

Étude sur les obligations des entreprises face au harcèlement psychologique au travail

Entreprises de 50 à 99 employés
et de 100 employés et plus

Rapport d'analyse

Présenté à

*Commission
des normes
du travail*

Québec 

Juin 2010

	Page
▪ Contexte et objectifs.....	2
▪ Méthodologie.....	4
▪ Profil des entreprises.....	8
▪ Faits saillants.....	14
▪ Résultats détaillés.....	18

Contexte et objectifs

Contexte

- Au terme des cinq ans suivant l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique, la Commission des normes du travail considère important de mesurer le **degré de conformité des entreprises comptant 50 à 99 employés et d'entreprises ayant 100 employés et plus**, puisqu'il s'agit de clientèles importantes de l'organisme, aux dispositions législatives relatives au harcèlement psychologique.

Objectifs

- La présente étude vise à atteindre les objectifs suivants :
 - connaître le degré de connaissance des dispositions à l'égard du harcèlement psychologique;
 - connaître le type de moyens mis en œuvre par ces entreprises pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique au travail.

Méthodologie

Population à l'étude

- La présente étude a été réalisée auprès des entreprises québécoises ayant **50 à 99 employés** (N=1 209) et celles ayant **100 employés et plus** (N=1 763)n'ayant aucun employé syndiqué.
- Les personnes sondées au sein de l'entreprise ciblée sont responsables des ressources humaines.

Questionnaire

- Le questionnaire a été élaboré par la Commission des normes du travail en collaboration avec CROP. Conçu en français et traduit en anglais, le questionnaire final a été soumis à l'approbation de la CNT et est présenté en annexe 1.

Collecte des données

- La collecte en mode téléphonique a été réalisée du 22 avril au 19 mai 2010. Au total, 718 entrevues ont été complétées, soit 192 auprès des entreprises comptant 50 à 99 employés et 526 auprès de celles de 100 employés et plus.
- La marge d'erreur maximale associée au segment des entreprises de 50 à 99 employés (n=192) s'établit à 6,5 % alors que celle des entreprises de 100 employés et plus (n=526) est de 3,6 %. Rappelons que la marge d'erreur augmente lorsque les résultats portent sur des sous-groupes de l'échantillon.
- Le taux de réponse était de 32,1 %.
- La durée moyenne d'entrevue est de 6 minutes 30 secondes.

Analyse des données

- Le traitement statistique des données a été effectué à l'aide du logiciel STAT XP afin de produire des tableaux croisés permettant une analyse détaillée des résultats.
- Notons également que le total de certains résultats n'égale pas toujours 100 % puisque les calculs sont basés sur des pourcentages arrondis.
- De même, le total des résultats peut parfois excéder 100 % lorsqu'une question permet des réponses multiples.
- La mention « sans réponse » apparaît dans les tableaux statistiques lorsque la réponse fournie par un répondant à une question a été recodée et que ce dernier n'a pas répondu à la sous-question qui lui était associée.
- Finalement, le lecteur est invité à interpréter avec prudence les résultats basés sur moins de 30 répondants. Par ailleurs, la mention « nd » est utilisée lorsque le nombre de répondants est inférieur à 20 et les résultats ne sont pas illustrés. Quant aux mentions « autres », elles sont présentées à l'annexe 2.

Comment lire les résultats

- La mention « NSP » apparaissant dans le rapport signifie « Ne sait pas ».
- Lorsque pertinent, des différences significatives* sont indiquées par le symbole suivant : 

* Ce symbole indique une « sur- ou une sous-représentation » lorsqu'un sous-groupe de répondants est proportionnellement plus ou moins nombreux que le reste de la population à afficher une certaine attitude et ce, de façon statistiquement significative.

Comment lire les résultats (suite)

- Nous indiquerons en **rouge**  les groupes sur-représentés de manière significative à l'intérieur d'une même bannière.



L'exemple ci-haut montre que le groupe des hommes tend à être proportionnellement plus nombreux que le reste de la population à afficher le comportement B, et ce, de manière statistiquement significative.

