

Certificat en gestion des ressources humaines - 4209

RESPONSABLE :

Jean-Charles Marin
819 762-0971 poste 2394
Jean-Charles.Marin@uqat.ca

SCOLARITÉ :

30 crédits, Premier cycle

OBJECTIFS :

Ce programme s'adresse à toute personne intéressée par les ressources humaines dans les organisations, la nature du travail ainsi que les relations individuelles et collectives en milieu de travail. Il vise à donner aux étudiants l'opportunité d'acquérir une formation de base en gestion des ressources humaines en couvrant trois domaines ou sphères d'activités : les fonctions, les activités et le service de gestion des ressources humaines, les relations de travail et la santé et sécurité au travail. La gestion des ressources humaines y est abordée selon les dimensions organisationnelle, comportementale et légale ainsi que sous les aspects stratégique et opérationnel.

Pour les fins d'émission d'un grade de bachelier par cumul de certificats, le secteur de rattachement de ce programme est « ADMINISTRATION DES AFFAIRES ».

CONDITIONS D'ADMISSION :

Base collégiale

Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en formation professionnelle ou l'équivalent.

Base études universitaires

Être titulaire d'un diplôme universitaire.

Base adulte

Être âgé d'au moins 21 ans et démontrer une préparation et des aptitudes suffisantes pour entreprendre des études universitaires; ces connaissances pourront être évaluées à l'aide de tests et (ou) d'entrevues lorsque requis. Ces candidats doivent également posséder une expérience jugée pertinente, avoir occupé une fonction au sein d'une organisation privée, publique ou sans but lucratif, ayant permis l'acquisition d'une expérience administrative. Cette expérience doit être attestée par une lettre de l'employeur. Une formation pertinente supérieure aux conditions minimales peut remplacer l'expérience.

PLAN DE FORMATION :

ADM1205	Comportements humains au travail (3 cr.)
GPE1128	Gestion des ressources humaines (3 cr.)
GPE1129	Gestion de la santé et de la sécurité au travail (3 cr.)
GPE2004	Gestion des effectifs : attraction et rétention (3 cr.) (GPE1128)
GPE2007	Organisation et réorganisation du travail (3 cr.) (GPE1128)
GPE2410	Relations de travail en milieu syndiqué et non syndiqué (3 cr.) (GPE1128) 12 crédits optionnels

Cours optionnels

L'étudiant choisit douze crédits parmi les suivants :

ADM1107	Gestion des organisations (3 cr.)
ADM2000	Gestion de la qualité de vie au travail (3 cr.) (ADM1205)
ADM2023	Gestion de la communication dans les organisations (3 cr.) (ADM1205)
ADM3212	Fondements et applications de la gestion de projet (3 cr.)
ADM3645	Environnement sociopolitique de l'organisation (3 cr.)
ADM3646	Éthique et responsabilité sociale de l'entreprise (3 cr.)
ADM5105	Environnement économique de l'entreprise (3 cr.)
ANI1128	Ressources personnelles et animation (3 cr.)
ou ANI1224	L'organisation et les techniques d'animation (3 cr.)
GPE2001	Système de planification stratégique des ressources humaines (3 cr.) (GPE1128)
GPE2003	Formation et développement des ressources humaines (3 cr.) (GPE1128)
GPE2005	Rémunération et avantages sociaux (3 cr.) (GPE1128)
GPE2006	Habilités de communication et de relations interpersonnelles en GRH (3 cr.) (ADM1205)
GPE3000	Séminaire d'intégration en gestion des ressources humaines (3 cr.)
GPE3520	Gestion des ressources humaines et changement organisationnel (3 cr.) (GPE2004 et GPE2410)
JUR1121	Droit des affaires (3 cr.)
JUR1132	Droit du travail (3 cr.)
ou RE1118	Relations industrielles et aspects légaux (3 cr.)

RE11131	Négociation collective (3 cr.) (RE11118)
RE11164	Phénomène du syndicalisme (3 cr.)
SOC2310	Cultures autochtones (3 cr.)
EDU2530	Atelier d'efficacité cognitive (3 cr.)
ou ADM1191	Travail en équipe, résolution de problèmes et gestion de soi (3 cr.)

