

UNE RÉFÉRENCE

Reconnue comme un chef de file dans le domaine de la consultation et de la formation au Québec, **Drolet Douville et associés inc.** se distingue par son approche stratégique, le caractère novateur de ses interventions et le dynamisme de son personnel. L'équipe polyvalente et multidisciplinaire regroupe deux associés principaux et 15 consultants cumulant entre 10 et 25 ans d'expérience.

HP*



LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

 **DROLET DOUVILLE**
et associés inc.
CONSULTANTS ET FORMATEURS EN MANAGEMENT

Samuel-Holland – Édifice 1
1245, chemin Sainte-Foy, bureau 344
Québec (Québec) G1S 4P2

Téléphone: (418) 681-6007
1 800 966-1611
Télécopieur: (418) 681-7078
info@drolet-douville.com
www.drolet-douville.com

NE CROYEZ SURTOUT PAS QUE CELA NE VOUS CONCERNE PAS !

Ateliers de formation et interventions ciblées

 **DROLET DOUVILLE**
et associés inc.
CONSULTANTS ET FORMATEURS EN MANAGEMENT

UNE QUESTION QUI CONCERNE TOUT LE MONDE !

Le harcèlement psychologique au travail (HP) peut survenir à tous les niveaux de la hiérarchie et dans toutes les entreprises. Personne n'en est à l'abri. C'est d'ailleurs une question qui devrait préoccuper tout le monde. Cela est d'autant plus vrai, si vous êtes un **gestionnaire** ou un **conseiller en ressources humaines** œuvrant au sein d'une entreprise ou d'une organisation, petite ou grande.

Les dispositions sur le harcèlement psychologique au travail prévues à la Loi sur les normes de travail, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2004, visent essentiellement à favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

MAIS DE QUOI S'AGIT-IL AU JUSTE ?

Selon le législateur, le harcèlement psychologique au travail est: «... une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Par ailleurs, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique. Il faut démontrer alors que cette conduite a porté atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique et qu'elle a entraîné un effet connu continu pour le salarié. »

Une fois que le législateur a parlé, il reste encore beaucoup à dire, à préciser, à expliquer, à planifier et à prévoir. C'est ce que nous vous offrons.

FORMATION À LA CARTE OU SUR MESURE

Drolet Douville et associés inc. propose une sélection d'ateliers axés sur la problématique du harcèlement psychologique au travail et adaptés aux besoins spécifiques des entreprises et des organisations. Nous offrons aussi des interventions ciblées en situation de crise. Nous sommes l'une des seules entreprises en mesure d'intervenir à toutes les étapes de la mise en place d'un plan de prévention, d'enquête ou de gestion de crise. Nos interventions sont centrées sur l'atteinte des objectifs de notre clientèle et sur l'instauration d'un climat de travail sain.

MODULE 1

Sensibilisation
0,5 jour

Atelier de sensibilisation du personnel (employés et gestionnaires) à la problématique du HP et aux façons de le prévenir.

MODULE 2

Formation
1,0 jour

Atelier de formation du personnel (employés et gestionnaires) sur la problématique du HP, afin de leur fournir les outils nécessaires à la mise en place d'un plan de prévention et d'une politique sur le HP.

MODULE 3

Formation des conseillers en ressources humaines (CRH)
1,0 jour

Sensibilisation des CRH au phénomène du HP, afin de leur fournir les outils appropriés pour l'exercice de leur rôle et pour la mise en place d'un plan de prévention et d'intervention organisationnelle.

MODULE 4

Formation des membres du comité de traitement des plaintes (CTP)
1,0 jour

Sensibilisation des membres du CTP au phénomène du HP, afin de les guider adéquatement dans la mise en place d'un processus d'enquête à l'interne.

MODULE 5

Intervention pour gérer efficacement le retour au travail après une situation de harcèlement psychologique au travail
Durée variable selon le contexte

Plan d'action portant sur les diverses propositions d'interventions possibles, afin de venir en aide à l'organisation et aux gestionnaires en ce qui concerne la gestion adéquate du retour au travail, après une situation de HP. Ce volet touche autant la victime que la personne reconnue coupable ou non de harcèlement, les membres de l'équipe, incluant les gestionnaires et le conseiller en ressources humaines.

GESTION DE CRISE

Intervention ponctuelle d'urgence visant à accompagner le gestionnaire et le CRH au cours d'une situation de crise découlant d'un cas de harcèlement psychologique au travail.

ENCADREMENT INDIVIDUEL (COACHING)

Intervention individuelle en soutien à un ou à des individus (la personne se croyant victime, la personne mise en cause, le gestionnaire, le CRH et les autres collègues) touchés, de près ou de loin, par une situation de HP. **Note importante:** intervention de nature « accompagnement stratégique » et non de nature « programme d'aide aux employés ».



SERVICES CONNEXES DANS UN CONTEXTE DE HP

- rédaction d'une politique sur le HP
- diagnostic organisationnel
- médiation
- enquête de recevabilité
- enquête officielle
- boîte à outils pour gestionnaires et CRH

CONTENU ET APPROCHE PÉDAGOGIQUE

Drolet Douville et associés inc. privilégie une approche de contenu interactive et variée visant tous les aspects de la problématique du HP (dispositions légales, comportements, conséquences, perceptions, plans d'actions, politiques...).

UN TRAVAIL D'ÉQUIPE

En matière de harcèlement psychologique, **Drolet Douville et associés inc.** possède une équipe de professionnels aux compétences variées et cumulant une solide expertise en matière de formation, d'encadrement (*coaching*), de structures et de développement organisationnels. Le cœur de cette équipe est composé des professionnels suivants :

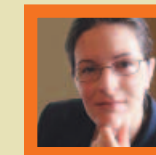
MURIEL DROLET, CRHA

Copropriétaire et présidente de **Drolet Douville et associés inc.**, gestionnaire d'expérience, consultante en formation sur mesure en entreprise depuis plus de 25 ans, elle est l'auteure de deux best-sellers, *Le coaching d'une équipe de travail* et *Comment gérer un employé difficile*. Très active dans son milieu, elle gère avec doigté une équipe de consultants aux multiples compétences. Cette formatrice réputée et appréciée se distingue par ses présentations à la fois pertinentes et des plus animées.



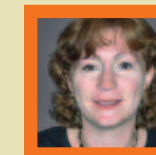
MARIE-JOSÉE DOUVILLE, CRIA

Consultante-formatrice depuis 1994, elle excelle dans les dossiers de structure des ressources humaines, les outils techniques d'évaluation, l'élaboration de politiques d'entreprises et d'études organisationnelles et en HP. Conférencière avisée, elle se distingue par ses propos justes, équilibrés et teintés d'humour.



MARYSE BÉGIN, M.P.S., PSYCHOLOGIE DES RELATIONS HUMAINES

Consultante en psychologie organisationnelle depuis 1990, formatrice et conférencière appréciée, ses champs d'expertise touchent notamment les questions de leadership, de gestion du stress, de mobilisation du personnel, de travail en équipe, de gestion du changement et de HP. Ses interventions sont toujours adaptées à la réalité spécifique des groupes rencontrés.



Me PIERRE BOURGEOIS, DROIT DU TRAVAIL ET DROIT ADMINISTRATIF

Il cumule plus de 30 années dans le monde des relations de travail, particulièrement en litige disciplinaire. Partisan de l'approche humaine et pratique des problèmes, il a également fait sa marque dans le domaine de la négociation de règlements à l'amiable et de la négociation collective.

