

Certificat en gestion intégrée de la santé et sécurité du travail

Courriel : prog.grh@uqam.ca

Site Web : esg.uqam.ca/programmes/certificat-en-gestion-integree-de-la-sante-et-securite-au-travail/

Code	Titre	Crédits
4956	Certificat en gestion intégrée de la santé et sécurité du travail	30

Trimestre(s) d'admission	Automne Hiver
Contingent	Programme non contingenté
Régime et durée des études	Offert à temps complet et à temps partiel
Campus	Campus de Montréal

OBJECTIFS

Le but du programme de certificat en gestion intégrée de la santé sécurité du travail (SST) est de former des étudiantes et étudiants qui souhaitent assumer des responsabilités liées à la SST en contexte de petite, moyenne et grande entreprise en stimulant une approche globale, équitable et éthique de la gestion de la SST dans les milieux de travail.

Le certificat favorisera le développement des compétences techniques et stratégiques pour conseiller la haute direction et prendre en charge la filière organisationnelle de SST pour les aspects touchant à la fois la prévention et la réparation des lésions professionnelles. En somme, il s'agit d'initier les étudiants à concevoir la SST comme dimension intégrée à l'ensemble des critères pris en compte dans les décisions de gestion dans l'écosystème d'une entreprise. En effet, les décisions prises dans un département de ventes, de finances, de gestion de la production ou d'ingénierie par exemple, peuvent avoir des impacts sur la SST.

Ce programme vise à former des professionnels et professionnelles en gestion de la SST capables de remplir des postes de responsabilité au sein d'une organisation en tenant compte de la variété des possibilités offertes par la demande croissante pour cette expertise. Plus spécifiquement, le certificat formera des professionnelles et professionnels qui seront en mesure d'assumer des fonctions de coordonnatrices et coordonnateurs SST ou de conseillères et conseillers en ressources humaines responsables du volet SST. Le certificat formera aussi toute professionnelle, tout professionnel qui sera appelé à intégrer la gestion SST dans ses activités quotidiennes au sein de l'organisation (par exemple, chefs d'équipe, superviseures et superviseurs, contremaîtres, cadres, dirigeantes et dirigeants de petite-moyenne entreprise) et dans le cadre de fonctions-conseils (conseillères et conseillers en prévention de mutuelles, ergonomes, conseillères et conseillers en organisation).

Au terme de ce programme, les étudiantes et étudiants seront en mesure de :

- 1. Comprendre les différents courants disciplinaires en SST touchant la prévention et la réparation des lésions professionnelles ainsi que le mieux être au travail afin de développer un répertoire de ressources et de stratégies;
- 2. Appliquer et promouvoir dans l'organisation les lois et les politiques publiques de SST en vigueur;
- 3. Analyser le contexte organisationnel et les caractéristiques de

la main d'oeuvre par l'acquisition de compétences méthodologiques et pratiques (conseil) liées à la prise en charge des risques de SST, de leurs conséquences individuelles, interpersonnelles et organisationnelles, et leur interaction avec les structures organisationnelles et les différentes fonctions de l'entreprise;

- 4. Identifier les besoins organisationnels en matière de gestion de la SST (volets de gestion financière, dossiers de réclamation, prévention, interventions d'urgence) en tenant compte des priorités et du contexte organisationnel, des besoins des employés et de la culture de l'entreprise;
- 5. Développer une stratégie globale d'activités structurelles, organisationnelles, relationnelles et culturelles de gestion de la SST basée sur un processus de planification, développement, mise en oeuvre et évaluation d'interventions de prévention ou de correction de risques en SST centré sur l'analyse de l'activité de travail et prenant en compte les acteurs et actrices clés internes et externes.
- 6. Définir et mettre en oeuvre des pratiques humaines de gestion des invalidités et de retour au travail durable des employés.es ayant subi une lésion professionnelle
- 7. Intégrer à la prise de décision les implications juridiques, organisationnelles, financières et humaines de la gestion des dossiers d'invalidité et de retour au travail durable dans une perspective de prévention primaire, secondaire et tertiaire.
- 8. Déployer une démarche participative en SST centrée sur la mobilisation, la contribution et l'engagement des partenaires au sein de l'organisation tout en faisant appel aux expertises nécessaires à chacune des étapes et en développant les partenariats pertinents.
- 9. Évaluer, améliorer et maintenir à jour les programmes, actions, pratiques, formations, outils et plans d'action en SST.

GRADE PAR CUMUL

L'étudiant est encouragé à considérer ce certificat comme une étape vers l'obtention du grade de bachelier. Dans cette perspective, les informations qui suivent lui permettront de mieux planifier son cheminement.

