

# Mettre en place un milieu de travail sain

Programme d'atelier communautaire



**Citation recommandée :**

Mettre en place un milieu de travail sain : un atelier fait en collaboration avec le Barreau et les communautés du Nunavut (2020). Nunavut. Barreau du Nunavut.

© Barreau du Nunavut, 2020

**Remerciements :**

Le Barreau du Nunavut tient à remercier les communautés du Nunavut pour leur collaboration, leur aide et leurs conseils pour la mise sur pied de cet atelier. Nous sommes reconnaissants aux multiples organisations communautaires, entreprises, hauts fonctionnaires, travailleurs de première ligne et aînés qui ont participé au développement et à la conception de l'atelier et qui ont offert leurs conseils lors de consultations avec le Barreau du Nunavut à l'automne 2019.

**Donateur :**

Cet atelier communautaire et les conseils juridiques gratuits sont financés par le ministère de la Justice du Canada sous le Programme juridique de partenariats et d'innovation. Le Barreau du Nunavut souhaite remercier le Gouvernement du Canada pour son support et sa collaboration.

# Table des matières

Introduction .....	2
But et objectifs .....	2
Consultations des intervenants .....	2
Modules de l'atelier .....	2
Cadre de l'atelier .....	3
Résultats d'apprentissage .....	3
Description du programme .....	4
Modules 1 à 3 : Programmes.....	5
Module 1 : Approches inuites et occidentales pour mettre en place un lieu de travail sain .....	5
Module 2 : Lois qui traitent de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail .....	6
Module 3 : Politiques et procédures en matière de violence et de harcèlement au travail .....	7
Cadre d'éducation Inuit Qaujimajatuqangit : Étapes de l'apprentissage.....	8
Taxonomie révisée de Bloom : Niveaux de connaissance et processus d'apprentissage .....	8
Ressources et aides juridiques et médicales .....	9
Évaluation : Sondage auprès des participants.....	10

# Introduction

Cet atelier communautaire est une collaboration entre le Barreau du Nunavut et les communautés du Nunavut et vise à éduquer les Nunavummiut sur la façon de mettre en place des lieux de travail sains, exempts de harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement. Le Barreau du Nunavut supervise la profession juridique et fournit des informations et une éducation juridique publique aux Nunavummiut afin d'améliorer leur accès à la justice. Après l'atelier, les participants pourront rencontrer en privé un avocat qui leur donnera des conseils juridiques gratuits sur le harcèlement et d'autres questions liées au travail. L'atelier communautaire et les conseils juridiques gratuits sont financés par Justice Canada dans le cadre de son Programme juridique de partenariats et d'innovation.

## But

Aider à mettre en place des lieux de travail sains pour les Nunavummiut par l'éducation sur le harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement.

## Objectifs

1. Comprendre et partager les méthodes inuites et occidentales pour contribuer à rendre les lieux de travail plus sains
2. Fournir une formation sur les droits des travailleurs et les obligations des employeurs et des travailleurs en matière de harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement sur le lieu de travail
3. Faire connaître les aides disponibles et permettre aux travailleurs confrontés au harcèlement sexuel et à d'autres formes de harcèlement d'obtenir plus facilement des aides juridiques et médicales

## Consultations des intervenants

Les thèmes des ateliers répondent aux besoins en matière d'éducation déterminés par les organisations communautaires, les entreprises, le gouvernement, les travailleurs de première ligne et les aînés lors des consultations menées par le Barreau du Nunavut à l'automne 2019.

## Modules de l'atelier

L'atelier est conçu pour éduquer, encourager la discussion et établir des relations entre la communauté et le Barreau du Nunavut. Il se compose de trois modules qui font avancer les objectifs et le but général de l'atelier. Les communautés peuvent choisir un ou plusieurs modules.

