

**Diplôme d'études supérieures spécialisées en relations industrielles et en ressources humaines - 3596**

**RESPONSABLE :**

**Gatineau**

Igor Volkov

Responsable de programme d'études de cycle supérieur

**Pour de plus amples informations :**

Téléphone : 819 595-3900, poste 1897

Courriel : techreind@uqo.ca

**SCOLARITÉ :**

24 crédits, Deuxième cycle

**OBJECTIFS :**

L'objectif général est de permettre à la personne étudiante d'analyser les diverses dynamiques du changement en regard des causes, des processus et de leurs impacts sur la main-d'œuvre, les milieux de travail et la société en adoptant une perspective interdisciplinaire.

**INFORMATIONS SUR L'ADMISSION :**

Lieu d'enseignement	Régime	Trimestres d'admission		
		Automne	Hiver	Été
Gatineau	TP	✓	✓	

TP : Temps partiel

**CONDITIONS D'ADMISSION :**

**Base études universitaires**

La personne candidate doit être titulaire d'un baccalauréat, ou l'équivalent, en relations industrielles et en ressources humaines ou dans un domaine connexe, obtenu avec une moyenne cumulative d'au moins 3,0 (sur 4,3) ou l'équivalent.

La personne candidate dont la formation universitaire est en dehors du domaine des relations industrielles ou qui ne possède pas les connaissances suffisantes des systèmes et lois en vigueur au Québec et au Canada pourra se voir imposer une propédeutique composée de cours du parcours Voie d'accès et de cours parmi les suivants : REI7043 – Fondements des politiques publiques du travail, REI7053 – Fondements des relations de travail, REI7063 – Fondements de la gestion des ressources humaines et REI1253 - Méthodologie en relations industrielles.

La personne candidate devra soumettre les pièces requises pour l'admission aux programmes de maîtrise disponibles sur le site de l'UQO : Pièces requises pour l'admission aux diplômes d'études supérieures spécialisées (DESS) | Université du Québec en Outaouais (uqo.ca).

**Base expérience**

La personne candidate n'ayant pas fait d'études universitaires, mais qui a complété des études collégiales, pourra être admise à un programme de deuxième cycle si elle a au moins huit (8) années d'expérience de travail à la fois pertinente et significative, eu égard à la discipline ou au champ d'étude du programme pour lequel elle sollicite l'admission.

Dans le cas de la personne candidate qui, sans avoir complété un baccalauréat, a néanmoins obtenu des crédits universitaires, le nombre d'années d'expérience requis sera modulé en fonction des crédits obtenus et des résultats scolaires.

La personne candidate devra démontrer la pertinence, le caractère significatif de son expérience ainsi que sa connaissance suffisante des systèmes et lois en vigueur au Québec et au Canada dans une lettre d'au moins 300 mots, et il devra se soumettre à une entrevue. Elle pourra se voir imposer une propédeutique composée de cours du parcours Voie d'accès et de cours parmi les suivants : REI7043 – Fondements des politiques publiques du travail, REI7053 – Fondements des relations de travail, REI7063 – Fondements de la gestion des ressources humaines et REI1253 - Méthodologie en relations industrielles.

Nonobstant ce qui précède, un dossier démontrant une expérience significative en lien avec les relations industrielles et les ressources humaines pourrait être considéré pour l'admission.

La personne candidate devra soumettre les pièces requises pour l'admission aux programmes de maîtrise disponibles sur le site de l'UQO : Pièces requises pour

l'admission aux diplômes d'études supérieures spécialisées (DESS) | Université du Québec en Outaouais (uqo.ca).

**PLAN DE FORMATION :**

**Cours obligatoire**

REI6023 Théories des relations industrielles

**Cours optionnels (21 crédits)**

15 à 21 crédits parmi les cours suivants :

REI6053 Gérer la santé psychologique et le mieux-être au travail

REI6063 Attraction et fidélisation de la main d'œuvre

REI6073 Accessibilité au travail : du recrutement au maintien en emploi

REI6083 Prévention avancée en santé et sécurité au travail

REI6093 Les futurs de l'emploi

REI6103 Politiques publiques et emploi

REI6003 Former le personnel et développer l'organisation

REI6123 Transformations et enjeux contemporains du travail en relations industrielles

REI6133 Analytiques en gestion des ressources humaines

REI6033 Piloter et gérer les changements organisationnels

REI6143 La négociation collective face aux transformations du travail

REI6043 Renouveau de l'action collective et syndicalismes contemporains

REI6153 Lecture dirigée

0 à 6 crédits :

Cours de la banque de cours des programmes courts de deuxième cycle en RI (EDI pour le moment)

**PLAN DE FORMATION :**

REI7004 Stage d'intervention

21 crédits optionnels

**Cours optionnels**

Au moins 12 crédits dans l'un des champs thématiques (minimum 3 crédits dans chaque thématique) suivants et 9 crédits choisis parmi les autres cours optionnels du DESS ou de la maîtrise en relations industrielles et en ressources humaines :

**Gestion des ressources humaines**

REI7010 Planification stratégique et gestion des ressources humaines

REI7012 Changement et intervention dans les organisations

REI7015 Gestion des compétences

REI7018 Gestion stratégique des systèmes de rémunération

REI7073 Développement de la ressource humaine

REI7083 Psychologie du travail et des organisations

**Relations du travail**

REI7016 Participation à la gestion et nouveaux modèles d'entreprise

REI7030 Transformation des relations du travail

REI7032 Syndicalismes contemporains

REI7034 Droit et travail

REI7036 Relations du travail dans le secteur public

REI7093 Théories et dynamique de la négociation collective

**Main-d'oeuvre et politiques publiques du travail**

REI7020 Main-d'oeuvre et organisation du travail

REI7021 Programmes de main-d'oeuvre

REI7022	Changements socio-économiques et marché du travail
REI7024	Organisation de la santé et sécurité du travail
REI7025	Programmes de sécurité du revenu
REI7026	Politiques publiques de main-d'oeuvre et du revenu

