

PROFESSIONNELS EN REGLEMENT DES DIFFERENDS S.A.

Cabinet juridique interdisciplinaire

1080, Côte du Beaver Hall, bureau 1610, Montréal, Québec H2Z 1S8,
Tél : (514) 664-4480 (227) Fax : (514) 664-4481

PROGRAMME DE FORMATION 2009-2010

Numéro d'agrément : 0052987

Nos activités de formation pour l'année 2009 veulent répondre à des enjeux actuels des organisations publiques et privées et permettront aux participants d'acquérir les compétences recherchées dans celles-ci. Les formations inscrites au calendrier sont données des formateurs et formatrices de haut calibre, qui sont professeurs et chargés de cours à l'Université, formateurs accrédités et praticiens expérimentés en résolution de conflits.

Notre équipe est également outillée pour offrir des contenus de formation aux individus désireux d'améliorer leurs habiletés de gestionnaire, par le biais de *coaching* individuel et personnalisé. Toutes les formations inscrites à notre programme peuvent être adaptées aux besoins spécifiques d'un groupe en particulier. Nos formations sont offertes dans nos locaux ou directement dans votre organisation.

Professionnels en règlement des différends S.A. est agréé par la Commission des partenaires du marché du travail, en vertu du *Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation*. Les activités de formation offertes répondent ainsi aux exigences de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'œuvre* (anciennement « Loi du 1% »).

Nous sommes également membre de la Société de formation et d'éducation continue (SOFEDUC), ce qui nous permet d'attribuer à nos participants des unités d'éducation continue (UEC).

« La SOFEDUC est l'organisme officiel qui accrédite les institutions, écoles, organismes et services de formation pour l'émission des unités d'éducation continue (UEC). Elle s'assure que ses membres respectent les critères de qualité, tant pédagogiques qu'administratifs, qui s'inspirent de ceux mis de l'avant aux États-Unis par l'International Association for Continuing Education and Training.



La SOFEDUC regroupe les institutions les plus prestigieuses des secteurs de la formation continue et de la formation en entreprise. Au niveau universitaire, mentionnons : HEC Montréal, l'École nationale d'administration publique (ÉNAP), l'Université du Québec à Montréal (UQAM), l'Université de Sherbrooke, etc. Au niveau collégial, la SOFEDUC a des membres dans l'ensemble du Québec, par exemple : les cégeps de Saint-Laurent, Marie-Victorin, de Bois-de-Boulogne, de Maisonneuve, l'Institut de technologie agroalimentaire, etc. ¹ »

Contenu des formations

L'habileté à résoudre rapidement et efficacement des conflits est une compétence clé pour les gestionnaires d'entreprises privées et publiques. Ces derniers, particulièrement ceux qui œuvrent au niveau des ressources humaines, doivent dorénavant posséder certaines compétences en médiation pour dénouer les situations conflictuelles. Pour eux, nous avons inscrit au programme une formation de trois jours intitulée : « *Devenez gestionnaire-médiateur : La pratique de la médiation en milieu de travail* ».

¹ Extrait du mémoire intitulé « Pour une culture de la formation continue dans les entreprises du Québec » présenté à la Commission de l'économie et du travail dans le cadre de l'examen du Rapport quinquennal 2000-2005 concernant la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.

Un cours d'une journée intitulé : « **Introduction à la médiation civile et commerciale** » est offerte aux membres des Ordres professionnels et aux dirigeants des organisations publiques et privées pour qu'ils puissent participer activement à des sessions de médiation, que ce soit à titre de donneur d'ouvrage, d'expert ou d'accompagnateur de leur client, dans les matières liées à leurs pratiques professionnelles. Le cours constitue également une introduction au programme de formation de cinq jours donnée conjointement par l'université de Sherbrooke et l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (IMAQ), qui donne accès au titre de médiateur accrédité de l'IMAQ.

La médiation des différends contractuels en milieu municipal deviendra une réalité en 2009. L'implication de premier plan de *Professionnels en règlement des différends S.A.* dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces nouvelles procédures nous incite à ajouter à notre programmation une session de sensibilisation d'une journée, intitulée « **Sensibilisation à la médiation des différends contractuels en milieu municipal** », offerte aux directeurs généraux, ainsi qu'aux cadres et gestionnaires municipaux engagés dans l'élaboration des contrats municipaux et le règlement des différends reliés à ces contrats.