Les cours ADM1107, ADM1205, ADM5105, GPE1128, GPE1129, GPE2004 et JUR1121 sont disponibles sur DVD.

Règlements pédagogiques :

Pour suivre le cours GPE3000 Séminaire d'intégration en gestion des ressources humaines, l'étudiant doit avoir réussi les cours obligatoires du certificat en gestion des ressources humaines.

L'étudiant peut choisir ses activités optionnelles dans d'autres établissements universitaires, avec l'autorisation de la direction du Module.

ADM1107**Gestion des organisations (3 cr.)**

Objectifs : Intégrer les modèles et concepts fondamentaux, de même que les outils et les techniques du management utilisés dans l'ensemble des processus de gestion. Connaître les différents rôles et fonctions que doivent remplir les entrepreneurs et les gestionnaires. Formuler, analyser et résoudre des problèmes de gestion à l'aide d'une méthode d'analyse de cas, appuyée d'un cadre théorique.

Contenu : La réalité québécoise et canadienne dans le domaine de la pratique administrative. Présentation et discussion des théories et des techniques de gestion et résultats de recherches récentes. L'approche systémique comme outil de compréhension de la réalité des entreprises et des rôles du gestionnaire; les principaux courants théoriques et leurs contributions à l'évolution des connaissances en gestion. Les environnements interne et externe (économique, technologique et sociopolitique) de l'entreprise, de même que le processus administratif visant à les intégrer dans le développement de la stratégie, du design, et des mécanismes de contrôle que l'organisation doit mettre en place pour être concurrentielle dans un contexte marqué par la mondialisation et l'évolution rapide des technologies.

ADM1191**Travail en équipe, résolution de problèmes et gestion de soi (3 cr.)**

Objectifs : Se familiariser avec le développement de son efficacité personnelle et collective. Apprendre les connaissances de base et développer les habiletés et les attitudes requises pour travailler efficacement en équipe, pour résoudre des problèmes et prendre les décisions nécessaires en milieu organisationnel.

Contenu : Introduction aux connaissances et concepts fondamentaux en matière de travail d'équipe et de résolution de problèmes en milieu organisationnel et expérimentation réelle encadrée. Les thématiques traitées dans ce cours se classent sous trois rubriques : 1) la connaissance de soi, tels le fonctionnement du cerveau dans le traitement de l'information (la gestion de l'attention, de la concentration et de la mémoire), la gestion du stress, la gestion du temps. 2) Le travail en équipe : les étapes de l'évolution d'un groupe; les facteurs facilitant l'efficacité d'un groupe; les obstacles au fonctionnement efficace d'un groupe; la conduite de réunion et les rôles des coéquipiers; la prise de décision au sein d'un groupe; la résolution de conflit dans le travail d'équipe. 3) La résolution de problèmes et la prise de décision : les étapes du processus de résolution de problèmes; les techniques et outils de créativité, de recherche de consensus, d'analyse et de schématisation, de planification et de suivi de l'action; l'influence des heuristiques sur le jugement; les types

de décision et la sélection des membres de l'équipe.

ADM1205**Comportements humains au travail (3 cr.)**

Objectifs : Connaître et comprendre le rapport individu/groupe/organisation constituant la dynamique du comportement des individus et des groupes en contexte de travail. Prendre conscience de la dimension humaine dans le cadre des environnements de travail modernes. Se familiariser avec des théories et des modèles favorisant la compréhension de ses propres comportements au travail et de ceux des autres. Transposer des notions théoriques à des situations réelles ou fictives en matière d'activités humaines en milieu organisationnel.

Contenu : Introduction aux connaissances fondamentales des sciences du comportement humain appliquées au contexte de travail. Dix thématiques sont abordées dans ce cours : la personnalité, la perception, l'apprentissage, la motivation, l'adaptation (changement, innovation et stress), les groupes de travail, le leadership, l'exercice de l'influence (pouvoir et jeu politique), la communication et la culture organisationnelle.