**REI6003****Former le personnel et développer l'organisation**

**Objectifs :** Ce cours vise à permettre à la personne étudiante de/d' : - Analyser et traiter des données probantes pertinentes au sujet de la formation et du développement des ressources humaines, et ce, afin de guider et d'orienter la prise de décision et l'action dans sa pratique. Plus précisément, au terme du cours, la personne étudiante sera en mesure de/d' : - Expliquer les facteurs permettant d'accroître l'efficacité et l'efficacité des dispositifs d'apprentissage s'offrant à l'occasion du travail; - Justifier leur pertinence selon les différents modèles et étapes du processus de gestion de la formation; - Expliquer les conditions d'influence permettant de soutenir l'établissement ainsi que le maintien d'une culture d'apprentissage qui soit à l'avantage de l'organisation; - Conceptualiser ces éléments en fonction des contextes et milieux (privés ou publics) dans lesquels elle est susceptible d'intervenir; - Réfléchir et d'évaluer la validité, ainsi que pertinence pratique (voire faisabilité) des actions qu'elle propose pour répondre à des situations en lien avec ces sujets.

**Contenu :** Étude des développements récents de la recherche en formation et en développement des ressources humaines. Synthèse des connaissances sur différents thèmes: arrimage entre les besoins individuels/organisationnels. Prise en compte des tendances lourdes susceptibles d'influencer la gestion de la formation dans les organisations (p.ex. transitions écologique, technologique et humaine/démographique). Examen de l'efficacité des méthodes d'apprentissage et techniques d'enseignement employées. Compréhension des mécanismes sous-jacents au processus de transfert des apprentissages; évaluation de la qualité des activités de développement offertes. Étude approfondie et critique de nouvelles tendances en matière de formation et de développement des ressources humaines (p.ex. formation faisant appel aux nouvelles technologies, formation par équipe de travail, formation et nouvelles formes d'organisation du travail).

**REI6023****Théories des relations industrielles**

**Objectifs :** Au terme de cette activité, la personne étudiante sera en mesure de/d' : - Conceptualiser une étude en relation avec la littérature théorique pertinente; - Évaluer et justifier la sélection des éléments théoriques en regard d'un objet en relations industrielles sur les plans épistémologique, théorique, conceptuel et ontologique; - Mener une recherche documentaire en vue de conceptualiser et de problématiser un objet de recherche ou d'intervention en relations industrielles; - Synthétiser, contextualiser et structurer les contenus de la littérature théorique pertinente en relations industrielles (intégrer les apports théoriques récents, pouvoir les situer en regard de la tradition et des héritages

disciplinaires) ; - Communiquer, oralement et à l'écrit, de manière concise et efficace, les éléments théoriques et leurs présupposés (objectifs, portée, pertinence, contexte), pouvoir en débattre; - Exercer la rigueur scientifique appropriée (intégrité en recherche).

**Contenu :** Théories classiques et contemporaines des relations industrielles (notamment : (néo-)institutionnalisme, systémisme, économie politique critique, stratégie, féminisme et critique de la race). Matrice épistémologique propre aux relations industrielles (pluralisme, unitarisme, critique) située par rapport à d'autres approches épistémologiques et paradigmatiques (positivisme, interprétativisme, réalisme, dialectique, constructivisme); acteurs classiques (État, travailleuses et travailleurs et leurs représentants, dont les syndicats, employeurs) et nouveaux acteurs et nouvelles actrices (clients, organisations internationales, groupes de pression, etc.). Pluralité des objets pertinents aux relations industrielles, selon leurs dimensions (macro, méso, micro) et leur réalités (psychologique, économique, sociale, sociétale, politique, technique et technologique, gestionnaire, géographique).

**REI6033****Piloter et gérer les changements organisationnels**

**Objectifs :** Ce cours vise à permettre à la personne étudiante de/d' : - Analyser et de traiter des données probantes pertinentes au sujet de la gestion du changement, et ce, afin de guider et d'orienter la prise de décision et l'action dans sa pratique. Plus précisément, au terme du cours, la personne étudiante sera en mesure de/d' : - Expliquer les facteurs permettant d'introduire, d'implanter, de gérer et d'évaluer un projet de changement au sein de l'organisation; - Justifier leur pertinence selon les différents modèles et étapes du processus de gestion d'un changement; - Expliquer les rôles, les fonctions et les stratégies à mettre en place ou les conditions gagnantes à considérer afin de soutenir de tels projets au sein de l'organisation; - Conceptualiser ces éléments en fonction des contextes et milieux (privés ou publics) dans lesquels elle est susceptible d'intervenir; - Réfléchir et évaluer la validité, ainsi que pertinence pratique (voire faisabilité) des actions qu'elle propose pour répondre à des situations en lien avec ces sujets.

**Contenu :** Étude des développements récents de la recherche sur la gestion du changement. Formes et origines du changement : en rupture ou en continuité, émergent ou descendant. Analyse des conditions, externes et internes à l'organisation, invitant au changement (p.ex. différentes configurations organisationnelles). Prise en compte des tendances lourdes susceptibles d'influencer la gestion des changements dans les organisations (p.ex. transitions écologique, technologique et humaine/démographique). Facteurs de risque et conditions de réussite de divers

stades d'un changement (p.ex. préparation, transition, ritualisation). Attitudes et réactions des employés face au changement (p.ex. engagement et résistances face au changement). Analyse de méthodes et techniques de gestion du changement : nature, conditions d'utilisation, avantages et limites. Modèles, processus (et étapes) soutenant l'introduction et la conduite d'un effort systématique de changement. Pérennisation et évaluation des résultats.