Pour ceux et celles qui sont responsables de la gestion et du traitement des plaintes de harcèlement psychologique au travail, de même qu'aux futurs enquêteurs qui pourraient être choisis à l'interne dans les organisations, nous suggérons les deux activités suivantes : « **Le cadre juridique du harcèlement psychologique, mécanismes formel et informel de règlement** » et « **Diriger une enquête interne en milieu de travail** ». Ces deux formations permettront aux organisations de mieux connaître les obligations préventives et défensives imposées aux employeurs en matière de harcèlement psychologique et également, comment prévenir le harcèlement en agissant positivement sur les facteurs de risque qui le favorise.

Deux autres formations sont maintenant offertes : « **Habilités de communication en situation de gestion** » et « **Habilités de négociation en entreprise** ». Ces formations, d'une journée chacune, permettront aux gestionnaires de développer les habiletés qui contribuent à un meilleur climat dans les relations interne et externe de l'organisation et à une saine gestion des conflits, liés au travail et aux relations commerciales.

Enfin, un programme de « **coaching individualisé** », d'une durée de dix à quinze semaines à raison de trois heures par semaine, est offert aux gestionnaires qui désirent améliorer leurs habiletés de communication et de gestion de conflit afin de prévenir les situations de harcèlement psychologique et améliorer la qualité de vie au travail..

Nous souhaitons que cette programmation 2009 saura susciter votre intérêt.



Me Jean Marois LL.M.
Médiateur et formateur agréé
Président

Pour inscription ou information

Téléphone : (514) 664-4480 poste 227

Courriel : jean.marois@prdsa.ca

LES FORMATEURS

Me Jean Marois

Me Marois préside la société «Professionnels en règlements de différends S.A.» Membre du Barreau du Québec depuis 1987, médiateur, arbitre accrédité et président de l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (IMAQ), membre de la commission de médiation de l'Union internationale des avocats, Me Jean Marois exerce principalement dans le domaine municipal, des affaires et du travail.

Il agit comme médiateur, enquêteur ou facilitateur dans plusieurs domaines: relations patronales-syndicales, conflits organisationnels et relationnels, harcèlement psychologique, congédiement de cadre supérieur, réclamation d'assurance, conflits contractuels et commerciaux et médiation de griefs. Il offre des services de médiation et d'enquête pour de nombreux ministères du gouvernement du Québec, des sociétés fédérales et pour des municipalités. Me Marois est chargé de cours au programme de Prévention et règlement des différends, offert dans le cadre du programme de Maîtrise en droit de l'Université de Sherbrooke où il enseigne le cours de « Médiation avancée ». Il a antérieurement occupé des fonctions politiques, dans l'administration publique et privée, notamment comme maire d'une municipalité locale.

Me Jean François Roberge

Jean-François Roberge possède une double formation aux cycles supérieurs en psychologie et en droit qu'il met à profit dans ses enseignements et ses recherches dans le domaine multidisciplinaire de la prévention et du règlement des différends (PRD), plus particulièrement en négociation et en médiation. Jean-François Roberge est un spécialiste de la médiation judiciaire/conférence de règlement à l'amiable qu'il enseigne aux juges québécois (Cour du Québec, Cour supérieure, Tribunal administratif du Québec) et des autres provinces canadiennes.

Il est également reconnu pour son expertise quant à la formation de professionnels multidisciplinaires en gestion de conflits. Il est notamment responsable de la formation continue en médiation civile et commerciale offerte par l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (IMAQ) au Québec et par le Centre d'arbitrage de médiation et de conciliation de Dakar (CAMC) au Sénégal. De plus, il a agi comme formateur en négociation et médiation auprès des avocats du ministère de la Justice du Québec et de professionnels œuvrant au sein de plusieurs ministères et organismes gouvernementaux québécois. Il est le directeur du programme de prévention et de règlement des différends de la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke.

Me Andrea Morrison

Me Morrison œuvre depuis 1990 dans les domaines de la prévention et de la gestion de conflits. Son expertise s'étend à de nombreuses situations, de la médiation de disputes de quartier au développement de systèmes de gestion de conflits pour le compte d'organisations internationales. Membre du Barreau du Québec et du Canada, elle a développé, en tant qu'avocate, une expertise des relations contractuelles et de travail. Elle est présentement chargée de cours à la Faculté de droit de l'Université McGill (gérance de conflits) et à l'Université de Sherbrooke (médiation interculturelle). A titre de médiatrice et tierce partie neutre, Andréa est intervenue dans nombreux cas: harcèlement, conflits en milieu de travail, différends contractuels de manufacturiers, différends consécutifs à la fermeture d'une entreprise multimédia et conflits entre groupes culturels.

