

OUTIL 4.7

Enquête sur la mobilisation du personnel pour le respect sur le lieu de travail

- » **OBJECTIF** : Propose des exemples de questions qui peuvent être incluses dans les enquêtes sur la mobilisation des employés
- » **UNITÉS CIBLES** : Ressources humaines et syndicats

Les enquêtes sur la mobilisation des employés visent à mesurer et à évaluer la motivation et l'engagement de vos employés à donner le meilleur d'eux-mêmes au travail. Ces enquêtes vous permettent d'avoir une idée des pensées et des attitudes des employés à l'égard de leur travail et de l'environnement en général, y compris la violence et le harcèlement basés sur le genre.

Vous voudrez peut-être inclure quelques questions sur la violence et le harcèlement basés sur le genre afin d'évaluer l'ampleur du problème et de déterminer si les réponses sur le lieu de travail sont efficaces. N'incluez pas de questions détaillées sur la violence et le harcèlement basés sur le genre dans votre enquête sur la mobilisation des employés, car cela pourrait causer un traumatisme à ces derniers ou les exposer à un risque plus grand. Si votre entreprise souhaite recueillir des renseignements plus détaillés sur la violence et le harcèlement basés sur le genre, consultez les termes de référence pour le recrutement d'un expert afin de réaliser des entretiens ou des sondages auprès des employés dans l'**OUTIL 4.8** et trouvez des conseils supplémentaires pour mener des enquêtes dans l'encadré 4H.

Exemples de questions pour les enquêtes sur la mobilisation des employés :

1. Au cours des quatre dernières semaines, je me suis senti distrait, fatigué ou malade au travail pour les raisons suivantes (répondez oui si une ou plusieurs des propositions s'appliquent).
 - a) L'intimidation au travail, qui consiste à faire des blagues, à saboter le travail d'une personne et à crier sur une personne
 - b) Le harcèlement sexuel au travail, qui comprend des regards fixes ou suggestifs, des attouchements, des tapotements ou des baisers importuns
 - c) Des problèmes à la maison

Réponse : Oui/non

Cette question vous aidera à évaluer les effets des différentes formes de violence et de harcèlement basés sur le genre sur les employés, tout en minimisant la nécessité pour les victimes de divulguer les détails des incidents. Il est recommandé que toutes les enquêtes évoquent l'intimidation et le harcèlement sexuel et fournissent des exemples comme ci-dessus. Les entreprises qui apportent un soutien aux employés victimes de violence domestique devraient également inclure la question sur les problèmes à la maison. Il convient de noter que cette question a été conçue de manière à éviter autant que possible de faire revivre les traumatismes aux victimes par des descriptions explicites et à réduire les risques de représailles si les employés répondent à l'enquête de chez eux. Voir les définitions des différentes formes de violence et de harcèlement basés sur le genre dans l'encadré 4A ou voir le modèle de politique sur le respect en milieu de travail dans l'**OUTIL 4.12**.

2. Si je suis témoin de scènes d'intimidation ou de harcèlement sexuel sur ce lieu de travail, si j'en entends parler ou si je les subis (et si j'avais des problèmes à la maison), je n'aurais aucune gêne à demander de l'aide à un représentant de l'entreprise.

Réponse : Oui/non

Cette question vous aidera à évaluer dans quelle mesure les employés sont à l'aise de demander de l'aide et dans quelle mesure ils font confiance au processus de gestion par l'entreprise des informations divulguées.

3. Les cas d'intimidation ou de harcèlement sexuel sur ce lieu de travail (et les problèmes à la maison) sont pris au sérieux, et des réponses suffisantes y sont apportées en temps opportun.

Réponse : Oui/non

Cette question vous aidera à évaluer ce que les employés pensent de l'engagement de votre entreprise à réagir face à la violence et au harcèlement basés sur le genre.

ENCADRÉ 4H | Conseils sur la réalisation d'enquêtes sur la mobilisation du personnel en milieu de travail sur les questions de violence et de harcèlement basés sur le genre ainsi que de respect sur le lieu de travail

Conseil : Encouragez le personnel à répondre aux questions aussi honnêtement que possible, car ses réponses aideront l'entreprise à créer un milieu de travail respectueux et bienveillant.

Confidentialité : Les participants ne doivent pas indiquer leur nom ni d'autres informations permettant de les identifier. Toute information qu'un membre du personnel peut fournir dans le cadre de l'enquête et qui pourrait l'identifier doit rester confidentielle. Les informations confidentielles ne doivent être divulguées que s'il existe un risque pour la sécurité d'un membre du personnel.

Services de soutien : Les coordonnées du prestataire de services doivent être fournies au cas où les membres du personnel qui répondent à l'enquête estiment qu'ils ont besoin de services en lien avec la violence et le harcèlement basés sur le genre. Pour de plus amples informations sur les prestataires de services, voir l'**OUTIL 4.5**.

Communication sur l'enquête et les résultats : Vous devez communiquer avec les employés pour les faire participer à l'enquête sur la mobilisation du personnel. Utilisez plusieurs canaux, y compris des messages de la direction générale, des courriels au personnel ou des publications de l'entreprise sur les réseaux sociaux, les affiches, les économiseurs d'écran et les discussions lors des réunions du personnel. Une fois l'enquête terminée, vous devez en communiquer les résultats et indiquer les prochaines étapes aux employés pour renforcer leur engouement. Une synthèse des résultats de cette enquête devrait être distribuée par l'entreprise à l'ensemble du personnel.