexuel mais qui ont été interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir* d'Aftermetoo, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

Perceptions des processus de dénonciation du harcèlement sexuel

aftermetoo

- De nombreuses personnes qui travaillent dans les arts (43 %) estiment que la clarté des processus de dénonciation en milieu de travail est généralement mauvaise (ou inexistante) pour signaler tout comportement indésirable, y compris le harcèlement ou la violence.
- Par ailleurs, 41 % des personnes répondantes estiment que la clarté des processus de dénonciation est parfois bonne, parfois mauvaise pour signaler les comportements indésirables.
- Seulement 16 % des personnes répondantes estiment que les lieux de travail disposent de processus dont la clarté est généralement bonne pour signaler les comportements indésirables.

D'après votre expérience dans les domaines des arts de la scène, du cinéma ou de la télévision, quelle est votre opinion quant à la clarté du processus pour dénoncer tout comportement indésirable, y compris le harcèlement ou la violence?



Source : 1 065 personnes travaillant dans les arts interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir* d'Aftermetoo, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

Qui a signalé au moins un incident ?

aftermetoo

La plupart des groupes de personnes interrogées avaient des probabilités similaires de signaler au moins un incident (voir les tableaux à la page suivante).

- La probabilité de signaler un incident est plus élevée chez les femmes et les personnes transgenres ou diverses sur le plan du genre que chez les hommes.
- Probabilité plus élevée de signaler les incidents chez les personnes répondantes atteintes d'incapacité ou de surdité
- Probabilité plus élevée de signaler chez les personnes répondantes anglophones que chez les francophones
- Plus faible probabilité de déclaration chez les personnes âgées de 50 ans et plus



Qui a signalé au moins un incident?

aftermetoo

Groupe de personnes répondantes	Pourcentage
Base : L'ensemble des 784 personnes répondantes qui ont observé ou subi une inconduite sexuelle et qui ont répondu au sujet de leur expérience de dénonciation	34 % ont signalé au moins 1 incident
Statut syndical	
Syndiquée	35 %
Non syndiquée	31 %
Situation d'emploi	
Contrat(s) à titre de travailleur autonome	32 %
Contrat(s) à titre d'employé	35 %
Contrat permanent (à titre de travailleur autonome ou d'employé)	35 %
Genre	
Transgenre ou diverse sur le plan du genre*	37 %
Femme	36 %
Homme	20 %
Orientation sexuelle	
LGBTQ	34 %
Hétérosexuelle	32 %

PANDC	Pourcentage
PANDC	35 %
Non PANDC	33 %
Incapacité ou surdité	
Oui	42 %
Non	32 %
Langue	
Anglophones	35 %
Francophones	25 %
Région	
Atlantique *	33 %
Québec	27 %
Ontario	36 %
Prairies	32 %
Colombie-Britannique	34 %

* Il y a eu moins de 50 réponses utilisables de la part des personnes appartenant aux groupes marqués d'un astérisque. Ces résultats doivent être considérés avec un degré de prudence.

Fourchette d'âge	Pourcentage
18 à 29	30 %
30 à 39	34 %
40 à 49	40 %
50 et plus	27 %
Profession (actuelle) principale	
Artiste	33 %
Personnel d'administration, de gestion ou d'enseignement des arts	35 %
Membre de régie ou d'équipe	38 %
Personnel de production	34 %
Direction / réalisation / chorégraphie	28 %
Conception / création / scénarisation *	30 %
Personnes ayant travaillé en cinéma, en télévision ou en séries web	
Oui	35 %
Non	30 %
Personnes ayant travaillé en arts de la scène	
Oui	34 %
Non	32 %

Manque de soutien pour les personnes qui dénoncent

aftermetoo

Malheureusement, peu de personnes répondantes ayant signalé un incident se sont vu offrir un soutien sous certaines formes cruciales (confidentialité, soutien, sécurité). Les résultats sont similaires indépendamment des différentes personnes ou des différents groupes auxquels les personnes répondantes se sont adressées.

