

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**

RAPPORT PLEINS FEUX

aftermetoo

Mars 2021



Analyse : Kelly Hill
Traduction : proScenium

« Nous devons créer un moyen sûr, impartial et sans jugement permettant aux personnes survivantes de dénoncer et d'être protégées contre toutes formes de représailles. Pourquoi les femmes devraient-elles avoir peur de perdre leur emploi, ou que l'agresseur raconte une histoire différente dans le but de ruiner la carrière et la réputation d'une femme? Les femmes devraient pouvoir signaler ces faits à un organisme indépendant qui est là pour les soutenir.

Les femmes ont besoin d'être soutenues dans cette expérience plutôt que d'être intimidées ou ridiculisées. »

(traduit de l'anglais)

« Il n'existe pas d'endroit sûr pour dénoncer le harcèlement sexuel lorsqu'on travaille sous un contrat que l'organisme employeur n'est sous aucune obligation de renouveler. J'ai assisté à un séminaire sur le harcèlement sexuel au cours duquel les personnes auxquelles nous étions censés porter nos plaintes – les réalisateurs – faisaient des blagues et riaient tout le long. »

(traduit de l'anglais)

Source : Citations directes de personnes anonymes interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir : le harcèlement sexuel en milieu de travail dans les domaines des arts de la scène, du cinéma et de la télévision* d'Aftermetoo

« Le harcèlement sexuel est le début de la conversation:

il faut parler ensemble d'harcèlement psychologique et institutionnel, d'abus de pouvoir et des dangers liés à la santé mentale dus à notre précarité. La crise sanitaire est un bon contexte à mon avis pour voir comment mieux protéger TOU.TE.S nos collègues et non seulement ceux.celles qui dont les visages et les noms sont connus du public. »

*« L'éducation est primordiale; il faut que les étudiant.e.s dans les écoles des domaines des arts de la scène, du cinéma ou de la télévision comprennent que **ce n'est absolument pas tolérable dans le milieu.** »*

Source : Citations directes de personnes anonymes interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir : le harcèlement sexuel en milieu de travail dans les domaines des arts de la scène, du cinéma et de la télévision* d'Aftermetoo

« Liez les demandes de subvention aux plans de sécurité en général!

Pas de plan, pas d'argent!
Certification de l'organisme employeur. Personne ne peut partir un nouvel organisme culturel sans être formé quant à ses rôles et responsabilités en matière de harcèlement. »

(traduit de l'anglais)

*« Les syndicats du secteur culturel doivent veiller à ce que leurs politiques en matière de harcèlement sexuel soient lues et appliquées à toutes les auditions, et **ce avant le début du processus d'audition.** »*

(traduit de l'anglais)

Source : Citations directes de personnes anonymes interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir : le harcèlement sexuel en milieu de travail dans les domaines des arts de la scène, du cinéma et de la télévision* d'Aftermetoo

- « **Aftermetoo** » (Après « Moi aussi ») crée la première plateforme numérique nationale du Canada centralisant les lois sur le harcèlement sexuel, ventilant les renseignements sur ce à quoi vous devez vous attendre si vous signalez, la manière de vous protéger et de vous préparer.
- **Aftermetoo** est là pour vous aider à comprendre comment fonctionnent les systèmes juridiques et où trouver de l'aide. Nous vous proposons des informations claires et directes, afin que vous compreniez vos droits.
- **Aftermetoo** renforce votre sécurité, votre santé et votre sentiment de contrôle.
- Plus d'information : aftermetoo.com



