

# Curriculum vitae



## Serge Gagnon, PhD

Directeur associé de CRISO  
Conseil, recherche et innovation en santé des organisations  
Centre universitaire de santé McGill  
560 – 3550 Côte-des-Neiges  
Montréal, QC, Canada H3H 1V4  
Cellulaire : (514) 944-0781  
[serge.gagnon@criso.ca](mailto:serge.gagnon@criso.ca) / [www.criso.ca](http://www.criso.ca)

## FORMATION ACADÉMIQUE

- Doctorat (PhD) en communication organisationnelle (UQAM - 1999). Directeur : Jacques Rhéaume.
- Stage postdoctoral à la Chaire « Gouverne et transformation des organisations de santé », Département d'administration de la santé, Université de Montréal. Directeur de stage : Jean-Louis Denis. (2001-2003).
- Maîtrise en psychologie des relations humaines (développement organisationnel) de l'Université de Sherbrooke (1980).
- Baccalauréat en psychologie de l'Université de Sherbrooke (1979).

## TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE

- 2005... Directeur associé, Conseil, recherche et innovation en santé des organisations, Centre universitaire de santé McGill.
- Gestionnaire d'une équipe de dix consultants et chercheurs associés à CRISO
  - Gestionnaire d'équipes de chercheurs universitaire (recherche subventionnée)
  - Chercheur en milieu médical, Institut de recherche, Centre universitaire de santé McGill.
  - Professeur adjoint à temps partiel, Faculté de médecine de l'université McGill.
  - Professeur associé au département de psychologie de l'Université de Sherbrooke.
- 2000 Directeur associé des ressources humaines, Groupe de recherche et développement en organisation du travail du CUSM, Direction des ressources humaines, Centre universitaire de santé McGill.
- Professeur adjoint, Faculté de Management, Université McGill (2002-2004)
- 1988 Psychologue consultant en développement organisationnel et entrepreneur au sein des firmes Gagnon Desrosiers Conseil (1988 – 1993) et Gagnon Charuest (1993 - 2000).
- 1985 Conseiller en management et ressources humaines pour le Groupe CFC (1985 -1988).
- 1982 Chargé de cours en développement organisationnel (maîtrise en coopération) et en gestion des ressources humaines (baccalauréat en administration) à l'Université de Sherbrooke (1982 - 1985).
- 1981 Adjoint au directeur du personnel (formation et DO) à l'usine Domtar de Windsor (1981 - 1983).

1979 Agent de recherche et chargé de cours à l'éducation des adultes de l'Université de Sherbrooke (1979 - 1981).

## **PRATIQUE DE LA CONSULTATION**

**2000...** En plus de son rôle de chercheur principal dans le cadre de programmes de recherche-action subventionnés, Monsieur Gagnon a réalisé des interventions dans de nombreux établissements du réseau de la santé et des services sociaux ainsi qu'à la Ville de Montréal au cours des 12 dernières années.

### **Interventions en gestion du changement et développement organisationnel**

- Centre Jeunesse de Montréal – Institut universitaire (démarche de repositionnement du rôle et des conditions d'exercice des cadres).
- CSSS de Memphrémagog (rôle et conditions d'exercice des cadres)
- CSSS Rouyn Noranda (démarche de repositionnement du rôle et des conditions d'exercice des cadres).
- CSSS de la Haute Yamaska (coaching de la direction afin d'assurer le succès d'une activité de mobilisation des cadres face à la planification stratégique de l'établissement).
- CSSS Québec Nord : coaching de la DRH pour l'implantation d'un Comité institutionnel multisectoriel en attraction-rétention du personnel. Conception d'un « Cadre de référence ».
- Département de radiologie – HSCM (implantation de pratiques de cogestion médico-administrative et supervision d'interventions en gestion de crise).
- Département de pathologie – CUSM (gestion de crise).
- Soins intensifs (Hôpital Ste-Justine (développement des pratiques multidisciplinaires).
- Département de pédiatrie – CUSM (coaching du chef de département pour la mobilisation des médecins dans l'amélioration de la performance et de la qualité).
- Clinique de gastroentérologie-CUSM (diagnostic, restructuration et coaching de direction).

