

AUDIT INDÉPENDANT DES POLITIQUES ET PRATIQUES DE LA GUILDE CONTRE LE HARCÈLEMENT

Rapport sur l'examen des
documents et la tournée
d'écoute transcanadienne

Daina Z. Green

Février 2018

Table des matières

Résumé	3 à 6
Grandes constatations	4
Principales recommandations	5
Introduction et portée	7 à 13
Description de l'audit	7
Participants	8
Quelques documents consultés	9
Le harcèlement, qu'est-ce que c'est?	10
La Guilde	11
Le travail des membres de la Guilde	12
La Guilde agit activement contre le problème	12
Constatations	14 à 21
Sélection de commentaires de membres	15
Ce qui se dégage des entrevues	20
Principales recommandations	22 à 27
Recommandations complémentaires	26

Résumé

L'industrie du cinéma et de la télévision est caractérisée par une gestion autoritaire. Depuis ses débuts, bien des postes au sein de la Guilde ont été principalement occupés par des hommes, et donnent parfois l'impression de leur être réservés. Les attitudes machistes (langage vulgaire et sexualisé ou narcissisme agressif) sont fréquentes, et peuvent conduire à la normalisation de comportements abusifs tels que le dénigrement et l'humiliation des subordonnés. Dans une industrie précaire, où les travailleurs indépendants doivent se battre pour décrocher du travail, ceux qui se plaignent posent problème et peuvent se voir congédiés ou disqualifiés de futures occasions d'emploi. Dans un tel contexte, il n'est pas étonnant que l'on entende autant parler d'intimidation. Les femmes sont particulièrement vulnérables aux avances, aux commentaires et aux contacts de nature sexuelle non sollicités. Dans certaines situations, les injures, les attouchements et les agressions de nature sexuelle servent à « remettre les femmes à leur place » et à leur montrer qu'elles ne sont pas les bienvenues au travail.

Lorsque des cas de harcèlement retentissants ont été mis en lumière dans le milieu, le Conseil exécutif national (CEN) de la Guilde a rapidement résolu de s'allier à des partenaires de l'industrie pour faire face au problème. La Guilde a confié le dossier à Kendrie Upton du Conseil de la Colombie-Britannique et s'est immédiatement engagée dans les discussions ayant lieu à l'échelle de l'industrie suivant les allégations présentées par les courageuses pionnières de la campagne #MeToo, sans compter sa participation aux tables rondes #AfterMeToo et la création de plusieurs groupes de travail.

Parallèlement, le CEN a adopté une résolution (avec l'appui des conseils de district) recommandant l'audit de ses propres politiques et pratiques afin de protéger ses membres du harcèlement et de l'inconduite sexuelle. La Guilde a mandaté Daina Green pour mener une tournée d'écoute, à laquelle plus de 100 membres ont accepté de participer. Bien que le nombre de jours dans chaque ville et le nombre d'entrevues en personne aient été limités, au-delà de 60 membres de la Guilde se sont rendus disponibles en Colombie-Britannique, en Alberta, au Manitoba, en Ontario et au Canada Atlantique pour décrire en personne les expériences vécues en milieu de travail. Des recommandations de la part de membres, d'employés et de dirigeants sur la manière d'améliorer le climat et de créer des milieux de travail plus respectueux ont aussi été recueillies. L'audit comprenait un examen des politiques et pratiques actuelles à l'interne et à l'externe ainsi que les recours prévus par la loi dans les provinces et territoires du pays pour les travailleurs victimes de harcèlement ou de harcèlement sexuel au travail.

Grandes constatations

Si les membres ayant participé à la tournée d'écoute l'ont fait volontairement et ne forment donc pas un échantillon représentatif, leurs témoignages étaient toutefois très semblables à l'échelle des districts et des catégories.

- La plupart des participants ont indiqué avoir été victimes ou témoins de harcèlement au travail. Les membres déclarent avoir été la cible de commentaires humiliants devant leurs pairs, de langage grossier et d'injures et d'objets lancés dans un moment de colère. De nombreuses femmes et quelques hommes ont aussi signalé des situations récentes d'inconduite sexuelle, allant de commentaires inappropriés de nature sexuelle à des agressions de la part de membres d'autres syndicats, de producteurs et d'autres membres de la Guilde.
- On a noté, lors de la tournée d'écoute, un lien entre un certain nombre d'incidents d'agression sexuelle au travail ou dans un endroit relevant de l'employeur. La plupart de ces agressions ont eu lieu il y a plus de cinq ans. Or, même les plus récentes n'ont pas été signalées à la Guilde, à l'employeur ou à la police, faute de confiance à l'égard du processus.
- Il règne dans le domaine la peur de représailles et la croyance que les comportements resteront impunis. Les membres croient qu'en portant plainte, ils risquent d'être congédiés ou de perdre des occasions de travail futures, sans être capables de prouver la raison pour laquelle ils n'ont pas été retenus. Il en va de même pour les membres qui sont témoins d'intimidation ou de harcèlement.
- Le personnel et les dirigeants élus sont très conscients de l'ampleur du problème et espèrent avoir accès à de la formation et à des ressources supplémentaires afin d'être en mesure de répondre plus efficacement aux allégations des membres.
- La plupart des membres estiment que la Guilde peut et doit en faire plus pour les protéger et que la tournée d'écoute et la demande de recommandations sont un très bon début. Certains se montrent sceptiques quant à la possibilité que la Guilde prenne des mesures concrètes.
- Les membres qui occupent des rôles de supervision ne se sentent pas à l'aise ou n'ont pas la confiance nécessaire pour gérer efficacement les allégations de harcèlement.
- La formation sur le respect en milieu de travail créée par Natasha Tony de la section 891 de l'Alliance internationale des employés de la scène (AIEST), qui a été adaptée et offerte dans de nombreux districts, a reçu l'éloge des

membres et du personnel pour son efficacité à sensibiliser l'industrie sur les comportements acceptables et inacceptables au travail.

- Peu d'incidents manifestes de racisme ont été signalés, quoique les membres racisés qui sont arrivés au Canada d'ailleurs ont indiqué que leur expérience antérieure n'était pas reconnue et qu'il était très difficile de se tailler une place dans l'industrie en passant par la Guilde. Une personne a mentionné que des commentaires désobligeants avaient été faits au sujet des populations autochtones lors du tournage d'un film dans le Nord. Malheureusement, aucun participant de la tournée d'écoute ne s'est identifié comme autochtone, peut-être en raison du manque d'action directe à cet égard.

Principales recommandations

La Guilde a adopté de nombreuses mesures positives en réponse aux expériences vécues au travail par les membres, mais elle ne peut pas à elle seule apporter tous les changements requis pour mettre fin au harcèlement, à l'intimidation et à l'inconduite sexuelle en milieu de travail. Les membres soulignent le professionnalisme dont fait preuve le personnel de la Guilde pour les soutenir lorsqu'ils signalent un incident de harcèlement. Cela dit, étant donné les nombreux groupes de travailleurs et les différents niveaux de gestion en cause, sans compter le fait que les travailleurs autonomes ne peuvent être entièrement protégés des représailles silencieuses sous forme de liste noire, il n'y a pas de solution rapide. Avec les recommandations suivantes, nous tentons de cerner le problème en offrant des mesures qui touchent à toutes les parties et qui aident les membres, le personnel et les employeurs à prévenir le harcèlement et à résoudre les plaintes rapidement, mais surtout équitablement.

