



Née de la fusion entre Proact PAE, établi au Québec depuis 1989, et Wilson Banwell, établi dans l'ouest du pays depuis 1979, Solutions Humaines est une société spécialisée dans l'offre de programmes d'aide aux employés et à leurs familles (PAEF). Elle entretient des relations étroites avec une grande variété d'industries et d'entreprises au Québec et au Canada afin qu'elles trouvent une gamme complète de solutions concernant la gestion de leur capital humain. Ces solutions, adaptées aux besoins de ses clients organisationnels et conçues par des spécialistes en santé psychologique, permettent d'améliorer le mieux-être et la productivité des employés ainsi que l'efficacité des organisations. Solutions Humaines a obtenu son accréditation de la part du Council on Accreditation (COA) en 2008.

Pour plus d'informations au sujet de Solutions Humaines, vous pouvez contacter Isabelle Chagnon, gestionnaire de compte, au 1-877-632-3164 p.6231, (ichagnon@solutionshumaines.ca).

Êtes-vous un loup ou un agneau ?

Éveline Marcil-Denault, psychologue organisationnelle, Solutions Humaines

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique au travail ? Pour plusieurs, ce phénomène révèle simplement l'incapacité qu'ont certaines personnes à se défendre et à s'affirmer. Pourtant, cette forme de violence est le fruit d'une interaction complexe de facteurs personnels et organisationnels. Cette conférence, qui a pour objectif de démystifier le harcèlement psychologique, traite de contenus sérieux mais avec un brin d'humour de manière à ce que chacun de nous se sente non pas jugé mais bien concerné par ce problème et surtout motivé à poser des gestes pour le désamorcer.

Les Objectifs spécifiques de cette présentation sont :

- Mieux comprendre le phénomène du harcèlement psychologique au travail et ses manifestations;
- Connaître les implications de la nouvelle loi québécoise en matière de harcèlement au travail pour tous les travailleurs;

- Reconnaître les différentes causes possibles du harcèlement de même que les impacts psychologiques et organisationnels de cette forme de violence;
- Distinguer le harcèlement psychologique de certaines situations qui peuvent être perçues comme tel mais qui ne constituent pas, à proprement parler, du harcèlement (ex. exercice légitime et raisonnable du droit de gérance);
- Reconnaître avec ouverture nos vulnérabilités individuelles et organisationnelles en lien avec ce phénomène;
- Explorer différentes avenues permettant de désamorcer le harcèlement et de se protéger face à des conduites blessantes ou irrespectueuses;
- S'ouvrir à la possibilité de jouer un rôle actif, au sein de son milieu, afin de contribuer à l'amélioration continue du climat de travail.