---

<b>Module 1 :</b>	Approches inuites et occidentales pour mettre en place un lieu de travail sain
<b>Module 2 :</b>	Lois qui traitent de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail
<b>Module 3 :</b>	Politiques et procédures en matière de violence et de harcèlement au travail

---

## Cadre de l'atelier

L'atelier s'appuie sur un cadre permettant d'explorer les modes de connaissances, de partage et d'apprentissage collaboratifs des Inuits et des Occidentaux. Cette approche reflète la façon dont les communautés et le Barreau du Nunavut travaillent ensemble. Le cadre réunit le cadre d'éducation Inuit Qaujimajatuqangit (tableau 1) et la taxonomie révisée de l'apprentissage de Bloom (tableau 2) pour encourager :

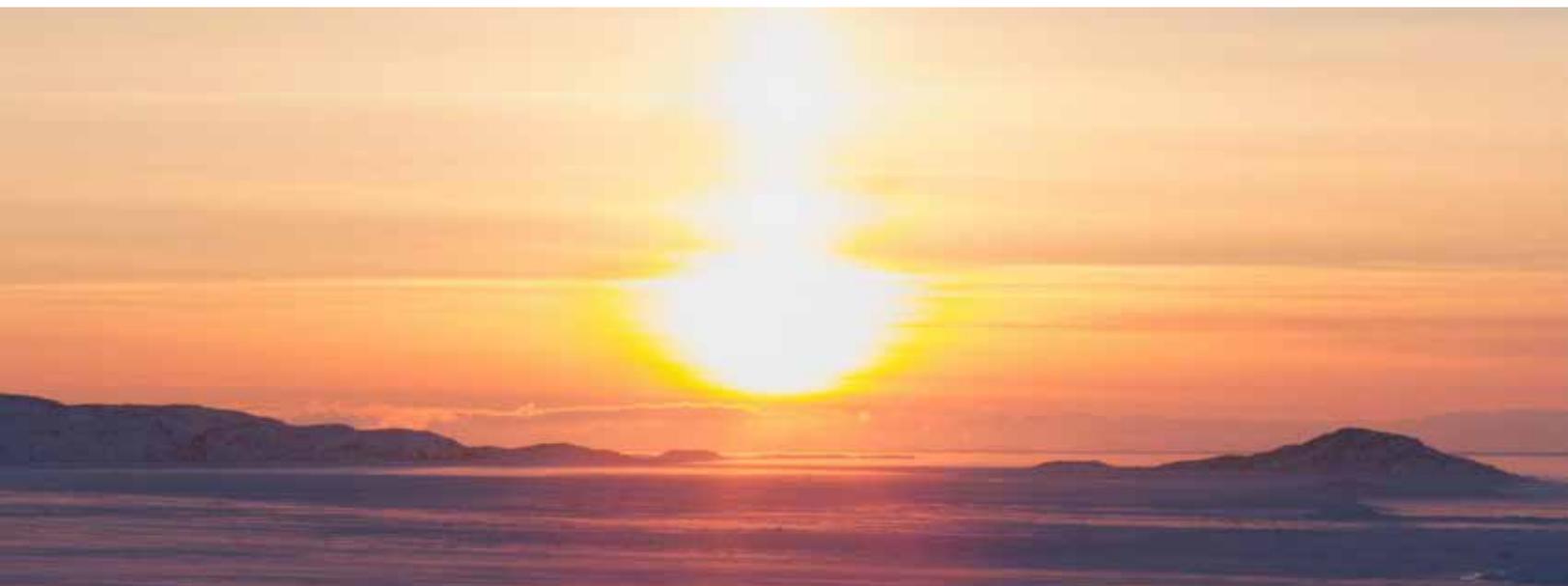
1. l'apprentissage collaboratif (c'est-à-dire piligarinaq ou « travailler ensemble dans un but commun »);
2. l'inclusion des participants à différents stades de l'apprentissage;
3. une approche holistique et accessible de la connaissance et de l'apprentissage.

Les participants seront conviés à des activités qui améliorent l'apprentissage collaboratif, mettent à profit des connaissances et des expériences antérieures et aident les gens à voir et à comprendre les différentes façons de traiter la violence et le harcèlement au travail en utilisant des approches à la fois inuites et occidentales.