Me Serge Pisapia

Après avoir fait carrière pendant 22 ans comme vice-président et directeur des opérations de la firme d'entrepreneurs généraux en construction, la compagnie de construction Pisapia Ltée Me Pisapia agit maintenant, depuis 6 ans, comme expert indépendant en prévention et règlement des différends reliés aux travaux de BTP. Me Pisapia est avocat, membre du Barreau du Québec depuis 1978, ainsi que médiateur et arbitre accrédité par le Barreau du Québec ainsi que l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (IMAQ) dont il est aussi le président. Monsieur Pisapia est également président sortant de la section nationale de prévention et règlement des différends (PRD) de l'Association du Barreau canadien, membre de l'Institut d'Arbitrage et de Médiation du Canada inc. (ADR Institute of Canada inc.) et membre du comité sur la justice participative du Barreau du Québec.

SÉRIE	PRÉVENTION ET RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS
TITRE DU COURS	DEVENEZ GESTIONNAIRE-MÉDIATEUR : LA PRATIQUE DE LA MÉDIATION EN MILIEU DE TRAVAIL.
	Les recherches démontrent que près de 20% du temps des gestionnaires est consacré à la gestion des conflits. L'habileté à résoudre rapidement et efficacement des conflits est donc une compétence clé pour les gestionnaires. Ces derniers, particulièrement ceux qui œuvrent au niveau des ressources humaines, doivent dorénavant posséder des compétences de base en médiation pour dénouer rapidement et efficacement les situations conflictuelles.
Clientèle	Directeurs, chefs de services, de départements, de divisions, conseillers en ressources humaines, professionnels, responsables de projets désireux de développer leurs habiletés de gestionnaire-médiateur.
Objectifs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Approfondir ses connaissances de la médiation et des problématiques afférentes au règlement interne des différends et appliquer ses connaissances à des cas concrets; 2. Diagnostiquer différents types de conflits individuels et organisationnels; 3. Connaître et adopter des stratégies et des techniques pratiques pour intervenir efficacement en tant que gestionnaire médiateur ou à titre de partie à un processus de médiation; 4. Reconnaître les situations propices à une médiation par le gestionnaire et les limites de ce modèle d'intervention.
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> o Théories de la négociation o La notion de conflit o Le continuum des modes de prévention et règlement de différends : définitions et variables o La médiation : définition, avantages et inconvénients o Les étapes du processus de médiation o Éléments cruciaux du processus de médiation o Techniques et connaissances sur la communication o Dénouer les impasses o Le rôle du gestionnaire comme facilitateur « neutre » o L'intervention du gestionnaire comme médiateur – opportunités et limites à son intervention
Méthodologie	Exposés théoriques Séances de médiation en sous-groupes de trois personnes Rétroaction en plénière
Durée	3 jours - Attestation de formation remise à la fin de l'activité
Nombre d'UEC	1,8
Groupe	Minimum 12 personnes sont requises pour la tenue de cette activité
Coût	1,350.00 \$ + taxes par personne