ADM2000**Gestion de la qualité de vie au travail (3 cr.)**

Objectifs : Familiariser l'étudiant aux principaux aspects se rapportant au concept de qualité de vie au travail (QVT) de même que son influence sur la productivité de l'entreprise. De plus, l'étudiant se sensibilisera aux nouvelles approches de l'organisation du travail.

Contenu : Les aspects de la QVT et la productivité de l'entreprise. De l'organisation scientifique du travail à l'approche sociotechnique. Les cercles de qualité. Les groupes semi-autonomes. La gestion participative. Le syndicat et la QVT. L'employeur et la QVT. La mobilisation des employés et la satisfaction. La QVT et la GRH dans ses activités. L'évaluation d'un programme de QVT (l'audit). L'entreprise flexible, pourquoi?

ADM2023**Gestion de la communication dans les organisations (3 cr.)**

Objectifs : Se sensibiliser à la complexité et à l'importance des phénomènes de communication individuelle et organisationnelle. Comprendre les enjeux systémiques de la communication interpersonnelle et organisationnelle. Développer des habiletés de communication interpersonnelle.

Contenu : Étude des principes et notions régissant les mécanismes de communication individuelle et organisationnelle, intrapersonnelle et extrapersonnelle. Survol des modes de communication intra et extra-organisationnelle. Utilisation de techniques d'analyse des problèmes de

communication organisationnelle. Évaluation et critique des méthodes de résolution de problèmes et des stratégies de communication organisationnelle.

ADM3212**Fondements et applications de la gestion de projet (3 cr.)**

Objectifs : S'initier au domaine de la gestion de projet et acquérir les principales connaissances nécessaires à l'exercice de la responsabilité d'un projet.

Contenu : Processus général de conception (cadre logique), planification, gestion et particularités de la gestion de projet : fondements conceptuels en gestion, notions de faisabilité, contexte organisationnel et stratégique de la gestion de projet. Gérance et équipe de projet : rôles et responsabilités. Cycle de vie d'un projet. Planification, contrôle et outils utiles en gestion de projet. Suivi et évaluation des projets. Utilisation de Microsoft Project.

ADM3645**Environnement sociopolitique de l'organisation (3 cr.)**

Objectifs : Comprendre le fonctionnement du système politique au Canada. Être sensibilisé aux divers types de pouvoirs dans la société et leurs influences sur la vie du citoyen et sur la gestion des organisations.

Contenu : Le pouvoir. Le pouvoir dans l'organisation. Les sources de pouvoir dans la société : l'État, les médias, les groupes de pression, les associations, les corporations, les lobbys, le patronat. Le pouvoir politique au Canada : les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux. Le pouvoir judiciaire. Les gouvernements autochtones. Systèmes politiques comparés Canada/États-Unis. La participation citoyenne. Les aides de l'État aux entreprises et aux organisations communautaires. Influence de l'État sur les entreprises et la gestion.

ADM3646**Éthique et responsabilité sociale de l'entreprise (3 cr.)**

Objectifs : Se familiariser avec les enjeux éthiques et les débats qui entourent la responsabilité sociale des entreprises. Mieux comprendre les liens entre l'entreprise, ses employés, ses partenaires, son environnement social et naturel. Être sensibilisé aux considérations éthiques dans les activités internes de l'entreprise et dans ses rapports avec son environnement. Développer une réflexion éthique appliquée au domaine des affaires.

Contenu : Fondements moraux de l'éthique. Critique du management et des managers. Responsabilité sociale et éthique des affaires : fondements et caractéristiques. Normes légales, normes déontologiques et normes éthiques. Comités d'éthique et autres mesures administratives. Respect de l'individu à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation. Études de cas portant sur des situations problématiques en terme

d'éthique et de responsabilité. Les divers problèmes éthiques et de responsabilité sociale, rencontrés dans les organisations : discrimination, harcèlement, conflit d'intérêts, pots-de-vin, lutte de pouvoir, inéquité, compétition déloyale, fausse publicité, désinformation, fermetures d'usines, faillites, pollution, etc. Codes de déontologie et codes d'éthique. Enjeux contemporains : multiethnicité, mondialisation, développement durable, complexité de l'environnement. Éthique et morale comme axe fédérateur d'un monde des affaires équilibré et respectueux de l'homme.

