

Harcèlement et discrimination dans le secteur des arts de la scène au Canada

Sommaire

Rapport du sondage auprès des membres de la Canadian Actors' Equity
Association

James L. Turk, Leslie Berger, Louis-Étienne Dubois, Jonathan Farrar, Catherine Loughlin, et Alexandra Orlova

Étude

Cette étude a été réalisée afin de mieux cerner l'étendue du harcèlement (y compris l'intimidation) et de la discrimination dans le secteur des arts de la scène au Canada, l'efficacité de la campagne pour un milieu de travail respectueux dans les arts *Not in Our Space!* de la Canadian Actors' Equity Association (« Equity »), ainsi que les enseignements pouvant être tirés de manière à fournir une protection efficace aux personnes qui dénoncent des incidents et à créer des milieux de travail plus sains et plus sécuritaires.

Mené en mars 2020, le sondage a été envoyé à tous les membres d'Equity qui avaient réalisé au moins une prestation de travail de deux semaines ou plus au cours des deux années précédentes. Un total de 871 personnes ont répondu au sondage, soit un taux de réponse de 31,2 %. Elles étaient en général représentatives des membres d'Equity sur les plans de l'âge, du sexe, de l'orientation sexuelle, du handicap, de la discipline professionnelle et de l'identité ethnoculturelle ou raciale.

Résultats

D'entrée de jeu, le sondage a permis de constater que 82,9 % des répondantes et répondants n'ont pas été la cible de harcèlement, y compris d'intimidation, de harcèlement sexuel ou de discrimination fondée sur l'identité, au cours de leurs deux plus récents contrats d'engagement des deux années précédentes. Les 17,1 % (149 personnes) ayant fait l'objet de harcèlement signalent un total de 170 incidents durant leurs deux plus récents contrats d'engagement des deux années précédentes.

Plus de 90 % des répondantes et répondants indiquent n'avoir observé aucun incident de harcèlement à l'endroit d'une personne. Les autres font état au total de 136 incidents, 52 % (71) étant de l'intimidation, 26 % (35) du harcèlement sexuel, et 22 % (30) de la discrimination fondée sur l'identité.

Ces pourcentages sont sensiblement inférieurs aux résultats du sondage sur les milieux de travail sécuritaires et respectueux mené en 2015 par Equity, et ils laissent ainsi supposer que la campagne *Not in Our Space!* a porté ses fruits. L'incidence du harcèlement est également inférieure aux taux qui se dégagent de sondages réalisés ailleurs dans le secteur des arts.

Une immense proportion des répondantes et répondants (97 %) est au fait de la campagne *Not in Our Space!* et a observé des améliorations dans la culture et les comportements en milieu de travail. Moins de 1 % d'entre eux ont perçu une détérioration des conditions de travail depuis le lancement de la campagne. Plus spécifiquement, une vaste majorité (84 %) est d'avis que les employeurs du milieu des arts de la scène ont contribué efficacement à la création de milieux de travail sécuritaires et respectueux. Les cas de harcèlement à l'endroit d'une personne au titre des contrats d'engagement d'Equity, y compris l'intimidation, le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur l'identité, sont considérés comme rares ou inexistants par plus de 80 % des répondantes et répondants.

Dans les commentaires formulés à ce sujet, les répondantes et répondants signalent une prise de conscience plus généralisée chez leurs collègues quant à la portée de leurs paroles et de leurs gestes, disant croire, dans certains cas, que ce changement « tenait davantage au mouvement #MoiAussi » et se demandant la part directement attribuable à la campagne *Not in Our Space!* par rapport à celle imputable à un changement de paradigme culturel.

L'un des éléments clés du programme *Not in Our Space!* consistait en une déclaration lue conjointement par un membre d'Equity et un représentant de l'employeur le premier jour de répétition. La quasi-totalité des répondantes et répondants se souvient que la déclaration *Not in Our Space!* lue le premier jour de répétition faisait état d'une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement, tandis que la plupart se rappellent avoir été informés des ressources à la disposition des personnes victimes de harcèlement. Par contre, les souvenirs concernant les autres éléments du programme sont beaucoup plus flous.

Selon nos constats, un pourcentage élevé de professionnelles et professionnels des arts de la scène n'est pas suffisamment informé dès le début d'un contrat d'engagement quant à ce qui constitue précisément du harcèlement et des comportements inacceptables, et quant aux conséquences de l'adoption de ces comportements.

Les 17,1 % de répondantes et répondants victimes de harcèlement font état de plusieurs formes de harcèlement, notamment de l'intimidation de la part d'acteurs à

l'endroit d'actrices, des attouchements non désirés, des commentaires racistes, du harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle et de l'âgisme. Les 170 incidents se sont principalement produits lors des répétitions (46 %), parfois seulement lors des représentations (16 %), et souvent tout au long du contrat d'engagement. Les personnes ayant commis les gestes reprochés sont :

- Collègue artiste (38 %)
- Directeur ou directrice (25 %)
- Agent ou agente/ administrateur ou administratrice (11 %)
- Metteur ou metteuse en scène (8 %)
- Technicien ou technicienne/membre de l'équipe (5 %)
- Chorégraphe (3 %)
- Chorégraphe de combat (0 %)
- Autre (9 %)