**Développement et supervision des ressources CRISO affecté à un programme de déploiement de la politique « Hôpital Promoteur de Santé » à l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal.**

**Développement et implantation de programmes de repositionnement du rôle des cadres et d'amélioration de leurs conditions d'exercice** pour les établissements suivants : CSSS Aurores Boréales, CSSS du Lac Témiscaminque, CSSS de Rouen Noranda, CSSS de la Haute Yamaska, CSSS Pierre Boucher, CSSS de Memphrémagog, Centre jeunesse de Montréal.

**Conception du « Cadre de référence » pour le programme d'amélioration du rôle et des conditions d'exercices des cadres intermédiaires du réseau de la santé et des services sociaux** (pour le compte du Ministère de la santé et des services sociaux du Québec). Dans ce contexte, Monsieur Gagnon a été l'initiateur et le leader du Consortium CRISO, un regroupement de professeurs-chercheurs et de consultants du secteur privé dédié à l'amélioration de la situation des cadres intermédiaires dans le réseau.

### **Implantation de démarches d'amélioration continue du climat de travail : mesure, coaching de la direction et des équipes de gestion et suivi**

- Centre universitaire de santé McGill (trois sondages)
- Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (deux sondages)
- Centre hospitalier universitaire de Québec (huit unités de soins en chirurgie) (deux sondages)
- Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal (quatre sondages)
- Institut universitaire gériatrique de Montréal
- Institut Philippe Pinel
- Institut universitaire en santé mentale - CHRQ (deux sondages)
- Hôpital Maisonneuve Rosemont

- Hôpital Charles LeMoyne
- CSSS Cœur-de-l'Île (deux sondages)
- CSSS de Laval – Cité de la Santé et CARL
- CSSS d'Ahuntsic-Montréal Nord (deux sondages)
- CSSS de Portneuf
- CSSS de la Vieille-Capitale
- CSSS Lanaudière Sud (4 unités de médecine)
- CSSS du Grand Littoral
- Ville de Montréal (Service du capital humain – deux sondages)
- Ville de Montréal (Direction des immeubles – en cours)
- Ville de Montréal (Direction des Ateliers et matériel roulant – en cours)

**1985 – 2000** : Au cours de cette période, Monsieur Gagnon a exercé le métier de consultant en développement organisationnel auprès de nombreuses entreprises des secteurs publics et privés. Il s'est notamment spécialisé et fait connaître dans le domaine de la « gestion intégrale de la qualité ». Ses principaux clients :

- Du **secteur public** : CECM, Régie de l'assurance automobile du Québec, Office de la langue française, Ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie, Ministère de l'Énergie et des Ressources, Société de développement industriel du Québec, Groupe Innovation, Régie de l'assurance maladie du Québec, Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, Office des personnes handicapées du Québec, Commission scolaire Jacques Cartier, École secondaire Jacques-Rousseau, Banque de développement du Canada, Ville de Montréal, Ville de Verdun, Ville de Montréal-Est, Université de Sherbrooke (programme PIDIGEC de la faculté d'éducation à l'intention des directeurs généraux des commissions scolaires du Québec), Commission scolaire de Laval, Centre de formation des HEC, Loto-Québec, Caisse de dépôt du Québec, Régie régionale de la santé et des services sociaux du Montréal-Centre. Du **secteur privé** : Domtar, Culinar, Alcan, Bell Canada, Hydro-Québec, Noranda, Québec-Cartier, Brasserie Molson O'Keefe, Banque Laurentienne, Cossette Communication.

Au cours de cette période (1985-2000), ses principaux champs d'intervention étaient les suivants :

- Diagnostic organisationnel.
- Enquête-feedback.
- Planification stratégique.
- Coaching des dirigeants et de leurs équipes de gestion dans la conduite du changement.
- Diagnostic du style de gestion et coaching individuel.
- Sélection de cadres et évaluation de potentiel.
- Consolidation d'équipe.
- Résolution de conflits interpersonnels et intergroupes.
- Animation et gestion de groupes (de résolution de problèmes, de réflexion stratégique, de formation).
- Implantation de processus d'amélioration continue de la qualité.
- Counseling de carrière.
- Relation d'aide situationnelle.
- Planification de la relève.
- Repositionnement de la fonction Ressources humaines et de la structure de services.
- Conception et animation de programmes de formation des cadres : leadership, développement psychosocial et structures de jugement moral, stratégies de communication organisationnelle et mobilisation de personnes et des équipes, entraînement au travail d'équipe, animation de groupes de résolution de problèmes, gestion participative, gestion intégrale de la qualité, apprentissage organisationnel, rôle de coach et développement des compétences, gestion des phénomènes culturelles liés à la période d'intégration post-fusion, gestion du changement, rôle conseil, etc.