## Résultats d'apprentissage

À la fin de l'atelier, les participants :

- comprendront le rôle des méthodes inuites et occidentales pour mettre en place un lieu de travail sain;
- comprendront qu'il existe un cadre juridique pour le harcèlement au travail qui se compose d'un certain nombre de lois, de définitions juridiques et d'obligations pour les employeurs et les travailleurs;
- seront capables de reconnaître la violence et le harcèlement au travail, sauront déterminer si une décision d'un patron est nécessaire au travail ou s'il s'agit de harcèlement au travail et comprendront le droit de refuser un travail dangereux;
- comprendront qu'il existe des politiques et des procédures en matière de violence et de harcèlement au travail qui guident le signalement et le dépôt de plaintes pour violence et harcèlement et qui précisent ce qui se passe après le dépôt d'une plainte et comment la violence et le harcèlement au travail font l'objet d'une enquête;
- seront capables de dire si un comportement est ou non du harcèlement au travail à partir de descriptions réalistes de situations de travail;
- seront informés sur les ressources et les aides juridiques et médicales disponibles pour les personnes victimes de harcèlement au travail.



# Description du programme

Voici un aperçu des objectifs, des sujets, des activités, des étapes d'apprentissage des Inuits, du niveau de connaissances et des processus d'apprentissage des trois modules de l'atelier.

<b>Module</b>	<b>Module 1</b>	<b>Module 2</b>	<b>Module 3</b>
	<b>Approches inuites et occidentales pour mettre en place un lieu de travail sain</b>	<b>Lois qui traitent de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail</b>	<b>Politiques et procédures en matière de violence et de harcèlement au travail</b>
<b>Objectifs principaux</b>	#1	#2 & #3	#2 & #3
<b>Objectifs secondaires</b>	#2 & #3	#1	#1
<b>Sujets</b>	<p>Qu'est-ce qu'un lieu de travail sain?</p> <p>Le rôle des Inuit Qaujimajatuqangit (« IQ ») dans la création d'un lieu de travail sain</p> <p>Le rôle de la loi dans la promotion et la garantie d'un lieu de travail sain et sécuritaire</p> <p>Discussion : Comment les principes des IQ et la loi peuvent-ils collaborer pour mettre en place un lieu de travail sain?</p> <p>Base des modules 2 et 3</p> <p>Ressources et aides juridiques et médicales</p>	<p>Les lois et règlements du Nunavut qui traitent de la violence et du harcèlement au travail</p> <p>Définitions juridiques de la violence et du harcèlement au travail</p> <p>Ce que les employeurs et les travailleurs doivent faire pour maintenir des lieux de travail sécuritaires</p> <p>Scénarios : S'agit-il de harcèlement?</p> <p>Base des modules 1 et 3</p> <p>Ressources et aides juridiques et médicales</p>	<p>Expérience vécue</p> <p>Décisions de gestion ou harcèlement</p> <p>Le droit de refuser un travail dangereux</p> <p>Signalement, plaintes et enquêtes en matière de violence et de harcèlement au travail</p> <p>Scénarios : Que dois-je faire face à ce harcèlement?</p> <p>Base des modules 1 et 2</p> <p>Ressources et aides juridiques et médicales</p>
<b>Activités</b>	Panel communautaire et présentation d'un avocat, discussion, réflexion, évaluation	Présentation d'un avocat, travail en petit groupe ou discussion en grand groupe, réflexion, évaluation	Cercle de partage, présentation d'un avocat, travail en petits groupes, réflexion, évaluation
<b>Étapes de l'apprentissage (cadre d'éducation Inuit Qaujimajatuqangit)</b>	Émergent, en transition, communicatif, confiant	Émergent, en transition, communicatif, confiant	Émergent, en transition, communicatif, confiant
<b>Niveau de connaissance (taxonomie révisée de Bloom)</b>	Factuel, conceptuel	Factuel, conceptuel	Factuel, conceptuel, procédural
<b>Processus d'apprentissage (taxonomie révisée de Bloom)</b>	Comprendre, analyser	Comprendre, analyser	Comprendre, analyser

# Module 1 à 3 : Programme

## Module 1 : Approches inuites et occidentales pour mettre en place un lieu de travail sain

Dans le module 1, les participants apprendront ce qui fait un environnement de travail sain, le rôle des principes Inuit Qaujimajatuqangit et le rôle de la loi dans la création d'un lieu de travail sain et sécuritaire. Les participants apprendront également les informations de base des modules 2 et 3.