ADM5105**Environnement économique de l'entreprise (3 cr.)**

Objectifs : Connaître et comprendre le fonctionnement du système économique dans lequel les individus et les organisations prennent leurs décisions. S'initier aux concepts micro-économiques. Comprendre comment les différentes variables macro-économiques peuvent influencer sur la rentabilité et la croissance d'une organisation ainsi que son processus décisionnel.

Contenu : Les systèmes économiques. Le fonctionnement des marchés et les différents modèles de concurrence. Élasticité, offre et demande. Le rôle économique de l'État. Les différents indicateurs de l'activité économique. Taux d'intérêt et taux de change, leurs impacts. Les cycles économiques. Politiques monétaires et budgétaires. Politiques publiques en matière de développement économique régional. Portrait de l'économie de la région incluant le rôle et la place qu'y tiennent les Premières Nations.

ANI1128**Ressources personnelles et animation (3 cr.)**

Objectifs : Permettre à l'étudiant de développer ses habiletés d'animateur et de bon participant. Le rendre apte à identifier et à adapter des attitudes d'activation dans un groupe ou dans une équipe. L'habiliter à prévenir et résoudre les conflits et à utiliser les techniques de base en animation : facilitation, contrôle, clarification et cohérence. Le rendre capable d'utiliser les connaissances et habiletés de planification, d'organisation, de réalisation et d'évaluation d'activités précises avec un groupe ou une équipe.

Contenu : Le nouveau paradigme des organisations et la place de l'animation dans ces organisations. Les rôles d'animateur, d'animateur expert et celui de chef d'équipe, ainsi que les types d'interventions (exemples: groupe de croissance, enseignement, etc.). Les rôles et fonctions de l'animateur. Les attitudes, aptitudes, compétences et habiletés requises chez l'animateur et les responsabilités liées à ce rôle. Notions d'éthique. Les trois niveaux d'intervention dans un groupe. Les techniques d'animation: «brainstorming», Philipp 6/6, «Focus groupe», cyclo-écriture, lecture collective; tournante; boule de neige; synectique;

carrefour; groupe de projection; réflexion guidée; théâtre-forum; processus de résolution de problèmes; etc. Les types de participants. Les blocages et les conflits dans le groupe.

ANI1224

L'organisation et les techniques d'animation (3 cr.)

Objectifs : Permettre à l'étudiant de connaître et de comprendre les différents concepts guidant la structuration des organisations. Le rendre capable de comprendre les mécanismes structurels des organisations de façon à y introduire des techniques quotidiennes d'animation. Permettre à l'étudiant de développer des habiletés et des réflexes de prévision, de programmation, d'évaluation et de vérification. L'amener à prendre conscience de ses forces et faiblesses à travers les rôles assumés dans les organisations où il agit.

Contenu : Les buts des organisations et le pourquoi organiser. Étude des diverses tentatives d'organisation rationnelle de l'agir collectif, telles: la bureaucratie, la corporation, autres. La confrontation, la compétition et la collaboration des individus et des groupes dans l'organisation, les problèmes, les satisfactions et les défis que posent la perspective et la réalisation de la planification de l'action, la coordination et le contrôle des ressources. Survol de certains outils du développement organisationnel tels que la planification stratégique, PPBS, GPO, DPI, PERT; diagramme de Gantt; cercle de qualité, processus de résolution de problème. L'organisation et les participants: l'animation de réunions, de comités, de conseils d'administration, autres. Réviser les niveaux de participation dans un groupe. La gestion du temps et les outils de gestion de ce temps.

EDU2530

Atelier d'efficacité cognitive (3 cr.)

Objectifs : Permettre à l'étudiant d'actualiser son potentiel intellectuel et d'augmenter son efficacité cognitive, de mieux connaître les processus cognitifs et affectifs en jeu dans l'acquisition de savoirs nouveaux et complexes, ainsi que dans la résolution de problèmes personnels et professionnels, d'apprendre à contrôler et ajuster ces processus (stratégies d'apprentissage et de résolution de problèmes, cognitives, affectives et métacognitives), et de découvrir et expérimenter des méthodes efficaces d'étude et de travail intellectuel.