**REI6043****Renouvellement de l'action collective et syndicalismes contemporains**

**Objectifs :** À la fin du cours, les personnes étudiantes seront en mesure de/d' : • Expliquer et mobiliser les notions fondamentales liées aux transformations actuelles des formes d'action collective et du syndicalisme au Québec et au Canada afin d'évaluer les possibilités et les limites du régime actuel dans une visée de renouvellement de l'action collective; • Situer les enjeux des nouvelles formes d'action collective et les pistes de renouvellement du syndicalisme par rapport aux anciens et nouveaux enjeux du milieu de travail et de la société; • Formuler des propositions novatrices pour le renouvellement des pratiques syndicales et de l'action collective dans un contexte québécois fondées sur des données fiables et des analyses crédibles; • Communiquer et négocier avec les différents acteurs des relations industrielles (État, syndicats, employeurs) ou d'autres organisations de la société civile.

**Contenu :** Contextualisation des spécificités du syndicalisme et de l'action collective au Québec et au Canada et étude des influences historiques et culturelles. Étude des enjeux liés à l'économie et au marché du travail (néolibéralisme, précarité, transition écologique, changements technologiques, nouvelles formes d'organisation du travail). Analyse des réponses syndicales face à ces défis. Exploration des nouvelles stratégies, alliances et tactiques syndicales et autres actions collectives. Étude des succès et des échecs des approches innovantes. Analyse des enjeux de représentativité et de légitimité dans la fonction publique.

**REI6053****Gérer la santé psychologique et le mieux-être au travail**

**Objectifs :** Au terme de cette activité, la personne étudiante sera en mesure de/d' : • Analyser les divers paramètres d'une saine gestion de la santé psychologique et du mieux-être au travail afin d'identifier les facteurs clés permettant d'intervenir efficacement sur les problématiques humaines des organisations; • Comparer, distinguer et situer de manière systématique et diagnostique les principaux corollaires individuels (stress professionnel, motivation, attitudes au travail) et organisationnels (risques psychosociaux, conflits, violence au travail, harcèlement psychologique,

climat de travail, leadership) associés à la santé psychologique; • Acquérir les compétences analytiques et techniques nécessaires au déploiement d'interventions organisationnelles permettant de soutenir le mieux-être au travail et de prévenir les enjeux de santé psychologique (épuisement professionnel, détresse psychologique, etc.); • Identifier les principaux concepts et résultats empiriques liés au bien-être et leurs applications au domaine du travail.

**Contenu :** Stress professionnel, motivation au travail, attitudes au travail, risques psychosociaux, conflits interpersonnels, violence au travail, harcèlement psychologique, climat de travail, leadership, santé psychologique, facteurs de risques, leviers de la promotion du mieux-être au travail, compétences analytiques et techniques nécessaires au déploiement d'interventions organisationnelles, prévention liée aux enjeux de santé psychologique : épuisement professionnel, détresse psychologique, promotion d'une pleine contribution des personnes employées, contextes organisationnels favorisant la santé psychologique et le mieux-être au travail.

**REI6063****Attraction et fidélisation de la main d'œuvre**

**Objectifs :** Au terme de cette activité, la personne étudiante sera en mesure de/d' : • Analyser le marché du travail et les indicateurs organisationnels pour détecter des défis d'attraction et de fidélisation de la main-d'œuvre; • Critiquer les modèles théoriques au sujet de l'attraction et la fidélisation; • Choisir, de proposer et de mettre en œuvre les meilleures pratiques d'attraction selon les particularités organisationnelles et de l'environnement; • Intégrer les différentes pratiques de fidélisation de manière à répondre aux défis spécifiques des organisations; • Critiquer de façon constructive des initiatives visant l'attraction et la fidélisation de la main-d'œuvre.

**Contenu :** Analyse du marché du travail, diversité des contextes organisationnels et des besoins des travailleuses et travailleurs. Facteurs favorisant l'attraction des personnes candidates. Pratiques favorisant l'attraction (pratiques de recrutement et de dotation, marque employeur, prolongation de la vie professionnelle, accueil des travailleurs étrangers et travailleuses étrangères). Facteurs favorisant la fidélisation de la main-d'œuvre. Modèles explicatifs de la motivation, du roulement, de la fidélisation. Pratiques favorisant la fidélisation: mobilisation, rémunération globale, développement des compétences, gestion des carrières, amélioration des conditions de travail, emplois intéressants, facteurs ESG (environnement, social, gouvernance). Étude de cas pratiques.

**REI6073****Accessibilité au travail : du recrutement au maintien en emploi**

**Objectifs :** Au terme de cette activité, la

personne étudiante sera en mesure de/d' : • Problématiser les enjeux relatifs à la création d'environnements de travail capacitants et inclusifs, en identifiant et en analysant les leviers et les barrières; • Conceptualiser et modéliser, en justifiant l'approche théorique choisie, des pratiques de recrutement inclusives et des politiques de santé au travail innovantes qui permettent une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences tenant compte des besoins et des attentes des travailleurs et travailleuses; • Examiner de manière critique et mettre en perspective les politiques publiques ainsi que les différents cadres normatifs (y compris ceux du secteur public) relatifs à l'insertion professionnelle, à la santé et à la sécurité au travail et au maintien de l'emploi pour juger de leur contribution et de leur performance dans la gestion optimale des parcours professionnels; • Appliquer les connaissances acquises pour concevoir des trajectoires de carrière qui favorisent la santé, en adaptant les parcours aux variabilités individuelles en matière d'apprentissage, de développement et de parcours professionnels; • Développer une réflexion critique sur les pratiques actuelles et élaborer une argumentation favorisant l'importance d'environnements de travail inclusifs et capacitants.

**Contenu :** Environnements de travail capacitants, approche constructiviste développementale de la santé au travail, politiques de santé au travail innovantes et des cadres réglementaires, culture organisationnelle, lésions professionnelles, réadaptation et le retour au travail en santé et durable des travailleurs et travailleuses. Compétences normatives et créatives, mobilisation et maintien des activités professionnelles efficaces (en santé), favorables aux travailleurs et travailleuses et aux organisations dans des environnements inclusifs et capacitants.

