

FORMATION CONTINUE

Prévention des différends en harcèlement psychologique

PRÉSENTATION

Contexte

Les expériences concrètes vécues dans les milieux de travail démontrent que les moyens de prévenir les situations de harcèlement psychologique sont insuffisants. Ceux qui visent leur règlement sont mal adaptés, parfois extrêmement coûteux, manquent d'efficacité et prennent trop de temps à être mis en exécution. De telles lacunes engendrent des répercussions sur la qualité du climat et de la performance organisationnelle. Lorsque les gestionnaires sont confrontés à de telles situations en milieu de travail, les employeurs réalisent qu'ils doivent intervenir de façon rapide et appropriée. La plupart du temps, ils se heurtent à une défaillance dans l'opérationnalisation essentielle de stratégie préventive qui aurait dû être préalablement implantée et intégrée.

Pour remédier à cette problématique moderne des organisations, la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke propose cette formation incontournable et déterminante dans le but d'amener plus loin ses participants dans l'application de concepts essentiels de la prévention du harcèlement psychologique.

Objectifs

Au cours de cette formation, les participants seront en mesure de :

- **Comprendre** des concepts fondamentaux reliés aux conflits et à la prévention et au règlement du harcèlement psychologique;
- **Bonifier** l'offre préventive en milieu de travail;
- **Visualiser** le positionnement des modes de prévention et de règlement des différends sur un continuum;
- **Développer** une compréhension critique des enjeux inhérents à la prévention du harcèlement psychologique;
- **Connaître** les typologies du conflit;
- **Comprendre** la psychologie du conflit et les impacts de ce dernier sur le corps humain et les perceptions;
- **Développer** un « savoir-être » préventif des différends;

DURÉE

14 heures

TARIF RÉGULIER

815 \$

TARIF PRÉFÉRENTIEL

735 \$

OÙ ET QUAND

Campus de Longueuil

14 et 15 mai 2024

*Date limite d'inscription : 7 mai
2024*

Formation à distance

**4, 6, 11, 13 novembre
2024**

*Date limite d'inscription : 28
octobre 2024*

Renseignements

819 821-7571

- **Distinguer** une posture préventive.

1 866 234-9355 (sans frais)

Public cible

- Professionnels des ressources humaines et des relations de travail
- Gestionnaires
- Représentants syndicaux
- Personnes intéressées par la prévention et le règlement des différends, incluant également celles qui souhaitent bonifier leur pratique relativement aux stratégies préventives des conflits
- Consultants

Condition d'accès

Préalable : Aucun

Note

Lectures préalables

Prendre note que cette formation prévoit des lectures préalables avant le début de chacune des journées de formation. Lors de la confirmation de la tenue de l'activité, les personnes inscrites recevront tous les détails.

Modalités de connexion

Les modalités de connexion à la séance virtuelle seront communiquées aux personnes inscrites une semaine avant la formation.

Exigences techniques

Assurez-vous que vous avez le matériel requis pour suivre un cours à distance :

- Un ordinateur avec les exigences minimales suivantes : processeur de 1,8 GHz, 512 Mo de mémoire vive, une résolution de 1024 x 768 en 32 bits et une carte de son;
- La dernière version du navigateur Firefox (recommandé), Google Chrome, Microsoft Edge;
- Le navigateur Safari n'est pas recommandé;
- Une connexion Internet suffisante (par exemple, Internet haute vitesse câblée - sans passer par un lien sans fil Wi-Fi);
- Un casque d'écoute avec microphone (interface USB suggérée)
ATTENTION : l'utilisation de haut-parleurs avec un microphone ne procure pas un environnement acceptable pour les échanges à distance. **Le casque d'écoute avec microphone (micro-casque) est obligatoire;**
- Une webcam (obligatoire).

Environnement propice à l'apprentissage

Au cours des séances en direct (synchrones), il est demandé aux participantes et participants de respecter certaines consignes afin d'assurer

un environnement propice à l'apprentissage et respectueux des autres personnes présentes :

- Porter une tenue appropriée et une attention particulière à son apparence;
- Utiliser un local fermé, où le décor offre un minimum de distraction pour les autres personnes étudiantes;
- **Il est obligatoire** de prendre les dispositions nécessaires pour **être seul dans le local et ne pas être dérangé**;
- Éteindre tout système électronique (téléphone, imprimante, radio, etc.) qui n'est pas nécessaire pour suivre la formation à distance;
- Fermer toutes les applications sur l'ordinateur qui ne sont pas nécessaires;
- Prendre le temps de manger avant la formation ou pendant les pauses prévues;
- Pendant la formation, demeurer devant votre ordinateur.

Barreau du Québec

Selon le Règlement sur la formation continue obligatoire des avocats, les activités de formation continue ont pour objet de permettre aux membres d'acquérir, de maintenir, de mettre à jour, d'améliorer et d'approfondir les compétences professionnelles et déontologiques liées à l'exercice de la profession (chapitre B-1, r. 12, article 1).