- 1. Ajout de contenu sur le respect en milieu de travail et la sécurité psychologique aux discussions de sécurité sur le plateau (y compris du contenu préparé, que les membres occupant des rôles de supervision peuvent présenter facilement).**
- 2. Définition claire du harcèlement et des comportements inappropriés connexes; élaboration d'une fiche d'information à afficher au travail sur les responsabilités et les droits.**
- 3. Formation pour le personnel sur la gestion des allégations de harcèlement.**

- 4. Formation obligatoire pour les gestionnaires, et pour ceux qui progressent d'une catégorie à une autre, sur la responsabilité juridique d'offrir un environnement de travail exempt de harcèlement, les moyens de reconnaître le harcèlement et les comportements inappropriés, et ce qu'il faut faire si ce genre de comportements est observé ou signalé.**
- 5. Embauche de représentants des ressources humaines sans lien de dépendance, au nom de tous les partenaires de l'industrie et aux frais des producteurs, pour appuyer le personnel des syndicats et de la Guilde, les membres et les gestionnaires. Parmi les tâches pouvant être confiées à ces représentants, notons les suivantes : réception des plaintes, conseils sur le traitement des plaintes, formation, enquêtes, médiation et résolution de problèmes (selon le modèle de justice réparatrice, s'il y a lieu).**
- 6. Établissement d'un programme de soutien entre pairs et amélioration des programmes de mentorat de la Guilde.**
- 7. Création d'un service national d'assistance (guichet unique) permettant aux membres de porter plainte et de demander une intervention ou des renseignements concernant des comportements inappropriés ou du harcèlement.**
- 8. Exploration d'applications Web *d'entiercement de l'information*, comme le logiciel SafeSpace, pour protéger les renseignements liés aux incidents et permettre aux plaignants de signaler les harceleurs communs.** (D'autres renseignements et des liens seront fournis plus loin dans le rapport et à l'annexe C.)

Introduction et portée

Avec le dévoilement de cas de harcèlement retentissants dans l'industrie, la Guilde a pris des mesures décisives en novembre 2017 pour aborder le problème auprès de ses membres. Dans le cadre d'une des deux résolutions approuvées par le CEN, on a retenu mes services en tant que conseillère externe et indépendante pour sonder les membres sur leurs expériences au travail et examiner les politiques et pratiques actuelles de la Guilde.

Le CEN a pris très au sérieux les allégations des courageuses femmes du milieu qui ont lancé la campagne #MeToo, suivie des consultations #AfterMeToo sur l'étendue de l'inconduite sexuelle et du harcèlement sexuel ainsi que d'autres types de harcèlement au sein de l'industrie. L'audit de la Guilde, qui a eu lieu en janvier 2018 sous forme de vaste consultation, a permis de prendre le pouls des membres de partout au pays pour broser une image du climat actuel de l'industrie. L'examen des politiques et pratiques a servi, pour sa part, à dégager et à analyser les mesures qui existent en vue de protéger les membres et de veiller au respect d'une procédure établie pour ceux qui signalent un incident de harcèlement et ceux qui en sont accusés. À cette étude s'est également ajoutée une analyse juridique de la responsabilité des employeurs, dans certaines provinces, d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement ainsi que des mécanismes pour répondre aux plaintes.

Les membres ont non seulement parlé de leurs expériences, mais aussi offert des suggestions constructives sur la manière d'améliorer l'environnement de travail, lesquelles sont exposées à la fin du présent rapport.

Description de l'audit

L'audit a été présenté comme la « tournée d'écoute de la Guilde ». Le 13 décembre 2017, les membres et le personnel ont reçu une invitation de Kendrie Upton, directrice générale du Conseil de la Colombie-Britannique, qui mène à l'échelle nationale les nouvelles initiatives de la Guilde pour la lutte contre le harcèlement et la création de milieux de travail sécuritaires et respectueux dans l'industrie. Les membres qui souhaitaient communiquer leurs observations et leurs expériences personnelles sur le harcèlement et d'autres comportements discriminatoires ont été invités à communiquer directement et en toute confidentialité avec la conseillère par courriel.

Les membres qui ont participé à l'audit l'ont fait volontairement. Plus de 100 membres ont communiqué avec moi, et des entrevues individuelles ont été organisées à Vancouver, à Calgary, à Winnipeg, à Toronto, à Montréal et à Halifax avec ceux qui avaient demandé une rencontre en personne. Les membres qui n'étaient pas disponibles pendant mon passage ou qui n'habitaient pas dans l'une

des villes visitées ont été invités à communiquer avec moi par téléphone ou par vidéoconférence ou à m'envoyer leurs commentaires à l'écrit.

Les entrevues individuelles ont eu lieu à des endroits neutres (plutôt que dans les bureaux de la Guilde). J'ai assuré à chaque membre que ses commentaires resteraient confidentiels et qu'aucun renseignement qui puisse l'identifier ne serait dévoilé. L'horaire des entrevues a également été organisé de sorte que les membres ne se croisent pas au lieu de rencontre.

Pendant les entrevues, j'ai encouragé les membres à parler à leur guise de leurs opinions et expériences *les plus récentes*. Je leur ai aussi posé quelques-unes des questions prévues, notamment sur ce que la Guilde doit faire pour assurer un milieu de travail plus sécuritaire et respectueux. La liste de questions utilisées pendant les entrevues se trouve à l'annexe A. Les membres ont été encouragés à m'envoyer tout autre commentaire ou recommandation par courriel, ce que certains d'entre eux ont fait.

Participants

Avant les entrevues, j'ai rencontré des employés clés du Bureau national de la Guilde, dont Kendrie Upton (directrice générale du Conseil de la Colombie-Britannique et responsable de l'audit et de la stratégie antiharcèlement), Dave Forget (directeur national des politiques) et Brian Baker (directeur général national). J'ai également parlé à d'autres dirigeants tout au long de la tournée. Ces entretiens ont fait ressortir des préoccupations soulignant les grandes questions en cause au sein de la Guilde, et m'ont permis de cibler les documents à examiner.

Plus de 100 membres ont manifesté leur intérêt à participer à l'audit. En tout, 61 membres ont participé à des entrevues individuelles (43 femmes et 18 hommes), sans compter ceux qui ont assisté à des rencontres de groupe ou avec le personnel et les représentants élus de chaque district (Colombie-Britannique, Alberta, Manitoba, Ontario, Québec et Canada Atlantique) et les personnes liées à l'industrie mais ne faisant pas partie de la Guilde. Ce ne sont pas tous les participants qui avaient des expériences de harcèlement ou d'inconduite à partager, mais tous souhaitaient contribuer à améliorer l'environnement de travail.

Les membres de la Guilde qui ont participé aux entrevues représentaient un vaste éventail de catégories :

Catégorie	Nombre de participants
ASSISTANCE À LA RÉALISATION	16
RÉALISATION	9
COMPTABILITÉ	9
RÉGIE D'EXTÉRIEURS ET ASSISTANCE À LA RÉGIE D'EXTÉRIEURS	8
ASSISTANCE À LA PRODUCTION	6
DIRECTION ARTISTIQUE ET ASSISTANCE À LA DIRECTION ARTISTIQUE	5
DIRECTION DE PRODUCTION	3
MONTAGE	2
COORDINATION DE PRODUCTION	2
APPRENTI	1

J'ai rencontré plusieurs membres du personnel du Conseil de l'Ontario pour déterminer les politiques et les documents de formation pertinents, et pour discuter de la réponse du personnel aux plaintes de harcèlement reçues de la part de membres.

Je n'ai pas pu m'entretenir avec quelqu'un ayant avoué un incident d'inconduite ou ayant été accusé d'inconduite.

Quelques documents consultés

1. *Constitution de la Guilde canadienne des réalisateurs*
2. Entente collective principale entre la Guilde et la Canadian Media Production Association (2016-2018)
3. Entente collective des réalisateurs entre le Conseil du Québec et l'Association québécoise de la production médiatique (2016-2019) (articles 4.05 et 4.06)
4. Entente collective du Conseil de la Colombie-Britannique (1^{er} avril 2015 au 31 mars 2018) (article 4.3)
5. Entente entre la Guilde et l'Office national du film (définitions et article 3)
6. Plans et documents de formation sur le respect en milieu de travail

7. *What's Wrong With This Picture? Directors and Gender Inequality in the Canadian Screen-Based Production Industry* (2016, préparé pour Canadian Unions for Equality on Screen)
8. Sondage sur le harcèlement du Conseil de la Colombie-Britannique

Le harcèlement, qu'est-ce que c'est?