- Basé sur les constats de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir : Enquête de Rosa sur le harcèlement sexuel en milieu de travail dans les domaines des arts de la scène, du cinéma et de la télévision*
 - Première enquête en son genre sur le harcèlement sexuel en milieu de travail dans ces domaines
 - Approche centrée sur les personnes survivantes et sensible au traumatisme tout au long du processus de conception et de rayonnement du sondage
- Objectifs de l'enquête
 - Dresser un portrait des milieux de travail du domaine culturel avant le mouvement #moiaussi (fin 2017 ou avant) et après #moiaussi pour les travailleurs culturels autonomes (plus précisément : dans les domaines des arts de la scène, du cinéma et de la télévision)
 - Comprendre les changements que les travailleurs culturels souhaitent voir de la part des organismes employeurs, des syndicats, du personnel de gestion ou de représentation professionnelle, des associations et des bailleurs de fonds pour assurer leur sécurité et leur permettre de se concentrer sur leur travail.
- Conception et analyse de l'enquête menées par **Hill Strategies**
 - Recherche rigoureuse et fiable sur le secteur des arts + communications claires et efficaces
 - Enquêtes personnalisées, série *Regards statistiques sur les arts*, série *Recherches sur les arts* et bien plus encore



HillStrategies.com

- Le sondage est resté ouvert du 21 septembre au 25 octobre 2020
- Rayonnement du sondage : des efforts importants en matière de médias sociaux et une communication directe avec de nombreux syndicats, organismes de services aux arts et associations aux quatre coins du pays *
- 1 102 personnes y ont répondu, dont 873 en anglais (79 %) et 229 en français (21 %)
 - L'anonymat des personnes répondantes a été soigneusement protégé
- Des réponses ont été reçues de l'ensemble des 13 provinces et territoires
- Répartition par région : 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 %)
 - L'échantillon en provenance du Québec présentait des proportions plus élevées d'hommes, de travailleurs permanents et de personnes de moins de 40 ans que les échantillons des autres provinces.

** Hill Stratégies tient à remercier Alix MacLean pour son travail tout au long de la conception et de la distribution de l'enquête, ainsi que deux autres membres du personnel de rayonnement : Myriam Benzakour et Alexia Martel.*

Au sujet du sondage

aftermetoo

- Genre : **77 %** s'identifiant comme femme; **19 %** comme homme; **5 %** comme personne transgenre / bispirituelle / diverse sur le plan du genre *.
- LGBTQ : **29 %** **
- PANDC : **15 %** (personnes autochtones : **3 %**, personnes noires : **2 %**, autres personnes racisées: **10 %**)
- Personnes atteintes d'incapacité ou de surdité : **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 personnes qui ont (dans leur vie) travaillé dans le domaine des arts de la scène : **83 %**
- Les personnes qui ont (dans leur vie) travaillé dans les domaines du cinéma, de la télévision ou des séries web : **64 %** (sélection d'options multiples permise)

* La catégorie « personne transgenre / bispirituelle / diverse sur le plan du genre » est une combinaison des identités de genre suivantes présentées dans l'enquête : transgenre; bispirituel; genre non conforme / genre fluide; non binaire; agenre; autre. La sélection d'options multiples était permise et cette catégorie combinée a été privilégiée dans les statistiques récapitulatives par rapport à « femme » ou « homme » si les deux options étaient sélectionnées.

** LGBTQ inclut les orientations sexuelles suivantes : lesbienne; gaie; bisexuelle; asexuelle, queer, en questionnement; pansexuelle; autre. La sélection d'options multiples était permise et cette catégorie combinée a été privilégiée dans les statistiques récapitulatives par rapport à « hétérosexuelle » si les deux options étaient sélectionnées.

Ces catégories combinées, tout comme la catégorie PANDC, ont été créées pour protéger la confidentialité des personnes répondantes et améliorer la fiabilité des données.