Contenu : Le cerveau et le fonctionnement intellectuel: les processus cognitifs, métacognitifs, affectifs et motivationnels et leurs implications pour l'apprentissage et la résolution de problèmes (besoins, motivation, perception, mémoire, traitement des informations, prise de décision, application). Intelligence et efficacité: éducation de l'intelligence et actualisation du potentiel intellectuel. Attribution, image de soi, sentiment de compétence et motivation face aux défis. Contrôle de l'impulsivité et gestion des

blocages émotifs et intellectuels. Organisation, planification et gestion de son temps et de ses ressources. Fonctionnement de l'attention, de la concentration et de la mémoire et stratégies de mémorisation. Perception des données et stratégies d'observation et d'organisation des informations. Processus et stratégies de résolution de problèmes appliquées à l'apprentissage universitaire.

GPE1128

Gestion des ressources humaines (3 cr.)

Objectifs : Acquérir une vision globale de la gestion des ressources humaines. Situer la fonction gestion des ressources humaines dans le contexte économique, social et culturel de l'organisation. Maîtriser les activités de la gestion des ressources humaines et saisir la responsabilité partagée de la gestion des ressources humaines (professionnels en ressources humaines, cadres, syndicats et état). Miser sur une gestion stratégique des ressources humaines pour la réalisation de la mission et des objectifs organisationnels.

Contenu : L'évolution de la fonction gestion des ressources humaines. Le service des ressources humaines : la planification stratégique, l'organisation du travail, la gestion prévisionnelle des effectifs, le recrutement, la sélection et l'intégration, l'évaluation du rendement, le développement des compétences, la rémunération, le respect des droits des employés, les rapports collectifs de travail, la santé et le bien-être au travail.

GPE1129

Gestion de la santé et de la sécurité au travail (3 cr.)

Objectifs : Sensibiliser l'étudiant à l'ensemble de la législation et de son évolution concernant la santé et sécurité au travail (SST). Développer chez l'étudiant un sens critique face aux facteurs de risque ainsi qu'aux problèmes socioéconomiques des lésions professionnelles dans une entreprise. Familiariser l'étudiant à la gestion de la SST (programmes, structure et organisation).

Contenu : Historique des lois en matière de SST. Le gouvernement et la législation. Hygiène en milieu de travail. Programme de prévention en SST. Les aspects économiques de la SST. La CSST et son fonctionnement (structure et organisation).

GPE2001

Système de planification stratégique des ressources humaines (3 cr.)

Objectifs : Acquérir une connaissance approfondie d'un système de planification des ressources humaines et de son intégration dans les stratégies de l'entreprise. De plus, ce cours vise à favoriser la réflexion de l'étudiant sur l'atteinte des objectifs organisationnels s'appuyant sur les ressources humaines de l'entreprise.

Contenu : Définition de l'approche systémique en ressources humaines. La

planification traditionnelle. La planification stratégique «renouvelée». Plan de développement des ressources humaines (PDRH). La stratégie de l'entreprise et son impact sur les ressources humaines. La compréhension de l'environnement et la planification des ressources humaines. La mise en place d'un système de planification stratégique des ressources. L'audit d'un système de planification des ressources humaines.

GPE2003

Formation et développement des ressources humaines (3 cr.)

Objectifs : Permettre à l'étudiant d'acquérir une compréhension des besoins de formation en relation avec les objectifs de l'entreprise. De plus, ce cours vise le développement des habiletés de l'étudiant, dans l'élaboration d'une activité de formation en appuyant sur le rôle du gestionnaire de la formation.

Contenu : La formation dans le contexte contemporain, les pratiques de formation, la gestion de la formation en entreprise, diagnostic et analyse des besoins de formation, l'élaboration d'un programme de formation, rentabilisation des investissements en formation, l'évaluation d'un programme de formation. Méthodes et outils pour définir un besoin de formation dans une organisation et monter un dossier de formation complet. Le rôle de la formation dans le cheminement professionnel de l'individu dans l'organisation.

