



Objectif de la formation

Ce séminaire outille le gestionnaire pour prévenir le harcèlement psychologique, reconnaître ce qui en relève et ce qui n'en relève pas, et traiter une plainte correctement. Le participant repart avec une charte de comportements attendus et un plan de prévention adapté à son milieu.

Durée 8 heures, réparties en deux séances de 4 heures.

À qui ce séminaire s'adresse

Gestionnaires, chefs d'équipe et responsables RH qui doivent prévenir, détecter et traiter des situations à risque, et qui veulent gérer avec rigueur sans franchir la ligne.

Séance 1 — Comprendre les fondements et prévenir les risques

4 heures

- **Objectif** : Comprendre le cadre légal, reconnaître les causes systémiques et prévenir les risques
- La définition légale du harcèlement psychologique selon la Loi sur les normes du travail
- Ce qui distingue le harcèlement de la microagression, et de la gestion rigoureuse
- Les causes systémiques et organisationnelles, analysées avec le PCL et le PCE
- Les responsabilités de l'employeur en matière de prévention
- L'effet sur le climat, l'absentéisme et la mobilisation
- Repérer les situations à potentiel conflictuel avec le GPS et la SOC
- Les liens entre harcèlement, discrimination et conflits d'équipe
- **Activité de travail** : créer une charte de comportements attendus pour votre organisation, avec ses indicateurs de suivi validés par le PCO

Séance 2 — Intervenir, encadrer et corriger

4 heures

- **Objectif : Savoir intervenir, encadrer une plainte et corriger durablement**
- **La gestion d'une plainte, étape par étape**
- **Ce qu'un gestionnaire peut faire, et ce qu'il doit confier à un tiers**
- **Analyser les causes et proposer des mesures correctives avec le TBE et le TBO**
- **Encadrer un employé difficile sans s'exposer**
- **Documenter : quoi, quand, comment, et pourquoi c'est déterminant**
- **Rétablir le climat après un événement**
- **Suivre l'application des mesures dans le temps**
- **Activité de travail : études de cas, jeux de rôle et simulations d'intervention, puis élaboration de votre plan d'action personnalisé**

Ce qui se discute en groupe

- Où passe exactement la ligne entre exiger et harceler
- Ce qu'on n'ose pas nommer dans votre milieu, et pourquoi
- Comment recevoir une plainte sans prendre parti trop vite
- Ce qui, dans l'organisation du travail, fabrique des situations à risque

Comment le séminaire se donne

- Cahier de préparation à remplir avant la première séance
- Questionnaire de repérage des risques psychosociaux
- Canevas de charte de comportements attendus
- Études de cas et jeux de rôle en entraide interentreprises
- Grille de documentation d'un événement

Résultats escomptés

- Vous distinguez le harcèlement de la gestion exigeante, sur des critères clairs
- Vous traitez une plainte selon un processus qui protège tout le monde
- Vous prévenez en agissant sur l'organisation, pas seulement sur les personnes

Ce que vous emportez

- Votre charte de comportements attendus, prête à présenter
- Le questionnaire de repérage des risques psychosociaux
- Votre plan de prévention avec ses indicateurs
- La grille de documentation d'un événement

Reconnaissance des compétences

À la fin du séminaire, le participant reçoit une attestation. Au terme d'un programme de 80 heures, il reçoit une certification.

Réseautage inc. est agréé par Service Québec — certificat 0060705 — et reconnu organisme formateur par la Commission des partenaires du marché du travail. Les subventions à la formation couvrent jusqu'à 100 % du coût, sous réserve d'admissibilité. Nous montons la demande avec vous.

info@reseautage.com • 514 831-8432 • www.reseautage.com

Contenu de l'Institut du réseautage de compétences (IRC), offert par Réseautage inc. – Réseau des Industriels du Québec. © 1998-2026 Réseautage inc. Tous droits réservés.