Baccalauréat par cumul de certificats

L'étudiant doit remplir le formulaire «Demande d'approbation d'un cheminement permettant l'octroi du grade de bachelier-ère par cumul de certificats» le plus tôt possible afin de bénéficier de l'encadrement adéquat. Le formulaire ainsi que les combinaisons de certificats acceptées sont disponibles à la réception du Vice-décanat aux études de l'École des sciences de la gestion.

1) Catégorie et grades accessibles

Ce certificat de liste B (certificat spécialisé en gestion) peut conduire au grade de bachelier en administration des affaires (B.A.A.) ou de bachelier ès sciences de la gestion (B.Sc.G.), selon des combinaisons prédéterminées.

2) Nombre minimal de crédits à l'UQAM

Au moins cinquante pour cent (50 %) des crédits nécessaires à l'obtention du grade doivent avoir été réussis à l'UQAM.

3) Politique de la langue française

Tout étudiant aspirant au grade de bachelier doit satisfaire à la Politique de la langue française de l'Université en passant le test approprié ou en réussissant le cours LIN1002 - Connaissances de base en grammaire du français écrit (hors programme) (ou l'équivalent).

4) Exigence linguistique en anglais

Tous les étudiants d'un programme menant au grade de B.A.A. ou de B.Sc.G. doivent attester de leur maîtrise de la langue anglaise au niveau intermédiaire II de l'École de langues de l'UQAM ou l'équivalent. Cette exigence linguistique en anglais peut être satisfaite par la réussite d'un test au niveau intermédiaire II au Centre d'évaluation des compétences linguistiques (CECL) de l'École de langues ou l'équivalent ou par la réussite d'un ou de plusieurs cours d'anglais donnés à l'UQAM ou l'équivalent jusqu'au niveau intermédiaire II. Les étudiants sont invités à satisfaire à cette exigence dès leur première inscription au baccalauréat.

5) Champs de connaissances à couvrir

Les champs de connaissances suivants doivent nécessairement avoir été couverts au terme des certificats présentés à l'appui de la demande de grade de bachelier en administration des affaires (B.A.A.):

- Comportement organisationnel
- Comptabilité
- Droit des affaires
- Éthique des affaires; responsabilité sociale des entreprises; développement durable (1)
- Finance
- Gestion des opérations
- Informatique; systèmes d'information; technologie
- Macroéconomie
- Marketing
- Microéconomie
- Ressources humaines
- Statistiques
- Théorie des organisations.

(1) : L'obligation de couvrir ce champ de connaissance s'ajoute pour les étudiants qui s'inscrivent à leur 1er certificat à compter du trimestre d'hiver 2008.

6) Activité de synthèse

Le cheminement pour l'obtention du grade de B.A.A. doit aussi comporter une activité de synthèse.

7) Recommandation

L'étudiant devrait consulter l'annexe 1 du Règlement des études de 1er cycle (#5) pour vérifier si d'autres conditions s'appliquent pour l'obtention du grade visé ou téléphoner à l'assistante à la gestion de programmes au 514 987-8546.

CONDITIONS D'ADMISSION**Capacité d'accueil**

Le programme n'est pas contingenté.

Trimestre d'admission (information complémentaire)

Admission aux trimestres d'automne et d'hiver.

Connaissance du français

Tous les candidats doivent avoir une connaissance satisfaisante du français écrit et parlé. La politique sur la langue française de l'Université définit les exigences à respecter à ce sujet.

Base DEC

Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou d'un diplôme québécois équivalent;

Seuil minimal de la cote de rendement (cote R) exigée : 21,00

Base expérience

Être âgé d'au moins 21 ans et posséder une expérience d'au moins deux ans à temps complet sur le marché du travail au cours des cinq dernières années.

Base études universitaires

Au moment du dépôt de la demande d'admission, avoir réussi au moins douze crédits de niveau universitaire ou l'équivalent. Une moyenne minimale de 2,0 sur 4,3 (ou l'équivalent) est requise.

Base études hors Québec

Être titulaire d'un diplôme approprié obtenu à l'extérieur du Québec après au moins treize années (1) de scolarité ou l'équivalent. Une moyenne académique minimale de 11 sur 20 ou l'équivalent est exigée. (1) À moins d'ententes conclues avec le Gouvernement du Québec.

Régime et durée des études

Le programme peut être suivi à temps complet ou à temps partiel.

En raison de contraintes reliées à la disponibilité des cours ou au cheminement de ce programme, il se peut que l'étudiant ne puisse terminer ses études dans un délai de douze mois.

COURS À SUIVRE

(Sauf indication contraire, les cours comportent 3 crédits.)

