

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DES VIOLENCES DANS LE MILIEU DU THÉÂTRE

Quand agir ? Quand Parler ? Comment aider ?

Formation présentée par Me Angelica Brachelente, avocate-coordinatrice de l'Aparté

1

L'APARTÉ C'EST
QUOI ?

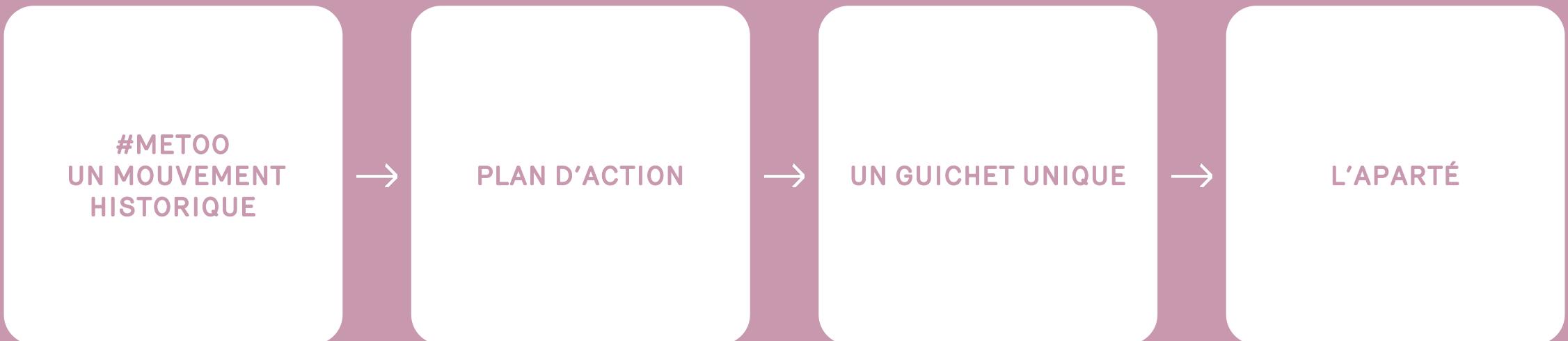


MISE EN CONTEXTE





2017-2018





JUILLET 2020

NOUVELLE VAGUE
DE DÉNONCIATION

NOUVEAUX
OUTILS POUR
DONNER UNE VOIX
AUX VICTIMES

IMPACT SUR LA
COMMUNAUTÉ DE
LA CULTURE

UN BESOIN
URGENT
ENTENDRE
ÉCOUTER
SOUTENIR
AIDER
PRÉVENIR



QUE FAIT L'APARTÉ?



MANDAT

- Offrir une première assistance à toutes personnes du milieu culturel qui font l'objet ou ont été témoins de harcèlement ou de violence dans le milieu culturel
- Prendre en charge les besoins juridiques de la personne.
- Informer la personne sur ses droits et recours.
- Recommander et accompagner la personne à travers les ressources externes.
- Proposer des formations en éducation juridique

2

POURQUOI PARLE T-ON DE
HARCÈLEMENT DANS LE
MILIEU DE LA CULTURE ?

CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT

- ✓ Baisse de la motivation dans son travail
- ✓ Augmentation du risque d'accident ou d'invalidité
- ✓ Perte d'emploi
- ✓ Augmentation du taux d'absentéisme
- ✓ Impact sur la santé et le bien-être
- ✓ Problèmes financiers

Source : CNESST, «Le harcèlement psychologique et sexuel au travail – Parlons-en»
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Documents/DC1000-301web.pdf>



Mentionnons par exemple :

- Les contrats par projet ou à court terme
- Les lieux de travail changeants
- Les horaires atypiques, les tournées et les événements sociaux
- Les contacts physiques et la proximité
- Le milieu culturel compte énormément de travailleuses et de travailleurs autonomes.es



QUELS SONT LES FACTEURS DE RISQUE ?

- Le manque de respect entre les personnes
- Les conflits mal gérés ou non gérés
- L'envie, la jalousie ou la rivalité
- L'absence de communication entre l'employeur et les employés, et entre collègues.
- La compétition excessive
- L'ambiguïté ou l'imprécision quant aux tâches à réaliser
- L'inéquité dans la répartition de la charge de travail
- Le manque de formation ou d'accompagnement lors d'un changement technologique

3

LES TYPES DE HARCÈLEMENT





LES TYPES DE HARCÈLEMENT

PSYCHOLOGIQUE

- Violence verbale
- Dénigrement
- Isolement
- Intimidation

N.B. Ces listes ne sont pas exhaustives.