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

Perceptions de la sécurité et de l'équité de l'industrie

aftermetoo

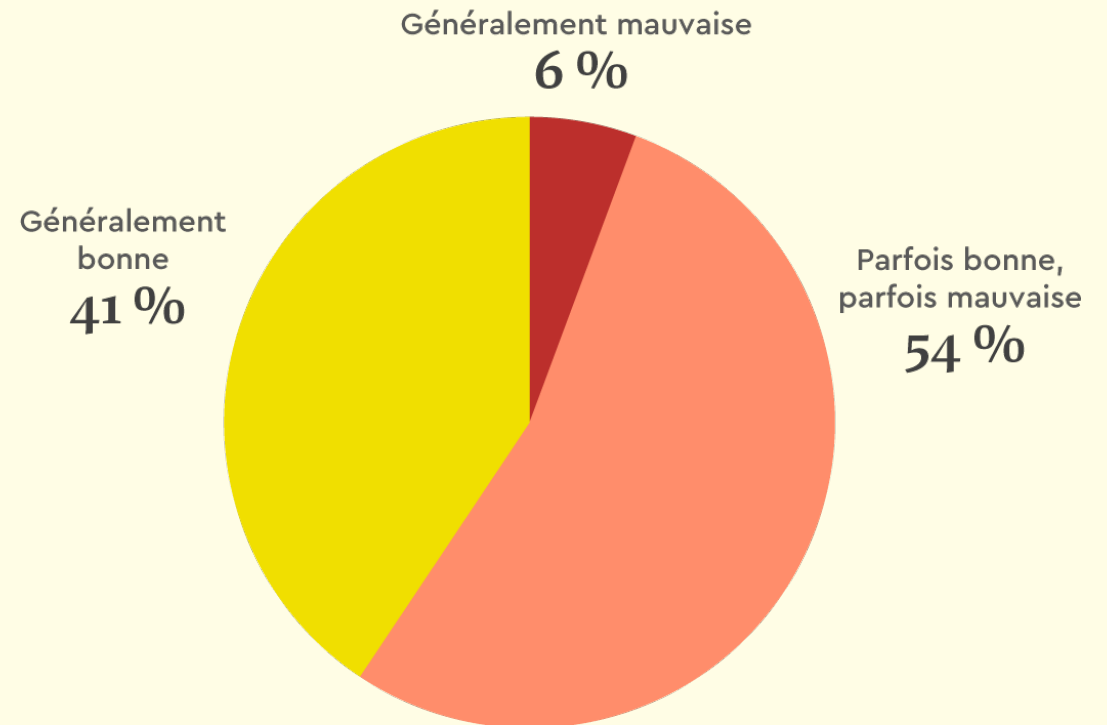
- « D'après votre expérience dans les domaines des arts de la scène, du cinéma ou de la télévision, quelle est votre opinion quant aux éléments suivants des milieux de travail :
 - Sécurité
 - Équité pour tous, sans égard à l'origine raciale, au sexe, à l'orientation sexuelle ou à la capacité
 - Clarté des directives et des règles en matière de harcèlement et de discrimination
 - Clarté du processus pour dénoncer tout comportement indésirable, y compris harcèlement ou violence »
- Cette série de questions a été posée au début du sondage, avant que les personnes répondantes ne soient interrogées quant à leurs expériences en matière de harcèlement sexuel.

Perceptions de la sécurité

aftermetoo

- La perception la plus courante chez les personnes travaillant dans les arts est que la sécurité dans les domaines des arts de la scène, du cinéma ou de la télévision est parfois bonne, parfois mauvaise (54 %).
- Seulement 6 % des personnes répondantes estiment que la sécurité des milieux est généralement mauvaise.

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 sécurité des milieux de travail?