En Ontario, en Colombie-Britannique et au Québec, ainsi que dans d'autres provinces, la loi interdit certains types de comportements considérés comme du harcèlement ou de la violence au travail et définit explicitement le harcèlement sexuel. L'employeur est tenu d'offrir un environnement de travail sécuritaire, exempt de toute forme de harcèlement. Il s'agit d'une obligation imposée de façon proactive plutôt qu'à la suite de plaintes.

Un autre terme qu'on entend souvent dans ce contexte est « inconduite sexuelle ». L'inconduite sexuelle peut aller de regards, d'attouchements ou de propositions inappropriés à la menace d'agression et à l'acte de violence physique. Ces types de comportements inacceptables sont régis par les lois sur la santé et la sécurité, les droits de la personne et, dans certains cas, le Code criminel.

Il existe de nombreuses ententes collectives entre la Guilde et les employeurs, lesquelles diffèrent par province et par secteur. L'article 4.05 de l'entente collective principale 2016-2018 entre la Guilde et la Canadian Media Production Association consacre la responsabilité de l'employeur d'offrir un milieu de travail sans harcèlement. De même, l'entente collective entre le Conseil du Québec et l'AQPM [[Entente collective des réalisateurs entre le Conseil du Québec et l'Association québécoise de la production médiatique \(2016-2019\)](#)], y compris le harcèlement psychologique et l'intimidation. L'entente avec le Conseil de la Colombie-Britannique, quant à elle, impose le respect de toutes les lois provinciales et interdit tout harcèlement de la part de l'employeur, mais omet l'obligation proactive – et actuellement exigée par la loi – d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement.

Si la terminologie de chaque contrat diffère parfois de celle des lois, le harcèlement est toutefois généralement bien défini, même si ce ne sont pas toutes les ententes qui précisent la responsabilité proactive de l'employeur ou qui abordent la violence au travail. Le langage utilisé dans l'entente principale est standard :

On entend par « harcèlement » toute conduite ou remarque que l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir importune ou offensive, et qui crée un environnement de travail intimidant ou qui porte atteinte à la dignité et au respect de la personne visée.

...

Au sens de l'article 4.05, « harcèlement sexuel » comprend tout incident impliquant des avances sexuelles, des demandes de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique non désiré et de nature sexuelle.

Outre le libellé contenu à la convention collective, nous retrouvons des clauses en matière de protection contre le harcèlement dans les lois et règlements sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que dans la législation sur les droits de la personne. La définition de base mentionnée ci-dessus a été élargie et/ou interprétée au-delà du « lieu de travail » pour inclure le harcèlement lié à l'emploi ou ayant des conséquences sur le travail. De même, la plupart des définitions juridiques se réfèrent à un « comportement » plutôt qu'à « toute conduite », bien qu'un événement grave unique puisse constituer un harcèlement.

Ces clauses sont importantes, car elles confèrent le droit de déposer un grief, lequel est une avenue potentielle de résolution qui, dans la plupart des cas, doit être explorée avant le recours aux autorités provinciales en matière de droit du travail ou de droit de la personne.

Le langage définitionnel est examiné de plus près à l'annexe B.

La Guilde

La Guilde canadienne des réalisateurs (Guilde) est une organisation syndicale représentée à l'échelle du pays par des conseils de district. Elle négocie et gère des conventions collectives au nom de professionnels qui occupent des emplois précaires dans tous les secteurs de la réalisation, de la conception, de la production et du montage de l'industrie des médias télévisuels et cinématographiques. La Guilde exerce de fortes pressions dans des dossiers d'intérêt, notamment en ce qui concerne les exigences relatives au contenu canadien, la réglementation du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes et le maintien du financement alloué à la production cinématographique et télévisuelle au Canada. La Guilde collabore étroitement avec des organisations qui représentent d'autres travailleurs de l'industrie du film, les catégories qu'elles représentent variant d'une province à l'autre. Elle ne fait pas office d'agence de placement et n'a aucune influence sur l'embauche de ses membres. Puisque les employeurs sont libres d'embaucher n'importe quel membre en règle de la Guilde sans tenir compte de l'ancienneté, tous les membres sont dans une situation professionnelle précaire, quel que soit leur niveau d'expérience.

La Guilde est sans équivoque : la responsabilité d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement incombe à l'employeur. Lorsque des membres de la Guilde occupent des rôles de supervision ou de gestion, c'est à l'employeur (ou à

l'embaucheur) de veiller à ce que ces membres aient les compétences et le soutien dont ils ont besoin pour respecter leurs obligations de façon proactive. En cas de manquement, si l'employeur n'a pas fait grand-chose pour prévenir ou mettre fin au harcèlement, les membres pourraient s'attendre à ce que la Guilde se charge de recevoir et d'analyser les plaintes. Or, cette responsabilité ne lui revient pas. Aucune des recommandations dans le présent rapport ne vise à empiéter sur le rôle de l'employeur. Au contraire, elles offrent des moyens d'aider les membres, le personnel de la Guilde et les employeurs à comprendre et à exécuter leur rôle dans le maintien d'un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et de violence.

Le travail des membres de la Guilde

Le travail sur un plateau de tournage est intense. L'équipe doit se former rapidement, et chacun a une part importante à jouer pour mener à bien le projet. Les délais sont serrés et de grandes sommes d'argent sont en jeu. Il y a une échéance à respecter, ce qui se traduit par de très longues journées de travail, de nombreux repas pris avec ses collègues et très peu de temps pour le sommeil et la famille. Dans de telles circonstances, les gens font des erreurs, les tâches sont modifiées sans avertissement et les esprits s'échauffent. Tous les membres de la Guilde reconnaissent ce scénario et se sont déjà fait crier après ou ont déjà été tenus responsables de quelque chose qu'ils n'avaient pas fait.

Dans un rapport préparé en 2016 pour Canadian Unions for Equality on Screen, cette situation est décrite comme suit :

La précarité de l'emploi est une réalité de la vie pour le bassin de talents sur lequel repose l'industrie des médias télévisuels et cinématographiques. L'absence de milieux de travail stables, l'emploi irrégulier et l'insécurité financière auxquels sont soumis les travailleurs, les marchés de travail extrêmement concurrentiels et les employeurs très mobiles et transitoires créent des défis de taille en ce qui concerne l'élaboration à l'échelle de l'industrie d'une stratégie d'équité entre les sexes¹.

L'industrie déborde de personnes passionnées par leur métier qui adorent la camaraderie que leur procure le travail d'équipe. Elle déborde aussi de gros orgueils, d'insécurités et de styles d'interaction qui seraient plutôt mal vus dans un bureau normal ou un milieu de travail industriel.

¹ *What's Wrong With This Picture? Directors and Gender Inequality in the Canadian Screen-Based Production Industry* (2016, préparé pour Canadian Unions for Equality on Screen). Auteure : amanda.coles@unimelb.edu.au.