La ou les personnes auxquels vous avez signalé l'incident ont-elles pris les mesures suivantes pour vous aider?

Base : 300 personnes répondantes ayant signalé au moins un incident de préjugé de genre ou de harcèlement sexuel

Aide offerte	Organisme employeur	Personne responsable à l'échelon supérieur immédiat	Représentation syndicale	Gestion ou représentation professionnelle
Maintien de la confidentialité	34 %	32 %	29 %	20 %
Soutien tout au long du processus	25 %	29 %	26 %	30 %
Prise de mesures pour rendre le milieu de travail plus sécuritaire après la dénonciation	23 %	16 %	13 %	9 %
Protection contre les représailles	10 %	11 %	9 %	14 %
Aucune de ces réponses	48 %	50 %	55 %	68 %

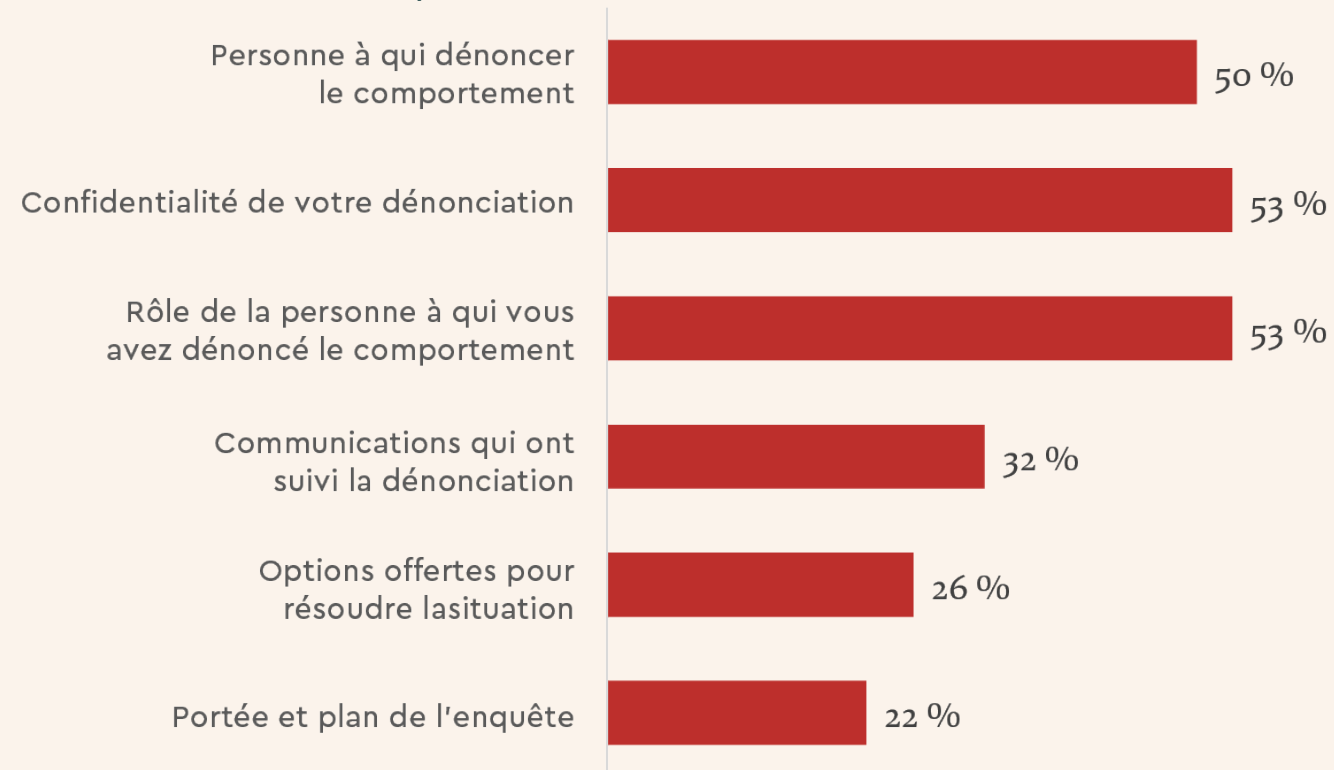
Manque de clarté chez les processus actuels de dénonciation