Tronc commun : les 5 cours suivants (15 cr.)

JUR1000 Aspects juridiques de la gestion des réclamations pour lésions professionnelles et leurs coûts

ORH2700 Miser sur une approche de gestion éthique et contextualisée de la SST

ORH3720 Fondements en gestion de la santé et sécurité du travail

ORH4621 Développement et implantation d'interventions de prévention en SST

ORH4720 Interaction entre les problèmes de gestion de santé et sécurité du travail et de gestion des ressources humaines

Cours optionnels : 5 cours (15 cr.) avec au moins un cours du bloc A et un cours du bloc B

Bloc A : Analyse des risques et enjeux de SST en milieu de travail

COM5049 Communication humaine et santé au travail

KIN2520 Introduction à l'ergonomie

ORH2130 Organisations: conflits et violences

SOC1805 Travail et vieillissement

PSY5920 Santé psychologique en milieu de travail

Bloc B : Compétences transversales en gestion de la SST

ORH1700 Gestion des ressources humaines

ORH1163 Comportement organisationnel

ORH2163 Développement organisationnel : fondements théoriques et applications pratiques

ORH3730 Formation et développement des ressources humaines

ORH5411 Habiletés personnelles de gestion et collaboration

ORH5710 Gestion du changement organisationnel

ORH5611 Mandat d'intervention en gestion de la santé et sécurité du travail

Ou

Tout autre cours suivi avec l'accord de la direction du programme.

DESCRIPTION DES COURS

COM5049 Communication humaine et santé au travail**Objectifs**

L'objectif de ce cours est de permettre à l'étudiant de développer une vue d'ensemble des phénomènes de communication liés au maintien ou à la détérioration de la santé des personnes en milieux organisés et à en dégager des applications possibles dans le domaine de l'intervention en relations humaines.

Sommaire du contenu

Seront examinés les phénomènes de communication et relationnels associés à la santé : le harcèlement psychologique, la violence organisationnelle, les crises psychosociales, etc. Seront aussi examinées les notions de bien-être, de santé psychosociale, de prévention et de risques psychosociaux. Le cours propose d'aborder ces thèmes selon des approches conceptuelles et empiriques de la santé dans les organisations : approche globale, communicationnelle, psychosociologique, etc. La personne étudiante développera des habiletés diagnostiques et des stratégies d'intervention individuelle, groupale et organisationnelle.

JUR1000 Aspects juridiques de la gestion des réclamations pour lésions professionnelles et leurs coûts**Objectifs**

Ce cours a pour objectif d'exposer les étudiants.es aux règles juridiques entourant la gestion des dossiers de lésions professionnelles et de leurs coûts tant humains que financiers. Au terme de ce cours, l'étudiant sera capable de : Adopter une vision intégrée de l'indemnisation et du financement du régime québécois de SST Connaître les règles d'admissibilité des réclamations pour lésions professionnelles (LATMP) Évaluer les moyens ainsi que l'opportunité de contester une décision concernant l'admissibilité d'une réclamation, le droit à la réparation ou l'imputation des coûts d'une lésion professionnelle Identifier les moyens appropriés pour minimiser les impacts des lésions professionnelles sur la victime et sur l'entreprise Mettre en perspective le poids des cotisations SST par rapport au coût global des lésions professionnelles pour l'entreprise liées notamment aux absences, au présentisme, au taux de roulement.

Sommaire du contenu

Le cours couvrira les grands thèmes suivants : Liens entre le mode de financement du régime de SST (types de taux), les cotisations SST des entreprises et les dossiers de lésions professionnelles Critères d'admissibilité des réclamations pour lésions professionnelles Gestion du retour au travail (assignation temporaire, réadaptation professionnelle) et prévention de la chronicité Imputation et partage des coûts de SST Règlements à l'amiable et litiges Coûts des lésions professionnelles autres que la cotisation SST

Modalité d'enseignement

Ce cours s'appuiera, en alternance, sur la présentation de contenus magistraux et une approche pédagogique par apprentissage expérientiel en mobilisant des cas pratiques qui permettent les réflexions et des débats en équipe ou individuellement (ex. analyses et débats de scénarios basés sur des dossiers réels/fictifs).

Préalables académiques

ORH3720 Fondements en gestion de la santé et sécurité du travail

KIN2520 Introduction à l'ergonomie

Historique et définition. Kinanthropométrie et conception ergonomique des tâches et des dispositifs de travail. Analyse des tâches: introduction aux aspects énergétiques, biomécaniques et perceptivomoteurs. Postures et méthodes de travail. Erreur humaine et prévention. Efficacité, sécurité, santé et confort en fonction des ambiances et des variables psychosociologiques. Considérations pratiques des facteurs humains tels que l'âge, le sexe, les stéréotypes et les handicaps. Aménagement du poste et adaptation des outils et des méthodes de travail. Étapes d'une intervention ergonomique.