Profil des entreprises

	50 à 99 employés n = 192	100 employés et + n = 526
Division sectorielle	%	%
Primaire et manufacturier	25	31
Commerce de gros et de détail	41	36
Secteur des services	34	33
Nombre d'employés	%	%
50 à 74	71	-
75 à 99	29	-
100 à 199	-	71
200 et plus	-	29
Région géographique	%	%
Région de Montréal	55	64
Région de Québec	20	14
Centre (Centre-du-Québec, Estrie, Mauricie)	14	13
Est (Abitibi-Témiscamingue, Bas-Saint-Laurent, Gaspésie, Saguenay-Lac-Saint-Jean)	7	6
Ouest (Côte-Nord, Nord du Québec, Outaouais)	5	2

Profil des entreprises (suite)

Base totale des répondants

Secteur d'activité	50 à 99 employés	100 employés et +
	n = 192	n = 526
	%	%
Aérospatial / Aéronautique	1	2
Agriculture, pêche, forêt, mines	3	2
Commerce de gros	9	6
Commerce de détail	19	25
Construction	0	2
Culture et loisirs	4	2
Finance, assurances, immobilier	7	4
Hébergement et services de restauration	16	5
Industries manufacturières	19	26
Santé et biotechnologies	2	2
Technologies de l'information et des communications	3	5
Transport terrestre et maritime	5	2

	50 à 99 employés n = 192	100 employés et + n = 526
Secteur d'activité (suite)	%	%
Import / Export	1	1
Services professionnels aux entreprises	5	11
Autres	5	5
NSP/Refus	2	1

Sexe
Homme
Femme
Langue d'entrevue
Français
Anglais

50 à 99 employés n = 192	100 employés et + n = 526
%	%
34	26
66	74
%	%
98	98
2	2

Profil des répondants (suite)

Base totale des répondants

Poste occupé par le répondant	50 à 99 employés n = 192	100 employés et + n = 526
	%	%
Directeur(rice) des ressources humaines	22	44
Comptable / Contrôleur financier	17	7
Directeur général	12	7
Adjoint(e) administratif(ive) / Secrétaire	8	6
Conseiller(ère) en ressources humaines	7	11
Responsable des ressources humaines	5	5
Propriétaire	5	1
Gérant	4	4
Vice-président(e)	4	1
Gestionnaire	3	1
Président(e)	3	0
Coordonnateur(rice) aux ressources humaines / Technicienne en ressources humaines	2	6
Autres	10	8

Faits saillants

Connaissance des obligations à l'égard du harcèlement psychologique

- Une **forte majorité** des employeurs sondés affirment connaître **très bien** et **assez bien** leurs obligations à l'égard du harcèlement psychologique au travail, et ce, autant au sein des entreprises comptant 50 à 99 employés que celles de 100 employés et plus.
 - **Entreprises de 50 à 99 employés** : 88 % (Très bien : 33 % ; Assez bien : 55 %);
 - **Entreprises de 100 employés et plus** : 97 % (Très bien : 46 % ; Assez bien : 51 %).
- À l'opposé, **4 %** des entreprises de 50 à 99 employés et **1 %** des entreprises de 100 employés et plus disent n'être **aucunement** au fait de leurs obligations concernant le harcèlement psychologique.

Sources d'information sur les obligations

- Parmi les répondants affirmant connaître leurs obligations, une **importante proportion** des entreprises de 50 à 99 employés (46 %) et de 100 employés et plus (50 %) déclarent avoir obtenu des renseignements sur le sujet auprès de la **Commission des normes du travail (CNT)**.
 - Les **médias** (13 %), les **conseillers externes** (9 %) et les **ordres professionnels** (9 %) sont également mentionnés comme source d'information par les entreprises de 50 à 99 employés.
 - Quant aux entreprises de 100 employés et plus, les responsables des ressources humaines mentionnent également avoir obtenu des renseignements auprès de la **direction des ressources humaines de leur entreprise** (12 %), de **conseillers externes** (11 %) et de **d'ordres professionnels** (11 %).

Sources d'information à la CNT

- Parmi les entreprises de 50 à 99 employés ayant consulté la CNT, **près des deux tiers (62 %)** ont obtenu de l'information sur le harcèlement psychologique par le biais du **site Internet** de la CNT. Cette proportion est de **75 %** chez les entreprises de 100 employés et plus.
- Notons que **plus du tiers** des entreprises de 50 à 99 employés (38 %) et de 100 employés et plus (38 %) ont consulté des **documents imprimés de la CNT**.