La Guilde agit activement contre le problème

L'audit se veut la continuation de plusieurs initiatives lancées au sein de la Guilde pour régler le problème de harcèlement au travail. Le comité sur le respect en milieu de travail du Conseil de la Colombie-Britannique s'est d'ailleurs penché sur la question en 2015. Ses objectifs étaient les suivants :

- 1. Sensibiliser TOUS les membres de la Guilde aux facteurs qui rendent un milieu de travail respectueux.*
- 2. Permettre aux membres de signaler en toute confiance des incidents d'abus au travail et de coercition relative aux ententes collectives. Permettre aux membres de se sentir en sécurité au travail et laisser savoir aux auteurs d'intimidation, d'abus et de coercition qu'ils devront faire face à des conséquences.*
- 3. Parler plus ouvertement d'abus au travail et ce que la Guilde fait pour protéger ses membres sur les plateaux d'émissions dont elle est signataire.*
- 4. Aider la Guilde à protéger ses membres de façon plus proactive.*

À la suite d'un sondage mené auprès des membres, le comité en est venu aux conclusions suivantes en juillet 2015 :

- L'abus est un problème bien réel pour les membres.*
- L'abus est principalement infligé AUX membres PAR d'autres membres, les membres chevronnés formant le plus grand groupe d'agresseurs.*
- De nombreux incidents d'abus ne sont pas signalés, car les membres ne pensent pas que quelque chose puisse être fait, ne croient pas que quelque chose sera fait ou ont peur des retombées sur leur carrière.*
- Les membres veulent que la Guilde lutte activement contre les comportements abusifs, intimidants et coercitifs.*

Le Conseil de la Colombie-Britannique a mis en place un service d'assistance que les membres peuvent utiliser pour porter plainte. Le portail offre deux options anonymes, soit un numéro de téléphone et un formulaire Web. Les plaintes qui ne sont pas anonymes font l'objet d'un suivi et éventuellement d'une enquête par le personnel du Conseil.

Pour sa part, le Conseil de l'Ontario a mis sur pied un cours personnalisé sur le respect en milieu de travail, qu'il a rendu obligatoire pour tous les membres de niveau débutant. Le cours, créé en collaboration avec Natasha Tony, représentante de la section 891 de l'AIEST, est l'une des formations les plus complètes et bien conçues en la matière, sans compter qu'il a été entièrement adapté pour les membres de la Guilde de plusieurs districts. De nombreux participants ont parlé positivement de ce cours lors de la tournée d'écoute.

Si le récent audit a porté sur le harcèlement sexuel, la Guilde se penche depuis un certain temps sur les problèmes d'iniquité et de discrimination dans leur ensemble.

En 2015, le Bureau national de la Guilde a créé un comité sur la diversité comprenant des membres de partout au Canada. De plus, comme indiqué dans le rapport annuel de 2016, la Guilde a accepté d'établir avec la Canadian Media Production Association un comité mixte sur la diversité afin d'étudier les enjeux et de formuler des recommandations relativement à la diversité dans l'industrie du film, de la télévision et des médias numériques.

Constatations

L'industrie du cinéma est caractérisée par une gestion autoritaire. Depuis ses débuts, bien des postes au sein de la Guilde ont été principalement occupés par des hommes, et donnent parfois l'impression de leur être réservés. Les attitudes machistes (langage vulgaire et sexualisé ou narcissisme agressif) sont fréquentes, et peuvent conduire à la normalisation de comportements abusifs tels que le dénigrement et l'humiliation des subordonnés. Dans une industrie précaire, où les travailleurs indépendants doivent se battre pour décrocher du travail, ceux qui se plaignent posent problème et peuvent se voir congédiés ou disqualifiés de futures occasions d'emploi. Dans un tel contexte, il n'est pas étonnant que l'on entende autant parler d'intimidation. Les femmes sont particulièrement vulnérables aux avances, aux commentaires et aux contacts de nature sexuelle non sollicités. Dans certaines situations, les injures, les attouchements et les agressions de nature sexuelle servent à « remettre les femmes à leur place » et à leur montrer qu'elles ne sont pas les bienvenues au travail. Certains hommes ont également fait état de harcèlement sexuel de la part d'hommes ou de femmes.

La plupart des cas rapportés mettent en cause des individus qui abusent du pouvoir qu'ils croient avoir sur les autres. Il s'agit principalement de comportements abusifs de la part de chefs de département envers un subordonné, ou d'une lutte de pouvoir entre collègues qui ne se situent pas vraiment dans une hiérarchie verticale l'un par rapport à l'autre (assistant réalisateur et directeur de la photographie, par exemple). Ces incidents ne sont généralement pas des « crimes de situation », car ils n'impliquent pas un prédateur à l'affût d'une victime. En réalité, l'intimidation et le harcèlement sexuel ont parfois cours au vu et au su de tous, preuve que les bourreaux sont convaincus de leur impunité. Dans presque tous les cas, le harceleur présumé peut causer le renvoi de la victime ou nuire à sa réputation professionnelle. Ce déséquilibre des pouvoirs pousse généralement la victime à garder le silence.

Les membres étaient reconnaissants que la Guilde se penche sur ce problème. Plusieurs personnes ont dit que la tournée d'écoute était un premier pas important pour éradiquer le harcèlement au travail. Beaucoup ont écrit pour exprimer leur gratitude quant à la possibilité de participer aux entrevues. Voici quelques exemples :

1. Je voulais écrire un petit mot pour vous remercier d'avoir pris le temps de m'écouter aujourd'hui. J'apprécie énormément le travail que vous faites. Vous avez toute ma reconnaissance.

2. Votre réponse à ce que j'ai écrit m'a donné un réel espoir pour la toute première fois. La plus grande des satisfactions, c'est parfois de trouver une oreille attentive... et de ne pas entendre dire que ce n'est pas si grave ou que « ça marche comme ça dans l'industrie ». Au début, je ne savais pas si j'allais écrire pour raconter quelques-

unes de mes expériences, mais maintenant, je ne regrette vraiment pas de l'avoir fait. Merci encore pour votre travail, pour votre attention et pour votre considération. C'est grâce à vous que de vrais changements s'opéreront.

3. J'ai pensé à vous tant de fois cette semaine. Vous nous avez ouvert votre cœur et avez écouté tant d'histoires, certaines auxquelles vous vous attendiez, et d'autres dont vous n'aviez pas idée. C'est très courageux de votre part, et je ne peux qu'imaginer ce que vous aurez appris quand tout sera terminé. Merci de nous avoir donné cette tribune et d'avoir si bien écouté.

4. Merci encore pour hier. C'est comme si on m'avait enlevé un poids des épaules, et aujourd'hui, je suis plus calme que je ne l'ai été depuis longtemps. J'avais besoin de cette reconnaissance; c'était important. Merci.

5. Je m'excuse à nouveau d'avoir manqué notre rencontre. Merci d'avoir fixé un autre rendez-vous aussi promptement!
Ce que vous faites – et ce que fait la Guilde – est une très bonne chose.

6. Veuillez transmettre mes remerciements à la Guilde pour cette première étape importante en vue d'amorcer un changement depuis longtemps nécessaire. J'éprouve de la gratitude d'avoir enfin trouvé une oreille attentive.

D'après les résultats de l'audit, la forme de harcèlement la plus courante au quotidien est l'intimidation. Ce genre de conduite peut inclure, mais sans s'y limiter, crier, hurler, injures verbales, frapper ou lancer des objets, humilier et blâmer, dénigrer et isoler, critiquer sévèrement devant d'autres personnes, sarcasme ou autres commentaires inappropriés. Quand un comportement revêt une connotation genrée ou sexualisée, on peut parler de harcèlement sexuel. Lors de cette consultation, les membres ont surtout rapporté les formes de harcèlement suivantes :

1. Critiques caractérisées par un tempérament violent incontrôlable (cris, insultes, jurons, humiliation de membres et d'autres travailleurs).
2. Utilisation d'un langage ou d'images de nature sexuelle pour dénigrer, rabaisser ou déshumaniser les femmes.
3. Avances ou attouchements sexuels inappropriés (inconduite sexuelle, agression ou menace d'agression).

