UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

PROGRAMMES D'ÉTUDES

Version complète

Maîtrise en relations industrielles et en ressources humaines (avec essai) - 1905

RESPONSABLE :

Gatineau

Igor Volkov
Responsable de programme d'études de cycle supérieur

Pour de plus amples informations :

Téléphone : 819 595-3900, poste 1897
Courriel : techrelind@uqo.ca

SCOLARITÉ :

45 crédits, Deuxième cycle

GRADE :

Maîtrise ès sciences

OBJECTIFS :

L'objectif général du programme est de permettre aux personnes étudiantes d'approfondir leurs connaissances de base en relations industrielles en développant à la fois leur compréhension des diverses dynamiques du changement dans le champ du travail et leurs habiletés à analyser les causes, les processus et enfin les impacts de ces transformations sur la main-d'œuvre et les milieux de travail. Le programme permet à la personne étudiante de traiter des situations complexes selon une perspective interdisciplinaire en vue d'intervenir et d'influencer de manière constructive et éthique les organisations et les environnements du travail et de l'emploi.

Plus spécifiquement, le programme accorde une attention particulière aux diverses implications de la transformation des milieux de travail et de la main-d'œuvre sur la pratique de la gestion des ressources humaines, de la santé et sécurité au travail, des relations de travail et sur le rôle des politiques publiques du travail.

INFORMATIONS SUR L'ADMISSION :

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

TC : Temps complet
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 doit satisfaire aux exigences de la politique linguistique de l'UQO.
Sont réputés répondre aux exigences les personnes qui :
- possèdent déjà un grade universitaire d'une université francophone ou qui détiennent un baccalauréat ou une maîtrise réalisée majoritairement en français;
- ont déjà répondu aux exigences de la maîtrise du français d'une université québécoise francophone;
- ont réussi par le passé l'épreuve uniforme de français du ministère de l'Éducation du Québec;
- ont déjà réussi par le passé le test de français de l'UQO;
- détiennent un baccalauréat français d'enseignement général émis par une académie française sans égard à la localisation de l'institution, qu'elle soit à l'intérieur ou à l'extérieur de la France;
- possèdent des compétences reconnues comme équivalentes par le registraire.

La personne candidate qui n'entre pas dans ces catégories doit fournir la preuve de la réussite du Test de français international (TFI) avec une note égale ou supérieure à 750 sur 990. Notez que le TFI n'est plus offert depuis février 2025. Un test de même niveau avec des résultats équivalents est aussi accepté.

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 programmes de maîtrise | 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 elle devra se soumettre à une entrevue. Elle pourra se voir imposer 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 doit satisfaire aux exigences de la politique linguistique de l'UQO. Référez-vous au paragraphe concernant la politique linguistique dans la section « Base études universitaires » ci-haut.

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 programmes de maîtrise | Université du Québec en Outaouais (uqo.ca).

PLAN DE FORMATION :

Cours obligatoires

	REI5073	Laboratoire d'intervention en milieu de travail
	REI6023	Théories des relations industrielles
	REI6012	Projet d'intervention en milieu de travail (REI5073)
ou	REI7212	Essai en relations industrielles (REI5073 ou REI5083)

Cours optionnels (27 crédits)

18 à 27 crédits parmi les cours suivants :

REI6003	Former le personnel et développer l'organisation
REI6033	Piloter et gérer les changements organisationnels
REI6043	Renouvellement de l'action collective et syndicalismes contemporains
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
REI6123	Transformations et enjeux contemporains du travail en relations industrielles
REI6133	Analytiques en gestion des ressources humaines
REI6143	La négociation collective face aux transformations du travail
REI6153	Lecture dirigée

REI6163	Atelier de recherche
REI7003	Séminaire thématique

0 à 6 crédits :

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

0 à 3 crédits - Cours au choix* :

Au maximum 1 cours au choix dans la banque de cours de deuxième cycle de l'UQO.

* Approuvé par la personne responsable du programme

NOTES :

Immigration, réfugiés et citoyenneté Canada (IRCC) et le ministère de l'Immigration, de la francisation et de l'intégration du Québec (MIFI) ont adopté un ensemble de mesures importantes qui peuvent avoir des impacts sur le cheminement migratoire des personnes étudiantes internationales. Voici les liens des messages publiés par la Direction des Affaires Internationales de l'UQO concernant les nouvelles mesures relatives au permis de travail postdiplôme :

Travailler ou vivre au Canada après l'obtention du diplôme
Nouvelle mesure depuis le 1er septembre 2024
https://uqo.ca/nouvelles/170170

Postdiplôme : programmes admissibles au permis de travail
https://uqo.ca/nouvelles/172339