Modalité d'enseignement

Cours théoriques et études de cas.

ORH1163 Comportement organisationnel

Ce cours vise à introduire l'étudiant aux processus adaptatifs de l'employé dans son milieu de travail sous l'influence conjointe des variables propres aux individus, aux groupes et à l'organisation même et à son environnement socioéconomique. Conformément à cette perspective, l'étudiant développera une approche diagnostique et critique quant au contenu des thèmes suivants: une perspective historique du comportement organisationnel comme science du management, la personne, ses perceptions, ses valeurs, ses attitudes, ses apprentissages, sa motivation au travail, les processus relationnels et d'influence des groupes, notamment les effets de la diversité culturelle, ainsi que les répercussions de la structure et de la technologie des organisations sur les comportements, la performance et la satisfaction des employés. Ce cours implique une utilisation intensive des technologies d'information et de communication. L'étudiant doit prévoir l'accès à un micro-ordinateur et à Internet.

ORH1700 Gestion des ressources humaines**Objectifs**

Le cours vise à présenter les fondements de la mise en place des principales pratiques de gestion des ressources humaines, et une meilleure compréhension de la manière dont ces pratiques : a) répondent aux besoins stratégiques de l'entreprise; b) agissent sur les attitudes et les comportements au travail; c) participent à l'amélioration des performances organisationnelles tout en préservant la santé et le bien-être des personnes salariées. Plus spécifiquement, il vise à : Développer une compréhension approfondie des concepts clés de la gestion des ressources humaines et les appliquer à des situations réelles. Évaluer de manière critique les pratiques de gestion des ressources humaines au sein d'une organisation, en identifiant les forces et les faiblesses des approches existantes. Proposer des solutions pour améliorer l'attraction, la mobilisation et la rétention des personnes employées adaptées au contexte organisationnel et qui tiennent compte des aspects éthiques et légaux entourant la pratique de la gestion des ressources humaines.

Sommaire du contenu

Ce cours se concentre sur l'exploration et l'intégration des pratiques de gestion des ressources humaines fondées sur la planification, le recrutement, l'organisation du travail, la rémunération, la gestion de la performance, la formation, la gestion des carrières, la santé et la sécurité du travail, la gestion des relations du travail, l'implantation des pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que l'évaluation des retombées de la gestion des ressources humaines. Ces pratiques sont étudiées dans une approche systémique, car la mise en place efficace de ces pratiques nécessite une bonne compréhension de l'environnement économique, juridique, social et technologique de l'organisation, ainsi que de la stratégie organisationnelle. Ces pratiques sont également étudiées en accordant une attention particulière a) aux enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion, qui contribuent à utiliser tous les talents que possède l'organisation; b) aux défis que posent les nouvelles formes d'organisation du travail, qu'il s'agisse de flexibilité ou de changements dans les tâches et les manières de travailler faisant suite à l'introduction d'outils d'intelligence artificielle.

ORH2130 Organisations: conflits et violences

Ce cours sert à faire connaître et comprendre les différentes formes de conflits et de violences présents dans les organisations contemporaines. Il vise également à comprendre les causes et les différentes stratégies utilisées pour faire face et pour prévenir les conflits et violences dans les organisations. Les thèmes suivants seront abordés dans ce cours: définitions de violences et conflits; les différentes formes de violences au travail: la violence physique et psychologique, le harcèlement sexuel, le racisme, le harcèlement psychologique, la violence organisationnelle; conséquences organisationnelles et individuelles de la violence au travail; les stratégies de prévention primaires, secondaires et tertiaires.

ORH2163 Développement organisationnel : fondements théoriques et applications pratiques**Objectifs**

Comprendre les fondements du développement organisationnel et

l'évolution historique de la discipline; Connaître les champs d'intervention en développement organisationnel; Se familiariser avec les processus d'intervention en développement organisationnel; Être sensibilisé(e) aux dernières tendances en développement organisationnel.

Sommaire du contenu

Le cours permettra de couvrir différents thèmes, par exemple, les démarches d'intervention, le climat organisationnel, le changement, le bien-être au travail, la dynamique des équipes de travail, la performance, le leadership et la structure organisationnelle.