### Objectif principal

- Comprendre et partager les méthodes inuites et occidentales pour contribuer à rendre les lieux de travail plus sains

### Objectifs secondaires

- Fournir une formation sur les droits des travailleurs et les obligations des employeurs et des travailleurs en matière de harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement sur le lieu de travail
- Faire connaître les aides disponibles et permettre aux travailleurs confrontés au harcèlement sexuel et à d'autres formes de harcèlement d'obtenir plus facilement des aides juridiques et médicales

### Résultats d'apprentissage

Les participants comprendront les approches inuites et occidentales pour mettre en place un lieu de travail sain. Ils comprendront également qu'il existe des lois, des politiques et des procédures pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail.

<b>Durée : 1 h 15</b>	<b>Sujets du module 1</b>
<b>5 min</b>	Accueil et présentations
<b>20 min</b>	Panel communautaire : Le rôle des principes Inuit Qaujimajatuqangit dans la création d'un lieu de travail sain
<b>10 min</b>	Présentation de l'avocat : Le rôle de la loi dans la promotion et la garantie d'un lieu de travail sain et sécuritaire
<b>15 min</b>	Discussion : Comment les principes des IQ et la loi peuvent-ils collaborer pour mettre en place un lieu de travail sain?
<b>5 min</b>	Présentation de l'avocat : Lois du Nunavut sur la violence et le harcèlement au travail (base du module 2)
<b>10 min</b>	Présentation de l'avocat : Signalement, plaintes et enquêtes en matière de violence et de harcèlement au travail (base du module 3)
<b>10 min</b>	Résumé : réflexion communautaire, ressources et aides, évaluation

## Module 2 : Lois qui traitent de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail

Le module 2 permet aux participants de se familiariser avec le cadre juridique en vigueur au Nunavut pour lutter contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Les participants apprendront également les informations de base des modules 1 et 3.

### Objectifs principaux

- Fournir une formation sur les droits des travailleurs et les obligations des employeurs et des travailleurs en matière de harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement sur le lieu de travail
- Faire connaître les aides disponibles et permettre aux travailleurs confrontés au harcèlement sexuel et à d'autres formes de harcèlement d'obtenir plus facilement des aides juridiques et médicales

### Objectifs secondaires

- Comprendre et partager les méthodes inuites et occidentales pour contribuer à rendre les lieux de travail plus sains

### Résultats d'apprentissage

Les participants comprendront que le harcèlement au travail est régi par plusieurs lois, se familiariseront avec les obligations des employeurs et des travailleurs en matière de sécurité sur le lieu de travail et apprécieront le rôle du savoir culturel inuit dans la création d'un lieu de travail sain. Les participants apprendront également qu'il existe des politiques et des procédures en matière de violence et de harcèlement au travail qui guident les signalements, les dépôts de plaintes et les enquêtes.

<b>Durée : 1 h 15</b>	<b>Sujets du module 2</b>
<b>5 min</b>	Accueil et présentations
<b>10 min</b>	Présentation de l'avocat : Lois du Nunavut concernant la violence et le harcèlement au travail
<b>5 min</b>	Présentation de l'avocat : Définition juridique du harcèlement, du harcèlement sexuel et de la violence
<b>10 min</b>	Scénarios et travail en petits groupes : S'agit-il de harcèlement?
<b>10 min</b>	Présentation de l'avocat : Obligations de l'employeur et du travailleur
<b>10 min</b>	Présentation de l'avocat : Signalement, plaintes et enquêtes en matière de violence et de harcèlement au travail (base du module 3)
<b>15 min</b>	Présentation de la communauté : Le rôle des principes Inuit Qaujimajatuqangit dans la création d'un lieu de travail sain (base du module 1)
<b>10 min</b>	Résumé : réflexion communautaire, ressources et aides, évaluation

## Module 3 : Politiques et procédures en matière de violence et de harcèlement au travail

Dans le module 3, les participants apprendront à quoi peuvent ressembler la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, le droit de refuser un travail dangereux, ainsi que les modalités de signalement, de plainte et d'enquête en matière de violence et de harcèlement au travail. Les participants apprendront également les informations de base des modules 1 et 2.