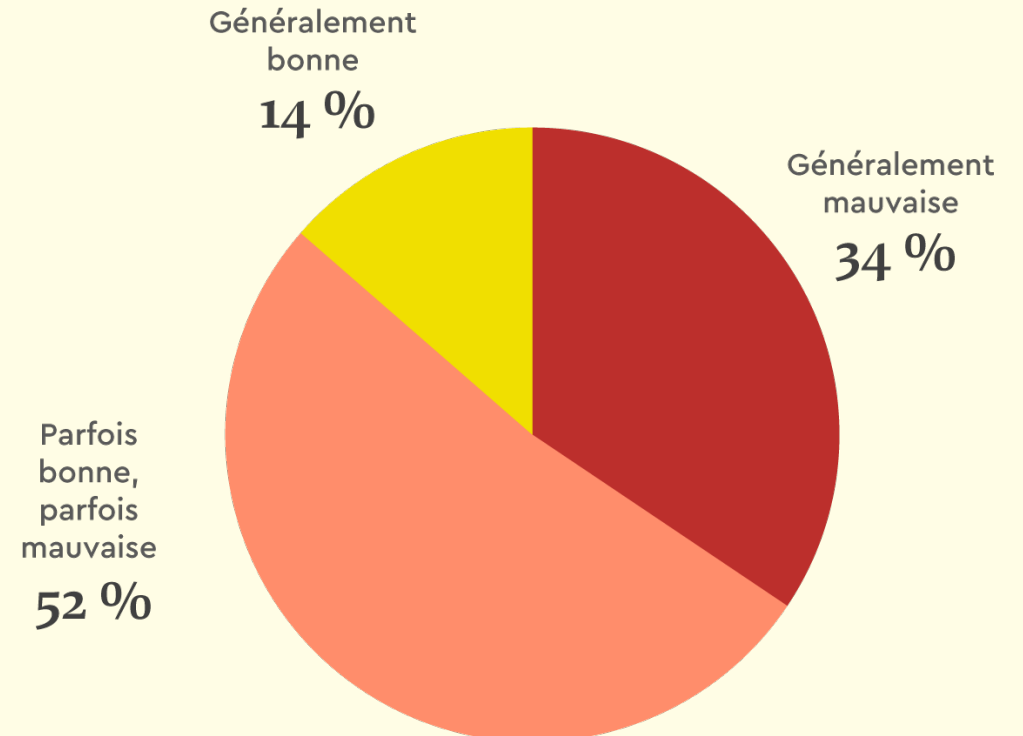
Source : 1 093 personnes travaillant dans les arts interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir* d'Aftermetoo, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

Perceptions de l'équité

aftermetoo

- Une proportion beaucoup plus importante de personnes travaillant dans les arts estime que l'équité du secteur est généralement mauvaise (34 %) comparé à sa sécurité (6 %).
- Seulement 14 % des personnes répondantes estiment que l'équité du secteur est généralement bonne.
- Environ la moitié des personnes répondantes estiment que l'équité des domaines des arts de la scène, du cinéma et de la télévision est parfois bonne et parfois mauvaise (52 %).
- Phrasé intégral :
« Quelle est votre opinion quant aux éléments suivants des milieux de travail :
Équité pour tous, sans égard à l'origine raciale, au sexe, à l'orientation sexuelle ou à la capacité? »

D'après votre expérience dans les domaines des arts de la scène, du cinéma ou de la télévision, quelle est votre opinion quant à l'équité des milieux de travail?



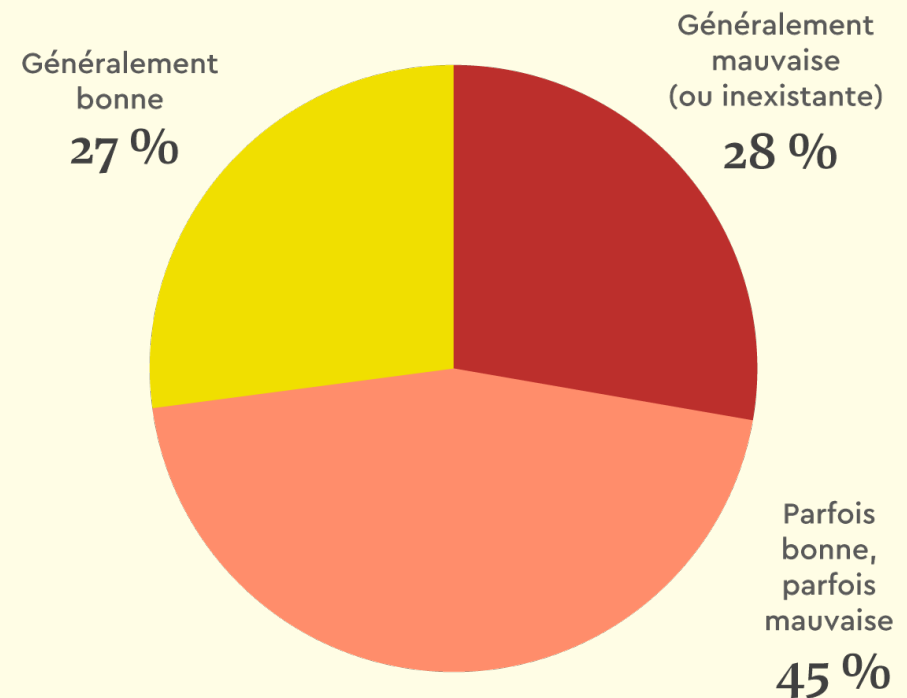
Source : 1 081 personnes travaillant dans les arts interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir* d'Aftermetoo, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