À la question adressée spécifiquement aux personnes ayant indiqué avoir été la cible de harcèlement quant à savoir si elles avaient essayé de faire cesser le comportement, 72 % (123) ont répondu « oui ». Les actions prises par ces personnes sont (elles pouvaient choisir toutes les actions pertinentes) :

- S'adresser personnellement à la personne responsable du comportement -62 % (76)
- Soulever le problème auprès d'un membre du personnel de la production ou de l'employeur et demander de l'aide pour le régler avec la personne responsable - 47 % (58)
- Déposer une plainte formelle auprès d'un membre du personnel de la production ou de l'employeur n'étant pas la personne responsable - 15 % (19)
- Soulever le problème informellement auprès de la direction de l'employeur -25 % (31)
- Déposer une plainte formelle auprès de la direction de l'employeur 6 % (7)
- Parler du problème avec le metteur ou la metteuse en scène 33 % (40)
- Parler du problème avec votre représentant ou représentante 26 % (32)
- Appeler Equity et leur demander d'intervenir 8 % (10)
- Autre 12 % (15)

Dans 9 % des cas, le problème a été résolu à la satisfaction de la personne qui en a été la cible. Dans 12 % des cas, il a été résolu, mais pas entièrement à la satisfaction de la personne. Dans 18 % des cas, il n'a été résolu qu'à un certain degré. Dans 19 % des cas, le problème n'a pas été résolu, mais le comportement a cessé. Dans 41 % (51) des cas, le problème n'a pas été résolu et le comportement s'est poursuivi.

Nous avons voulu explorer, dans le sondage, les raisons pour lesquelles certaines des personnes touchées n'ont pas agi. Malheureusement, le nombre de répondantes et répondants dans cette catégorie est trop petit pour pouvoir tirer des conclusions. Il faudra étudier plus à fond cette question. Cela dit, les trois principales raisons invoquées pour expliquer l'inaction dans 43 des cas signalés sont : « Je voulais éviter tout conflit », « Je ne pensais pas que ça pouvait changer quoi que ce soit », et « Je craignais des représailles ». Quelques personnes ont indiqué : « J'avais déjà dénoncé un problème semblable en vain ».

Recommandations

Pour Equity:

- A1. Améliorer la déclaration commune lue le premier jour de répétition de la campagne *Not in Our Space!* de manière à ce que toutes les personnes participant à la prestation de travail soient au fait de la teneur complète du programme *Not in Our Space!*
- A2. Clarifier les paramètres du programme *Not in Our Space*! afin qu'il comporte des définitions et des exemples précis de harcèlement, et qu'il explique comment les victimes et les témoins doivent y répondre et le dénoncer, comment les RH doivent gérer le processus, et quelles sont les mesures disciplinaires qui seront prises et à quel moment elles se seront.
- A3. Fournir de l'information et un soutien accessibles. Il est essentiel que la déclaration lue le premier jour de répétition contienne l'ensemble des renseignements pertinents sur le programme *Not in Our Space!*, mais il est tout aussi important qu'Equity mette à la disposition de ses membres de l'information complète, facilement accessible et claire quant aux mesures à prendre par les victimes et les témoins d'incidents de harcèlement ou de discrimination.

Pour le secteur des arts en général

- B1. Réaliser de plus amples actions de sensibilisation et de plaidoyer relativement au harcèlement et à l'intimidation, ces comportements étant la manifestation d'enjeux beaucoup plus vastes et complexes dans le secteur des arts où la précarité, la concurrence et l'absence de réglementation exacerbent le privilège et l'iniquité.
- B2. Offrir une formation destinée aux témoins afin d'aider les gens à mieux percevoir le harcèlement et l'intimidation, d'indiquer l'aide qu'on attend d'eux, de souligner leur obligation d'aider et d'approfondir la compréhension du processus de dénonciation.
- B3. Promouvoir un suivi proactif en créant et mettant en oeuvre des systèmes de suivi du harcèlement et de l'intimidation fondés sur des indicateurs précis.

- B4. Situer la dénonciation dans le contexte des droits fondamentaux de la personne. Il importe de changer les perceptions relativement aux personnes qui dénoncent, de sorte qu'elles ne soient plus considérées comme des fauteuses de trouble, mais bien comme des contrepoids à l'abus de pouvoir.
- B5. Provoquer un changement de culture. Bon nombre des préoccupations freinant la dénonciation ont trait à la stigmatisation sociale liée à l'acte de dénoncer ainsi qu'à la nature précaire du travail dans le secteur des arts. Bien qu'il soit extrêmement difficile de changer les mentalités, il pourrait être important de donner aux membres plus jeunes ou systématiquement désavantagés un sentiment de communauté, de mentorat et de sécurité accru en menant périodiquement des activités de communication et des sondages ciblés.
- B6. Tenir compte du poids sur la santé mentale lié à l'acte de dénoncer. Il y aurait lieu de mettre à la disposition des personnes qui songent à dénoncer des services de counseling ou un réseau de soutien par les pairs afin de les aider à composer avec le processus de plainte et les éventuels contrecoups de leur plainte.

Centre for Free Expression
Faculty of Communications and Design
Ryerson University
cfe.ryerson.ca