TITRE DU COURS	INTRODUCTION À LA MÉDIATION CIVILE ET COMMERCIALE
	Le programme de formation «Introduction à la médiation civile et commerciale» vise à former les membres des Ordres professionnels et les dirigeants et gestionnaires des organisations publiques et privées pour qu'ils puissent participer activement à des sessions de médiation, que ce soit à titre de donneur d'ouvrage, d'expert ou d'accompagnateur de leur client, dans les matières liées à leurs pratiques professionnelles. Le cours constitue également une introduction au programme de formation de cinq jours donnée conjointement par l'université de Sherbrooke et l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (IMAQ), qui donne accès au titre de médiateur accrédité de l'IMAQ.
Clientèle	Membres des ordres professionnels, directeurs généraux, chefs de services d'approvisionnement, contentieux d'entreprise, de départements, de divisions, responsables de projets désireux de développer leurs habiletés de prévention et règlement des différends civils et commerciaux.
Objectifs	À la fin du cours «Introduction à la médiation civile et commerciale», les participantes et les participants auront développé les compétences suivantes à titre de partie ou d'accompagnateur dans des processus de médiation : <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprendre et pouvoir expliquer les principes de base de la négociation raisonnée; 2. Comprendre et pouvoir expliquer les 4 étapes de la médiation civile et commerciale; 3. Comprendre et pouvoir expliquer les stratégies et techniques de collaboration en vue de la négociation des intérêts et du développement des options de solutions en médiation; 4. Développer des habiletés de démarrage en vue d'une utilisation efficace du processus de médiation civile et commerciale.
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> ○ Présentation du continuum des mécanismes de prévention et règlement des différends, dont la médiation; ○ Distinguer la négociation classique et la négociation raisonnée; ○ Revue des principes et techniques de négociation raisonnée; ○ Étude de cas pratique pour identifier les positions et les intérêts et rétroaction sur le cas pratique; ○ Les sept principes fondamentaux de la médiation; ○ Survol des quatre étapes du processus de médiation; ○ Jeu de rôles devant le groupe ○ Retour sur les apprentissages du jeu de rôles en sous-groupe et plénière ○ Le rôle des experts en médiation ○ Professionnalisation et accréditation en médiation civile et commerciale
Méthodologie	Exposés théoriques Étude de cas pratiques, jeux de rôle devant la classe. Rétroaction en plénière
Durée	1 journée - Attestation de formation remise à la fin de l'activité
Nombre d'UEC	0,6
Groupe	Minimum 12 personnes sont requises pour la tenue de cette activité
Coût	475.00 \$ + taxes par personne

TITRE DU COURS	SENSIBILISATION À LA MÉDIATION DES DIFFÉRENDS CONTRACTUELS EN MILIEU MUNICIPAL
	Lorsqu'un conflit naît dans le cadre de l'exécution d'un contrat municipal, les parties au contrat peuvent avoir recours à la médiation plutôt que de porter la cause devant les tribunaux. La médiation des différends relatifs aux contrats municipaux est un processus libre et volontaire dans lequel un tiers neutre, le médiateur, aide les parties en conflit à négocier leur propre règlement. L'insertion judicieuse d'une clause de médiation dans la documentation contractuelle permet un règlement rapide et peu coûteux des conflits et litiges en milieu municipal, tout en préservant les relations contractuelles entre les partenaires privés et publics qui sont parties au contrat.
Clientèle	Directeurs, chefs de service, responsables de la rédaction des documents de soumission, de l'octroi de contrats municipaux et du règlement de différends.
Objectifs	Connaître le processus de médiation et savoir comment prévoir ce mode de règlement des litiges dans les contrats municipaux. Savoir comment se préparer et agir en vue d'une médiation contractuelle réussie.
Contenu	L'insertion d'une clause de médiation dans les documents contractuels Particularité de la médiation des différends contractuels en milieu municipal Les avantages de la médiation par rapport au règlement judiciaire Le rôle des parties et de leurs accompagnateurs Le déroulement de la médiation : o La validation du processus o L'identification des faits, besoins et intérêts o L'élaboration des options et négociation o La prise de décision o Rédaction de l'entente
Méthodologie	Formation en salle Exposés théoriques, exercices pratiques
Durée	1 jour - Attestation de formation remise à la fin de l'activité
Nombre d'UEC	0,6
Groupe	Minimum 12 personnes sont requises pour la tenue de cette activité
Coût	475.00 \$ + taxes par personne

TITRE DU COURS	HABILETÉS DE NÉGOCIATION EN ENTREPRISE
	Le gestionnaire d'aujourd'hui s'inscrit dans une dynamique organisationnelle interne et externe qui repose de moins en moins sur des arguments d'autorité. La légitimité de son pouvoir de gérance repose bien souvent sur son habileté à rechercher d'abord des ententes négociées, axées vers la recherche de bénéfices mutuels. Les habiletés de négociation du gestionnaire apparaissent de plus en plus comme étant la condition première de son développement professionnel.
Clientèle	Directeurs, chefs de services, de départements, de divisions, conseillers en ressources humaines, professionnels, responsables de projets désireux de développer leurs habiletés de négociation.
Objectifs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Connaître la typologie des négociations; 2. Savoir choisir une méthode de négociation appropriée selon les enjeux; 3. Comprendre les principes fondamentaux de la négociation raisonnée; 4. Planifier et élaborer un processus de négociation; 5. Identifier les facteurs de succès; 6. Savoir gérer les situations difficiles; 7. Développer ses habiletés de négociateur.
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> o La négociation sur position et la négociation sur intérêts o Les 4 principes de la négociation raisonnée o Les 7 critères de succès o Les impasses
Méthodologie	Formation en salle Exposés théoriques, exercices pratiques, jeux de rôle
Durée	Une journée (6 heures) Attestation de participation remise à la fin de l'activité
Nombre d'UEC	0,6
Groupe	Minimum 12 personnes sont requises pour la tenue de cette activité
Coût	475.00 \$