GPE2004

Gestion des effectifs : attraction et rétention (3 cr.)

Objectifs : S'approprier les principales pratiques de planification, de dotation, d'évaluation et de mobilisation du personnel. Se familiariser avec les politiques et pratiques contemporaines de gestion des effectifs dans un contexte contemporain de pénurie de main d'œuvre où les entreprises doivent non seulement attirer du personnel compétent, mais aussi savoir comment le retenir.

Contenu : Les enjeux du marché du travail, l'encadrement juridique des activités de dotation, la planification de la dotation, le recrutement, la sélection, l'embauche et l'intégration des nouveaux employés, l'évaluation du personnel, la mobilisation par, entres autres, des activités de gestion des ressources humaines telles que le développement des compétences, la gestion de carrière, l'organisation du travail, la culture organisationnelle.

GPE2005

Rémunération et avantages sociaux (3 cr.)

Objectifs : Mieux comprendre les dimensions stratégiques reliées à la rémunération. Familiariser les étudiants avec les principes, politiques et pratiques de rémunération. Permettre aux participants de s'approprier les outils

de gestion de la rémunération et de l'évaluation des emplois.

Contenu : Perspectives stratégiques, juridiques et éthiques de la rémunération. L'analyse des postes de travail, la description des tâches et le profil des compétences. Les méthodes d'évaluation des emplois. Le comité d'évaluation : rôle et responsabilités, fonctionnement. L'enquête salariale : sources d'information et utilisation des résultats. L'interprétation des données salariales et l'élaboration d'une structure salariale dans une entreprise. La détermination des salaires individuels. La gestion des avantages sociaux et méthodes de calcul des coûts. Problèmes contemporains de la rémunération : l'équité salariale, la rémunération selon les compétences, la rémunération basée sur le rendement.

GPE2006

Habiletés de communication et de relations interpersonnelles en GRH (3 cr.)

Objectifs : Acquérir des compétences en gestion des ressources humaines en développant des attitudes et des habiletés en communication et en relations interpersonnelles nécessaires à la gestion des conflits, à la résistance aux changements et à d'autres types de problèmes reliés à la mobilisation des acteurs organisationnels.

Contenu : L'individu dans l'organisation de ses valeurs, ses attitudes et ses croyances. La communication : stratégies et outils. Stratégies de mobilisation des individus et des groupes. La gestion des conflits interpersonnels. Le diagnostic du leadership et son développement. Techniques et outils de résolution de problèmes en équipe.

GPE2007

Organisation et réorganisation du travail (3 cr.)

Objectifs : Acquérir des connaissances sur l'organisation du travail, ses dimensions, les modèles existants et les nouvelles formes d'organisation du travail qui prennent place dans les entreprises qui se modernisent. Connaître les stratégies de réorganisation du travail des différents acteurs (dirigeants, travailleurs et leurs représentants) organisationnels ainsi que les causes de succès et d'échec des projets de réorganisation du travail.

Contenu : Historique: du taylorisme au post-fordisme. Définition du concept et dimensions travail prescrit (division du travail et contrôle) et travail réel (implication au travail). Les divers modèles et formes d'organisation du travail. Les paramètres de base: parcellisation du travail, flexibilité, qualification, mécanismes de contrôle et de coordination, travail d'équipe, modes participatifs et de prise de décision. Conditions d'existence ou d'implantation des modèles d'organisation du travail. Particularités nationales: l'Amérique, la France, le Japon, l'Allemagne, la Scandinavie.

GPE2410**Relations de travail en milieu syndiqué et non syndiqué (3 cr.)**

Objectifs : S'outiller pour mieux comprendre et mieux intervenir en matière de relations de travail tant en contexte syndiqué que non syndiqué. Connaître les principaux acteurs des relations de travail (l'employeur-employés et leur représentant-l'État) et leurs rôles; se familiariser avec les éléments clés des principales lois régissant les relations de travail au Québec (droits et obligations des employeurs, des employés et des syndicats); connaître les principaux mécanismes de négociation collective et individuelle, de règlement de litiges et de mesures disciplinaires en contextes syndiqué et non syndiqué; connaître les principales attitudes de base (ou caractéristiques des relations humaines) et les pratiques clés de gestion favorisant l'établissement de relations professionnelles optimales pour l'employeur et pour les employés.