aftermetoo

- De nombreuses personnes répondantes ayant signalé un incident de préjugé de genre ou de harcèlement sexuel n'estiment pas que certains aspects clés du processus de signalement sont très clairs.
- Seule la moitié des personnes répondantes savent clairement à qui elles doivent signaler le comportement (50 %).
- La confidentialité était claire pour 53 % de ces personnes répondantes.
- Le rôle de la personne à qui elles avaient dénoncé le comportement était également clair pour 53 % d'entre elles.
- On constate un manque de clarté particulier en ce qui a trait aux communications, aux options et aux enquêtes.
 - Communications qui ont suivi la dénonciation : claires pour seulement 32 % des personnes répondantes
 - Options offertes pour résoudre la situation : 26 %
 - Portée et plan de l'enquête : 22 %

Clarté de certains aspects du processus de dénonciation

Pourcentage des personnes interrogées qui avaient dénoncé au moins un incident de préjugé de genre ou de harcèlement sexuel ayant répondu par « assez clair » ou « très clair »



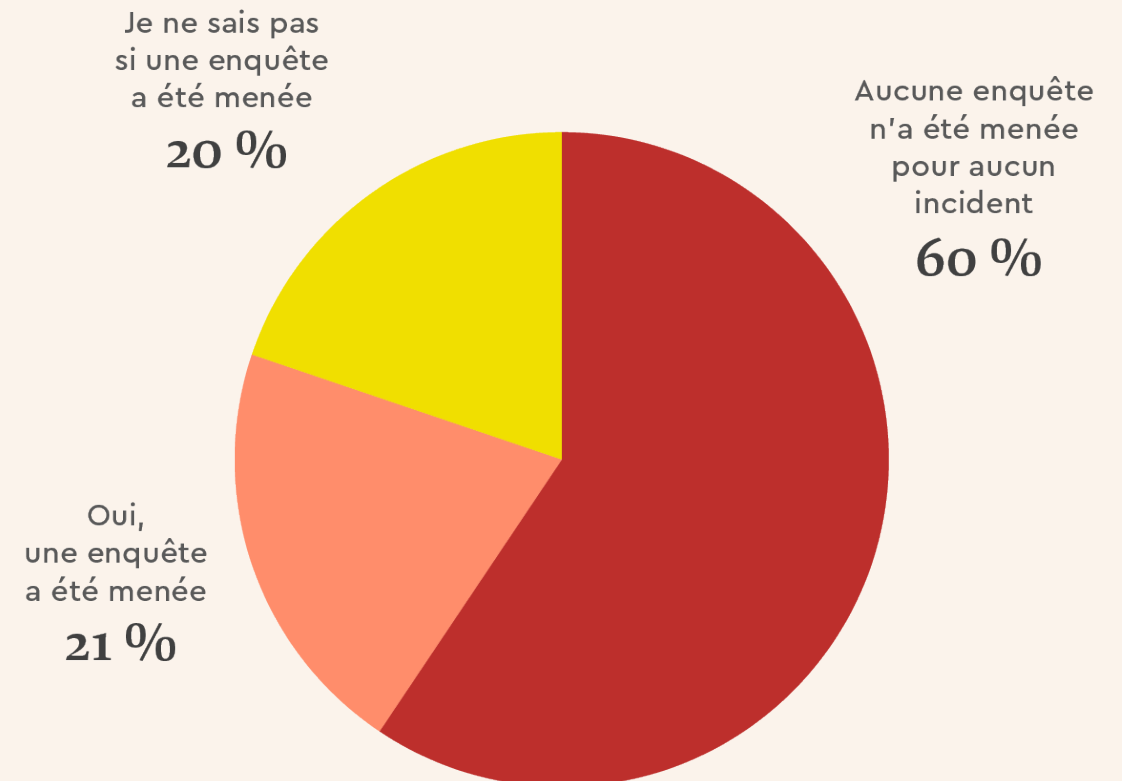
Source : Entre 253 et 286 personnes travaillant dans les arts qui ont dénoncé un incident de préjugé de genre ou de harcèlement sexuel et qui ont été interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir* d'Aftermetoo, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