La Guilde, en tant qu'organisation représentant plusieurs catégories au sein de l'industrie, doit être sans cesse consciente de son devoir de représentation équitable de tous ses membres. Autrement dit, la Guilde est légalement tenue de fournir à tous les membres une procédure en bonne et due forme. Ce devoir entraîne un difficile équilibre des responsabilités envers les membres qui formulent des allégations ainsi qu'envers ceux qui en font l'objet. Le personnel interrogé a reconnu l'importance de soutenir les personnes qui formulent des plaintes, mais signale qu'il peut être plus difficile d'assurer une représentation distincte de la personne accusée d'inconduite, tout en maintenant la présomption d'innocence.

Les représentants de la Guilde ont indiqué qu'ils étaient clairement conscients de la nécessité d'œuvrer en faveur d'une résolution des plaintes de façon équitable, autant pour la personne qui allègue la plainte, qu'en regard à la mesure disciplinaire qui devrait être appliquée de façon appropriée.

Les membres s'inquiètent avec raison d'un excès de zèle des employeurs dans l'application des sanctions. Comme pour tout processus de changement culturel, le comportement ne change pas sans apprentissage, et l'apprentissage est un processus. Les membres de la Guilde doivent apprendre les nouveaux critères d'un comportement acceptable et respectueux, et adapter leur conduite en conséquence.

Sélection de commentaires de membres (Les commentaires ont été traduits.)

Intimidation

« Certaines femmes peuvent être tyranniques. Au bureau, elles favoriseront les hommes et seront plus dures avec les femmes. » (Département production)

« Les membres du caucus des assistants de production, en particulier les plus jeunes ou les moins assurés, se font un peu intimider par des membres d'autres syndicats, et, malheureusement, par certains des nôtres. Selon moi, cette attitude quasi militaire vis-à-vis du "grade inférieur" crée une atmosphère propice aux dérapages plus violents. » (Assistance à la production)

« Le concepteur de production m'a demandé si je savais utiliser un certain logiciel de graphisme. J'ai répondu que non. Il a dit : "Alors qu'est-ce que tu fous là?" C'était son style d'écraser et de rabaisser les autres. » (Département artistique)

« Le département de la comptabilité recevait habituellement des textos le matin pour nous dire de quelle humeur la chef était. Celle-ci hurlait sur les assistantes et faisait pleurer tout le monde. Une d'entre elles a finalement démissionné à cause de l'intimidation. Alors, la chef a commencé à reporter sa colère sur moi. Tout le monde étant parti, nous avions tellement de retard! La situation me rendait malade, alors je me suis plainte. Le studio a envoyé quelqu'un pour enquêter, mais l'équipe de comptabilité était trop intimidée pour vouloir parler du harcèlement. Peut-être que si elles avaient été entendues individuellement, elles auraient soutenu ma plainte. » (Comptabilité)

« La 1AD faisait très bien son travail, mais elle était très instable. Elle invectivait son équipe et lui hurlait dessus. Le producteur m'a dit : "C'est un tyran, tu devrais lui faire comprendre que tu ne te laisseras pas faire." Mais il ne voulait pas intervenir pour autant. J'imagine que j'étais censé lui rendre la pareille. L'agent d'affaires m'a demandé si je voulais continuer, mais ne sachant pas ce qui m'attendait par la suite, j'ai démissionné. » (Assistance à la réalisation)

« Un autre membre de l'équipe m'a appris récemment qu'il avait eu une expérience similaire à la mienne, avec la même personne et pendant la même production. Mais il avait attendu que la production en question prenne fin pour se plaindre à la Guilde. » (Assistance à la production)

« Ce chef comptable était un vrai tyran. Mais les chefs n'ont pas besoin d'être syndiqués, ils peuvent très bien être embauchés par le studio et n'avoir aucune supervision sur le plateau. Les producteurs les tiennent en haute estime. On ne peut rien y faire. » (Comptabilité)

« L'un des assistants que j'ai recrutés était un vrai fainéant. Mais, lorsque moi-même (en personne) et le concepteur (par téléphone) avons eu une discussion en privé où je lui ai expliqué ce que j'attendais de lui, après quoi il est allé dire à toute la production que je le harcelais et que j'étais un tyran. Cette affaire a pris une telle ampleur que j'ai fini par être trop découragé. Même si la direction m'a soutenu, j'étais complètement démoralisé et j'ai fini par donner ma démission. J'ai perdu confiance. » (Département artistique)

« Cet audit aura-t-il des résultats positifs? Ma dernière plainte auprès de la Guilde a fini à la poubelle. Les tyrans ont toujours du travail. » (Comptabilité)

Discrimination et manque de leadership

« Le camp de base, c'est comme Las Vegas : ce qui s'y passe n'en sort pas. Si je brisais le silence sur les comportements déplacés dont je suis témoin là-bas, on ne me donnerait plus de travail. » (Assistance à la réalisation)

« On parle d'"immunité cinématographique". » (Régie d'extérieurs)

« Une personne qui est sous ma supervision m'a dit : "Je ne suis pas homophobe, mais je n'aime pas que des types gais me touchent". » (Direction artistique)

« Si les choses vont mieux? Je ne sais pas. Ça dépend des personnes avec qui vous travaillez. » (Département production)

« Les assistants réalisateurs sont formés sur les tournages, auprès de mauvais modèles. Ils aboient les uns sur les autres. » (Département production)

« En tant que femme, je dois me donner à 400 %, sinon, c'est un homme qui décrochera le travail. » (Département artistique)

« J'ai plus de dix ans d'expérience dans l'industrie du cinéma, à l'étranger. Mais, j'ai eu beaucoup de mal à trouver du travail, au début. Mon mari a suggéré que je change mon nom sur mon CV, pour quelque chose de plus international. Mais, je ne veux pas, parce que je n'en ai pas honte. » (Assistance à la réalisation)

« Ce qui m'énerve maintenant, quand je repense à l'entretien, c'est que je ne lui ai pas tenu tête. Je n'ai pas fait remarquer que me désigner comme une "jolie fille" ou me demander si je compte avoir des enfants était inutile ou inapproprié. Si je n'ai rien dit, c'est parce que j'étais apprentie et que je n'avais travaillé que 3 jours sur les 50 requis. » (Assistance à la production)

« Si un supérieur nous harcèle sexuellement, on est censées le prendre à la rigolade pour ne pas lui faire perdre la face. Il faut protéger son ego de mâle. » (Assistance à la réalisation)

Harcèlement sexuel et agression

« Un superviseur a commencé à me faire des remarques sur mes sous-vêtements, puis il a dit qu'il allait m'appeler en fin de semaine. Il m'a dit : "Tu me rends fou." Je lui ai répondu que je n'étais pas intéressée. Il a arrêté de me parler. Il a commencé à changer mes tâches et à enlever des affaires de mon bureau. J'ai quitté le projet dès que possible. » (Département artistique)

« Un acteur m'a attrapée avant de m'embrasser. Je lui ai demandé de rester professionnelle, mais elle a continué à me pourchasser. » (Assistance à la réalisation)

« Pendant mon deuxième jour, un machiniste m'a désignée comme de la "viande fraîche" à un autre machiniste. » (Assistance à la réalisation)

« Je me tenais près d'un mur, pendant un tournage, et quand j'ai reculé pour éviter le perchiste, j'ai senti quelqu'un attraper mes fesses à pleine main. Je n'ai rien pu dire sur le moment parce qu'on tournait, mais ensuite, je suis allée voir la productrice et j'ai appelé la Guilde et le syndicat du type. Je voulais déposer une plainte officielle. Son représentant n'a pas eu l'air étonné. Il me semble qu'il ne s'agissait pas de la première plainte. Il a été embauché par un autre responsable. » (Assistance à la réalisation)

« Faute de s'attaquer à l'inégalité dans ce club de gars, les femmes continueront d'être agressées, sous-payées et privées d'opportunités » (AR)