Moyens mis en place pour prévenir le harcèlement

- **Un peu plus du quart (26 %)** des entreprises de 50 à 99 employés ont déclaré ne disposer d'aucun moyen pour prévenir une situation de harcèlement psychologique. Cette proportion est de **13 %** parmi les entreprises de 100 employés et plus.
- Les **moyens employés le plus fréquemment** par les entreprises de 50 à 99 employés et de 100 employés et plus pour prévenir le harcèlement psychologique au travail sont les suivants :
 - **Entreprises de 50 à 99 employés:** l'engagement écrit de l'employeur (39 %), la présence d'une personne au sein de l'entreprise identifiée pour recevoir et régler les plaintes de harcèlement (10 %) et l'information mise à la disposition des employés (site Internet, dépliants, documentation et affichage) (10 %);
 - **Entreprises de 100 employés et plus:** l'engagement écrit de l'employeur (60 %) et l'information fournie au personnel sur le harcèlement psychologique (formation et explication du harcèlement psychologique) (13 %).
- La principale raison évoquée par une **majorité** d'entreprises de 50 à 99 employés (64 %) et de 100 employés et plus (65 %) pour expliquer pourquoi aucun moyen n'a été mis en place est **qu'il n'y a pas eu de cas de harcèlement psychologique jusqu'à présent**.

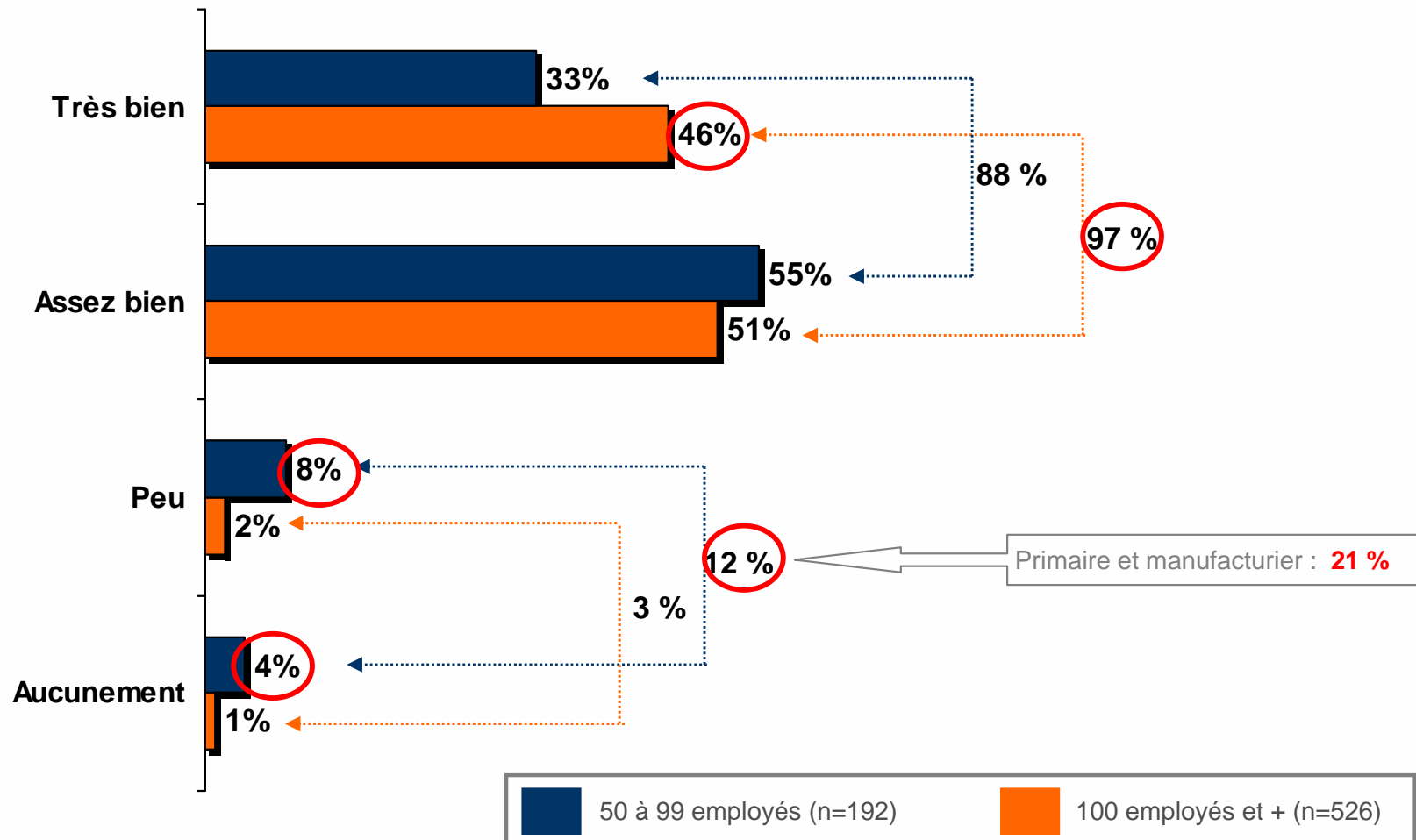
Engagement par écrit de l'employeur concernant le harcèlement