### REI6083

#### Prévention avancée en santé et sécurité au travail

**Objectifs :** Au terme de cette activité, les personnes étudiantes seront en mesure de/d' : • Problématiser et analyser les interactions entre les caractéristiques des travailleurs et des travailleuses et les caractéristiques des tâches à réaliser afin d'identifier de manière systématique leur impact combiné sur l'activité professionnelle et les risques pour la santé et la sécurité; • Évaluer et comparer les différents courants, théories et pratiques en matière de santé au travail, en mettant l'accent sur leur pertinence et leur impact sur la santé des travailleurs et la performance organisationnelle; • Expérimenter et réinvestir les connaissances acquises en élaborant des stratégies efficaces pour améliorer la santé (physique, mentale et sociale) et la performance organisationnelle, tout en s'assurant de leur viabilité et de leur applicabilité dépendamment du ou des contextes organisationnels d'intervention ou de recherche (incluant ceux du secteur public); • Défendre avec rigueur des positions éclairées sur des enjeux

actuels (tels que ceux relatifs au genre, à l'intelligence artificielle, nouvelles technologies, télétravail et nouvelles formes d'organisation du travail, écologie et vieillissement par et au travail), en s'appuyant sur une argumentation solide et une capacité à déconstruire les idées reçues; • Réfléchir de manière critique sur les pratiques actuelles et à développer des solutions innovantes qui peuvent être appliquées dans leurs propres milieux professionnels ou domaines de recherche.

**Contenu :** Analyse systémique de l'activité professionnelle, risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses, approche multidisciplinaire et intégrée, principaux déterminants de l'activité professionnelle, cadres théoriques reconnus, interactions complexes entre les caractéristiques des travailleurs et des travailleuses, les caractéristiques des tâches à réaliser (travail prescrit), et l'activité de travail (à savoir, le travail réel et vécu). Effets de ces dynamiques sur la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses et sur la performance organisationnelle, études de cas concrets, ateliers pratiques, discussions critiques, leviers et les obstacles à la santé (physique, mentale et sociale) et à la performance organisationnelle.

### REI6093

#### Les futurs de l'emploi

**Objectifs :** Au terme de l'activité, la personne étudiante sera en mesure de/d' : • Analyser les forces économiques et institutionnelles à l'œuvre sur le marché du travail; • Identifier et analyser les impacts des principaux changements qui caractérisent les économies industrialisées qui influencent ces deux types de forces tout en étant déterminées en partie par elles; • Analyser les futures tendances du marché du travail et du contexte de l'emploi : le télétravail, la numérisation, les emplois verts et la transition écologique, etc.; • Élaborer des stratégies de gouvernance pour s'adapter aux futures tendances du marché du travail, notamment dans le secteur public.

**Contenu :** Analyse des débats centraux entourant les nouvelles technologies et les futurs possibles de l'emploi. Études des principales classes de nouvelles technologies productives et de leur signification pour la structure de l'emploi futur. Examen des débats centraux : différencier le travail et l'emploi ; chômage technologique ; la numérisation du travail; surveillance, productivité et santé des employés ; régimes alternatifs de protection du travail ; transition écologique et emploi; modèles alternatifs pour l'État-providence, prévision en termes de formation, nouveaux marchés, recrutement, immigration économique.

### REI6103

#### Politiques publiques et emploi

**Objectifs :** Au terme de l'activité, la personne étudiante sera en mesure

de/d' : • Analyser en profondeur, de la conception à l'élaboration, les fondements théoriques, les modalités d'application et les finalités des politiques d'aide à la main-d'œuvre et celles relatives au revenu ou au manque à gagner actuel et futur du travailleur ou de la travailleuse; • Interroger de manière critique et analyser les facteurs d'ordres technique (nouvelles technologies, télétravail, numérisation, etc.), économique (vieillesse de la main-d'œuvre, emplois verts, etc.) et politique (développement durable, etc.) conditionnant l'élaboration, l'implantation et le fonctionnement de ces politiques; • Élaborer les méthodes et les critères utiles pour développer la capacité d'analyse et d'évaluation de l'efficacité des dispositifs publics visant la main-d'œuvre et la sécurité du revenu.

**Contenu :** Problèmes contemporains relatifs à l'emploi, politiques publiques dans la régulation du marché du travail. Politique de main-d'œuvre, politique conjoncturelle et son incidence sur le développement économique. Analyse critique des expériences canadienne et québécoise et comparaison internationale. Structure, évolution et déterminants de la pauvreté et des inégalités sur le marché du travail au Québec et au Canada, tout en mettant l'accent sur des comparaisons internationales. Analyse des débats et des controverses sur les politiques publiques de justice sociale. Étude de la diversité, de la divergence des principes du système redistributif (notion d'aide, de besoin, d'assurance, d'assistance, d'universalité, de santé au travail, etc.) et examens des débats récents sur son efficacité. Analyse des objectifs et des modalités des dispositifs de faible revenu et évaluation de leur efficacité en termes de performances du marché du travail.

### REI6123

#### Transformations et enjeux contemporains du travail en relations industrielles

**Objectifs :** Au terme de cette activité, la personne étudiante sera en mesure de/d' : • Situer les principaux enjeux touchant le travail et ses transformations contemporaines, surtout les enjeux technologiques, sociaux, écologiques, organisationnels, et touchant la main-d'œuvre; • Dégager les facteurs expliquant les transformations en cours et analyser les impacts possibles, et différenciés, à la lumière de la compréhension des principales pratiques mises en œuvre en RI/RH; • Mobiliser de manière critique des études de cas récentes susceptibles d'éclairer les enjeux pertinents dont les défis posés à la santé, crise écologique, diffusion des nouvelles technologies, en particulier l'intelligence artificielle dans les milieux de travail, nouvelle gestion publique, etc.; • Élaborer un cadre d'analyse qui puisse éclairer l'un des enjeux mis à l'étude en intégrant diverses dimensions et niveaux d'analyse (micro, méso, macro); • Présenter et discuter des analyses et de leurs interprétations au regard des enjeux liés aux transformations contemporaines.