### Objectifs principaux

- Fournir une formation sur les droits des travailleurs et les obligations des employeurs et des travailleurs en matière de harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement sur le lieu de travail
- Faire connaître les aides disponibles et permettre aux travailleurs confrontés au harcèlement sexuel et à d'autres formes de harcèlement d'obtenir plus facilement des aides juridiques et médicales

### Objectifs secondaires

- Comprendre et partager les méthodes inuites et occidentales pour contribuer à rendre les lieux de travail plus sains

### Résultats d'apprentissage

Les participants reconnaîtront les comportements violents et abusifs sur le lieu de travail et sauront faire la différence entre les décisions de la direction et le harcèlement. Les participants apprendront qu'il existe des lois, des politiques et des procédures pour lutter contre le harcèlement sur le lieu de travail. Les participants se familiariseront avec la manière de signaler et de déposer des plaintes pour violence et harcèlement, ainsi qu'avec les enquêtes. Les participants comprendront également le rôle du savoir culturel inuit dans la création d'un lieu de travail sain.

Durée : 1 h 15	Sujets du module 3
5 min	Accueil et présentations
15 min	Cercle de partage Reconnaître la violence et le harcèlement sur le lieu de travail
10 min	Présentation de l'avocat : Décisions de la direction ou harcèlement sur le lieu de travail
5 min	Présentation de l'avocat : Le droit de refuser un travail dangereux Scénarios et travail en petits groupes : Que dois-je faire face à ce harcèlement?
10 min	Présentation de l'avocat : Signalement des cas de violence au travail, plaintes pour violence et harcèlement et enquêtes
5 min	Présentation de l'avocat : Lois du Nunavut sur la violence et le harcèlement au travail (base du module 2)
15 min	Présentation de la communauté : Le rôle des principes Inuit Qaujimajatuqangit dans la création d'un lieu de travail sain (base du module 1)
10 min	Résumé : réflexion communautaire, ressources et aides, évaluation

## Tableau 1 Cadre d'éducation Inuit Qaujimajatuqangit : Étapes de l'apprentissage en continu

(ministère de l'Éducation du Nunavut. Iqaluit. 2007)

<b>L'apprenant émergent</b> ( <i>Qaujilisaaqtuq</i> )	Les apprenants commencent par écouter, observer et rechercher des modèles tout en créant des relations avec les autres apprenants et en découvrant le matériel.
<b>L'apprenant en transition</b> ( <i>Tukisiliqtuq</i> )	L'apprenant s'engage plus activement et commence à utiliser de nouvelles informations et compétences.
<b>L'apprenant communicatif</b> ( <i>Tukisinaqsiliqtuq</i> )	L'apprenant fait preuve d'une confiance, d'une ingéniosité et d'une réflexion croissantes en ce qui concerne le contenu et les concepts et devient plus ouvert et plus précis en matière de communication et de mise en relation des informations avec les autres.
<b>L'apprenant confiant</b> ( <i>Pinasugunnaqsijuq</i> )	L'apprenant est confiant et maîtrise son apprentissage. Il applique les nouvelles connaissances à de multiples contextes afin d'acquérir une compréhension et une conscience plus profondes tout en s'appuyant fortement sur le dialogue et les relations de collaboration.
<b>L'apprenant compétent</b> ( <i>Pijunnaqsijuq</i> )	L'apprenant interprète les informations et construit un langage approprié à utiliser dans ses relations afin d'approfondir le sens et la compréhension, en poussant plus loin l'application du matériel, des informations et des compétences.

## Tableau 2 Taxonomie révisée de Bloom : Niveaux de connaissance et processus d'apprentissage

(D. R. Krathwohl. Une révision de la taxonomie de Bloom : Aperçu. De la théorie à la pratique. 2002;41:212-218)

### Niveaux de connaissance

Connaissances factuelles	Éléments de base que les apprenants doivent connaître pour se familiariser avec le domaine ou pour résoudre des problèmes en lien avec celui-ci (par exemple, connaissance de la terminologie)
Connaissances conceptuelles	Les interrelations entre les éléments de base au sein d'une structure plus large qui leur permettent de fonctionner ensemble (par exemple, la connaissance des classifications)
Connaissances procédurales	Comment faire quelque chose et méthodes d'enquête (par exemple, connaissance de certaines étapes ou compétences)

### Processus d'apprentissage

Comprendre	Déterminer la signification des messages pédagogiques, y compris la communication orale, écrite et graphique (par exemple, interpréter, classer, résumer et expliquer)
Appliquer	Exécution ou utilisation d'une procédure dans une situation donnée (par exemple, exécution et mise en œuvre)
Analyser	Décomposer le matériel en différentes parties et déterminer comment elles sont en relation non seulement les unes avec les autres, mais aussi avec une structure générale ou un objectif (par exemple, différenciation, organisation et distribution).