Les enquêtes sont rares

aftermetoo

- Parmi les personnes répondantes qui avaient signalé un incident de préjugé de genre ou de harcèlement sexuel, très peu d'entre elles savaient qu'une enquête avait eu lieu (**21 %**).
- Presque la même proportion (**20 %**) ne savait pas si une enquête avait eu lieu.
- **60 %** savaient qu'aucune enquête n'avait eu lieu pour le ou les incidents qu'elles avaient signalés.

Votre dénonciation a-t-elle donné lieu à une enquête?



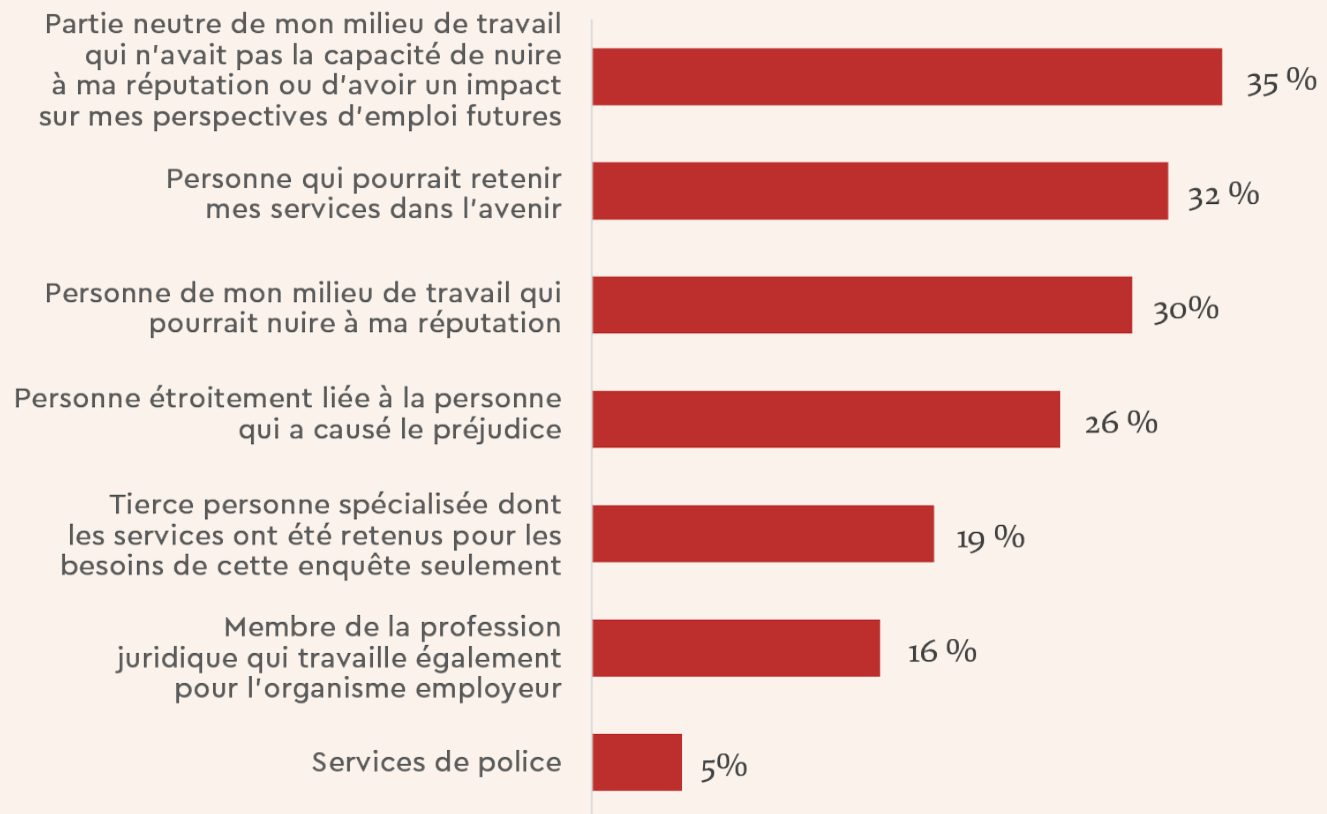
Source : 287 personnes travaillant dans les arts qui ont dénoncé un incident de préjugé de genre ou de harcèlement sexuel et qui ont été interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir* d'Aftermetoo, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

