Baccalauréat en relations industrielles et en ressources humaines - régime coopératif - 6626

RESPONSABLE :

Gatineau

Ali Béjaoui
Directeur de module

Pour de plus amples informations :

Téléphone : 819 595-3900, poste 1710
Courriel : modrelind@uqo.ca

SCOLARITÉ :

90 crédits, Premier cycle

GRADE :

Baccalauréat en administration des affaires

OBJECTIFS :

Ce programme veut fournir à l'étudiant(e) une compréhension globale du domaine d'études des relations industrielles et la capacité d'utiliser les connaissances scientifiques et les techniques professionnelles des principales disciplines qui se préoccupent de la dynamique du travail. La formation proposée doit permettre à l'étudiant(e) d'intervenir efficacement dans chacune des trois grandes sphères d'activités des relations industrielles : la gestion des ressources humaines, les relations de travail et les politiques publiques du travail. L'étudiant(e) pourra aussi accentuer sa formation dans l'une ou l'autre de ces sphères d'activités en fonction de ses intérêts et de ses préoccupations.

La nouvelle version du programme propose deux stages rémunérés obligatoires mais non crédités d'une durée minimale de 12 semaines chacun à temps complet (35 heures et plus/semaine) et la possibilité d'un troisième stage optionnel selon le plan de formation de l'étudiant.

INFORMATIONS SUR L'ADMISSION :

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

TC : Temps complet

CONDITIONS D'ADMISSION :

Base collégiale

Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou l'équivalent
avec une cote de rendement de 23 et plus ou l'équivalent.

Note : Seuls 39 crédits du programme peuvent faire l'objet d'une reconnaissance des acquis.

Tous les candidats et candidates doivent posséder une maîtrise suffisante du français attestée par la réussite à l'une ou l'autre des épreuves suivantes : l'épreuve ministérielle de français exigée pour l'obtention du diplôme d'études collégiales (DEC); le test de français
de l'UQO répondant à la politique relative à la qualité de l'expression française écrite ou les tests administrés par les universités francophones. Dans les deux derniers cas, les personnes qui ont réussi les épreuves compensatoires à la suite d'un échec sont réputées satisfaire à cette exigence. La politique institutionnelle de l'UQO précise les modalités d'application des présentes règles.

Notez que pour les personnes qui ne satisfont pas à cette exigence et qui doivent suivre un ou deux cours d'appoint en français, l'UQO ne peut garantir que le programme pourra être terminé en trois ans.

Base études universitaires

*EN VIGUEUR POUR L'HIVER 2025
Avoir réussi un minimum de 30 crédits dans un programme universitaire, avec une moyenne générale de 2,6 sur 4,3 ou l'équivalent.

Note : Seuls 39 crédits du programme peuvent faire l'objet d'une reconnaissance des acquis.

Tous les candidates et candidats doivent posséder une maîtrise suffisante du français attestée par la réussite à l'une ou l'autre des épreuves suivantes : l'épreuve ministérielle de français exigée pour l'obtention du diplôme d'études collégiales (DEC); le test de français du MEQ pour l'admission aux études universitaires; les tests administrés par les universités francophones. Dans les deux derniers cas, les personnes qui ont réussi les mesures compensatoires requises à la suite d'un échec sont réputées satisfaire à cette exigence. La politique institutionnelle de l'UQO précise les modalités d'application des présentes règles.

Notez que pour les personnes qui ne satisfont pas à cette exigence et qui doivent suivre un ou deux cours d'appoint en français, l'UQO ne peut garantir que le programme pourra être terminé en trois ans.

*EN VIGUEUR À COMPTER DE L'AUTOMNE 2025
Avoir réussi un minimum de 15 crédits universitaires, avec une moyenne générale de 2,6 sur 4,3 ou l'équivalent.

Note : Seuls 39 crédits du programme peuvent faire l'objet d'une reconnaissance des acquis.

Tous les candidates et candidats doivent posséder une maîtrise suffisante du français attestée par la réussite à l'une ou l'autre des épreuves suivantes : l'épreuve ministérielle de français exigée pour l'obtention du diplôme d'études collégiales (DEC); le test de français du MEQ pour l'admission aux études universitaires; les tests administrés par les universités francophones. Dans les deux derniers cas, les personnes qui ont réussi les mesures compensatoires requises à la suite d'un échec sont réputées satisfaire à cette exigence. La politique institutionnelle de l'UQO précise les modalités d'application des présentes règles.

Notez que pour les personnes qui ne satisfont pas à cette exigence et qui doivent suivre un ou deux cours d'appoint en français, l'UQO ne peut garantir que le programme pourra être terminé en trois ans.

Base expérience

Aucune admission sur cette base.