ORH2700 Miser sur une approche de gestion éthique et contextualisée de la SST

Objectifs

Ce cours vise à sensibiliser la personne étudiante à l'importance de : considérer l'impact de la diversité des contextes et des caractéristiques des travailleuses et travailleurs, autant sur les stratégies de prévention en santé et sécurité du travail (SST) que les processus de réparation des lésions professionnelles et, ultimement la gestion des ressources humaines; mobiliser les personnes-clés, mettre en place des partenariats et des approches participatives pour gérer la SST; adopter une posture éthique et responsable dans les décisions qui pourront influencer, de manière durable et équitable, autant les stratégies de prévention en SST que les processus de réparation des lésions professionnelles et, ultimement la gestion des ressources humaines (GRH). Plus spécifiquement, il vise à : - décrire les différents contextes organisationnels, y compris l'influence de développements technologiques, les conditions d'emploi et de travail et leurs impacts sur la gestion de la SST; - comprendre les liens entre les différentes composantes de la cohabitation d'une diversité de population et les enjeux de SST; - concevoir une culture de SST qui considère les caractéristiques du contexte organisationnel en fonction des conditions d'emploi/travail et des caractéristiques de la main-d'oeuvre; - identifier le réseau de personnes-clés internes et externes à l'organisation; - identifier les stratégies de mobilisation des actrices et acteurs clés en termes d'actions de SST incluant les dimensions politiques et les rapports de pouvoir sous-jacents; - comparer les retombées des approches participatives et non participatives de la SST; - reconnaître les enjeux éthiques soulevés par la gestion de la SST; - identifier des pistes d'action de prévention ou de réparation des lésions professionnelles éthiques et responsables; - appliquer des questionnements éthiques dans une prise de décision face à un enjeu de SST.

Sommaire du contenu

Ce cours, scindé en trois volets, porte sur l'interaction entre les contextes institutionnels, organisationnels, environnementaux et sociodémographiques dans lesquels s'inscrit la gestion de la SST. Il s'appuie, en alternance, sur la présentation de contenus magistraux et une approche de pédagogie inversée basée sur des exercices à réaliser individuellement ou en sous-groupes afin d'amener les personnes étudiantes à appliquer les différentes connaissances apprises à des situations fictives ou réelles en organisation. Le cours couvrira les grands thèmes suivants : - enjeux de SST et cohabitation de populations de travailleuses et travailleurs sur la base de caractéristiques ou dynamiques liées à la diversité sexuelle, de genre et d'orientation sexuelle, de la diversité ethnique, raciale, culturelle, religieuse ou de statut migratoire ainsi que de la diversité capacitaire ; - particularités de la gestion de la SST dans une diversité de contextes organisationnels organisation (PME, syndicalisation, sous-traitance, etc.); - particularité de la gestion de la SST en considérant la diversité des conditions d'emploi et de travail (temps partiel/temporaire, agences de placement de personnel, horaires atypiques, pénibilité, etc.); - partenaires et spécialistes clés du réseau québécois de la SST (CNESST, réseau de santé publique, association sectorielle paritaire, mutuelle, etc.); - réseau de personnes-clés internes, stratégies de mobilisation et mécanismes de participation en SST (comités de SST, comités de suivi, cercles de qualité, etc.) - culture de prévention en SST et concepts-clés associés (vision, valeurs, réelle/préscrite, etc.); - non-discrimination, relations employeur-membres du personnel; - respect de la vie privée; intégration éthique de nouvelles technologies; -

gouvernance responsable de la SST, impacts sociaux et environnementaux de la SST.

ORH3720 Fondements en gestion de la santé et sécurité du travail

Objectifs

Ce cours vise l'acquisition de connaissances sur le régime de santé et sécurité du travail (SST) du Québec et les principaux facteurs de risque ainsi que la mise en application d'une démarche préventive incluant la recherche de solutions. Plus spécifiquement, il vise à : - identifier les droits et obligations des employeuses, employeurs et des travailleuses, travailleurs en matière de prévention et de réparation des lésions professionnelles et recommander des actions à mettre en place pour leur application; - analyser une problématique de SST en appliquant un processus d'identification des facteurs de risque dans le milieu de travail, basé sur une prise en compte du travail réel et tenant compte de la diversité des contextes d'organisations (taille, lien d'emploi, nature des activités) et de la main-d'oeuvre (ex. genre, âge, ethnicité, culture, (in)capacités, etc.); - identifier les principaux facteurs de risque au travail, connaître leurs effets sur la santé et les solutions disponibles en matière d'actions préventives; - faire des recommandations visant à mettre en oeuvre des solutions durables et favorisant une gestion intégrée de la SST dans l'ensemble des fonctions d'une organisation.