« Quand j'allais lui faire signer sa feuille de temps [de l'acteur] dans la remorque, il était en string un jour, et entièrement nu le lendemain. J'ai arrêté de m'en occuper et j'ai demandé à un gars d'un autre syndicat de le faire à ma place. » (Assistance à la réalisation)

« Sur le plateau, les éclairagistes et les machinistes prennent les paris sur celui qui va vous mettre dans son lit en premier. Comment leur faire comprendre que ces commentaires sont dégradants? » (Assistance à la réalisation)

« Alors qu'on terminait une émission, un producteur délégué m'a invitée au restaurant avec deux autres producteurs. Il m'a dit que tout le monde voulait que je participe à la prochaine émission. À la fin du repas, il m'a lancé : "Dis, tu veux monter dans ma chambre?" J'ai refusé en essayant de ne pas froisser son ego. On ne m'a jamais rappelée. » (Assistance à la réalisation)

L'opposé du soutien/La peur des représailles

« Chaque jour, je voulais démissionner. J'ai tenu tant bien que mal, juste assez pour mon adhésion à la Guilde. Maintenant, j'essaie de transformer mes mauvaises expériences en bonnes pratiques. Mon équipe sent que je prends soin d'elle. » (Département production)

« Comme je suis chargé de recruter des 3AD, j'essaie d'embaucher des femmes. Je regarde quels apprentis ont besoin de jours pour devenir 3AD, et je les embauche. » (Assistance à la réalisation)

« Peut-être qu'il devrait y avoir une femme sur le plateau vers qui on peut se tourner. Les patrons peuvent être intimidants. Personne ne veut faire de vagues ou causer des problèmes. » (Assistance à la réalisation)

« Un autre 3AD a essayé de m'évincer en se mettant devant moi et en parlant au 1AD à ma place. Il s'est moqué de moi en disant : "Alors, qu'est-ce que ça fait d'avoir des responsabilités?", puis il a commencé à me donner des petits coups avec son walkie-talkie. J'ai dû faire dix fois le tour du pâté de maisons pour me calmer. Je me disais que la Guilde devrait le punir, parce qu'il fait aussi partie de ses membres. Il a peut-être déjà terni ma réputation. J'ai peur de devoir retravailler avec lui. Cette histoire a miné ma confiance en moi. Les gens ne changent pas s'il n'y a pas de conséquences à leurs actions. » (Assistance à la réalisation)

« Il valait mieux endurer mes souffrances que démissionner. Je craignais que le réalisateur et l'assistant réalisateur qui me reprochaient tout ce qui n'allait pas me poursuivent en justice et ruinent ma carrière. » (Assistance à la réalisation)

« Les syndicats fonctionnent en vase clos. Si j'ai un problème avec un membre d'une autre guilde ou d'un autre syndicat, le personnel de la Guilde m'écouterait avec beaucoup d'empathie, mais ne pourra rien faire pour le régler. » (Assistance à la réalisation)

« On se donne corps et âme. On reçoit parfois des compliments, mais on entend toujours des remarques sur les plus petites erreurs. » (Assistance à la réalisation)

« Si un type fait des commentaires dégradants, le directeur de production devrait lui donner un avertissement, du genre "c'est la dernière fois que tu dis une chose pareille", et prévenir son syndicat. » (Comptabilité)

« Apprendre à être un bon assistant réalisateur sur le tas, c'est comme apprendre à conduire sur un circuit de course. » (Assistance à la réalisation)

« On filmait de nuit, dans une allée sombre où il n'y avait que quatre places de stationnement. Un des membres de l'équipe, à qui une place était attribuée, était très en colère contre moi parce que je ne l'ai pas laissé se garer là où il voulait. Il s'est mis à m'invectiver en me hurlant dessus et en me traitant de noms que je préfère ne pas répéter, et il m'a coincée contre le véhicule. C'était un homme très grand et très intimidant. J'étais terrifiée. Quand je me suis échappée, j'ai appelé le LM pour lui raconter ce qui s'était passé et pour lui remettre ma démission. Il m'a demandé de rester et de terminer le rangement du lieu de tournage. Je crois que lui, ou quelqu'un d'autre a appelé le numéro sans frais. Un avocat du studio m'a aussi appelé pour entendre ma version, le lendemain. Quelques semaines plus tard, un des producteurs de LA m'a dit : "Tu devrais te considérer chanceuse de faire partie de l'équipe d'une émission aussi réussie. Si tu appelles encore une fois, tu peux dire adieu à ton travail." Le gars a été sanctionné, mais les acteurs ont pris sa défense et ont menacé de démissionner s'il était renvoyé. J'ai enduré la situation un mois de plus avant de reprendre mes esprits et de démissionner. » (Régie d'extérieurs)

Ce qui se dégage des entrevues

- Dans l'ensemble, les femmes étaient tout à fait conscientes du harcèlement au travail, alors que certains hommes en étaient moins conscients et n'en avaient jamais été témoins. La plupart des membres entendus, hommes et femmes, ne connaissaient pas vraiment la marche à suivre pour déposer une plainte.
- La peur des représailles est bien réelle, et ces représailles sont généralement silencieuses. La Guilde ne peut protéger efficacement les membres contre la perte de futures occasions d'emploi. Les raisons pour lesquelles un membre n'est pas retenu pour un travail sont rarement explicites. Cette constatation s'applique aussi aux témoins de harcèlement qui aimeraient signaler ces inconduites, mais craignent d'être pris à partie.
- Les longues journées de travail contribuent aux comportements non professionnels au travail. Est-ce raisonnable de s'attendre à ce que les gens soient exemplaires après 12, 14 ou 16 heures de travail? Les effets de la fatigue sur les travailleurs de l'industrie du cinéma de la Colombie-Britannique ont été étudiés en 2015². Selon les commentaires des membres participants (annexe E du rapport), la quasi-totalité des répondants manquaient de sommeil, qu'ils travaillent de jour ou de nuit, et la plupart ne dormaient pas suffisamment pendant leurs jours de repos. Près de la moitié ont dit être fréquemment ou presque toujours fatigués. Au moins 68 % ont indiqué que leur emploi du temps professionnel interférait grandement avec leurs activités physiques habituelles. Il est intéressant de noter que seul un petit nombre de répondants (5 %) ont fait le lien entre les longues heures de travail et le manque de respect, les comportements déplacés et les accès de colère. Les commentaires mentionnaient toutefois l'épuisement, la difficulté à maintenir des relations personnelles et des habitudes de vie saines, et les assistants de production constamment humiliés et traités comme des « cônes de signalisation parlants ».
- Un certain nombre de jeunes travailleurs interrogés ont manifesté leur intention de quitter prochainement l'industrie, en grande partie à cause de la difficulté à garder un équilibre entre vie personnelle et professionnelle.
- On a noté, lors de la tournée d'écoute, un lien entre un certain nombre d'incidents d'agression sexuelle au travail ou dans un endroit relevant de l'employeur. La plupart de ces agressions ont eu lieu il y a plus de cinq ans. Or, même les plus récentes n'ont pas été signalées à la Guilde, à l'employeur ou à la police, faute de confiance à l'égard du processus.

² Six Safety Systems. « *2015 Fatigue, Work, Health and Lifestyle Survey Analysis*. » Étude sur l'industrie du cinéma de la Colombie-Britannique réalisée à Vancouver en 2015. Parmi les membres de la Guilde de Colombie-Britannique participant à l'étude figuraient 117 assistants de production, 44 coordonnateurs de production, 33 régisseurs d'extérieurs et 30 assistants réalisateurs.