Contenu : Introduction aux connaissances fondamentales en matière de relations de travail ou de gestion des rapports de travail présentés selon quatre rubriques : 1- Introduction historique aux relations industrielles, ses principaux acteurs et leurs rôles; 2- législation en matière de relations de travail : les contrats collectif et individuel de travail, les normes minimales de travail, le harcèlement en milieu de travail, la syndicalisation, la négociation collective, la convention collective, le règlement des griefs, les mesures disciplinaires; 3- la relation humaine : dynamique, attitudes, réaction et écoute, gestion des conflits; 4- l'influence sociale : normalisation, conformité, obéissance, autorité, confiance. Ce contenu de cours exige la couverture des éléments pertinents des principales lois régissant le travail au Québec (Loi sur les normes du travail, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, Loi sur la santé et la sécurité au travail, Charte des droits et libertés de la personne, le Code du travail (québécois et canadien), le Code civil), ainsi que l'examen et l'étude de modèles de convention collective.

GPE3000**Séminaire d'intégration en gestion des ressources humaines (3 cr.)**

Objectifs : Permettre à l'étudiant d'intégrer les connaissances acquises ainsi que leurs applications; démontrer son esprit critique, d'analyse et de synthèse dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Contenu : Réaliser un travail théorique ou une intervention dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Le titulaire du cours soumet aux étudiants un plan de cours et détermine les objectifs, le contenu, les activités et un calendrier. L'étudiant, sous la supervision du titulaire du cours, choisit un sujet ou un domaine d'intervention en gestion des ressources humaines, réalise le travail et le présente devant les autres étudiants du groupe. Pour s'inscrire à ce cours, l'étudiant doit avoir

réussi vingt-quatre crédits du programme de certificat en ressources humaines.

GPE3520**Gestion des ressources humaines et changement organisationnel (3 cr.)**

Objectifs : Développer ses habiletés à intervenir et à gérer efficacement le changement dans les organisations à titre de professionnels en ressources humaines. Connaître les théories et les modèles de gestion du changement afin d'être en mesure de : poser un diagnostic de changement, développer des stratégies adaptées, choisir des systèmes cohérents de gestion des ressources humaines, mettre en œuvre une démarche intégrée, comprendre les rôles et les réactions des différents intervenants (cadres, professionnels en ressources humaines, consultants, syndicats, employés).

Contenu : Typologie des approches et des modèles en changement organisationnel. Le diagnostic d'un changement organisationnel (l'objet et les motifs). La démarche d'accompagnement d'un changement. Le temps et le pouvoir comme fondements. Les acteurs du changement. Les préoccupations et la résistance. Les conditions de succès, l'évaluation et le suivi du changement. Les rôles du professionnel en ressources humaines dans la gestion du changement. Les rôles des activités de gestion des ressources humaines dans la gestion du changement de différentes natures (structurel, administratif, technologique, style de gestion) et dans différentes situations (croissance, décroissance organisationnelle). Les incidences du changement sur les pratiques de gestion des ressources humaines en vigueur.

JUR1121**Droit des affaires (3 cr.)**

Objectifs : Se familiariser avec les principales notions du droit applicables aux affaires. Comprendre les notions juridiques véhiculées par les concepts de gestion et étudier les implications légales des activités des entreprises.