Perceptions des directives et des règles en matière de harcèlement et de discrimination

aftermetoo

- Il existe un clivage important dans la perception qu'ont les personnes travaillant dans les arts de la clarté des directives et des règles en matière de harcèlement et de discrimination dans les milieux de travail artistiques.
 - **28%** ont répondu que la clarté du processus est « généralement mauvaise (ou inexistante) »
 - **27%** ont répondu « généralement bonne »
 - **45%** ont répondu « parfois bonne, parfois mauvaise »

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 des directives et des règles en matière de harcèlement et de discrimination?



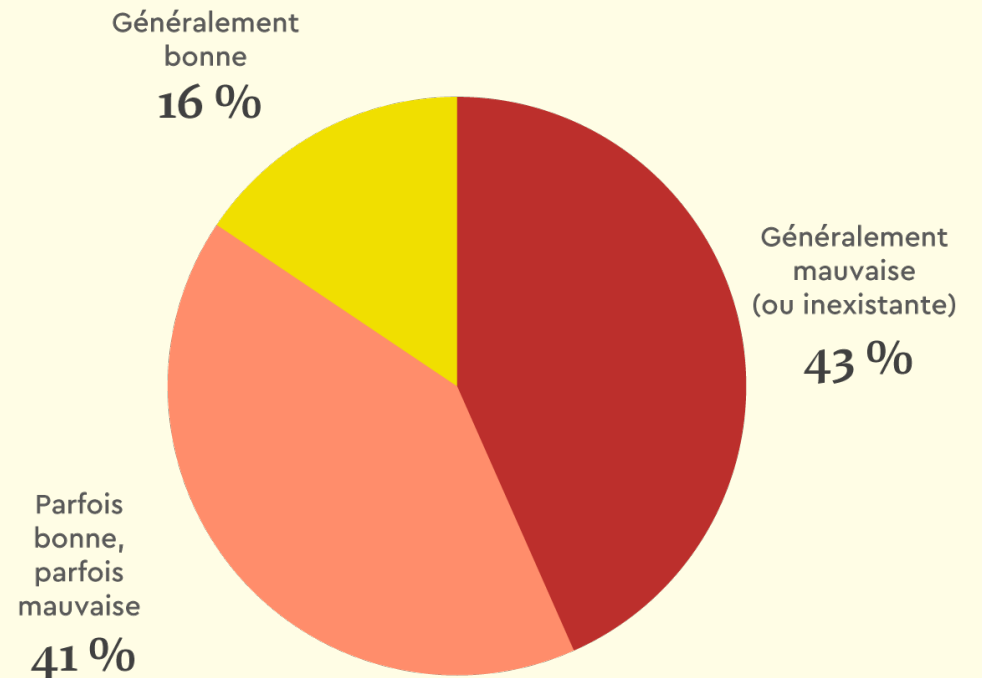
Source : 1 078 personnes travaillant dans les arts interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir* d'Aftermetoo, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

Perceptions des processus de dénonciation du harcèlement sexuel

aftermetoo

- Beaucoup de personnes travaillant dans les arts (**43 %**) estiment que la clarté des processus dont disposent les milieux de travail pour dénoncer les comportements indésirables tels que le harcèlement et la violence est généralement mauvaise (ou inexistante).
- Par ailleurs, **41 %** des personnes répondantes estiment que la clarté des processus dont disposent les milieux de travail pour dénoncer les comportements indésirables est parfois bonne, parfois mauvaise.
- Seulement **16 %** des personnes répondantes estiment que la clarté des processus dont disposent les milieux de travail pour dénoncer les comportements indésirables est généralement bonne.