- Certains membres plus âgés interrogés, en particulier des femmes, ont mentionné les conséquences du harcèlement dont ils ont été victimes par le passé sur leurs aptitudes actuelles. Au moins cinq femmes d'une cinquantaine d'années, très expérimentées, ont décrit des situations de harcèlement récurrentes qui les ont tellement affectées qu'elles en ont perdu confiance en leurs capacités, au point d'être terrifiées à l'idée d'accepter du travail, même si elles ont occupé des postes similaires pendant des années avec brio.
- Les membres racisés ont été peu nombreux à participer à la tournée d'écoute. Parmi eux, peu ont rapporté des comportements ouvertement racistes. Cependant, les membres racisés venus de l'étranger ont fait savoir que leur expérience n'avait pas été reconnue et qu'il était très difficile de se lancer sur le marché par l'intermédiaire de la Guilde. Comme le montrent de nombreuses études, des partis pris implicites, souvent inconscients, jouent probablement un rôle dans le choix du personnel.
- Une personne a mentionné que des commentaires désobligeants avaient été faits au sujet des populations autochtones lors du tournage d'un film dans le Nord. Malheureusement, aucun membre participant à la tournée d'écoute ne s'est identifié comme Autochtone. Une approche plus spécifique serait nécessaire pour que les voix des membres autochtones soient entendues.

Principales recommandations

La Guilde a entrepris plusieurs étapes constructives pour résoudre les problèmes rencontrés par ses membres dans leur vie professionnelle. Cependant, il est évident que la Guilde seule ne peut changer les mentalités pour mettre fin au harcèlement, à l'intimidation et aux comportements d'inconduite sexuelle au travail. Les membres saluent le professionnalisme du personnel de la Guilde et sa disponibilité, au téléphone et dans certains cas sur les plateaux, pour les soutenir lorsqu'ils se plaignent de comportements déplacés. Mais toujours est-il que différents types de travailleurs et plusieurs niveaux hiérarchiques s'entrecroisent sur les plateaux de cinéma et de télévision. Comme rien ne protège entièrement les travailleurs autonomes des représailles silencieuses, qui consistent à les disqualifier de futures occasions d'emploi, il faudra du temps pour que les membres n'aient plus peur de dénoncer le harcèlement dont ils sont victimes. La Guilde travaille déjà activement avec d'autres syndicats et groupes d'employeurs pour trouver des solutions communes. Considérées dans leur ensemble, les recommandations de la tournée d'écoute, qui viennent directement des membres, des dirigeants et du personnel, sont une tentative d'aborder le problème sous plusieurs angles en proposant de multiples mesures à toutes les parties pour aider autant les membres, le personnel et les employeurs à prévenir le harcèlement et à traiter les plaintes promptement, et surtout équitablement.

1. Ajout de contenu sur le respect en milieu de travail et la sécurité psychologique aux discussions de sécurité sur le plateau (y compris du contenu préparé, que les membres occupant des rôles de supervision peuvent présenter facilement).

Beaucoup de membres indiquent que des discussions sur la sécurité ont lieu régulièrement, surtout quand des scènes de cascade doivent être tournées. Puisque le maintien d'un espace de travail exempt de harcèlement relève de la sécurité au travail, ces occasions pourraient servir à encourager les comportements respectueux, à préciser ce qui constitue du harcèlement et de l'intimidation, et à expliquer aux membres ce qu'ils peuvent faire s'ils sont témoins ou victimes de harcèlement. Les points de discussion pourraient être préparés et fournis aux membres pour les aider à mener ces discussions. *C'est une mesure corrective peu coûteuse.*

2. Définition claire du harcèlement et des comportements inappropriés connexes; élaboration d'une fiche d'information à afficher au travail sur les responsabilités et les droits.

Pour certains membres, la frontière entre les comportements acceptables ou non sur un plateau était floue. Un document explicatif d'une page comprenant des définitions claires pourrait être préparé et affiché sur les lieux de travail. Cette idée pourrait permettre de faire passer le message plus subtilement pour mettre

fin aux comportements inappropriés. Il faudrait également réaliser une affiche expliquant la marche à suivre pour déposer une plainte. Quelques courts paragraphes à ce sujet pourraient aussi être inclus dans les lettres d'entente. *Ce sont des mesures correctives peu coûteuses.*

3. Formation pour le personnel sur la gestion des allégations de harcèlement.

La Guilde représente aussi bien les membres qui dénoncent le harcèlement que ceux qui en sont accusés. Pendant les consultations, le personnel de plusieurs régions a réclamé l'élaboration de procédures uniformisées pour gérer de telles situations. Effectué en collaboration avec le personnel, ce travail devrait prendre en compte les exigences des différentes régions, tout en détaillant les étapes à suivre pour le personnel, ainsi que les options offertes aux membres qui souhaitent formuler un grief ou déposer une plainte. Le personnel serait ensuite formé et guidé pour la mise en œuvre de ces procédures. Bien qu'il soit généralement salué pour son professionnalisme dans la gestion des plaintes, le personnel craint que son approche ne soit pas cohérente. *C'est une demande prioritaire émanant du personnel, qui suit actuellement différentes procédures selon les circonstances.*

4. Formation obligatoire pour les gestionnaires, et pour ceux qui progressent d'une catégorie à une autre, sur la responsabilité juridique d'offrir un environnement de travail exempt de harcèlement, les moyens de reconnaître le harcèlement et les comportements inappropriés, et ce qu'il faut faire si ce genre de comportements est observé ou signalé.

Les membres aux postes de direction, notamment les chefs de département, ont la responsabilité, vis-à-vis de l'employeur final, de garantir un environnement de travail exempt de harcèlement. La plupart affirment ne recevoir aucune formation sur cette mission et la façon de la mener à bien, et notamment sur la gestion des plaintes. Une formation sur les pratiques en ressources humaines, comme la résolution de conflit, et l'accès à des conseils spécialisés dans ce domaine, notamment sur les procédures d'enquête, aiderait les membres à faire leur travail plus efficacement et éviterait la multiplication des atteintes aux droits de la personne.

Certains districts envisagent de préparer une version approfondie du cours sur le respect au travail, pour aider les membres aux postes de direction à traiter les plaintes.

Plusieurs membres ont suggéré que cette formation soit obligatoire pour renouveler l'adhésion des membres de la Guilde ayant des postes de direction,

quelle que soit leur ancienneté dans le milieu. *Certains districts pourraient être récalcitrants à l'idée de la formation obligatoire pour les membres actuels.*

5. Embauche de représentants des ressources humaines sans lien de dépendance, au nom de tous les partenaires de l'industrie et aux frais des producteurs, pour appuyer le personnel des syndicats et de la Guilde, les membres et les gestionnaires. Parmi les tâches pouvant être confiées à ces représentants, notons les suivantes : réception des plaintes, conseils sur le traitement des plaintes, formation, enquêtes, médiation et résolution de problèmes (selon le modèle de justice réparatrice, s'il y a lieu).

La mise en place d'un service indépendant, compétent dans les domaines des ressources humaines et des droits de la personne, offrirait aux membres de la Guilde un canal neutre et plus sûr pour signaler les cas de harcèlement. Le personnel et les membres de la Guilde occupant des postes de direction ou de chef de département auraient accès à des conseils professionnels sur la façon de traiter les plaintes et les solutions possibles. Les producteurs auraient accès aux mêmes ressources, et, dans le cas où une enquête serait déléguée au service indépendant, ils pourraient recevoir les résultats de celle-ci, ainsi que des recommandations de mesures correctives, comme des sanctions progressives et des mesures de justice réparatrice, s'il y a lieu.