TITRE DU COURS	HABILETÉS DE COMMUNICATION EN SITUATION DE GESTION
	Le gestionnaire se doit d'être un communicateur habile qui sait utiliser le processus et le contenu de l'échange pour favoriser une interaction constructive, à l'interne ou à l'externe de l'organisation. Il doit utiliser toutes ses compétences communicationnelles pour conclure des ententes ou donner de la rétroaction à un employé. Les techniques de communication efficaces permettent aux individus de comprendre le système de représentation de l'autre et de comprendre son style de communication. Ces techniques mettent l'accent sur le déroulement de la communication et non sur le contenu. Elles visent à aider les individus à développer et ensuite à utiliser à fond leurs compétences personnelles plutôt que de se limiter à des comportements répétitifs qui, en définitive, restreignent leur liberté d'expression.
Clientèle	Directeurs, chefs de services, de départements, de divisions, conseillers en ressources humaines, professionnels, responsables de projets désireux de développer leurs habiletés communicationnelles.
Objectifs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les composantes de la communication et comprendre leur influence; 2. Développer son écoute active; 3. Maîtriser les principes d'une rétroaction constructive; 5. Découvrir son style personnel de communication et apprendre à mieux interagir avec les personnes d'autres styles.
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> o Les perceptions o La communication verbale et non verbale o L'écoute active o Le message-je o La rétroaction constructive o Les styles de communication
Méthodologie	Formation en salle Exposés théoriques, exercices pratiques, jeux de rôle
Durée	Une journée (6 heures)
Nombre d'UEC	0,6
Groupe	Minimum 12 personnes sont requises pour la tenue de cette activité
Coût	475.00 \$

TITRE DU COURS	COACHING INDIVIDUALISÉ EN COMMUNICATION, GESTION DE CONFLIT ET PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT
	Ce programme de coaching individualisé est offert aux gestionnaires qui désirent améliorer leurs habiletés de communication et de gestion de conflit afin de prévenir les situations de harcèlement psychologique.
Méthodologie	<p>Le <i>coaching</i> est une formation personnalisée axée sur les besoins spécifiques des gestionnaires. Ce type d'intervention requiert une implication active de la part des participants dans leur apprentissage. Des lectures préalables ainsi que la consultation de documents multimédias seront soumises aux participants afin d'approfondir les notions abordées durant la formation.</p> <p>Exposés théoriques, exercices pratiques, études de cas, jeux de rôles et discussion.</p>
Objectifs	<p>Au terme de cette formation, les participants seront en mesure de :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Définir le harcèlement psychologique et préciser les obligations législatives de l'employeur; 2. Savoir appliquer la politique concernant le harcèlement psychologique en vigueur à la Ville; 3. Distinguer la frontière entre le harcèlement et l'exercice légitime du droit de gérance; 4. Identifier et agir sur les facteurs de risque pouvant conduire au harcèlement; 5. Diagnostiquer différents types de conflits individuels et organisationnels; 6. Intervenir de manière efficace pour désamorcer les conflits et favoriser un climat de confiance au sein de son équipe de travail; 7. Améliorer ses habiletés de communication.
Contenu	<p>5 matières sont couvertes lors des sessions de <i>coaching</i> :</p> <p>Bloc 1 : La communication en situation de gestion Bloc 2 : Diagnostiquer un conflit en milieu de travail Bloc 3 : Les habiletés de négociation Bloc 4 : Le gestionnaire-médiateur Bloc 5 : Le harcèlement psychologique</p>
Durée	30 à 45 heures, à raison de 3 heures par semaine
Nombre d'UEC	3 à 4.5
Attestation	Attestation de réussite remise suite à une évaluation des apprentissages
Coût	À déterminer suivant le plan de formation