Contenu : Introduction au droit des affaires et à l'administration de la justice. Distinction juridique entre personne physique et personne morale. Formes juridiques d'entreprises : l'entreprise individuelle, les sociétés, la compagnie, la coopérative. Le capital-action, responsabilité du propriétaire et des associés entre eux et envers les tiers (publicité légale des entreprises). Devoirs et obligations des administrateurs. Incidence de certaines dispositions matrimoniales et successorales sur l'entreprise. Responsabilité civile extra-contractuelle. Responsabilité des professionnels et des administrateurs. Sources et formation des obligations, exécution et extinction. Formation et effet des contrats. Les contrats principalement utilisés en affaire : la vente mobilière et immobilière, le prêt, le mandat, le louage, les assurances. Les contrats relatifs aux sociétés et aux services : le contrat de

société, la convention d'actionnaires, le contrat d'entreprise et de service, le crédit-bail. La protection des créanciers, gage commun et droits de préférence : hypothèques mobilières et immobilières, priorités, cautionnement. Entreprises, faillite et insolvabilité. La propriété intellectuelle. Le droit dans le commerce électronique. Les nouvelles réalités légales du commerce.

JUR1132**Droit du travail (3 cr.)**

Objectifs : Initier à l'étude du Code du travail du Québec et à la jurisprudence qui s'y rattache.

Contenu : Caractères et sources du droit, contrat de travail versus contrat d'entreprise, place du contrat individuel. Conquête du droit d'association : phases, protection du droit d'association, négociation collective, nature de la convention collective, conflits. Étude des mécanismes pour en arriver à une détermination privée des conditions de travail.

REI1118**Relations industrielles et aspects légaux (3 cr.)**

Objectifs : Connaître les concepts de base en relations industrielles : les rapports des acteurs en présence (organisation patronale, syndicale, la place du gouvernement). S'initier au Code du travail ainsi qu'aux principales lois régissant le travail; se sensibiliser aux conflits de travail ainsi qu'à leur réglementation (négociation).

Contenu : Définitions, concepts et notions de relations industrielles comme système. Environnement politique, socioéconomique, constitutionnel et légal. L'organisation patronale. L'organisation syndicale. Les normes du travail. Les rapports des acteurs en présence. Les conflits du travail. Perspectives. Les principaux éléments des lois régissant le travail : Code du travail, les normes minimales, l'équité en emploi, la formation et la Charte des droits.

REI1131**Négociation collective (3 cr.)**

Objectifs : Initier au phénomène de la négociation collective.

Contenu : Discussion des principales clauses du contrat collectif et de leurs implications. Processus de négociation : préparatifs, stratégies et techniques de la dynamique des négociations, aspects économiques, formes de négociations, secteur public, théories de la négociation.

REI1164**Phénomène du syndicalisme (3 cr.)**

Objectifs : Fournir les connaissances théoriques de base nécessaires à la compréhension et à l'analyse du phénomène du syndicalisme et des mouvements ouvriers dans ses aspects historique, légal, organisationnel et sociologique.

Contenu : Historique du syndicalisme. Facteurs économiques, sociaux et politiques qui influencent la fondation des syndicats. Définition du syndicalisme. Types de syndicats. Étude des structures du syndicat. Leaders et membres. Division des rôles. Solidarité et loyauté syndicales, démocratie syndicale. Organisation des services.

SOC2310**Cultures autochtones (3 cr.)**

Objectifs : Identifier les modes de vie traditionnel et contemporain des Autochtones de la région Abitibi-Témiscamingue et du Nord du Québec. Définir et distinguer les termes en lien avec les cultures autochtones. Analyser les rapports interculturels en lien avec l'identité autochtone. Développer des attitudes d'ouverture et de compréhension à l'égard des différences culturelles. Être conscient de ses mythes et préjugés afin de comprendre les Autochtones et d'entrer en relation avec eux.

Contenu : Définition des cultures et des grandes familles linguistiques autochtones du Québec, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord du Québec; la vie traditionnelle et contemporaine; les croyances et valeurs; les rites et les cérémonies; le mode de vie des familles incluant les enfants, les femmes, les hommes et les aînés; la nourriture; les arts et les artisans; la musique; la spiritualité et les religions; la chasse, la pêche et l'agriculture; les apprentissages traditionnels (transmission des savoirs); le Cercle de partage et l'approche holistique (santé, quatre éléments de la nature et de l'être humain - âme, corps, esprit et cœur physique, psychologique); les mythes et préjugés; l'identité autochtone (définition de l'identité), le besoin d'appartenance et le renforcement de l'identité autochtone ainsi que le rôle de la notion d'identité dans nos rapports interculturels.