PLAN DE FORMATION :

Trimestre 1

REI1703	Emploi et salaire
DRT1293	Contrat de travail en encadrement juridique du lien d'emploi
REI1003	Relations industrielles
REI1253	Méthodologie en relations industrielles
REI1593	L'organisation, la gestion et le professionnel en RI

Trimestre 2

REI1733	Politiques économiques et marché du travail (REI1703)
REI1723	Gestion des ressources humaines
REI1103	Psychologie du travail

Sociologie du travail

REI1553	Histoire du travail et des sociétés québécoise et canadienne
APS1000	Activité préparatoire aux stages coopératifs

Trimestre 3

DRT1183	Droit des rapports collectifs du travail
REI1303	Convention collective (REI1003)
REI1753	Analyse d'emploi, profil de compétences et mesure en GRH (REI1723)
REI1853	Introduction à la santé et sécurité du travail
	1 cours optionnel

Trimestre 4

REI1010	Stage coopératif en relations industrielles I

Trimestre 5

SSO1043	Méthodes quantitatives en sciences sociales
REI1093	Phénomène du syndicalisme (REI1553 et REI1153)
REI1673	Politiques publiques du marché du travail (REI1703)
REI1773	Dotation (REI1753)

	1 cours optionnel

Trimestre 6

REI1020	Stage coopératif en relations industrielles II (REI1010)

Trimestre 7

REI1323	Théories et processus de la négociation collective (REI1303)
	3 cours optionnels
	1 cours d'enrichissement

Trimestre 8

REI1433	Intégration en relations industrielles et en ressources humaines
	3 cours optionnels
	1 cours d'enrichissement

Stage III

REI1030	Stage coopératif en relations industrielles III (REI1020)

Cours optionnels

	Choisir huit (8) cours optionnels (6 cours optionnels - appliqués et 2 cours optionnels - réflexion)
	L'étudiant doit avoir réussi 30 crédits avant de pouvoir s'inscrire à un cours optionnel.

Cours optionnels - appliqués

	Choisir 18 crédits (6 cours) parmi les suivants :
REI1583	Diagnostic et développement organisationnel
REI1633	Diversité et GRH internationale (REI1723)
REI1653	Gestion du rendement et des carrières
REI1743	Rémunération (REI1753 et (GPE1243 ou MNG1573 ou REI1593))
REI1763	Stratégie en gestion des ressources humaines (REI1723)
REI1803	Formation et développement des ressources humaines
REI1183	Aspects économiques de la négociation collective (ECN1373 ou REI1323 ou REI1733)
REI1543	Application de la convention collective (DRT1183 ou REI1303 ou REI1323)
REI1833	Relations du travail dans le secteur public (REI1003)
REI5063	Séminaire pratique de la négociation collective (REI1323)
REI1563	Gestion du risque en milieu de travail (REI1853)
REI1623	Cas en relations industrielles (REI1003)
REI1643	Environnement, santé et travail (REI1853)
REI1663	Intervention en santé et sécurité du travail (REI1853)
REI1683	Prévention et gestion de l'incapacité au travail (REI1853 et (DRT1173 ou DRT1293))
REI1823	Santé psychologique au travail
REI1843	Gestion intégrée en santé et sécurité du travail
REI1863	Introduction à l'hygiène du travail
REI1873	Introduction à l'ergonomie (REI1853)
REI1783	Élaboration et évaluation de programmes publics (REI1703 ou REI1733)
REI1883	Ergonomie et travail humain (REI1873)
REI1483	Séminaire thématique en relations industrielles et projet d'intervention

Cours optionnels - réflexion

	Choisir 6 crédits (2 cours) parmi les suivants :
REI1053	Politiques de sécurité sociale et de sécurité du revenu
REI1453	Sociologie des conflits de travail (REI1003)
REI1793	Mondialisations et comparaisons internationales en relations du travail (REI1003)
REI1523	Psychologie organisationnelle
REI1403	Politiques d'équité salariale et d'égalité d'accès à l'emploi
REI1343	Éléments de psychologie appliqués au travail
REI1573	Atelier de recherche en relations industrielles
REI1603	Régime fédéral de régulation du travail (DRT1293)

Cours d'enrichissement

	Choisir six (6) crédits parmi la banque de cours de premier cycle de l'UQO.
	L'étudiant doit avoir réussi 24 crédits avant de s'inscrire à des cours d'enrichissement.