SÉRIE	Harcèlement psychologique
TITRE DU COURS	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE CADRE JURIDIQUE, PROCESSUS FORMEL ET INFORMEL DE RÈGLEMENT
	Cette formation de deux jours présente les aspects juridiques du harcèlement psychologique par une revue du droit applicable et par une mise à jour de la jurisprudence des tribunaux administratifs et quasi judiciaires et des tribunaux de droit commun sur la question. L'employeur étant tenu responsable d'une conduite de harcèlement vécue en milieu de travail cherchera à limiter sa responsabilité. Il devra d'abord adopter et tenir à jour une politique claire pour contrer le harcèlement psychologique et, le cas échéant, avoir une réaction proportionnée au caractère de l'incident lui-même. Il devra alors être en mesure d'offrir un éventail de modes de règlement, formels et informels, qui seront exposés et expérimentés au cours de la formation.
Clientèle	Directeurs, chefs de services, de départements, de divisions, conseillers en ressources humaines et professionnels.
Objectifs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Définir le harcèlement psychologique et préciser les obligations législatives de l'employeur; 2. Distinguer la frontière entre le harcèlement et l'exercice légitime du droit de gérance; 4. Identifier et agir sur les facteurs de risque pouvant conduire au harcèlement; 5. Diagnostiquer différents types de conflits individuels et organisationnels; 6. Intervenir de manière efficace pour désamorcer les conflits et favoriser un climat de confiance au sein de son équipe de travail.
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> ○ Survol de la loi et de la jurisprudence en matière de harcèlement psychologique ○ Les facteurs de risque du harcèlement ○ La notion de conflit ○ Les habiletés d'écoute et de communication ○ Le continuum des modes de prévention et règlement des différends ○ Les processus formels de médiation et d'enquête en matière de harcèlement psychologique
Méthodologie	FORMATION EN SALLE Exposés théoriques, jeux de rôles, exercices pratiques, études de cas
Durée	2 jours (consécutifs ou séparés) Attestation de réussite remise à la fin de l'activité.
Nombre d'UEC	1,2
Groupe	Minimum 12 personnes sont requises pour la tenue de cette activité
Coût	900.00 \$

TITRE DU COURS	DIRIGER UNE ENQUÊTE INTERNE EN HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE
	En matière de harcèlement psychologique, l'employeur doit, selon les termes de la Loi sur normes du travail, prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. L'employeur dans une éventuelle procédure quasi judiciaire ultérieure, aura à démontrer qu'il a pris tous les moyens raisonnables, pour prévenir d'abord, puis pour mettre fin au harcèlement. L'enquête est un « moyen raisonnable » pour savoir si le signalement est du harcèlement et pour le faire cesser, au sens de 81.19 et 123.15 LNT.
Clientèle	Directeurs généraux, chefs de services, de départements, de divisions, conseillers en ressources humaines et professionnels.
Objectifs	Connaître et adopter des stratégies et des techniques pratiques pour intervenir efficacement en tant qu'enquêteur interne. Accroître ses connaissances du processus d'enquête afin de mieux comprendre le travail d'enquêteur interne ou externe. Développer des compétences réflexives en tant qu'enquêteur notamment sur les enjeux éthiques et juridiques en matière d'enquête.
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> o Le devoir d'intervention de l'employeur selon l'article 81.19NT. : obligations préventives et défensives o Les étapes pré enquête : o Analyse préalable de la recevabilité par la direction o Le choix de l'enquêteur o Les qualités attendues de l'enquêteur o Le mandat d'enquête o Le déroulement de l'enquête : o Communications préliminaires o Mesures provisoires o Obtenir la version des parties o Analyse préliminaire de la preuve o Obtenir la version des témoins o Le rapport d'enquête et son contenu o Conclusion : Plainte fondée, non fondée, avec faute contributive, frivole ou de mauvaise foi o Recommandations (Rapport à la gestion)
Méthodologie	Formation en salle Exposés théoriques et exercices pratiques
Durée	1 journée (6 heures) Attestation de formation remise à la fin de l'activité
Nombre d'UEC	0,6
Groupe	Minimum 15 personnes sont requises pour la tenue de cette activité
Coût	300.00 \$ + taxes par personne