Détails quant aux enquêtes

aftermetoo

- Les personnes répondantes qui savaient qu'une enquête avait eu lieu à la suite de leur dénonciation de préjugés sexistes ou de harcèlement sexuel étaient relativement peu nombreuses (21 %).
- Étant donné le nombre relativement faible de répondants (59), les statistiques concernant les détails quant aux enquêtes doivent être employées avec prudence.
 - Des différences de 2 ou 3 personnes rapportant un certain résultat peuvent avoir un effet considérable sur les pourcentages.
- Environ le tiers des personnes répondantes ont eu droit à une enquête menée par une partie neutre (35 %).
- Cependant, presque la même proportion de personnes répondantes a été assujettie à une enquête menée par une personne qui pourrait retenir leurs services à l'avenir (32 %) ou qui pourrait nuire à leur réputation (30 %).

Qui a mené l'enquête?



Source : 57 personnes travaillant dans les arts pour qui une enquête a eu lieu concernant un incident de préjugé de genre ou de harcèlement sexuel et qui ont été interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir* d'Aftermetoo, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

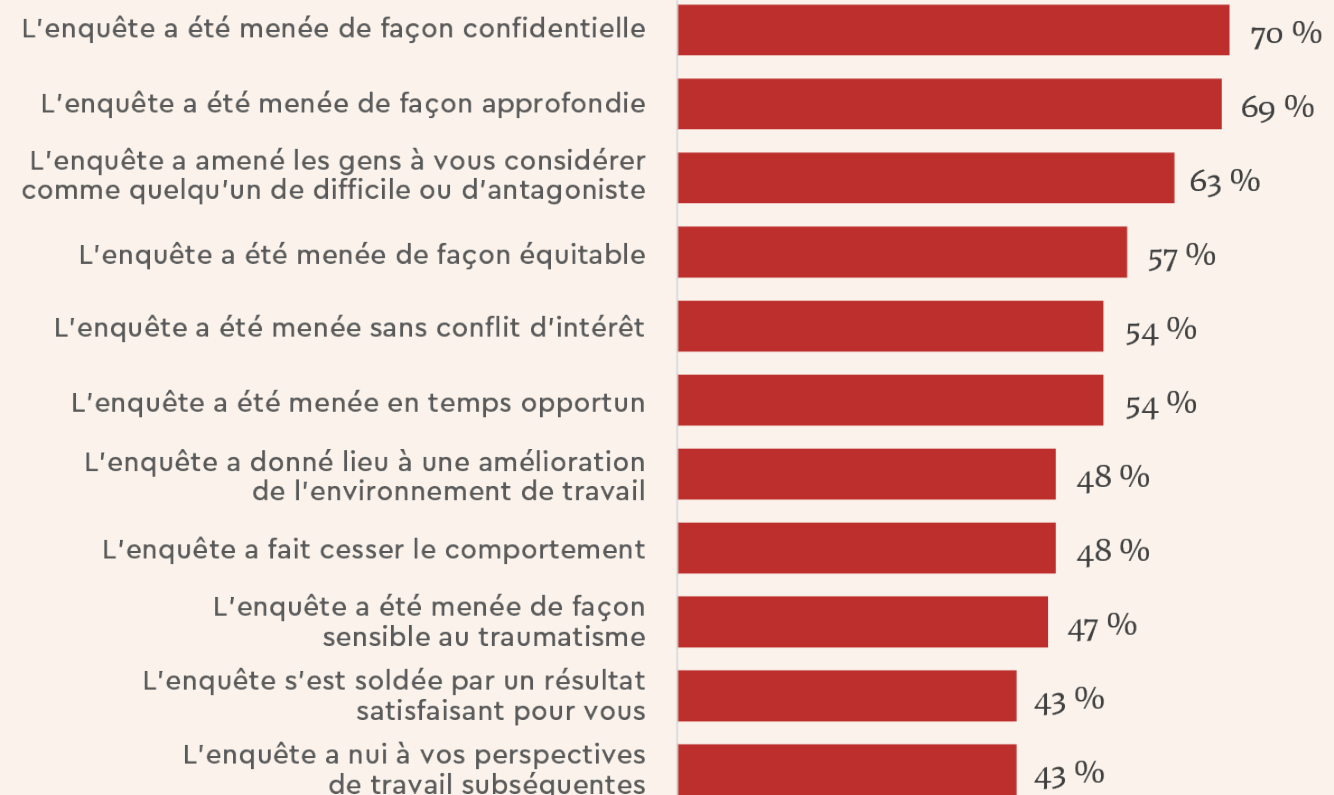
Détails quant aux enquêtes

aftermetoo

- La plupart des enquêtes ont été menées de façon confidentielle (70 %) et approfondie (69 %).
- Cependant, dans 63 % des cas, l'enquête a amené les gens à considérer la personne comme quelqu'un de difficile ou d'antagoniste.
- Environ la moitié seulement des personnes répondantes estiment que l'enquête a amélioré leur environnement de travail (48 %) et fait cesser le comportement (48 % également).