## RECHERCHE SUBVENTIONNÉE

- Chercheur principal dans le cadre du programme PASS des IRSC (2011-2014), en collaboration avec le Réseau Planetree Québec et une équipe multidisciplinaire de chercheurs universitaires. Thème : Le transfert des modèles intégrés de gestion d'établissements centrés sur le développement d'environnements de travail sains et performants et sur l'humanisation des soins : le cas du Réseau Planetree Québec. Ce programme bénéficie d'un financement de 500 000,00 \$ pour 3 ans.
- Chercheur principal dans le cadre du programme REISS 2008-2012 (FCRSS) intitulé « Stabiliser les équipes cliniques et améliorer la sécurité et la qualité des soins en intervenant directement auprès des leaders responsables d'assurer le développement d'environnement psychosociaux et de systèmes fonctionnels générateurs d'excellents soins de santé ». Ce programme de recherche intervention d'une durée de quatre ans bénéficie d'un budget de 500 000,00 \$ et est réalisé au sein d'un hôpital universitaire de la région de Montréal.
- Chercheur principal dans le cadre du « Programme inter-hospitalier de recherche-action sur la climat de travail » subventionné (400 000,00 \$ entre 2005 et 2008) par Santé Canada dans le cadre de leur « Initiative de promotion de la santé des milieux de travail » et regroupement 10 établissements de santé du Québec totalisant 45 000 employés.
- Chercheur principal dans le cadre d'un projet de recherche-action subventionné (183 000 \$ entre 2002 et 2005) par la FCRSS, le FRSC, la RRSSS Montréal Centre concernant l'impact du leadership des infirmières gestionnaires sur la satisfaction au travail et la rétention du personnel infirmier au CUSM (en cours).
- Co-chercheur dans le cadre d'un programme de recherche subventionné par l'IRSC au sujet des processus et des mécanismes de « convergence post-fusion » au Centre universitaire de santé McGill, en partenariat avec Jean-Louis Denis de l'Université de Montréal, Ann Langley des HEC et Lise Lamothe de l'Université Laval.
- Chercheur principal dans le cadre d'un projet interne (CUSM) de recherche-action sur les facteurs professionnels, communicationnels et organisationnels qui favorisent un fonctionnement optimal des équipes interdisciplinaires tel que défini par ces dernières.
- Co-chercheur dans le cadre d'une recherche intervention en psycho-dynamique du travail (santé mentale au travail) dans un CLSC de Montréal, avec Jacques Rhéaume de l'UQAM, Micheline St-Jean et Pierre-Yves Thériault de l'Université de Montréal (1998-1999).
- Recherche de doctorat dans une Commission scolaire de la région de Montréal. Titre de la thèse : *Changement organisationnel et reproduction sociale : un modèle de diagnostic des processus de structuration de l'action en contexte de changement intentionnel*. Département des communications de l'UQAM (1999). Direction : Jacques Rhéaume. Jury de thèse : Jacques Rhéaume, UQAM, Roger Tessier, UQAM, Gilles Brunel, U de M et Michel Audet (épistémologie), Faculté d'administration, ULaval.
- Recherche subventionnée par le fonds FCAR sur les problématiques motivationnelles et organisationnelles liées à la participation volontaire dans les coopératives d'habitation (1983).
- Enquête psychosociale auprès des étudiants adultes de l'Université de Sherbrooke visant à mesurer les perceptions, les besoins, le degré de satisfaction et les attitudes des clients actuels et potentiels et production du rapport « L'étudiant adulte à l'Université de Sherbrooke » (1980).
- Programme de recherche-action visant à établir le profil des besoins d'apprentissage des étudiants de l'université du troisième âge et élaboration du programme de formation (1981).

## PUBLICATIONS

Gagnon, S., Chartier, L. (2012). Health 3.0 : The Patient-Clinician “Arabic Spring” in Healthcare. *Health Review*. Open Access. À paraître

Gagnon, S., Desjardins, M., & Chartier, L. (2009). Les conditions d'exercice des cadres intermédiaires – Comment engager son établissement dans une démarche de changement durable. *Le Point en Administration de la santé et des services sociaux*, 5(2), 26-30. Automne 2009.