Cet atelier réunit le cadre d'éducation Inuit Qaujimajatuqangit et la taxonomie révisée de Bloom de la manière décrite dans l'article suivant : FERRAZZI, Priscilla, Peter CHRISTIE, Djenana JALOVICIC, Shirley TAGALIK et Alanna GROGAN. (2018). Formation de recherche réciproque inuite et occidentale : encourager la capacité de recherche et l'implication des communautés dans les partenariats de recherche dans l'Arctique. *International Journal of Circumpolar Health*, 77(1), 1425581. En ligne : <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/22423982.2018.1425581> (en anglais)

## Ressources et aides

### Mettre en place un milieu de travail sain/harcèlement

Gouvernement du Canada : Face à face – Prévention et résolution du harcèlement pour un environnement de travail sain

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/face-face-prevention-resolution-harcelement-environnement-travail-sain.html>

Gouvernement du Canada : S'agit-il de harcèlement? Un outil pour guider les employés

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/harcelement-outil-service-employes.html>

Relations de travail canadiennes : Créer des relations positives avec les employés (en anglais)

<http://www.canadianlabourrelations.com/>

Gouvernement du Nunavut, milieu de travail sans harcèlement

<https://www.gov.nu.ca/fr/ressources-humaines/information/milieu-de-travail-exempt-de-harcelement>

Relations de travail canadiennes : Harcèlement sexuel sur le lieu de travail (en anglais)

<http://www.canadianlabourrelations.com/sexual-harassment-in-the-workplace.html>

Commission canadienne des droits de la personne :  
Qu'est-ce que le harcèlement?

<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/contenu/quest-ce-que-le-harcelement>

### Aides juridiques et médicales

[Loi sur les droits de la personne, L.Nun. 2003, ch. 12](#)

[Loi sur la sécurité, LRTN-O \(Nu\) 1988, c S-1](#)

[Règlement sur la santé et la sécurité au travail, Règl Nu 003-2016](#)

Barreau du Nunavut

<https://www.lawsociety.nu.ca/>

Aide juridique du Nunavut

<https://nulas.ca/fr/ligne-daide-juridique/>

Tribunal des droits de la personne du Nunavut [http://www.nhrt.ca/french/general\\_information](http://www.nhrt.ca/french/general_information)

Ministère de la Justice du Nunavut :  
Service d'aide aux victimes

<https://www.gov.nu.ca/fr/justice/programs-services/service-daide-aux-victimes>

Programme d'aide aux employés et à leur famille du gouvernement du Nunavut

<https://www.gov.nu.ca/fr/ressources-humaines/information/programme-daide-aux-employes-et-leur-famille>

Ministère de la Santé du Nunavut

<https://www.gov.nu.ca/fr/health-centre/igaluit>

Conseil Embrasser la vie (en anglais)

<http://inuusiq.com>

<http://inuusiq.com/resources/suicide/>

# Évaluation : Sondage auprès des participants

Merci d'avoir participé à cet atelier d'éducation et d'information juridique du public (ÉIJP) concernant le harcèlement sur le lieu de travail et autres problèmes ou obstacles à un environnement de travail sain.

Nous aimerions en savoir plus sur les participants pour nous aider à parfaire notre atelier, à offrir des informations judicieuses ainsi qu'à mieux comprendre le genre de personnes qui s'intéressent à cet atelier. Nous vous invitons à répondre à quelques questions ci-dessous, ou à toutes les questions. N'hésitez pas à passer outre les questions auxquelles vous ne souhaitez pas répondre. Nous ne vous demanderons pas votre nom ni celui de votre employeur, alors n'hésitez pas à nous répondre le plus honnêtement possible. Vos réponses seront utilisées à des fins de suivi et de compte rendu de notre projet et ne seront pas communiquées directement à votre employeur.