Aspects des enquêtes

Parmi les personnes interrogées pour qui une enquête avait eu lieu



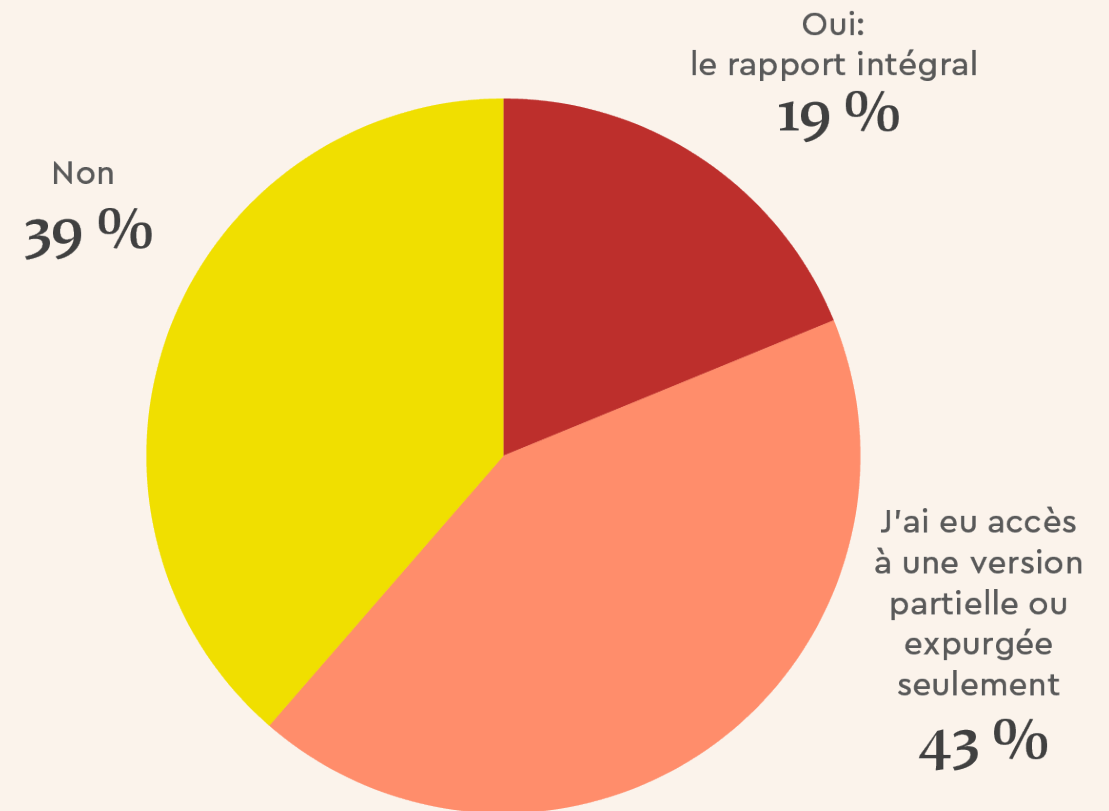
Source : Entre 45 et 58 personnes travaillant dans les arts pour qui une enquête a eu lieu suite à une dénonciation d'un incident de préjugé de genre ou de harcèlement sexuel et qui ont été interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir d'Aftermetoo*, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

Détails quant aux enquêtes

aftermetoo

- Seulement **19 %** des personnes répondantes ont eu accès au rapport intégral
- Par ailleurs, **43 %** d'entre elles ont eu accès à une version partielle ou expurgée seulement
- **39 %** n'ont vu aucun rapport

Les résultats de l'enquête ont-ils été partagés avec vous?



Source : 54 personnes travaillant dans les arts pour qui une enquête a eu lieu suite à une dénonciation d'un incident de préjugé de genre ou de harcèlement sexuel et qui ont été interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir* d'Aftermetoo, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

Autres mesures prises par les organismes employeurs et les syndicats

aftermetoo

Votre milieu de travail ou votre syndicat a-t-il pris d'autres mesures en lien avec le ou les incidents?

Base : 279 personnes répondantes ayant signalé au moins un incident de préjugé de genre ou de harcèlement sexuel (dont 164 sont membres de syndicats)

Les personnes répondantes ont été interrogées quant aux autres mesures qui pourraient avoir été prises par leurs organismes culturels employeurs ou leurs syndicats. Très peu d'entre elles ont fait état d'autres résultats.