REI5073

Laboratoire d'intervention en milieu de travail

Objectifs : L'objectif de ce cours sera de permettre à la personne étudiante de se familiariser avec les techniques d'intervention en milieu de travail en relations industrielles. Plus précisément, au terme de cette activité, la personne étudiante sera en mesure de/d': · Investiguer et de problématiser des situations complexes au travail (absentéisme, taux de roulement, incivilité, problèmes de leadership, etc.), notamment à l'aide d'une recension des écrits; · Apprécier les effets des choix méthodologiques dans les écrits scientifiques recensés; · Conceptualiser les différentes pistes de solutions possibles aux problèmes proposés; · Justifier son approche d'intervention par des données qualitatives et quantitatives issues de la recherche, dont les données probantes; · Faire l'expérience de l'approche d'intervention en milieu de travail en laboratoire; · Résoudre des problématiques spécifiques en milieu de travail; · Exercer un esprit critique et une réflexion éthique face à la production de connaissances en relations industrielles; · Communiquer les résultats de son intervention aux parties prenantes.

Contenu : Techniques entourant la problématisation d'une situation au travail, de la recherche documentaire via les données probantes, choix et pertinence de l'intervention, dimension éthique et critique de l'intervention, contextes organisationnels, méthodes de collectes de données, modes de communication des résultats aux parties prenantes, mises en situation, méthodes d'intervention, méthodologie quantitative et qualitative, outils de recension des écrits.

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'efficience 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).

REI6012

Projet d'intervention en milieu de travail

Objectifs : Permettre à la personne étudiante de faire la synthèse des connaissances qu'elle a acquises dans le champ de spécialisation de son choix en les appliquant à une situation concrète, à titre de conseiller ou conseillère, par le biais d'une intervention individuelle auprès d'une organisation publique ou parapublique, privée, à but non lucratif, syndicale, etc. Cette activité lui permettra de développer ses habiletés à résoudre des problèmes qui lui seront délégués par l'organisation en utilisant une méthodologie rigoureuse. Plus précisément, au terme de cette activité, la personne étudiante sera en mesure de/d' : • Démontrer sa capacité à proposer un projet utile et pertinent pour une organisation et à en rendre compte à la fin de l'activité; • Démontrer sa capacité à utiliser et à adapter les connaissances, les savoir-faire, les outils et les modèles étudiés dans son programme d'études, et éventuellement à en acquérir d'autres, pour réaliser un projet en organisation; • Approfondir l'analyse d'un problème organisationnel contemporain lié aux relations industrielles.

Contenu : Identification, par la personne étudiante, de l'organisation qui acceptera de la 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. Selon l'ampleur du projet, la mise en œuvre et l'évaluation de l'intervention pourraient être réalisées. 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. L'intervention est encadrée conjointement par un mentor au sein du milieu de travail et par une ressource professorale du Département de relations industrielles.

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, stratégique, féministe 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 au 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 étudiants 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 systémique et diagnostique les principaux corolaires 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 travailleurs et travailleuses. 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 capacitant 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 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 efficientes (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 (vieillissement 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 technologiques, 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

REI6163

Atelier de recherche

Objectifs : Les objectifs de l'atelier de recherche doivent respecter les critères suivants : le travail exigé doit être un travail en relations industrielles et ne pas demander uniquement des compétences techniques. L'atelier doit permettre à l'étudiant d'approfondir des compétences professionnelles en RI telles que la recherche documentaire, l'élaboration de la méthodologie de recherche appropriée en lien avec la problématique étudiée, la capacité de synthèse et d'analyse qualitative ou quantitative, la constitution d'un instrument de recherche, la cueillette de données.

Contenu :

REI7003

Séminaire thématique

Objectifs : Permettre à la personne étudiante de faire l'étude approfondie et critique d'un thème particulier selon l'un ou l'autre des domaines d'activité en relations industrielles.

Contenu : Les thèmes seront choisis en fonction de leur importance particulière dans un milieu de travail en mutation. La formule veut favoriser une utilisation plus immédiate et plus efficace des résultats de recherches importantes sur des problématiques contemporaines en relations industrielles.

REI7212

Essai en relations industrielles

Objectifs : Permettre à la personne étudiante de démontrer sa maîtrise de savoirs et de compétences propres aux relations industrielles dans le cadre d'une démarche scientifique et d'en rendre compte par une production écrite.

Contenu : L'essai peut prendre la forme d'un rapport de recherche, d'un rapport de projet d'intervention, d'un rapport d'activité de synthèse ou d'un travail dirigé. Il comporte une analyse en profondeur des principales recherches théoriques et empiriques sur un objet précis; ou analyse d'une problématique particulière dans une organisation faisant le lien, si tel est le cas, avec l'expérience professionnelle de l'étudiant. Le thème choisi pour l'essai peut provenir des activités de scolarité ou des aspirations professionnelles ou de l'expérience professionnelle.