Sommaire du contenu

Ce cours repose sur une pédagogie interactive basée sur du contenu à analyser avant la séance (lectures, capsules, outils, etc.), un contenu magistral présenté en cours qui fait le lien avec ces contenus, et des exercices d'application faits en classe ou à la maison. Il aborde les thèmes suivants : - Bref retour historique sur les principales étapes de construction du régime de SST au Québec pour comprendre la logique de ce régime - Concept de diligence raisonnable lié au Code criminel - Dispositions et applications de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et ses évolutions récentes - Dispositions et applications de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et ses évolutions récentes - Mode de financement du régime et ses implications pour les employeurs - Réseau des ressources disponibles en matière de connaissances scientifiques, expertises, organismes, et réseau de santé publique - Démarche préventive pour identifier les facteurs de risque et mener une analyse critique des solutions possibles - Enquête à la suite d'un accident du travail - Diversité des contextes d'organisations (taille, lien d'emploi, nature des activités) et de la main-d'oeuvre (genre, âge, ethnicité, culture, (in)capacités) - Principaux facteurs de risque au travail (à la sécurité, chimiques, biologiques, physiques, biomécaniques, psychosociaux) ainsi que leurs effets sur la santé et les mesures de prévention - Concept de gestion intégrée de la SST dans les organisations, arrimé à la prise de décision

ORH3730 Formation et développement des ressources humaines

Objectifs

Ce cours vise à introduire les fondements de l'apprentissage à l'âge adulte, des stratégies de développement (p. ex. : formation, coaching, mentorat) et à positionner la formation et le développement dans la gestion stratégique des ressources humaines de l'organisation. Ce cours vise également à introduire et à mettre en pratique le processus de mise en oeuvre d'un programme ou une intervention en la matière. Enfin, il vise à développer un esprit critique face aux enjeux contemporains de la formation et du développement des ressources humaines (p. ex. : le contexte québécois et canadien, la diversité et l'inclusion des personnes apprenantes, et l'intelligence artificielle).

Sommaire du contenu

Ce cours aborde notamment les thématiques suivantes : fondements de l'apprentissage à l'âge adulte; 2 des stratégies de développement (p. ex. : formation, coaching, mentorat); position de la formation et du développement dans la gestion stratégique des ressources humaines de l'organisation; processus de mise en oeuvre d'un programme ou une intervention en la matière : 1) l'analyse des besoins et l'élaboration des objectifs; 2) la conception et le choix des stratégies de développement, 3) la livraison, 4) l'évaluation; enjeux contemporains de la formation et du développement des ressources humaines (p. ex. : le contexte québécois et canadien, la diversité et l'inclusion des personnes

apprenantes, et l'intelligence artificielle).

Préalables académiques

ORH1600 Introduction à la gestion des ressources humaines ou
ORH1700 Gestion des ressources humaines

ORH4621 Développement et implantation d'interventions de prévention en SST

Objectifs

Ce cours vise à enrichir la pratique des futurs responsables SST en offrant un mode d'apprentissage expérientiel sur le développement et l'implantation d'interventions de prévention intégrée en SST qui prennent en compte le travail réel. Au terme du cours, l'étudiant sera apte à : Identifier les composantes-clés des démarches, méthodes et outils d'interventions de prévention en SST pour déterminer et corriger les dangers pouvant avoir des conséquences sur la santé physique et mentale; Appliquer différentes démarches, méthodes et outils et plus particulièrement les méthodologies d'intervention en SST centrées sur l'analyse du travail; Identifier, analyser et résoudre des problèmes SST en tenant compte des dimensions socio-politiques propres à l'entreprise et reliées au développement, à l'implantation et à l'évaluation d'intervention de prévention intégrée en SST; Développer des pratiques de prévention tertiaire (assignation temporaire, emploi convenable, limitations fonctionnelles, etc.).

Sommaire du contenu

Le cours couvrira les grands thèmes suivants : Démarches, méthodes et outils d'identification et de correction des problématiques de SST; Modèle de l'humain au travail (travail prescrit / travail réel, dimensions physiques, cognitives et sociales) et des risques professionnels; Démarches, méthodes et outils d'intégration de la SST à des projets de conception; Intégration de la SST à la culture et aux pratiques d'entreprise; Développement, implantation et évaluation d'interventions de prévention intégrée en SST.

Modalité d'enseignement

La pédagogie du cours repose sur des exposés magistraux et des discussions réflexives mais surtout sur une pédagogie active impliquant du travail individuel et en équipe basé sur des exercices, des mises en situation, des simulations, des jeux de rôle ainsi que des études de cas fictifs et réels. Du travail hors classe impliquera des lectures préparatoires, des recherches, des exercices ainsi que des travaux individuels et en équipe.