Chambre des notaires du Québec

Toute activité qui a un lien avec l'exercice de la profession de notaire ou sa pratique professionnelle est admissible à une reconnaissance, conformément à l'article 4 du Règlement sur la formation continue obligatoire des notaires (chapitre N-3, r. 9.1).

Cette formation est offerte par le [Centre de formation continue de la Faculté de droit](#).

CONTENU

Contenu

Thèmes abordés au cours de la formation

- Situation organisationnelle sur la prévention et le règlement
- Concepts fondamentaux en prévention et en règlement des différends
- Continuum des modes de PRD
- Adaptation des politiques organisationnelles préventives des conflits
- Recensement et analyse des facteurs de risques liés aux différends
- Psychologie du conflit
- Comportements qui participent au maintien des tensions et leurs effets physiologiques et perceptuels
- Effets communicatifs des émotions sur soi et sur les autres

- Rôle et perception de la communication affirmative
- Techniques pour désamorcer les situations tendues
- Mécanisme d'intervention – du coaching à la médiation
- Stratégies d'intervention cohérente et leurs intégrations en milieu de travail

Approche pédagogique

Ce module se déroulera sous forme de présentations, de discussions en petit et en grand groupe, ainsi que de nombreux exercices pour ancrer les notions de façon expérientielle.

- **L'exposé magistral interactif** a pour but de circonscrire la matière à l'étude tout en mobilisant les interactions avec et entre les participants sur la base des lectures et des notes de cours. Sous la forme de résumés d'analyse de situations et d'exposés théoriques, il permet d'asseoir les fondements pertinents à la pratique du règlement des différends et de leur prévention. De la sorte, seront aussi mis en évidence les aspects saillants du contenu de la formation ainsi que les exigences de la formation.
- **Les jeux de rôles/mises en situation** visent à reproduire des problématiques tirées des réalités du milieu du travail, afin de faire prendre conscience de sa pratique et de ses effets (adoption des différentes attitudes et postures professionnelles dans diverses situations). Cette approche est propice à l'acquisition du savoir-faire, non technique comme les habiletés de communication interpersonnelle, mais aussi d'amorcer l'imprégnation d'un savoir-être.
- **Le coaching individuel (informations et tarif disponibles sur demande).** En collaboration avec la formatrice et le formateur, la Faculté de droit offre aux participants des services de coaching en lien avec les incontournables du règlement des différends. Il s'agit de transposer et d'intégrer, en fonction des problématiques des milieux de travail inhérentes à chaque participant, les apprentissages de la formation. Autrement dit, le participant y développera plus concrètement un savoir-faire propice à un savoir-être nécessaire à la prévention des différends. Le coaching permettra aussi au participant de consolider ses compétences en règlement des différends.

PERSONNES FORMATRICES



ALAIN CHRISTOPHE BIHAN,

Ph. D., M. Éd., M. Sc., CRHA, Méd. accrédité

Alain Christophe Bihan est enquêteur en harcèlement et consultant en développement organisationnel et en gestion des différends au sein du cabinet de prévention et de règlement Dialogue. Andragogue et spécialiste en sciences de l'éducation, il est également formateur agréé par Emploi Québec et la Commission des partenaires du marché du travail et membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA).

Bihan est titulaire de deux doctorats (Ph. D.) dont l'un en philosophie de l'École doctorale de connaissance, langage et modélisation de l'Université de Paris X (avec Félicitations du Jury). Il possède également une formation en enseignement post secondaire en psychopédagogie de l'Université de Montréal, trois maîtrises, dont l'une en administration et en fondements de l'éducation de l'Université de Montréal et l'autre en relations industrielles au sein de l'Université de Montréal. Ses travaux portent à cet effet sur des problématiques d'interventions en matière de santé et sécurité au travail, de performance organisationnelle et de gestion des changements.

Bihan est l'auteur d'ouvrages scientifiques : De l'antropos: Se savoir humain, entre foi et savoir publié par les

Éditions Harmattan (Paris), Le rapport entre la formation et l'insertion, une trame de négociations publié par les Éditions universitaires européennes. Il agit à titre de conférencier dans le cadre de divers événements d'envergure sur des sujets relatifs à l'enseignement supérieur, les stratégies pédagogiques participatives et des enjeux de formations.

Bihan enseigne divers programmes de premier et de deuxièmes cycles au sein de Facultés d'éducation et d'administration de l'Université de Montréal et de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Il enseigne, entre autres, les cours de gestion des ressources humaines, d'éthique professionnelle et de philosophie et de politiques de l'éducation. Il a également été impliqué sur le plan pédagogique dans les cours de gestion des conflits en éducation à l'Université de Montréal, comme consultant dans le domaine de la formation et comme coach de cadres auprès d'organisations réputées. Il intervient dans le cadre de concertations en éthique organisationnelle sur des questions complexes et médiatisées en lien avec les différends en milieu de travail, l'interculturalité et dans le cadre de dossiers d'enquêtes de harcèlement et de climat de travail. Il a été vice-président du syndicat des chargés de cours de l'Université de Montréal et responsable de négociations de conventions collectives.