- **Plus de la moitié** des entreprises de 50 à 99 employés et de 100 employés et plus qui se sont engagés par écrit (respectivement 60 %) affirment que l'entreprise a élaboré une politique interne conjointement avec le département des ressources humaines.

Moyens prévus pour faire face au harcèlement

- Si une situation de harcèlement psychologique devait survenir au sein de leur entreprise, **plus des deux tiers** des entreprises de 50 à 99 employés (68 %) et de 100 employés et plus (69 %) organiseraient des rencontres avec les personnes concernées.
- Signalons que 4 % des entreprises de 50 à 99 employés affirment qu'ils communiqueraient avec la CNT advenant une telle situation. Cette proportion passe à 2 % chez les employeurs de 100 employés et plus.

Résultats détaillés



Q1. En tant qu'employeur, diriez-vous que vous connaissez très bien, assez bien, peu ou aucunement vos obligations concernant le harcèlement psychologique? ; NSP/refus non présenté (NSP/refus < 1 %).

Sources d'information sur les obligations

Répondants connaissant leurs obligations

Sources d'information sur les obligations face au harcèlement psychologique (%)	50 à 99 employés n = 184	100 employés et + n = 523
Commission des normes du travail – CNT (ligne téléphonique, site Internet, guides, dépliants, séminaire, séance d'information, etc.)	46	50
Médias (télévision, journaux, radio, Internet, etc.)	13	5
Conseiller externe (conseiller en gestion des ressources humaines, avocat, psychologue, travailleur social, etc.)	9	11
Ordre professionnel	9	11
Formation ou séminaire par une firme privée	8	9
Direction des ressources humaines de l'entreprise	6	12
Formation scolaire	5	8
Association d'affaires, chambre de commerce, par ma mutuelle	5	3
Maison-mère / Bureau chef	4	5
Expérience personnelle / expérience de travail antérieure	4	3
Lecture / documentation	4	3

Q2A. Auprès de quelle(s) personne(s) ou organisation(s) avez-vous obtenu des renseignements sur le harcèlement psychologique au travail? Question à réponses multiples. La marge d'erreur maximale associée aux entreprises de 50 à 99 employés (n=184) est de 7,2 % et celle pour les entreprises de 100 employés et plus (n=523) s'établit à 4,3 % (seuil de confiance de 95 %).

Sources d'information sur les obligations

Répondants connaissant leurs obligations

Sources d'information sur les obligations face au harcèlement psychologique (%) (suite)	50 à 99 employés n = 184	100 employés et + n = 523
Gouvernement du Québec (sans précision)	3	5
Par la Commission de la santé et sécurité au travail (CSST)	3	3
Formation à l'interne / formation au travail	2	4
Contacts personnels	2	2
Avocats (à l'interne)	1	3
Autre type de conseiller externe (comptable, paie-maître, contrôleur, etc.)	1	2
Aucun	1	1
Autres	3	2
NSP/Refus	3	2

Q2A. Après de quelle(s) personne(s) ou organisation(s) avez-vous obtenu des renseignements sur le harcèlement psychologique au travail? Question à réponses multiples. La marge d'erreur maximale associée aux entreprises de 50 à 99 employés (n=184) est de 7,2 % et celle pour les entreprises de 100 employés et plus (n=523) s'établit à 4,3 % (seuil de confiance de 95 %).