Conditions d'accès

Avoir complété 15 crédits dans le programme.

Préalables académiques

ORH3720 Fondements en gestion de la santé et sécurité du travail

ORH4720 Interaction entre les problèmes de gestion de santé et sécurité du travail et de gestion des ressources humaines

Objectifs

À partir de cas réels construits selon les récits d'organisations représentant une diversité de contextes et de populations, ce cours vise, à développer une capacité d'analyse responsable, équitable, inclusive permettant de résoudre des problèmes complexes au croisement de la santé sécurité du travail (SST) et de la gestion des ressources humaines (GRH). Plus spécifiquement, il vise à : effectuer un diagnostic complet en analysant les problèmes de SST et de GRH au sein d'une organisation de façon rigoureuse et systématique; élaborer une méthode d'analyse systématique des solutions, incluant les solutions normalisées et non usuelles ainsi que des coûts liés à leur mise en œuvre; critiquer les processus décisionnels face aux interactions entre les problèmes de SST et de GRH; développer une méthode d'évaluation des activités d'implantation des solutions, et leurs effets à court et à long terme; examiner les rôles et les contributions des différents acteurs agissant sur les problèmes complexes de SST et de GRH; construire un schéma d'analyse des interactions entre les problèmes de SST et de GRH; élaborer un programme de prévention basé sur les bonnes pratiques, selon les besoins de changement identifiés.

Sommaire du contenu

Ce cours consiste à initier les personnes étudiantes à l'analyse d'une série de cas réels de gestion de la SST, en prenant en compte le contexte de la petite et moyenne organisation, là où les directions des ressources humaines se retrouvent le plus souvent imputables de la gestion de la SST dans leur organisation. Le contenu du cours s'appuie sur l'application des six (6) étapes clés de l'élaboration d'un programme de prévention en SST dans les organisations : Étape 1 : Mobiliser les actrices, acteurs clés (comité de SST, mutuelles de prévention, travailleuses, travailleurs, gestionnaires, spécialistes externes, syndicats, etc.) Étape 2 : Faire une analyse des besoins en matière de prévention, tenant compte de la diversité des personnes employées et de la capacité organisationnelle (incluant les actrices, acteurs clés) Étape 3 : Élaborer un programme de prévention spécifique aux risques présents au sein de l'organisation Étape 4 : Faire une analyse des coûts d'une lésion professionnelle et des investissements pour éliminer ou contrôler les risques à moyen et long terme Étape 5 : Définir des indicateurs de mesure avec les actrices, acteurs concernés Étape 6 : Planifier la rétroaction sur le processus d'implantation pour proposer les ajustements souhaitables, avec la participation des actrices, acteurs concernés Toutes ces étapes seront réalisées en adoptant une approche inclusive, sensible aux sources possibles d'inégalités de santé au travail au sein de l'organisation.

Préalables académiques

ORH3620 Fondements en gestion de la sécurité/santé ou ORH3720 Fondements en gestion de la santé et sécurité du travail

ORH5411 Habiletés personnelles de gestion et collaboration

Objectifs

À la fin de ce cours, l'étudiant sera en mesure de : Comprendre comment se positionner avantageusement au sein de son organisation; Connaître et savoir appliquer les stratégies et tactiques d'influence au sein de son organisation; Formuler ses propres recommandations tout en les faisant approuver par les membres influents de l'organisation; Défendre les intérêts de son groupe de travail; Être reconnu comme un membre efficace et intègre au sein de son organisation.

Sommaire du contenu

la connaissance de soi; la gestion de soi (temps, stress, impulsions, etc.); la conscience des autres; les habiletés de communication et de collaboration en contexte organisationnel; les émotions et leurs rôles dans les interactions; la prévention et la gestion des tensions interpersonnelles (gestion des conflits, médiation, etc.).

Modalité d'enseignement

Alternance entre la présentation de contenu magistral et des exercices réalisés seul et en sous-groupes amenant les étudiants à expliciter des problématiques relationnelles les empêchant d'atteindre leurs objectifs personnels et professionnels.

Conditions d'accès

Avoir réussi au moins 15 crédits du programme.