DÉFINITION

Exemples des critères:

1. Humiliante,
offensante ou
abusive

2. La
répétition du
comportement

3. Agressive,
malveillante
ou rude.
Non voulue.

4. La
personne se
sent
diminuée,
dévalorisée
ou dénigrée

5. Milieu
rendu difficile



LES TYPES DE HARCÈLEMENT

PSYCHOLOGIQUE

- Violence verbale
- Dénigrement
- Isolement
- Intimidation

SEXUEL

- Demande de faveurs sexuelles
- Attouchements sans consentement
- Images illicites

N.B. Ces listes ne sont pas exhaustives.



Le harcèlement sexuel est :

- un comportement (paroles, actes ou gestes) à connotation sexuelle
 - non désiré : provoquant l'inconfort ou la crainte
 - répété : en général. Un seul acte grave peut aussi être du harcèlement sexuel
- qui porte atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la victime

Le harcèlement sexuel peut être :

- Non verbal
 - Regards, sifflements, affichage de matériel pornographique, courriels, textos
- Verbal
 - Blagues sexistes, remarques sur le physique, questions sur la vie privée, menaces, propositions, sollicitation de faveurs sexuelles
- Physique
 - Frôlements, attouchements, gestes à caractère sexuel



HARCÈLEMENT SEXUEL OU HARCÈLEMENT SEXISTE ?

COMME LE HARCÈLEMENT SEXUEL, IL EST BASÉ SUR DES PRÉJUGÉS ET DES STÉREOTYPES SEXISTES

MAIS

PAS DE CONNOTATION SEXUELLE DANS LES PAROLES OU LES GESTES PAR LA PERSONNE QUI HARCÈLE

ALORS C'EST QUOI DU HARCÈLEMENT SEXISTE ?



LES TYPES DE HARCÈLEMENT

PSYCHOLOGIQUE

- Violence verbale
- Dénigrement
- Isolement
- Intimidation

SEXUEL

- Demande de faveurs sexuelles
- Attouchements sans consentement
- Images illicites

DISCRIMINATOIRE

Distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe, l'âge, la race, la religion, la couleur, etc.

CRIMINEL

Tout acte illégal :

- Voies de fait
- Menaces
- Extorsion
- Agression sexuelle
- intimidation

N.B. Ces listes ne sont pas exhaustives.

4

POURQUOI AGIR ?



IMPORTANCE DE LA PRÉVENTION

Qualité de vie au travail

Continuum de comportements négatifs

Zone hors contrôle

**Témoin silencieux = Normalisation,
Banalisation**



CIVILITÉ

INCIVILITÉ

HARCÈLEMENT

VIOLENCE

5

COMMENT AGIR ?



LA PRÉVENTION

C'EST QUOI :



- Démontrer du respect envers les personnes au travail
- Avoir une communication ouverte avec la direction
- Éviter les surcharges de travail
- Encourager la collaboration entre les personnes
- Clarifier les attentes
- Dissiper tous malentendus sans délai
- Définir clairement les tâches et les rôles
- Éliminer les comportements d'incivilité ou d'inconduite

Sources: CNESST – Trousse d'information sur le harcèlement psychologique ou sexuel

COMMENT RÉAGIR SI ON EST VICTIME DE HARCÈLEMENT ?



- **Rester calme sur le coup**
- **Prendre du recul**
- **Analyser la situation**
- **La réaction à adopter dépendra également du profil du harceleur**



- **Parler avec la personne harcelante, lui manifester son inconfort**
- **Il est important de manifester que le comportement n'est pas toléré**
- **Parler directement avec le supérieur si vous sentez qu'une discussion est impossible**
- **Noter les faits problématiques**
- **Se détacher de la situation**

6

LES TÉMOINS



EXEMPLE

À l'occasion d'une pratique générale d'une pièce de théâtre qui s'apprête à jouer à la Place des Arts, Catherine, une actrice de renommée internationale, se moque de la prestation de Pascal, un jeune acteur qui a décroché un rôle secondaire. Catherine commence à l'imiter tout en se moquant de lui...





TÉMOIN: COMMENT AIDER?