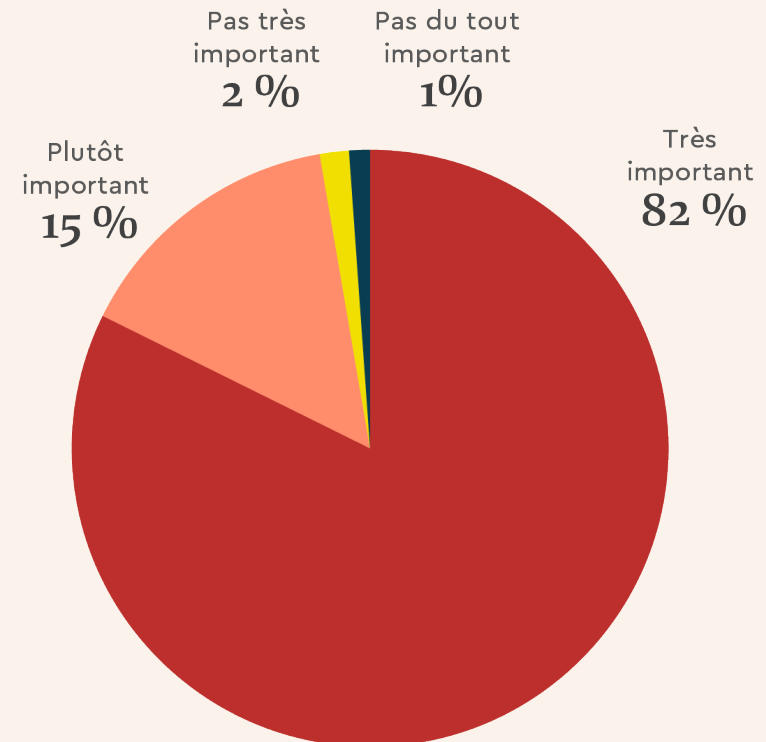
Mesure	Organisme	Syndicat
Aucune autre mesure	47 %	50 %
Je ne sais pas	20 %	35 %
Donné un avertissement à la ou aux personnes qui ont causé le préjudice	23 %	7 %
Démis de leurs fonction (organisme) or suspendu (syndicat) la ou les personnes qui ont causé le préjudice	12 %	1 %
Mis en place une formation obligatoire visant à prévenir le harcèlement sexuel	7 %	n/a
Déposé un grief en votre nom ou fourni du soutien pour déposer un grief	n/a	5 %

Les changements que les personnes qui travaillent dans les arts souhaitent voir

aftermetoo

- L'enquête a révélé un soutien quasi unanime à la mise sur pied d'un organisme indépendant pour la dénonciation de harcèlement sexuel.
- **97 %** des personnes interrogées estiment qu'il est important de mettre sur pied un organisme indépendant chargé de recevoir les dénonciation des cas de harcèlement sexuel au travail.

Selon vous, dans quelle mesure est-il important de mettre sur pied un organisme indépendant pour la dénonciation des cas de harcèlement sexuel au travail?



Source : 888 personnes travaillant dans les arts interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir* d'Aftermetoo, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

Changements de la part des organismes culturels employeurs et des syndicats

aftermetoo

- L'enquête énumère un certain nombre de mesures que les organismes employeurs et les syndicats du secteur culturel pourraient prendre pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail. Les personnes répondantes ont été invitées à choisir les changements qu'elles souhaitaient **le plus**.
- Ce rapport présente un résumé des changements souhaités au niveau des organismes employeurs et des syndicats du secteur artistique.
- Un autre rapport Pleins feux se concentre exclusivement sur les changements que souhaitent voir les personnes travaillant dans les arts (y compris ceux émanant des bailleurs de fonds, des organismes ou des associations de services, des établissements de formation et du personnel de représentation et de gestion professionnelle).



Deux priorités claires

1. **Soutien envers la mise sur pied d'un organisme indépendant**
 - 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 %)
2. **Élimination des conflits d'intérêt**
 - Avoir recours à une procédure qui élimine les conflits d'intérêt (72 %)

Changements de la part des syndicats et des guildes du secteur culturel

aftermetoo

De nombreuses priorités

(question posée aux membres de syndicats uniquement)

1. Approche de discipline interne progressive

- 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 %)

2. Élimination des conflits d'intérêt

- 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 %)

3. Transparence au niveau des politiques et des budgets

- 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 %)

4. Donner priorité aux politiques de harcèlement sexuel dans les négociations collectives

- Dans les négociations collectives, donner priorité aux propositions visant à ce que les politiques en matière de harcèlement sexuel couvrent la prévention, la dénonciation, la médiation et les décisions, jusqu'aux recours en appel (49 %)

Rapports disponibles de « Les changements que vous souhaitez voir », 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

- **Principaux constats** : les changements que vous souhaitez voir
- **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 (le présent rapport)
- **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