L'intervention d'une tierce partie n'exonérerait aucunement l'employeur de ses responsabilités, mais l'aiderait à garantir un environnement de travail exempt de harcèlement. Un tel service pourrait être offert à l'échelle de l'industrie au Canada, étant donné la prédominance de multiples groupes d'employeurs au sein des projets cinématographiques et la similitude des obligations légales en matière de prévention du harcèlement qui sont en vigueur dans le pays. Le financement nécessaire à la mise en place et au maintien d'un tel service pourrait être négocié entre les syndicats et les groupes de producteurs de l'industrie, hors des négociations contractuelles directes entre les différents volets de la Guilde et les groupes de producteurs. *Cette mesure exigerait de nombreuses consultations et la conclusion d'un accord intersectoriel.*

6. Établissement d'un programme de soutien entre pairs et amélioration des programmes de mentorat de la Guilde.

Tandis que la Guilde cherche des moyens de soutenir ses membres dans leur environnement de travail, il est important de maximiser l'utilisation des ressources. De nombreux membres ayant participé à la consultation ont manifesté la volonté d'être formés en tant que pairs aidants, pour faire remonter les informations et proposer un accompagnement non officiel aux membres qui traversent des situations difficiles, et ce, avant, pendant et après une procédure officielle.

Beaucoup de membres se sont également dits intéressés par un programme de mentorat approfondi, dans le cadre duquel des membres chevronnés offriraient soutien et encouragements à leurs cadets. *Ces mesures exigeraient un travail important pour recruter, guider et former les membres intéressés.*

7. Création d'un service national d'assistance (guichet unique) permettant aux membres de porter plainte et de demander une intervention ou des renseignements concernant des comportements inappropriés ou du harcèlement.

Le Conseil de la Colombie-Britannique de la Guilde a mis en place un service d'assistance pour les membres victimes de harcèlement au travail. Particulièrement apprécié, ce service est accessible au téléphone et en ligne (actuellement sur la première page de son site, au <https://www.dgc.ca/en/british-columbia/>). Grâce à lui, les membres peuvent transmettre leurs griefs au personnel de la Guilde, lequel surveille les messages reçus. Un site national permettrait d'expliquer la procédure de plainte et les solutions possibles, comme le fait le document produit par le Conseil du Québec (Dossier *Harcelement_prodAméricaines_final.pdf*). La Commission de la construction du Québec (mentionnée dans le document) a un service d'assistance très intéressant : (<https://www.ccq.org/C ContactezNous/C02 PlaintesCommentaires>). Pour en savoir plus sur son modèle, consultez l'annexe C. La création d'un portail national pourrait également permettre de regrouper et de suivre les incidents enregistrés par les différents conseils de district. De plus, un tel mécanisme permettrait de surveiller et de signaler les employés ou les individus qui ont fait l'objet de plusieurs plaintes pour harcèlement classées sans suite. Cette mesure demanderait un important travail de coordination entre les *conseils de district, les syndicats et les employeurs, pour que les informations fournies cadrent avec les procédures relevant de chacun.*

8. Exploration d'applications Web d'entiercement de l'information, comme le logiciel SafeSpace, pour protéger les renseignements liés aux incidents et permettre aux plaignants de signaler les harceleurs communs.

Un grand nombre d'universités s'intéressent à un nouveau type de logiciel permettant aux victimes de harcèlement ou de violences sexuelles de relater leur version des faits et de la sauvegarder en y apposant la date (entiercement d'information). Les logiciels Callisto, aux États-Unis (<https://www.projectcallisto.org/>), et SafeSpace, au Canada (<https://www.rallyengine.com/services/safespace>), facilitent l'enregistrement des faits et le regroupement des récits qui présentent des similitudes, afin de lutter contre les harceleurs en série. Ce type de logiciel a trois grands avantages (consultez l'annexe C pour plus d'information).

- 1) Il permet aux individus d'enregistrer un rapport horodaté de l'incident et d'y inclure les renseignements qu'ils sont à l'aise de fournir. Cet outil leur évite d'avoir à raconter plusieurs fois un événement traumatisant.
- 2) Il préserve la confidentialité des informations et peut être programmé pour transmettre les rapports à des enquêteurs tiers ou internes désignés.
- 3) Une technologie d'association aide à repérer des similitudes importantes ou des noms de responsables, permettant ainsi aux victimes d'un même harceleur de communiquer entre elles pour briser leur sentiment de solitude et leur crainte de ne pas être crues. C'est une plateforme plus adaptée aux victimes d'abus, qui leur permet de déposer une plainte ou de formuler une accusation officielle si elles le souhaitent, et au moment de leur choix. *La Guilde et d'autres partenaires de l'industrie auraient peut-être intérêt à se pencher sur l'acquisition d'un tel logiciel.*

Recommandations complémentaires

9. Amélioration des politiques antiharcèlement de la Guilde pour y inclure des procédures d'investigation et de résolution basées sur des pratiques exemplaires.

Actuellement, la plupart des conventions collectives de la Guilde décrivent les comportements appropriés ou non, et la responsabilité qu'a l'employeur de garantir un environnement de travail exempt de harcèlement. Certaines mentionnent la réalisation d'une enquête par l'employeur. Étant donné la réticence de nombreux membres à formuler des plaintes, il est important de préciser les procédures d'enquête et de résolution, ainsi que les recours possibles. Des exemples de telles procédures se trouvent dans l'annexe C du présent rapport. *Cette mesure demanderait une recherche approfondie et devrait être approuvée.*

10. Révision des procédures contractuelles garantissant des sanctions progressives et des procédures de griefs efficaces.

Selon les membres, l'un des obstacles au signalement du harcèlement est la crainte de voir le harceleur présumé renvoyé sans préavis. Dans bien des cas, la personne signalant le harcèlement serait satisfaite si le responsable recevait un avertissement ou se voyait prescrire une remédiation. Ces solutions, qui seraient considérées comme des mesures de *justice réparatrice*, par opposition à des mesures *punitives*, ne figurent pas dans les dispositions du contrat à l'heure actuelle. L'entente principale entre la Guilde et la CMPA [clause 13.04 (d)] prévoit trois étapes : avertissement oral, avertissement écrit et renvoi. Aucune personne entendue lors de la consultation n'a constaté l'utilisation d'avertissements écrits, mais beaucoup ont rapporté des congédiements sans préavis, justifiés ou non. En adoptant une approche progressive à l'égard de ceux qui contreviennent à la

politique antiharcèlement, des mesures moins drastiques et plus constructives seraient prises. *Une telle révision serait peu coûteuse, mais le changement des pratiques actuelles serait assez complexe.*

11. Révision des procédures internes de la Guilde dans l'optique de traiter plus efficacement les allégations émises par des membres à l'encontre d'autres membres.

La *Constitution de la Guilde canadienne des réalisateurs* comprend un code de déontologie et d'éthique professionnelle, décrit dans l'article 5. Ce dernier interdit expressément toute forme de discrimination ou de harcèlement, notamment sexuel, entre membres. Ces derniers sont renvoyés à l'article sur les comportements indus de la part de membres. Beaucoup de syndicats canadiens ont des dispositions semblables dans leur structure de gouvernance interne. C'est en vertu d'une telle disposition que la Directors Guild of America a sanctionné Harvey Weinstein en révoquant son adhésion. Si la Guilde souhaitait se doter d'un mécanisme de sanction à l'encontre d'un membre reconnu coupable de harcèlement, ce mécanisme devrait être examiné, puisque rarement utilisé et difficile à implanter. Autrement, il faudrait expliquer aux membres que cette voie de recours n'est pas recommandée.

12. Formation antiharcèlement avec un volet sur le savoir-être, et notamment sur la capacité d'autonomie et l'écoute active.

Le cours actuel sur le respect au travail se concentre sur la distinction entre les comportements acceptables ou non au travail. Il serait possible de l'améliorer en aidant les participants à étudier leurs propres comportements potentiellement néfastes et à mesurer leur capacité d'autonomie, de gestion des conflits, et d'écoute active. *La mise en place de cette mesure serait peu coûteuse.*