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?



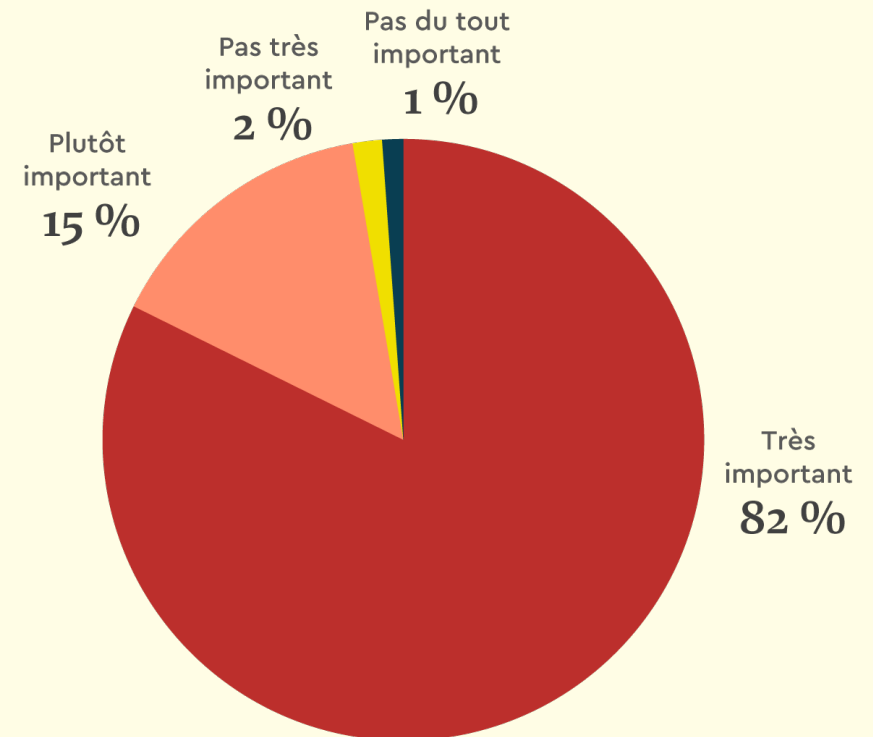
Source : 1 065 personnes travaillant dans les arts interrogées dans le cadre de l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir* d'Aftermetoo, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

Soutien quasi unanime envers la mise sur pied d'un organisme indépendant pour la dénonciation des cas de harcèlement sexuel

aftermetoo

- **97 %** des personnes répondantes estiment qu'il est important de mettre sur pied un organisme indépendant pour la dénonciation des cas de harcèlement sexuel au travail.
- Soutien à **100 %** parmi certains groupes
 - Membres de régie ou d'équipe
 - Personnes ayant commencé à travailler dans les arts après le mouvement #moiaussi
 - Personnes de l'Atlantique
- Soutien à **99 %** parmi de nombreux autres groupes
 - Femmes
 - Francophones
 - Personnes du Québec
 - Personnes de moins de 30 ans
 - Personnes entre 30 et 39 ans

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.

Soutien quasi unanime envers la mise sur pied d'un organisme indépendant pour la dénonciation des cas de harcèlement sexuel

aftermetoo

Globalement :
97 % estiment qu'il est important de mettre sur pied un organisme indépendant pour la dénonciation des cas de harcèlement sexuel au travail

- Fort soutien parmi les personnes syndiquées (97 %) et non syndiquées (98 %).
- Fort soutien parmi les personnes travaillant sous contrat de façon autonome (97 %), les personnes travaillant sous contrat salarié (98 %) et les personnes travaillant sous contrat permanent, que ce soit de façon autonome ou salariée (98 %).
- 94 % est la proportion *la plus faible* de tous les groupes de personnes répondantes estimant qu'il est important de mettre sur pied un organisme indépendant (les hommes)

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

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** voir de la part de chacun de ces groupes.
- Cette série de questions a été posée vers la fin du sondage, après que les personnes répondantes aient été interrogées quant à leurs expériences en matière de harcèlement sexuel.