**Contenu :** Données statistiques pertinentes sur la main-d'œuvre; ressources documentaires en relations industrielles notamment études de cas récentes, théories contemporaines. Travail sans limite, mobilisation de la subjectivité, emploi atypique, discrimination systémique, épuisement des ressources, y compris les ressources humaines, travail émotionnel, travail relationnel, travail gratuit. Éclatement du salariat notamment travail indépendant, informel, ubérisation, boulots à la demande, relations sociales de travail, chaîne de valeur, relation triangulaire. Analyses portant sur l'organisation du travail, la pluralité de ses déclinaisons, ses articulations avec les technologies notamment intelligence artificielle, nouvelles technologies, télétravail. Impact en particulier sur l'autonomie au travail. Perspectives et cadres d'analyse de la crise écologique et diversité des solutions envisagées notamment décroissance, transition juste, environnementalisme, capitalisme vert, écoresponsabilité, soutenabilité.

### REI6133

#### Analytiques en gestion des ressources humaines

**Objectifs :** Au terme de cette activité, la personne étudiante sera en mesure de/d' : - Problématiser une mise en situation en identifiant les variables clés; - Proposer une collecte de donnée appropriée pour résoudre une certaine mise en situation; - Analyser des données en utilisant les méthodes appropriées pour appuyer à la prise de décision; - Suggérer des solutions pour des problèmes dans le domaine de la gestion des ressources humaines; - Communiquer, de manière orale et écrite, les recommandations issues de l'analyse statistique; - Synthétiser une masse d'information pour conseiller les décideurs d'une organisation.

**Contenu :** Mises en situation liées à une variété de problématiques dans le domaine de la gestion des ressources humaines, pouvant inclure entre autres : sélection, rétention, rémunération, formation, motivation, diagnostic organisationnel et discrimination, etc. Mises en situation qui ont lieu entre autres dans la fonction publique et en télétravail. Stratégie de collecte de données pour étudier ces problématiques. Analyse des données quantitatives en utilisant une méthode appropriée à la mise en situation. Stratégie rhétorique pour présenter de manière convaincante les recommandations aux acteurs et actrices du milieu.

### REI6143

#### La négociation collective face aux transformations du travail

**Objectifs :** À la fin du cours, les personnes étudiantes seront en mesure de/d' : • S'approprier de manière critique les connaissances théoriques et les compétences pratiques nécessaires pour naviguer avec succès dans le domaine complexe de la négociation collective; • Comparer les enjeux sociaux, économiques et juridiques qui façonnent ces processus essentiels

dans le monde du travail actuel dans le but d'évaluer les approches et pratiques pertinentes pour le contexte de négociation; • Analyser et mettre en œuvre des processus de la négociation collective selon les meilleures pratiques issues des recherches scientifiques et des considérations éthiques contemporaines en négociation; • Réfléchir aux considérations pratiques liées au transfert des connaissances en milieu organisationnel et aux pistes de renouvellement des régimes de négociations collectives selon les enjeux du moment et les transposer aux contextes effectifs de négociation.

**Contenu** : Fondement des régimes de négociation collective en Amérique du Nord; notion de conflit et de pouvoir en relations du travail. Phénoménologie et défis associés aux changements environnementaux et leur impact sur la dynamique des relations du travail. Évolution du processus, des structures et des résultats de la négociation collective; gestion stratégique des relations du travail; changements dans la pratique des relations du travail; étude de cas; analyse de cas provenant d'une revue de presse actualisée; expérimentation en laboratoire des éléments stratégiques et opérationnels de la négociation collective; analyse a posteriori des simulations et rethéorisation à partir de cadres théoriques récents de la négociation collective; considérations éthiques contemporaines en négociation collective notamment la transition écologique et numérique, équité, diversité et inclusion (EDI), vieillissement et représentativité de la population; mise en commun d'expériences professionnelles.

## REI6153

### Lecture dirigée

**Objectifs** : La personne étudiante choisit une ressource professorale avec laquelle elle s'entend sur le sujet d'études. Règle générale, les lectures ne chevauchent pas la matière donnée dans un cours régulier. Afin de procéder à l'inscription, la personne étudiante soumet à la personne responsable du programme une courte description du contenu du cours et de la liste de lectures convenue, ce document portant la signature de la ressource professorale responsable de cette activité. L'activité inclut la rédaction d'un travail à partir de ces lectures.

**Contenu** : Aucun

## REI7004

### Stage d'intervention

**Objectifs** : Permettre à l'étudiant de faire la synthèse des connaissances qu'il a acquises dans le champs de spécialisation de son choix en les appliquant à une situation concrète, à titre de conseiller, par le biais d'une intervention auprès d'une organisation. Lui permettre de développer ses habiletés à résoudre des problèmes qui lui seront délégués par l'organisation.

**Contenu** : Identification, par l'étudiant, de l'organisation qui acceptera de le recevoir et de lui confier la responsabilité

d'un dossier présentant un problème particulier. Présentation d'un projet d'intervention spécifique pour fin d'approbation. Analyse et évaluation du problème; identification de pistes de solutions et recherche d'alternatives. Préparation et dépôt, à la fin de l'intervention, d'un rapport faisant état des apprentissages sur le plan des capacités d'analyse, de critique et de synthèse.