Date (jour/mois/année) : \_\_\_\_/\_\_\_\_/20\_\_\_\_

Communauté : \_\_\_\_\_

1. Genre (encerclez votre réponse) :        Homme            Femme            Autre            Préfère ne pas

2. Tranche d'âge (encerclez votre réponse) :        13 à 17 ans        18 à 64 ans        65 ans et plus

3. Quelle option décrit le mieux votre travail? (encerclez toutes les options qui s'appliquent) :

- a. Travail à votre compte
- b. Employé
- c. Sans emploi pour l'instant
- d. Bénévolat
- e. Étudiant

4. Considérez-vous faire partie de l'un ou de plusieurs des groupes suivants?  
(encerclez toutes les options qui s'appliquent) :

- a. D'une communauté rurale ou isolée
- b. Jeunesse - âgée de 13 à 17 ans
- c. Grand public

5. Quelles sont vos attentes envers cet atelier? (encerclez toutes les options qui s'appliquent) :

- a. En apprendre plus sur le harcèlement sexuel au travail
- b. En apprendre plus sur les autres formes de harcèlement sur le lieu de travail
- c. En apprendre plus sur la création ou la mise en place d'un environnement de travail sain
- d. Obtenir de l'aide médicale
- e. Rencontrer des gens ou socialiser
- f. Répondre à une exigence fixée par mon employeur
- g. Incertain
- h. Autre \_\_\_\_\_

**Lisez les énoncés ci-dessous et sélectionnez la réponse qui décrit le mieux vos sentiments concernant l'atelier d'ÉIJP. Encerclez votre réponse.**

6. Pendant cet atelier, je me sentais à l'aise et en sécurité :

<b>1</b> Fortement en désaccord	<b>2</b> En désaccord	<b>3</b> Ni en accord ni en désaccord	<b>4</b> En accord	<b>5</b> Tout à fait d'accord
------------------------------------	--------------------------	--	-----------------------	----------------------------------

7. Au cours de cet atelier, il était admis que les participants posent des questions et partagent ouvertement des idées :

<b>1</b> Fortement en désaccord	<b>2</b> En désaccord	<b>3</b> Ni en accord ni en désaccord	<b>4</b> En accord	<b>5</b> Tout à fait d'accord
------------------------------------	--------------------------	--	-----------------------	----------------------------------

8. Au cours de cet atelier, les réflexions et les questions partagées par les participants ont été reconnues et prises au sérieux :

<b>1</b> Fortement en désaccord	<b>2</b> En désaccord	<b>3</b> Ni en accord ni en désaccord	<b>4</b> En accord	<b>5</b> Tout à fait d'accord
------------------------------------	--------------------------	--	-----------------------	----------------------------------

9. Au cours de cet atelier, les participants ont été traités avec respect et d'une manière culturellement appropriée :

<b>1</b> Fortement en désaccord	<b>2</b> En désaccord	<b>3</b> Ni en accord ni en désaccord	<b>4</b> En accord	<b>5</b> Tout à fait d'accord
------------------------------------	--------------------------	--	-----------------------	----------------------------------

10. Après cet atelier, ma compréhension de mes droits et responsabilités en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail s'est améliorée :

<b>1</b> Fortement en désaccord (je comprends beaucoup moins qu'avant)	<b>2</b> En désaccord (je comprends un peu moins qu'avant)	<b>3</b> Ni en accord ni en désaccord (il n'y a eu aucun changement dans ma compréhension)	<b>4</b> En accord (je comprends un peu mieux qu'avant)	<b>5</b> Tout à fait d'accord (je comprends beaucoup mieux qu'auparavant)
--	--	--	---	---

11. Après cet atelier, les attentes que j'ai inscrites à la page 1 de ce sondage ont été satisfaites (encerclez une réponse) :

<b>1</b> Mes attentes n'ont pas toutes été satisfaites	<b>2</b> Mes attentes n'ont été que partiellement satisfaites	<b>3</b> Ni en accord ni en désaccord	<b>4</b> Mes attentes ont été complètement satisfaites	<b>5</b> Mes attentes ont été dépassées
---	--	--	---	--

12. Commentaires :

---



---



---







**Accès à la justice**  
Prévention du harcèlement