Détenteur d'une formation en coaching professionnel accréditée par l'International Coach Federation (ICF), il met en place des plans de développement des compétences auprès de gestionnaires et accompagne les groupes, les équipes et les individus dans le développement de leur leadership et de leurs habilités en matière de relations interpersonnelles et de communication. M. Bihan conçoit et implante des modes d'évaluations 360 degrés auprès d'organisations. Il prodigue divers programmes de formation et de développement des compétences pour la firme et s'assure qu'ils respectent la plus haute norme sur le plan pédagogique. Il enseigne la prévention des différends en milieu de travail au programme de formation continue la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke et contribue à diverses publications sur les meilleures pratiques en matière de prévention et règlement des différends au sein de l'Ordre des CRHA.



ÉLISE CORRIVEAU

LL. M., CRHA, Méd. accréditée

Élise Corriveau dirige le service de prévention et de règlement des différends de Dialogue. Elle est conseillère en ressources humaines agréée (CRHA) Distinction Fellow, enquêtrice certifiée en matière de harcèlement (ECH), médiatrice agréée par l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (IMAQ), membre de l'Institut d'arbitrage et de médiation du Canada (IAMC) et membre de l'Institut canadien pour la résolution des conflits (ICRC).

Titulaire d'une maîtrise en droit spécialisée en prévention et en règlement des différends de l'Université de Sherbrooke, elle possède la qualification d'enquêteur sénior en harcèlement de la fonction publique fédérale et une formation en coaching exécutif de niveau professionnel reconnue par l'International Coach Federation (ICF).

Ayant œuvré dans les relations de travail et la gestion des ressources humaines pendant plusieurs années, elle a également été impliquée, auprès du gouvernement fédéral, dans le processus de révision des commissions d'enquête, en plus d'intervenir dans divers dossiers de harcèlement et de relations conflictuelles au travail. Elle a notamment conseillé de hauts dirigeants dans l'administration des politiques gouvernementales et privées contre le harcèlement et la violence, ainsi qu'en matière de stratégies d'intervention à ce sujet.

Elle intervient auprès des organisations privées, publiques et parapubliques dans le cadre de divers mandats de médiation, d'enquêtes, de coaching professionnel, de formation et de conférences, particulièrement dans le domaine des différends en milieu organisationnel. Elle agit comme témoin-expert devant des tribunaux relativement à conduite des enquêtes de harcèlement. Elle est également sollicitée auprès de dirigeants de haut niveau dans le développement d'habiletés relationnelles, de leadership et de gestion de conflits, ainsi qu'auprès de personnalités publiques dans des dossiers médiatisés.

Mme Corriveau se spécialise dans le design de systèmes de gestion des conflits dans les organisations, dans l'intégration de stratégies préventives des conflits et du harcèlement psychologique et dans la rédaction de politiques internes visant à optimiser les initiatives des employeurs face à leurs obligations légales en matière de prévention et de règlement du harcèlement psychologique.

Afin de partager ses recherches et ses connaissances sur les meilleures pratiques dans le domaine des relations de travail, elle enseigne la prévention des différends en milieu de travail à la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke. Elle enseigne un programme de médiation organisationnelle subventionné par le Ministère de la Justice qu'elle a contribué à élaborer pour l'IMAQ et ce, au bénéfice des organisations de santé et de services sociaux du Québec. Elle participe également à diverses publications et à la conception d'outils d'aide à la pratique et à la révision du *Code de conduite, enquête interne à la suite d'une plainte de harcèlement* de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Elle s'implique pour l'Ordre dans le cadre de diverses initiatives et comités, notamment le comité de certification des enquêteurs en matière de harcèlement, ainsi qu'experte aux fins du processus de validation de l'examen d'équivalence aux fins d'admission dans l'Ordre et comme syndic ad hoc.

TARIFS ET HORAIRE

Tarifs

TYPES D'INSCRIPTION	PRIX
Inscription régulière	815,00 \$
Inscription à rabais pour membre accrédité UdeS/IMAQ (voir note ci-dessous)	735,00 \$

Note : Les prix indiqués sont pour une personne et ne comprennent pas les taxes.

NOTE : Rabais de 80 \$ pour médiateurs et arbitres accrédités UdeS/IMAQ : Pour obtenir votre code rabais et vous inscrire avec le tarif pour médiateur et arbitre accrédité UdeS/IMAQ, veuillez transmettre le titre et la date de la formation, votre nom, votre organisation, et votre téléphone à : formationcontinue.droit@usherbrooke.ca.

Politique d'annulation et d'abandon

Horaires

CAMPUS DE LONGUEUIL

14 et 15 mai 2024

- 8h30 à 17h

FORMATION À DISTANCE

4, 6, 11, 13 novembre 2024

- 9h à 12h30

ACCREDITATION OU PARTENARIAT

Accréditation

Université de Sherbrooke - Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (UdeS/IMAQ)



Québec 