Offrir du soutien à la personne qui subit le harcèlement

Écouter la victime

S'interposer physiquement entre la personne harcelante et la victime

Indiquer clairement que le comportement n'est pas acceptable

Ne pas trouver de prétexte au comportement dérangeant

Informer la victime du processus de plaintes ou de la politique



RÔLE DES TÉMOINS

A priori, les témoins n'ont pas l'obligation de dénoncer toute situation de harcèlement à leur employeur

Ils doivent toutefois:

- Participer à toutes enquêtes de l'employeur
- Répondre honnêtement aux questions de celui-ci
- Si le témoin est un cadre ou un gestionnaire, il est tenu d'aviser l'employeur

7

L'EMPLOYEUR



ET SI VOUS ÊTES EMPLOYEUR

Prendre des moyens raisonnables et adaptés aux circonstances

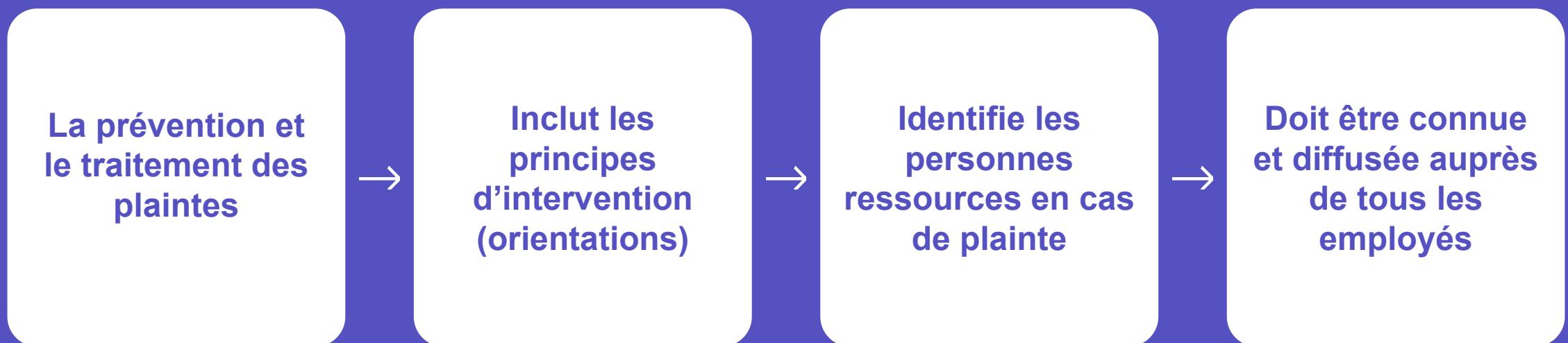
Mettre en œuvre des mesures concrètes et nécessaires pour faire cesser le harcèlement

Ne pas tolérer les situations d'inconduite ou d'incivilité – éviter l'escalade de la violence

Adopter une politique contre le harcèlement



6 LA POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT







**Mythe ? Le
travailleur autonome
n'a pas de recours**

Faux !

**Même si un travailleur autonome n'est pas un salarié au sens de la LNT.
Différents recours peuvent être disponibles selon la situation:**

- Politique de l'employeur ou du diffuseur
- Syndicat Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (en cas de harcèlement sexuel ou discriminatoire)
- CNESST, division santé et sécurité au travail Recours civils
- Police.

Dans tous les cas: ne rien faire n'est pas une solution et risque d'accélérer l'escalade de la violence...





10 ORGANISMES D'AIDE

- **Groupe d'aide et d'information en harcèlement sexuel au travail (GAIHST):** www.gaihst.qc.ca
- **Regroupement des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS):** www.rqcalacs.qc.ca
- **Juripop – pour un avocat à faible coût:** www.juripop.org
- **L'Aparté :** www.aparte.ca
- **Au bas de l'échelle :** www.aubasdelechelle.ca
- **Le Mouvement Action Chômage de Montréal :** macmtl.qc.ca
- **Action travail des femmes :** www.atfquebec.ca
- **Ligue des droits et libertés :** www.liguedesdroits.ca



10 POUR ALLER PLUS LOIN

- Commission des normes, de l'équité et de la santé et la sécurité au travail : <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/pratiques/Pages/harcelement-sexuel.aspx>
- Institut national de santé publique « Le harcèlement sexuel »: <https://www.inspq.qc.ca/agression-sexuelle/le-harcelement-sexuel>
- ÉducALOI, Le harcèlement sexuel au travail: <https://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-harcelement-sexuel-au-travail>

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

NOS COORDONNÉES :

www.aparte.ca

Me Angelica Brachelente et Me Pascale Lanctôt-Leroy

► 450 396-9449 OU 1 833 LAPARTE.