## REI7010

### Planification stratégique et gestion des ressources humaines

**Objectifs** : L'objectif de ce séminaire est d'amener l'étudiante et l'étudiant à explorer le territoire de la gestion stratégique des ressources humaines et à maîtriser les nombreux concepts et théories de la gestion stratégique des ressources humaines (GSRH). L'étudiante ou l'étudiant doit développer sa pensée stratégique et bâtir un plan stratégique des ressources humaines qui contribue au succès organisationnel. Elle ou il doit apprendre à développer une vision d'ensemble qui encadre ses actions en gestion des ressources humaines.

**Contenu** : Présentation des différents modèles de gestion stratégique de ressources humaines. Limites méthodologiques de ces modèles. Lien entre la GSRH et la performance organisationnelle. Formulation d'une stratégie organisationnelle et d'une stratégie RH. Analyse des environnements. Typologies de stratégies RH. Mise en œuvre d'une stratégie RH. Rôles des professionnels RH. Évaluation de la stratégie RH. Nouvelles tendances en GSRH.

## REI7012

### Changement et intervention dans les organisations

**Objectifs** : Permettre à l'étudiant de faire l'étude des faits et des idées sur les organisations et leur changement.

**Contenu** : Étude des faits : les grandes tendances du changement dans l'environnement et au sein des organisations - passé, présent, avenir. Étude des idées : typologie des organisations. Les diverses théories des organisations et leur vision du changement et de l'intervention. Essai de synthèse sur l'organisation et son changement. Conclusion : pilotage à vue et/ou conduite systématique du changement; intervention d'imitation et/ou différenciation : une vision réconciliée. Conduite systématique de l'intervention : théorie et pratique. Détection des problèmes et des opportunités : système d'informations personnel et/ou organisationnel. Entrée et développement de la relation avec le « système client », collecte des données, diagnostic. Design de l'intervention et stratégies de changement, motivation du système client, résistance. Évaluation des résultats, révisions, consolidation, terminaison. Conclusion : intervention et éthique.

## REI7015

### Gestion des compétences

**Objectifs** : Permettre à l'étudiant de se familiariser avec les notions de gestion par compétences et de la mise en place de l'approche par compétences dans une entreprise. Lui permettre de porter un regard critique sur les modèles existants et identifier les éléments nécessitant une intervention.

**Contenu** : Présentation des nouveaux modèles de gestion des ressources humaines par l'approche « compétence ». Utilisation de l'approche « compétence » en notation, en formation, en rémunération, en planification et en gestion de carrière. Établissement d'un modèle dynamique de gestion des compétences qui tient compte, de façon intégrée, des liens à établir entre les fonctions ressources humaines. Rôle des compétences dans les nouvelles visions des entreprises, dans la responsabilisation des employés et dans l'approche par gestion de projet et groupes de travail. Description des approches utilisées dans le cadre du développement d'un modèle de compétences. Évaluation de l'approche « compétence » dans une perspective de gestion de culture et de développement organisationnel.

## REI7016

### Participation à la gestion et nouveaux modèles d'entreprise

**Objectifs** : Sensibiliser l'étudiant à l'analyse sociologique des stratégies de l'entreprise dans le contexte des changements technologiques et du développement d'une économie de plus en plus fondée sur le savoir. Lui permettre de mener une réflexion critique sur les facteurs qui incitent les acteurs institutionnels dans les organisations à mettre en œuvre de nouveaux modes d'organisation du travail et participation à la gestion. L'amener à s'interroger, d'une part, sur la diversité des "mondes sociaux de l'entreprise" et de leurs conséquences sur la construction sociale des identités et d'autre part, sur la transformation du sens du travail dans nos sociétés. Lui permettre de faire une analyse critique des enjeux sociaux portés par les dynamiques de changement qui affectent l'entreprise et son environnement sociétal.

**Contenu** : Analyse critique des nouveaux modèles d'entreprise et des expériences de participation à la gestion mis en œuvre dans le contexte de ces transformations. Crise des modèles traditionnels d'organisation du travail ? Revue raisonnée des modèles théoriques de participation. Fonctionnalisme et behaviorisme : portée explicative dans l'analyse sociologique de l'entreprise. Impacts des stratégies de gestion de la technologie sur l'organisation du travail et les identités professionnelles et collectives. Critique des dynamiques dites de "réingénierie des processus" et de leurs conséquences sur les équilibres stratégiques entre les acteurs et sur les rapports sociaux au sein des organisations. Représentations

collectives et régulation des conflits dans l'entreprise. Approches de la régulation : revue critique des principaux modèles d'analyse. Études de cas et analyses appliquées.

## REI7018

### Gestion stratégique des systèmes de rémunération

**Objectifs** : Permettre à l'étudiant de se familiariser avec les développements récents de la recherche dans le domaine de la rémunération directe et indirecte et des incitatifs au rendement et de faire l'analyse de pratiques récentes en gestion de la rémunération dans certains secteurs de l'économie.

**Contenu** : Synthèse des recherches sur les liens entre stratégies de ressources humaines et rémunération. Examen des méthodes d'évaluation des emplois, état de l'art sur la question des emplois de valeur comparable, analyse des causes de discrimination salariale. Revue des pratiques actuelles en matière d'enquête salariale. Synthèse des recherches sur les indicateurs individuels et collectifs : rémunération au mérite, à la commission, à la pièce; partage des gains de productivité et des profits, régimes d'actionnariat. Analyse des conséquences des divers incitatifs sur le rendement des individus, des groupes et des organisations. Analyse des changements récents en matière d'avantages sociaux et de gratifications.

## REI7020

### Main-d'oeuvre et organisation du travail

**Objectifs** : L'objectif du cours sera d'explorer de manière systématique et critique les enjeux théoriques, normatifs et sociaux soulevés par les transformations contemporaines de l'univers du travail. Cette exploration sera menée d'un point de vue sociologique, afin de bien faire ressortir l'interdépendance des dimensions individuelles et collectives, idéelles et matérielles, institutionnelles et organisationnelles, synchroniques et diachroniques des divers processus de changement.