Source d'information auprès de la CNT (%)	50 à 99 employés n = 85	100 employés et + n = 264
Site Internet de la CNT	62	75
Guides, dépliants ou autres documents imprimés de la CNT	38	38
Service de renseignements téléphoniques de la CNT	13	19
Séminaire, séance d'information ou déjeuner conférence de la CNT	8	11
Formation par la CNT	5	2
Rencontre avec une personne ressource / visite d'une personne lors d'une plainte	2	2
Kiosque d'information à l'occasion d'un événement ou activité de la CNT	1	1
Autre	1	1
NSP / Refus	1	1

Q2b. Par quels moyens avez-vous obtenu de l'information auprès de la Commission des normes du travail? Question à réponses multiples. La marge d'erreur maximale associée aux entreprises de 50 à 99 employés (n=85) est de 10,6 % et celle pour les entreprises de 100 employés et plus (n=264) s'établit à 6,0 % (seuil de confiance de 95 %).

Moyens mis en place pour prévenir le harcèlement psychologique

Répondants connaissant leurs obligations

Moyens mis en place pour prévenir le harcèlement (%)	50 à 99 employés n = 184	100 employés et + n = 523	
L'engagement de l'employeur à prévenir est fait par écrit dans une déclaration ou une politique d'entreprise (incluant le manuel de l'employé)	39	60	Très bonne connaissance des obligations concernant le harcèlement : 69 %
Une personne est clairement identifiée pour recevoir les plaintes de harcèlement et les régler	10	9	
Moyens pour s'informer mis à la disposition des employés (site Internet, dépliants, documentation, affichage)	10	7	
Le personnel de l'entreprise a reçu de l'information sur ce qu'est le harcèlement psychologique (incluant le fait d'être informé que le harcèlement n'est pas toléré, formation sur le sujet)	7	13	
Des réunions d'employés ou de gestionnaires (incluant les superviseurs) ont lieu à intervalles réguliers	7	5	
Sensibilisation des employés / Information aux employés (sans précision) / rencontre / réunion avec les employés	7	4	
Politique de « portes ouvertes » / bonne communication / écoute	6	8	

Q3a. Quels moyens avez-vous mis en place pour prévenir le harcèlement psychologique dans votre entreprise?

Question à réponses multiples. La marge d'erreur maximale associée aux entreprises de 50 à 99 employés (n=184) est de 7,2 % et celle pour les entreprises de 100 employés et plus (n=523) s'établit à 4,3 % (seuil de confiance de 95 %).

Moyens mis en place pour prévenir le harcèlement psychologique

Répondants connaissant leurs obligations

Moyens mis en place pour prévenir le harcèlement (%)	50 à 99 employés n = 184	100 employés et + n = 523
Le personnel de l'entreprise a reçu de l'information sur les moyens que l'employeur prendrait pour régler une situation de harcèlement psychologique si elle survenait.	3	6
Sensibilisation lors de l'embauche	3	2
L'employeur a pris la décision de détecter les problèmes qui risquent de dégénérer en harcèlement et de prendre les moyens pour régler ces situations	3	1
Comité responsable (en relations de travail)	2	2
Formation à l'interne / formation des gestionnaires	1	6
Ligne téléphonique	1	2
Les personnes externes à l'entreprise (clients, fournisseurs, sous-traitants, etc.) sont informées que le harcèlement n'est pas toléré envers le personnel de l'entreprise	0	1
Aucun moyen n'a été mis en place	26	13
Autre	2	2
NSP/Refus	1	1

Q3a. Quels moyens avez-vous mis en place pour prévenir le harcèlement psychologique dans votre entreprise?

Question à réponses multiples. La marge d'erreur maximale associée aux entreprises de 50 à 99 employés (n=184) est de 7,2 % et celle pour les entreprises de 100 employés et plus (n=523) s'établit à 4,3 % (seuil de confiance de 95 %).

Engagement par écrit de l'employeur concernant le harcèlement psychologique

Répondants affirmant que l'employeur s'est engagé par écrit

Engagement par écrit de l'employeur concernant le harcèlement psychologique (%)	50 à 99 employés n = 58	100 employés et + n = 299	
L'entreprise (incluant les ressources humaines) a élaboré sa propre politique à l'interne	60	60	← Primaire et manufacturier : 72 %
Le siège social a élaboré la politique	16	14	← Commerce de gros et de détail : 27 %
L'entreprise a confié l'élaboration de sa politique à un consultant	9	3	
L'entreprise a élaboré sa politique avec l'aide d'un consultant	7	9	
L'entreprise a élaboré sa déclaration ou sa politique à l'aide de la documentation de la CNT	3	5	
L'entreprise, avec l'aide d'un avocat	0	3	
Autre	5	2	
NSP/Refus	0	4	

Q3b. Vous avez indiqué que l'employeur a écrit une déclaration ou une politique d'entreprise concernant le harcèlement psychologique. Qui a élaboré cette déclaration ou la politique? Excluant la modalité « Sans réponse ». La marge d'erreur maximale associée aux 50 à 99 employés (n=58) est de 12,9 % et celle pour les 100 employés et + (n=299) s'établit à 5,7 % (seuil de confiance de 95 %).