Paquet, M., & Gagnon, S. (2010). “Collective climate” in hospital settings: A tool to better target work climate improvement strategies. *Healthcare Management Forum*, Spring 2010, 25-31.

Gagnon, S, Paquet, Courcy, F. et M., Parker (2009). Measurement and Management of Work Climate: Cross-Validation of the CRISO- Psychological Climate Questionnaire. *Healthcare Management Forum*. Paper accepted for the Spring 2009 Edition.

Lavoie-Tremblay, M., Paquet, M., Duchesne, M.A., Santo, A., Gavranic, A., Courcy, F., & Gagnon, S. (in press). Retaining nurses and other hospital workers : An intergenerational perspective of the work climate. *Journal of Nursing Scholarship*.

Gagnon, S., Gavranic, A., & Paquet, M. (2010). D'où proviennent les « défaillances opérationnelles de systèmes » et comment peuvent-elles nuire à la qualité de l'environnement psychosocial de travail? Ask a researcher – QWQHC Web site, June 2010. <http://www.qwqhc.ca/echange-des-connaissances-reponses-juin2010.aspx>

Paquet, M., & Gagnon, S. (2010). Est-ce que l'amélioration de différents aspects de l'environnement psychosocial de travail peut avoir un impact sur la qualité et la sécurité des soins? Si oui, sur quels indicateurs peuvent permettre aux gestionnaires de services de santé de prendre des décisions éclairées? Ask a researcher – QWQHC Web site, April 2010. <http://www.qwqhc.ca/echange-des-connaissances-reponses-avril2010.aspx>

Paquet, M., & Gagnon, S. (2010). Comment peut-on adapter la mesure d'un indicateur-patient, tel que la satisfaction des patients, à une approche d'amélioration globale qui vise à la fois la qualité de l'environnement psychosocial de travail, la stabilité des équipes de soins et la qualité/sécurité des soins prodigués? Ask a researcher – QWQHC Web site, May 2010. <http://www.qwqhc.ca/echange-des-connaissances-reponses-mai2010.aspx>

Gagnon, S., Lavoie-Tremblay, M. (2008). Les facteurs clés de l'amélioration de climat de travail au sein des établissements de santé et de services sociaux du Québec : vers une nouvelle grille d'évaluation. Actes du Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française (août 2008).

Gagnon, S., Paquet, M., Courcy, G., (2008). Climat de travail et santé physique et psychologique. Actes du Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française (août 2008).

Gagnon, S. (2005). Expérience subjective positive au travail, climat de travail et efficacité organisationnelle : l'équilibre des valeurs. *Revue québécoise de psychologie*. Printemps 2005.

Gagnon, S. (2002). Les facteurs clés de la satisfaction au travail chez le personnel infirmier, *Lien Nursing*, CUSM, 2002

Gagnon, S. (2001). Un recadrage radical des buts du DO : individuation et pensée critique. *Revue Interactions*. Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke. Septembre 2001.

Desrosiers, C., Gagnon, S. (1998). Le « syndrome du survivant » : la présence d'une tendance mortifère dans la relation individu organisation, *Revue Frontières : « Les traumatismes »*. Centre d'étude sur la

mort, UQAM, Vol. 10, no. 3, Hiver-Printemps 1998.

Gagnon, S. (1998). Changement organisationnel et reproduction sociale. Un cas du monde scolaire. *Revue Saison Mauve : Les organisations mutantes*. 1998. Université de Montréal. Vol. 1, no. 1.

Gagnon, S. (1991). La gestion intégrale de la qualité : un stade de maturité managérielle, *Revue INFO-Ressources humaines*, APRHQ, Octobre 1991.

Gagnon, S. (1990). La gestion intégrale de la qualité : un choix organisationnel et personnel, *Revue Qualité*, Association québécoise de la qualité, Décembre 1990.

Gagnon, S. (1988). Compétitivité et qualité, *Journal Liaison*, Réseau OD Canada, Vol.12, No.1, 1988.

Gagnon, S. (1987). Le gestionnaire mobilisateur, *Revue INFO-Ressources humaines*, APRHQ, Novembre 1987.

Gagnon, S. (1981). Motivation au travail, croyances et leadership, *Journal Liaison*, Réseau OD Canada, Vol.6, No.1 & 2, 1981.