ORH5611 Mandat d'intervention en gestion de la santé et sécurité du travail

Objectifs

Cette activité vise à permettre à la personne étudiante de réaliser un mandat en santé sécurité du travail (SST) au sein d'un milieu de travail. Ce mandat peut toucher la résolution d'un problème en gestion de la prévention ou de réparation des lésions professionnelles selon les besoins identifiés avec les milieux ciblés. Par cette activité, la personne étudiante est amenée à démontrer sa capacité à analyser de manière systémique les éléments d'une problématique en gestion de la SST, incluant l'analyse du contexte organisationnel et des caractéristiques de la main-d'œuvre, et à proposer des solutions adaptées au milieu. L'activité vise aussi à s'assurer que la personne étudiante adopte une démarche rigoureuse d'un point de vue méthodologique et éthique, en s'appuyant sur des données probantes, des bonnes pratiques en SST ainsi que des ressources et des outils pertinents tant pour réaliser ses

analyses que formuler ses recommandations. L'activité doit comporter une période de familiarisation avec les activités du milieu de travail, une analyse du problème de gestion de la SST soulevé par la personne mandataire incluant une analyse des facteurs internes et externes influençant le problème, et une proposition d'intervention comportant une analyse des solutions proposées. Le résultat doit prendre la forme d'un document écrit et d'une présentation finale à la personne mandataire.

Modalité d'enseignement

Le mandat d'intervention est approuvé par la personne enseignante responsable du cours. La personne étudiante doit préparer en prévision de la fin du mandat, un bilan de sa démarche à l'aide de la rédaction de plusieurs incidents critiques sous forme d'un rapport exposant les activités menées et les recommandations en matière de santé et sécurité du travail au sein de l'organisation d'accueil. Une appréciation de la contribution par la personne responsable du milieu organisationnel doit être remise. La personne enseignante effectue des suivis auprès de la personne étudiante et de la personne responsable du milieu organisationnel afin de faire l'état d'avancement des progrès de la personne étudiante et l'accompagner dans son mandat. Elle corrige les travaux en fonction des objectifs de départ et des critères établis en marge de l'activité.

Conditions d'accès

Avoir réussi 15 crédits du programme et avoir reçu l'approbation de la direction du programme, après recommandation de la personne qui coordonne le cours.

Préalables académiques

JUR1000 Aspects juridiques de la gestion des réclamations pour lésions professionnelles et leurs coûts ET ORH2700 Miser sur une approche de gestion éthique et contextualisée de la SST ET ORH4720 Interaction entre les problèmes de gestion de santé et sécurité du travail et de gestion des ressources humaines

ORH5710 Gestion du changement organisationnel

Objectifs

Objectif général du cours: Ce cours propose une immersion dans les principes clés de la gestion du changement organisationnel. Il s'adresse à toute personne désireuse de développer ses compétences en gestion du changement, afin de contribuer activement à la capacité à changer de son environnement. Objectifs spécifiques du cours: À la fin du cours, les personnes étudiantes seront en mesure de/d': -Analyser les changements organisationnels à l'aide de modèles et typologies ; -Utiliser et adapter des outils de gestion de changement organisationnel; -Élaborer des stratégies et des démarches de gestion du changement; -Comprendre les aspects humains du changement; -Sensibiliser les parties prenantes aux enjeux du changement.

Sommaire du contenu

À travers l'étude des principaux modèles et typologies de changement, les personnes étudiantes auront l'occasion de se familiariser avec des outils de gestion du changement et d'apprendre à les adapter aux divers contextes organisationnels, en considérant les aspects humains relatifs au changement, comme les résistances, les préoccupations, etc.

Modalité d'enseignement

Ce cours mobilise une variété de méthodes pédagogiques, comme les exposés magistraux, les études de cas, les ateliers pratiques.

PSY5920 Santé psychologique en milieu de travail

Objectifs

S'initier à la santé psychologique en milieu de travail.

Sommaire du contenu

Notion de santé psychologique au travail. Contexte actuel et prévalence des problèmes de santé psychologique au travail. Déterminants individuels et organisationnels. Modèles théoriques. Interventions de prévention et de promotion appropriées au contexte organisationnel.

SOC1805 Travail et vieillissement

Étude des conditions de travail et de problèmes liés au maintien ou au retour sur le marché du travail. Analyse critique des aspects ergonomiques, des modèles de gestion, des postes de travail et des ressources humaines dans l'entreprise publique et privée: adaptation des postes de travail, gestion de carrières, reconversion, recyclage et formation permanente, préretraite et chômage prolongé. Analyse comparée de divers modèles d'intervention au Québec, en Amérique du Nord et en Europe.

GRILLE DE CHEMINEMENT

ORH2700	ORH3720	Cours au choix - Bloc A	Cours au choix – Bloc B	JUR1000
ORH4720	ORH4621	Cours au choix	Cours au choix	Cours au choix

N.B. : Le masculin désigne à la fois les hommes et les femmes sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

Cet imprimé est publié par le Registrariat. Basé sur les renseignements disponibles le 29/01/26, son contenu est sujet à changement sans préavis.

Version Automne 2026