**Contenu** : Les transformations actuelles de l'univers du travail seront analysées à partir de théories, problématiques et études empiriques sociologiques, portant sur : la stratification sociale, la division du travail, l'organisation du travail, les régimes de travail, l'intégration sociétale, les conflits sociaux, les idéologies et cultures du travail, et les changements technoscientifiques. Ces transformations seront aussi étudiées à la lumière de certaines théories sociologiques plus globales, proposant diverses interprétations de la signification socio-historique et de la portée structurelle des mutations en cours dans les sociétés dites "avancées". Une attention particulière sera portée aux sociétés nord-américaines et européennes, notamment au Québec et au Canada, selon une perspective idéal-type et comparative.

## REI7021

### Programmes de main-d'oeuvre

**Objectifs :** Permettre à l'étudiant d'acquiescer une méthode et des critères utiles pour analyser et évaluer les politiques et programmes gouvernementaux d'aide à la main-d'œuvre en matière de placement, de relocalisation, d'information, de formation et de lutte à la discrimination, en particulier celle faite aux femmes sur le marché du travail.

**Contenu :** Historique et fondements des principaux programmes canadiens et québécois d'aide à la main-d'œuvre. Complémentarité et opposition avec d'autres politiques publiques. Études des facteurs d'ordres technique, économique et politique conditionnant l'implantation et le fonctionnement de ces programmes. Analyse des objectifs et des modalités de ces programmes et évaluation de leur efficacité. Quelques comparaisons avec des expériences étrangères.

## REI7022

### Changements socio-économiques et marché du travail

**Objectifs :** Amener les étudiants à mieux saisir les forces économiques et institutionnelles à l'œuvre sur le marché du travail et comment les principaux changements qui caractérisent les économies industrialisées influencent ces deux types de forces tout en étant déterminés en partie par elles.

**Contenu :** Analyse critique des deux principales explications du fonctionnement du marché du travail, en insistant notamment sur les derniers développements théoriques de la rémunération et de l'allocation des ressources humaines proposées par ces approches néoclassiques et institutionnalistes. Étude des changements les plus importants du contexte socioéconomique et de leur impact sur le fonctionnement du marché du travail : transformations de la population active; changements techniques, déréglementation, mondialisation et croissance des échanges internationaux; politiques de flexibilité du marché du travail et transformations de la structure et de la nature des emplois; disparités des revenus et des conditions d'emploi et sous-emploi. Examen de l'influence relative des forces économiques et organisationnelles sur le pouvoir de marchandage des parties et sur les résultats de la négociation collective dans un tel contexte de changements.

## REI7024

### Organisation de la santé et sécurité du travail

**Objectifs :** Permettre à l'étudiant: de comprendre et d'analyser les conséquences des transformations du travail sur la santé et la sécurité des travailleurs; de saisir l'importance des facteurs organisationnels dans la prévention des problèmes de santé et de sécurité du travail, autant dans leurs aspects traditionnels que dans leurs développements actuels.

**Contenu :** Présentation du domaine de la santé et sécurité du travail, autant dans ses aspects traditionnels que dans

ses développements actuels. Analyse des interventions de l'État pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Étude des conséquences du travail sur la santé et la sécurité des travailleurs, particulièrement en rapport avec les transformations du milieu de travail aux niveaux technologique et organisationnel. Analyse de l'importance des facteurs organisationnels dans le développement de mesures visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

## REI7025

### Programmes de sécurité du revenu

**Objectifs :** Permettre à l'étudiant d'acquiescer une méthode et des critères utiles pour analyser et évaluer les différentes interventions de l'État en ce qui a trait au revenu ou au manque à gagner actuel et futur du travailleur.

**Contenu :** Historique et fondements des principaux programmes de sécurité du revenu en vigueur au Canada et au Québec. Étude de la diversité et de la divergence des principes d'élaboration de ces programmes (notion d'aide, de besoin, d'assurance, d'universalité, etc.) et examen des débats récents sur les responsabilités (privé versus étatique, droit versus privilège). Complémentarité et opposition avec d'autres politiques publiques. Analyse des objectifs et des modalités de ces programmes et évaluation de leur efficacité en regard de certains groupes (par exemple, les femmes).

## REI7026

### Politiques publiques de main-d'oeuvre et du revenu

**Objectifs :** Permettre à l'étudiant d'étudier en profondeur les fondements théoriques, les modalités d'application et les finalités des politiques d'aide à la main-d'œuvre et celles relatives au revenu ou au manque à gagner actuel et futur du travailleur. L'amener à jeter un regard critique sur les facteurs d'ordres technique, économique et politique conditionnant l'implantation et le fonctionnement des ces politiques. Lui fournir une méthode et des critères utiles pour développer sa capacité d'analyse et d'évaluation de l'efficacité des programmes visant la main-d'œuvre et la sécurité du revenu.

**Contenu :** Politique de main d'œuvre : ses liens avec la politique conjoncturelle et son incidence sur le développement économique. Fondements et objectifs des politiques de main- d'œuvre en matière d'information, de placement, d'aide à la mobilité, de formation professionnelle, de recyclage, de gestion du vieillissement de la main- d'œuvre et de sa diversité. Analyse critique des expériences canadienne et québécoise et comparaison internationale. Nature et sources des problèmes d'absence, d'insuffisance et d'interruption des revenus. Dimension économique et historique des mesures développées dans les secteurs privé et public pour pallier l'insécurité du revenu et la dépendance économique, tant au Canada et au Québec que dans certains autres pays industrialisés. Études des

répercussions économiques des programmes de sécurité du revenu sur l'offre et la demande de travail, sur la répartition des revenus et sur la lutte contre la pauvreté.

## REI7030

### Transformation des relations du travail

**Objectifs :** Permettre à l'étudiant une compréhension nuancée des principaux éléments théoriques et empiriques associés à la problématique de la transformation des relations du travail. L'étudiant sera amené à intégrer les savoirs présentés à même la littérature suggérée et à mettre en oeuvre une réflexion structurée et critique sur ces mêmes savoirs.