## COMMUNICATIONS SCIENTIFIQUES

- 30ième Colloque de la Société Québécoise de psychologie du travail et des organisations. Thème : Le malaise des gestionnaires intermédiaires du réseau de la santé et de services sociaux : nouveau « cadre de référence » et nouvelles voies d'action. Co-conférencier avec Michel Desjardins. Résultats du travail effectué par le Consortium CRISO concernant le rôle des cadres intermédiaires et leurs conditions d'exercice. Avril 2010.
- 27e édition du colloque Jean-Yves Rivard. Gestion des ressources humaines du réseau québécois de la santé et des services sociaux. Thème : Climat de travail : gage de qualité et de performance. Présentation de résultats des recherches du CRISO dans le domaine du climat de travail et des conditions de développement d'environnements de travail sains et performants.
- 15e congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française : Entre tradition et innovation, comment transformons-nous l'univers du travail ? Deux communications : Les facteurs clés de l'amélioration de climat de travail au sein des établissements de santé et de services sociaux du Québec et Climat de travail et santé physique et psychologique. Communications publiées dans les Actes du Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française. Août 2008. .
- 11<sup>e</sup> édition du Colloque annuel du Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke : Recherche action, DO et recherche scientifique : une approche Clinique de recherche intervention dans les systèmes organisés (avril 2008).
- Colloque FERASI : Atelier sur les approches innovatrices en recherche action : "Action Learning : An Innovative Intervention to Enhance Managers' Leadership Skills and Nurses' Job Satisfaction and Retention". Équipe de recherche : Serge Gagnon, Judith Ritchie, Valérie Shannon et Ron Smith. (octobre 2007).
- Congrès annuel de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2004) : Symposium organisé par la Groupe de R & D en organisation du travail et intitulé : « Recherche de solutions novatrices aux dilemmes du travail infirmier ». Les conférenciers participants à ce symposium étaient : Clémence Dallaire, inf., PhD., Serge Gagnon, PhD., Mélanie Lavoie-Tremblay, inf., PhD., Ann Lynch, inf. M.Sc.(A)., Chantal Viens, inf., PhD. et Martine Mayrand Leclerc, inf., Ph.D.(c)

- 63<sup>e</sup> Réunion annuelle de l'*Academy of Management* 2003 : Symposium "*Paradox and Dialectics*", avec Jean-Louis Denis de l'Université de Montréal, Ann Langley de HEC et Lise Lamothe de l'Université de Montréal.
- Healthy Workplaces in Action 2003, RAO 3rd Annual International Conference, November 21, Toronto, Ontario, Canada : « Supporting and strengthening nurses' intent to stay by using action-research as a development process in relation to leadership and change management skills of Head Nurses ». Conférence prononcée avec Linda Edgar, inf. PhD. Congrès de l'ACFAS 2003 : La recherche-action : une méthodologie rigoureuse de recherche et une stratégie d'action efficace pour accroître les capacités organisationnelles de maintien en poste de l'effectif infirmier au sein d'un centre universitaire de santé ?

## **CONFÉRENCES DANS LE RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ET AUPRÈS D'AUTRES ORGANISMES PUBLICS**

- Congrès annuel de l'Association canadienne de santé mentale, filiale de Montréal : "Les facteurs de protection en milieu de travail". Conférence principale. Titre de la conférence : Milieu de travail sain et conditions d'exercice des cadres : prescrire les bonnes pratiques de gestion des équipes n'est pas suffisant ! Mai 2010.
- 4<sup>e</sup> Sommet de la CQVT-SSQ (Quality Workplace Quality Health Care Coalition. Etude de cas : Bridging evidence-based and action learning approaches to foster cultural transformation in managerial practices. Au terme d'une première année complétée dans le cadre d'un programme REISS dans un Centre hospitalier de Montréal, l'équipe de CRISO a présenté un atelier post-sommet d'une demi-journée dans le but de présenter des résultats de recherche-intervention et discuter d'enjeux reliés à cette méthodologie. Février 2010.
- Institut d'administration publique du grand Montréal: "Orchestrer la création d'environnements de travail sains et performants". Co-conférencier avec Edward Aronson. Novembre 2009.
- Conférence régionale au Saguenay Lac St-Jean. Atelier de réflexion et de partage de connaissances pour les membres des Conseil d'administration et les directions générales des onze établissements rattachés à l'Agence de la santé et des services sociaux du Saguenay Lac St-Jean. Thème : les ressources humaines. Suite la conférence d'ouverture présentée par Serge Gagnon, Madame Lucie Dumas a présentée l'approche Planetree. Octobre 2009.
- Ville de Montréal, Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle : conférence-midi auprès des 80 cadres du Service, intitulée : « Le climat de travail : un outil pour créer un contexte organisationnel favorable à la gestion du développement et du changement ». Février 2009.
- 2ième rendez-vous qualité de l'AQESSS : les contributions du CRISO à titre de co-organisateur de l'événement. Le Centre de recherche et d'intervention en santé des organisations (CRISO- CUSM) et les partenaires du "Programme inter établissement de recherche action sur le climat de travail ». Thème : la nécessaire intégration des actions relatives à l'amélioration de la qualité des soins et des services et de la qualité du milieu de travail. Titre de l'événement : "Objectif Qualité : Leadership recommandé". Octobre 2008.
- Agence de la Montérégie : Conférence auprès de la table des DRH des établissements organisée par la Direction de la planification et du développement de la main-d'œuvre - Plan de fidélisation et d'utilisation optimale des ressources humaines à l'Agence de la Montérégie : Climat psychologique et gestion de changements de deuxième ordre. 2008
- Programme FERASI (Département des soins infirmiers, Université McGill) : Conférence intitulée « Le programme inter établissement de recherche action sur le climat de travail : quelques réflexions sur