Changements de la part des organismes culturels employeurs

aftermetoo

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 %)
- Autres options
 - 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 %)
 - Modifier obligatoirement leurs ententes de non-divulgaration de façon à permettre aux personnes survivantes de mettre leurs collègues en garde contre les personnes accusées de harcèlement sexuel et d'agir comme témoin pour d'autres personnes survivantes (42 %)
 - Faire mener des enquêtes indépendantes, sensibles au traumatisme, par des membres de la profession juridique qui n'ont pas de conflit d'intérêt et dont les services sont retenus uniquement aux fins de l'enquête (32 %)

Les personnes répondantes pouvaient sélectionner jusqu'à 3 réponses sur 5.

Source : 939 personnes travaillant dans les arts qui ont répondu à l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir*, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

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 %)

Les personnes répondantes pouvaient sélectionner jusqu'à 3 réponses sur 5.

Source : 555 personnes syndiquées travaillant dans les arts qui ont répondu à l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir*, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

Changements de la part des bailleurs de fonds du secteur culturel

aftermetoo

Deux priorités claires

1. Financement lié aux politiques en matière de harcèlement sexuel

- 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 %)

2. Soutien envers un organisme indépendant

- 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 %)
- Soutien beaucoup plus faible envers la troisième possibilité
 - Veiller à ce que les bénéficiaires soient prévenus que le financement sera suspendu s'ils ne mettent pas en œuvre une politique en matière de harcèlement sexuel en milieu de travail (36 %)

Les personnes répondantes pouvaient sélectionner jusqu'à 2 réponses sur 3.

Source : 939 personnes travaillant dans les arts qui ont répondu à l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir*, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

Changements de la part des organismes ou associations de services

aftermetoo

Deux priorités claires

1. Soutien envers un organisme indépendant

- Veiller à ce que les incidents soient dénoncés à un organisme indépendant plutôt qu'à l'organisme employeur (63 %)

2. Formation spécialisée

- 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 %)

• Soutien beaucoup plus faible envers les autres possibilités

- Mettre en place des politiques en matière de harcèlement sexuel conformes aux exigences du bailleur de fonds et soumises à une vérification annuelle (34 %)
- Faire mener des enquêtes indépendantes, sensibles au traumatisme, par des membres de la profession juridique qui n'ont pas de conflit d'intérêt et dont les services sont retenus uniquement aux fins de l'enquête (33 %)

Les personnes répondantes pouvaient sélectionner jusqu'à 2 réponses sur 4.

Source : 939 personnes travaillant dans les arts qui ont répondu à l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir*, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

Changements de la part des établissements et des écoles de formation

aftermetoo

Une priorité claire

1. Élimination des conflits d'intérêt

- 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 %)
- Soutien modéré envers les autres possibilités
 - 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 %)
 - Offrir une formation spécialisée à tous les étudiants et enseignants (42 %)
 - S'engager à l'égard d'une politique d'embauche rigoureuse et transparente pour tout le corps enseignant et le personnel (y compris temps plein, temps partiel et permanent) (37 %)

Les personnes répondantes pouvaient sélectionner jusqu'à 2 réponses sur 4.

Source : 939 personnes travaillant dans les arts qui ont répondu à l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir*, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

Changements de la part du personnel de représentation et de gestion professionnelle

aftermetoo

Deux priorités claires

1. Politiques en matière de harcèlement sexuel

- 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 (72 %)

2. Soutien à la clientèle

- Soutenir leur clientèle en cas de dénonciation de harcèlement sexuel et suivre les lois provinciales et la législation du travail (57 %)
- Soutien beaucoup plus faible envers la troisième possibilité
 - Instaurer une exigence d'obtention de permis à l'effet qu'une agence doit avoir en place une politique solide en matière de harcèlement sexuel (30 %)

Les personnes répondantes pouvaient sélectionner jusqu'à 2 réponses sur 3.

Source : 939 personnes travaillant dans les arts qui ont répondu à l'enquête *Les changements que vous souhaitez voir*, 2020. Analyse menée par Hill Stratégies.

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