Personnel en charge de recevoir les plaintes de harcèlement psychologique

Répondants affirmant que l'entreprise a identifié une personne pour recevoir les plaintes de harcèlement et les régler

Personnel en charge de recevoir les plaintes de harcèlement psychologique (%)	50 à 99 employés n = 15	100 employés et + n = 39
La direction des ressources humaines	nd	59
Tous les gestionnaires, les gérants, les superviseurs, les contremaîtres, etc.	nd	23
Le supérieur immédiat	nd	21
Le supérieur hiérarchique (soit le supérieur du supérieur immédiat)	nd	15
Le directeur général	nd	10
La personne responsable de l'application de la politique de prévention	nd	8
Un consultant externe (conseiller en gestion des ressources humaines, avocat, psychologue, etc.)	nd	8
Le propriétaire de l'entreprise	nd	5

Q3c. Vous avez indiqué qu'une personne est chargée de recevoir les plaintes de harcèlement. Qui est chargé de recevoir les plaintes? Question à réponses multiples; excluant la modalité « Sans réponse »; NSP/refus non présenté (NSP/refus < 1 %). La marge d'erreur maximale associée aux entreprises de 100 employés et plus (n=39) s'établit à 15,7 % (seuil de confiance de 95 %).

Personnel ayant reçu de l'information sur le harcèlement psychologique

Répondants indiquant que le personnel de l'entreprise a reçu de l'information sur ce qu'est le harcèlement psychologique

Personnel ayant reçu de l'information sur le harcèlement psychologique (%)	50 à 99 employés n = 13	100 employés et + n = 70
Tous les salariés	nd	73
Les gestionnaires, les gérants, les superviseurs, les contremaîtres, etc.	nd	39
La haute direction	nd	21
Le personnel de la direction des ressources humaines	nd	21
Chaque nouvel employé	nd	14
Une partie des salariés	nd	6
NSP/Refus	nd	1

Q3d. Vous avez indiqué que le personnel a reçu de l'information sur ce qu'est le harcèlement psychologique. Qui a reçu ces informations?
Question à réponses multiples. La marge d'erreur maximale associée aux entreprises de 100 employés et plus (n=70) s'établit à 11,7 % (seuil de confiance de 95 %).

Personnel informé sur les moyens mis en place quant au harcèlement psychologique

Répondants indiquant que le personnel de l'entreprise a reçu de l'information sur les moyens que l'employeur prendrait

Personnel informé sur les moyens mis en place quant au harcèlement psychologique (%)	50 à 99 employés	100 employés et +
	n = 5	n = 33
Tous les salariés	nd	70
Les gestionnaires, les gérants, les superviseurs, les contremaîtres, etc.	nd	39
Le personnel de la direction des ressources humaines	nd	27
La haute direction	nd	21
Chaque nouvel employé	nd	15

Q3e. Vous avez indiqué que le personnel a reçu de l'information sur les moyens que l'employeur prendrait pour régler une situation de harcèlement psychologique. Qui a reçu ces informations? Question à réponses multiples ; NSP/refus non présenté (NSP/refus < 1 %). La marge d'erreur maximale associée aux entreprises de 100 employés et plus (n=33) s'établit à 17,1 % (seuil de confiance de 95 %).

Personnel chargé de détecter et de régler les problèmes menant au harcèlement

Répondants indiquant que l'employeur a pris la décision de détecter les problèmes qui risquent de dégénérer

Personnel chargé de détecter et de régler les problèmes menant au harcèlement (%)	50 à 99 employés n = 5	100 employés et + n = 5
Le directeur général	nd	nd
Le propriétaire de l'entreprise	nd	nd
Le supérieur hiérarchique (soit le supérieur du supérieur immédiat)	nd	nd
La direction des ressources humaines	nd	nd
Le supérieur immédiat	nd	nd
Tous les gestionnaires, les gérants, les superviseurs, les contremaîtres, etc.	nd	nd
Un consultant externe (conseiller en gestion des ressources humaines, avocat, psychologue, etc.)	nd	nd

Q3f. Vous avez indiqué que l'employeur détecte les problèmes. Qui est chargé de détecter ces problèmes et de les régler pour éviter qu'ils ne dégèrent en harcèlement? Question à réponses multiples.