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

Permis de travail Postdiplôme - Exigence linguistique et domaine d'études admissibles
https://uqo.ca/nouvelles/170172

GESTION DU CONTINGENTEMENT
Gatineau :
40 inscriptions à l'automne
20 inscriptions à l'hiver

La sélection des candidats et des candidates est effectuée en respectant la répartition suivante entre les catégories de clientèles :
(1) (2) :
- Admission sur la base de DEC du Québec : 80%
- Admission sur la base d'études universitaires : 10%
- Admission sur la base d'un diplôme équivalent au DEC du Québec : 10%

Pondération liée à la sélection pour chaque catégorie de clientèle :
a) Base d'admission DEC du Québec (100 points)
• La cote R est le seul critère utilisé pour évaluer la qualité du dossier scolaire des candidats ou des candidates.
b) Base études universitaires (100 points)
• Dossier scolaire (50 points)
• Moyenne cumulative (50 points)
c) Base diplôme équivalent au DEC du Québec (100 points)
• La moyenne cumulative est le seul critère utilisé pour évaluer la qualité du dossier scolaire des candidats ou des candidates.

(1) Les places qui seraient non comblées pour une catégorie de clientèle pourraient être transférées à une autre catégorie de clientèle.
(2) La base d'admission la plus susceptible de favoriser l'admission du candidat sera utilisée pour la décision.

APS1000

Activité préparatoire aux stages coopératifs

Objectifs : Au terme de cette activité, la personne étudiante sera en mesure de: • Comprendre les principes et le fonctionnement de l'enseignement coopératif et y adhérer; • Maîtriser la plateforme de gestion des stages coopératifs et des différents outils disponibles; • Connaître et appliquer les bonnes pratiques de recherche d'emploi : le démarchage, l'éthique professionnelle, les comportements attendus en stage coopératif, le savoir-être en milieu de travail, etc.; • Comprendre les exigences et le fonctionnement du marché du travail au Québec.

Contenu : Principes et fonctionnement des stages coopératifs, plateforme de gestion des stages coopératifs Azimut, CV, entrevues, compétences professionnelles, dossier de candidature, bonnes pratiques de démarchage, bonnes pratiques de recherche d'emploi, éthique professionnelle, savoir-être en milieu de travail, exigences et fonctionnement du marché du travail au Québec, mises en situation.

DRT1183

Droit des rapports collectifs du travail

Objectifs : Initier l'étudiant(e) aux principales législations qui encadrent les rapports collectifs du travail.

Contenu : Étude du Code du travail du Québec : notion de salarié(e), protection de l'activité syndicale et procédure d'accréditation, négociation collective, règlement des différends et conflits de travail, nature de la convention collective et arbitrage des griefs. Régimes spéciaux de rapports collectifs de travail dans les secteurs tels que la construction, la fonction publique, l'éducation, la santé et les services sociaux ou dans les secteurs couverts par les décrets de convention collective.

DRT1293

Contrat de travail en encadrement juridique du lien d'emploi

Objectifs : Initier l'étudiant aux aspects juridiques qui encadrent le lien d'emploi.

Contenu : Situer le droit du travail dans l'ensemble du droit. Regard sur les concepts, sources, caractères généraux du droit et juridiction des tribunaux. Partage constitutionnel de compétence en droit du travail. Étude des aspects juridiques entourant le lien d'emploi : contrat individuel de travail (nature juridique, obligations de l'employé et de l'employeur, durée et fin de contrat, sanction des obligations, responsabilité civile), normes minimales de travail (Loi sur les normes du travail), droits et libertés de la personne (Charte des droits et libertés de la personne et Charte canadienne des droits et libertés). Aperçu du régime juridique applicable à la santé et à la sécurité du travail (Loi sur la santé et la sécurité du travail, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles).

REI1003

Relations industrielles

Objectifs : Explorer et définir les relations industrielles comme domaine d'études en connaitre les principaux fondements.

Contenu : Présentation du domaine d'études multidisciplinaire des relations industrielles et de ses trois champs d'activité : les relations du travail, la gestion des ressources humaines et les politiques publiques du travail. Les théories en relations industrielles : statut de la théorie, principales composantes de la théorie systémique en relations industrielles, limites et voies de dépassement (théories stratégique, néo-marxiste et féministe). Travail et emploi : le travail dans une économie capitaliste et sa division technique; les problèmes ouvriers et la naissance des relations industrielles. Les acteurs du champ des relations industrielles. Les employeurs : les trois mondes de l'économie; structure industrielle et types d'employeurs; dynamique productive; nouvelles frontières et performance de l'entreprise; fondements, théorie et pratiques de gestion des ressources humaines. Les travailleurs, travailleuses et les syndicats: la double fonction du syndicalisme; origine et évolution des traditions syndicales; portrait de la situation syndicale au Canada et Québec; défis actuels du syndicalisme et nouveaux acteurs en relations industrielles. L'État : l'État et la régulation des relations industrielles; principes à la base de l'encadrement juridique des rapports de travail (normes minimales du travail, rapports collectifs du travail, discrimination en milieu de travail, santé et sécurité du travail) et principales caractéristiques des lois; les politiques publiques de l'emploi (PPE) au Québec et au Canada : fondements et panorama; construction et gestion; défis. Régulation du conflit. Négociation collective : structures, processus et stratégies. Conventions collectives: rôle, contenu et évolution. Enjeux contemporains en relations industrielles : formes d'emploi; le travail et l'emploi aujourd'hui. Étude de deux thèmes parmi les suivants : lean management, nouvelle gestion publique, travail atypique, sous-traitance, agences de location de personnel, organisation en réseau, chaines de valeur mondiales.