**Contenu :** Face aux changements sociaux, légaux, technologiques et économiques observés, le séminaire propose l'étude des transformations du système des relations du travail en insistant plus particulièrement sur les aspects suivants : les caractéristiques propres à l'institution de la négociation collective en Amérique du Nord; la dynamique des relations du travail dans les industries mondialisées; l'évolution du processus et de la structure des négociations collectives; les mutations du pouvoir des acteurs et des stratégies de négociation; les mutations dans la dynamique relationnelle entre les acteurs; les modifications au contenu et à la portée des conventions collectives; les nouvelles approches et méthodes de négociation; les nouvelles formes d'intervention de l'État en matière de relations du travail; l'évolution des théories de la négociation collective; l'étude de problématiques contemporaines en relations du travail.

## REI7032

### Syndicalismes contemporains

**Objectifs :** Acquiescer une compréhension approfondie du syndicalisme dans le contexte institutionnel nord américain à partir d'une analyse des cadres théoriques appropriés et d'une réflexion sur les enjeux sociaux, politiques et économiques contemporains. Comprendre les processus, la dynamique et les interactions propres à l'organisation syndicale.

**Contenu :** Paradigmes et idéologies utilisés dans l'analyse. Institutions nord-américaines, structures et modes de fonctionnement. Les grandes approches théoriques du syndicalisme. Les modèles explicatifs du processus de syndicalisation. Principales formes d'action dans la société et dans les milieux de travail. Analyse approfondie d'un certain nombre de thèmes propres au syndicalisme nord-américain et à ses relations avec les autres acteurs du système de relations industrielles et avec la société. Réactions et adaptations du mouvement syndical aux enjeux contemporains.

## REI7034

### Droit et travail

**Objectifs :** Permettre de comprendre l'interaction entre le droit du travail

(individuel et collectif) et la transformation du monde du travail.

**Contenu :** Étude de certains problèmes d'actualité engendrés par les changements dans le monde du travail et l'analyse comparative de certaines dispositions de la législation et de la réglementation des différentes juridictions canadiennes en droit du travail. Les thèmes étudiés varieront et seront déterminés en tenant compte de l'évolution de la doctrine, de la jurisprudence et de la nature des rapports de travail.

## REI7036

### Relations du travail dans le secteur public

**Objectifs :** Permettre à l'étudiant d'analyser la nature et l'évolution des rapports collectifs dans le secteur public en insistant sur la distinction entre les éléments conjoncturels et les éléments structurels qui les caractérisent.

**Contenu :** La réflexion portera sur différents aspects des rapports collectifs de travail et plus particulièrement sur la transposition dans le secteur public (québécois et fédéral), incluant le secteur municipal, des paramètres du système de relations du travail du secteur privé. Rôle de l'État à la fois employeur et législateur; pouvoirs économique et politique de négociation; droits des salariés syndiqués et services essentiels. Ces problématiques seront examinées à la lumière d'une comparaison entre certains régimes occidentaux de relations du travail dans le secteur public.

## REI7073

### Développement de la ressource humaine

**Objectifs :** L'objectif de ce cours est de faire le point sur l'état des connaissances actuelles concernant la gestion de la formation organisationnelle et de la gestion de la carrière. Plus particulièrement, le cours vise à sensibiliser l'étudiant à la synergie et l'importance de ces systèmes organisationnels, dans l'esprit du développement de la ressource humaine.

**Contenu :** Étude des développements récents de la recherche en formation/perfectionnement des employés ainsi qu'en gestion organisationnelle des carrières. Synthèse des connaissances sur différents thèmes : besoins individuels et organisationnels en formation; examen critique de l'efficacité des méthodes employées; qualité de l'évaluation et de la validation de quelques programmes; fonctionnement des centres d'évaluation du potentiel. Étude approfondie de quelques modèles de planification de carrière, des liens entre les cheminements de carrière et les dynamiques de personnalité, des valeurs et des intérêts des travailleurs au fil de l'évolution de la carrière.

## REI7083

### Psychologie du travail et des organisations

**Objectifs :** Permettre à l'étudiant

d'analyser les dynamiques psychologiques sous-jacentes à divers phénomènes ayant cours au sein des organisations contemporaines. Plus particulièrement, l'étudiant développera une compréhension systémique des aspects psychologiques du travail, dans les limites des thèmes abordés, afin d'être mieux outillé pour identifier les dysfonctions organisationnelles produites par ces dynamiques.

**Contenu :** Par le biais d'un cadre d'analyse associé au diagnostic organisationnel, le cours passe en revue les défis actuellement associés à la pratique de la psychologie du travail et des organisations. Entre autres, le cours aborde des sujets ayant trait à la gestion culturelle au sein des organisations (ex.: gestion par valeurs, climat organisationnel), à la santé mentale au travail (ex.: stress, épuisement professionnel, harcèlement moral), aux perspectives attitudeles du travail (satisfaction, engagement, loyauté) et aux dynamiques conflictuelles pouvant intervenir dans les rapports entre les acteurs organisationnels.

### **REI7093**

#### **Théories et dynamique de la négociation collective**

**Objectifs :** Permettre à l'étudiant de comprendre et d'analyser en profondeur la dynamique et la pratique de la négociation collective par l'étude de ses fondements et par son expérimentation sous forme de simulations.

**Contenu :** Fondements de la négociation; analyse phénoménologique de la négociation collective selon ses différents modes et perspectives stratégiques. Analyse et mise en oeuvre du processus de la négociation collective. Expérimentation en laboratoire des éléments psycho-dynamiques et opérationnels de la négociation collective. Analyse a posteriori des simulations et re-théorisation à partir de cadres théoriques récents de la négociation collective. Réflexion collective quant au transfert des connaissances du séminaire en milieu organisationnel. Considérations éthiques contemporaines en négociation collective.