Raisons expliquant pourquoi aucun moyen n'a été mis en place

Répondants affirmant qu'aucun moyen n'a été mis en place

Raisons expliquant pourquoi aucun moyen n'a été mis en place (%)	50 à 99 employés n = 47	100 employés et + n = 66
Aucun moyen n'a été prévu car il n'y a pas eu de cas jusqu'à présent	64	65
Aucun moyen n'a été prévu car une telle situation ne risque pas de survenir dans l'entreprise (ex. : tout le monde se connaît, il y a une bonne communication entre les employés)	36	30
N'a pas le temps	4	3
Ne sait pas comment faire pour prévenir le harcèlement	4	0
Autre	4	2
NSP/Refus	0	3

Q3g. Pourquoi aucun moyen n'a-t-il été mis en place? Question à réponses multiples. La marge d'erreur maximale associée aux entreprises de 50 à 99 employés (n=47) est de 14,3 % et celle pour les entreprises de 100 employés et plus (n=66) s'établit à 12,1 % (seuil de confiance de 95 %).

Moyens prévus pour faire face au harcèlement psychologique

Base totale des répondants

Moyens prévus pour faire face au harcèlement psychologique au travail (%)	50 à 99 employés n = 192	100 employés et + n = 526
Rencontres ou échanges (individuels ou collectifs) avec les personnes concernées par la situation organisés par un gestionnaire de l'entreprise pour régler la situation	68	69
Mesures disciplinaires à l'endroit de l'auteur du harcèlement (avis, réprimande, suspension, congédiement, etc.)	30	41
Enquête faite par un enquêteur pour faire la lumière sur les faits	20	39
Médiation faite par un médiateur neutre pour trouver une solution	10	5
Embauche d'un consultant externe pour régler la situation	5	4
Mesures disciplinaires (avis, réprimande, suspension, congédiements) (sans précision de la personne concernée)	5	3
Consultation auprès de la CNT pour connaître les procédures à suivre	4	2
Déplacer l'auteur du harcèlement dans un autre service	3	6
Procédure de conciliation / régler le problème (sans précision)	3	2

Q4a. Quel(s) moyen(s) utiliseriez-vous pour mettre fin à une situation de harcèlement psychologique s'il devait en survenir une dans votre entreprise? Question à réponses multiples.

Moyens utilisés pour mettre fin à une situation d'harcèlement psychologique

Base totale des répondants

Moyens prévus pour faire face au harcèlement psychologique au travail (%) (suite)	50 à 99 employés n = 192	100 employés et + n = 526
Mesures disciplinaires à l'endroit de la victime du harcèlement (avis, réprimande, suspension, congédiement, etc.)	2	6
Consultation de la direction (maison-mère, siège social)	2	5
Processus de plainte	2	5
Déplacer la victime du harcèlement dans un autre service	2	2
Consultation d'un avocat / opinion légale	1	2
Soutien, encadrement aux personnes concernées	1	2
Évaluation de la situation cas par cas	1	1
Employés peuvent appeler la ligne téléphonique	1	1
Aucun moyen n'a encore été prévu	3	2
Autre	2	2
NSP/Refus	2	1

Q4a. Quel(s) moyen(s) utiliseriez-vous pour mettre fin à une situation de harcèlement psychologique s'il devait en survenir une dans votre entreprise? Question à réponses multiples.

Raisons expliquant pourquoi aucun moyen n'a été mis en place

Répondants affirmant qu'aucun moyen n'a été mis en place

Raisons expliquant pourquoi aucun moyen n'a été mis en place (%)	50 à 99 employés n = 5	100 employés et + n = 12
On verra quant la situation se présentera	nd	nd
Aucun moyen n'a été prévu car une telle situation ne risque pas de survenir dans l'entreprise	nd	nd
Ne saurait pas quoi faire devant une telle situation	nd	nd
N'aurait pas le temps de s'en occuper	nd	nd
Aucun moyen ne serait utilisé quelle que soit la situation	nd	nd
Autre	nd	nd
NSP/Refus	nd	nd

Q4b. Pourquoi aucun moyen n'a-t-il été mis en place pour éventuellement faire cesser une situation de harcèlement psychologique?
Question à réponses multiples.