les enjeux de la recherche-action et résultats de recherche » (5 février 2007).

- Conférence des DG des CHU - Conférence prononcée dans le cadre de la Mission des CHU Français et intitulée « Le programme inter hospitalier de recherche sur le climat de travail » (11 décembre 2006).
- Le climat de travail : une philosophie de gestion – Présentation à la direction des ressources humaines et aux cadres des CSSS d'Ahuntsic-Montréal Nord et au CSSS de Laval 2005.
- Mobilisation des équipes de gestion de HSC dans l'implantation d'une démarche d'amélioration continue du climat de travail (4 présentations de 2 heures chacune) 2005
- Diffusion des résultats du sondage et suivi : comité de direction du CHUS (9 mars) et cadres du CHUS (29mars) 2005
- L'échelle Parker : un modèle intégrateur (Agence de Québec, 25 DRH de la région) 2004
- Conditions de succès d'un programme d'amélioration continue du climat de travail (CHUS) 2004
- La recherche et le développement en organisation du travail du CUSM (Cité de la santé de Laval). 2004
- Intervenir sur le climat de travail : un cadre de travail simple et efficace (CHUQ) 2004
- La mesure et l'amélioration du climat de travail (CHUS) 2004
- Comité inter-hospitalier en développement des ressources humaines : Le positionnement stratégique du conseiller RH : quelques éléments de réflexion. Automne 2000.

## **ENSEIGNEMENT**

- 2007 à ... Superviseur de trois internats (doctorat professionnel) et d'une stagiaire (maîtrise) en psychologie organisationnelle. Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke et Université de Metz en France. Internats et stages dans le cadre du programme REISS 2008-2012 dans un Centre hospitalier de Montréal.
- 2007 – 2008 : Supervision académique d'un internat en psychologie organisationnelle au CSSS de la Vieille Capitale par un candidat au doctorat du département de psychologie de l'Université de Sherbrooke.
- 2007 : Membre externe du jury de thèse de doctorat d'une étudiante au département de psychologie de l'Université de Sherbrooke.
- 2006 : Superviseur terrain d'une candidate à la maîtrise en administration de la santé de l'ENAP étudiant le phénomène du « mobing » (violence au travail).
- 2002, 2003 et 2004 : Enseignement du cours « Managing Organizational Change » dans le cadre du programme de MBA de la Faculté de Management de l'Université McGill.
- 1982 – 1985 Enseignement du cours « Aspects humains des organisations » au département de management de la faculté d'administration (en moyenne, deux charges de cours par trimestre pendant deux ans).
- 1982 – 1985 Conception et animation d'un programme de 90 heures de formation d'agents de développement organisationnel en entreprises coopératives dans le cadre du programme de maîtrise en coopération de l'Institut de recherche et d'enseignement sur les coopératives de l'Université de Sherbrooke.

## **BOURSES ET DISTINCTIONS**

- Bourse d'excellence du fonds FCAR dans le cadre de la recherche réalisée au doctorat communication organisationnelle (1994-1997)
- Récipiendaire du concours Roger Tessier, Département des communications de l'UQAM, Thèses de doctorat.