REI1010

Stage coopératif en relations industrielles I

Objectifs : Permettre à l'étudiant d'acquérir une expérience pratique en relations industrielles et de préparer son intégration au marché du travail. Lui permettre de mettre en pratique les connaissances acquises à l'Université.

Contenu : Stage pratique d'une durée de quatre mois.

REI1020

Stage coopératif en relations industrielles II

Objectifs : Permettre à l'étudiant d'acquérir une expérience pratique en relations industrielles et de préparer son intégration au marché du travail. Lui permettre de mettre en pratique les connaissances acquises à l'Université.

Contenu : Stage pratique d'une durée de quatre mois.

REI1030

Stage coopératif en relations industrielles III

Objectifs : Permettre à l'étudiant d'acquérir une expérience pratique en relations industrielles et de préparer son intégration au marché du travail. Lui permettre de mettre en pratique les connaissances acquises à l'Université.

Contenu : Stage pratique d'une durée de quatre mois.

REI1053

Politiques de sécurité sociale et de sécurité du revenu

Objectifs : Comprendre les différentes interventions de l'État en ce qui a trait au revenu, à la sécurité sociale et à la sécurité du revenu du travailleur.

Contenu : Étude des politiques et programmes en matière de salaire minimum, revenu minimum garanti, assurance-emploi, assurance-maladie, aide sociale, prestations familiales, pensions de la sécurité de la vieillesse et supplément de revenu garanti. Objectifs, modalités et évaluation de l'efficacité de ces politiques. Impact de ces politiques sur la pauvreté et la distribution des revenus: expérience canadienne et québécoise. Analyse de la philosophie de ces politiques gouvernementales. Études empiriques de ces politiques. Complémentarité et opposition avec d'autres politiques et avec les régimes privés.

REI1093

Phénomène du syndicalisme

Objectifs : Développer les connaissances théoriques et empiriques de base sur le syndicalisme afin de comprendre les manifestations contemporaines de ce phénomène. Analyser les défis auxquels le mouvement syndical est confronté aux niveaux national et transnational.

Contenu : Portrait de la syndicalisation et de la présence syndicale (national et international). Structures et affiliations des syndicats au Québec et au Canada, procédures décisionnelles et démocratie syndicale. La vie syndicale au quotidien. Théories classiques du mouvement ouvrier et du syndicalisme et pistes de renouveau théorique. Facteurs explicatifs de l'adhésion syndicale, action patronale antisyndicale et recrutement. Stratégies syndicales dans le contexte des transformations organisationnelles des secteurs privé et public (lean management, nouvelle gestion publique, sous-traitance, agences de location de personnel, organisation en réseau, etc.). Nouvelles identités collectives dans les milieux de travail et transformation de l'identité syndicale. Syndicalisme face au défi du travail atypique, de la précarisation de l'emploi et des nouvelles formes de division raciale et sexuelle du travail. Les syndicats du secteur public face à l'État employeur et législateur. Action syndicale dans la sphère sociopolitique et syndicalisme de mouvement social. Syndicalisme, changements climatiques et décroissance. Mondialisation de l'économie, chaines de valeur mondiales et syndicalisme international.

REI1103

Psychologie du travail

Objectifs : S'initier aux domaines d'intervention propres à la psychologie du travail. Approfondir certains thèmes clefs mettant en relief les dynamiques psychologiques particulières aux individus en milieu de travail.

Contenu : Vue d'ensemble historique de la psychologie et plus particulièrement de la psychologie du travail. Principales théories de la motivation des employés et du façonnement des attitudes au travail (ex.: satisfaction, engagement). Conceptions du développement professionnel permettant de comprendre les trajectoires individuelles de carrière. Divers modèles de leadership: transactionnel vs transformationnel. Reconsidération du phénomène du stress dans une optique contemporaine et identification de ses principales causes et conséquences (ex.: épuisement professionnel). Dynamiques conflictuelles pouvant survenir ponctuellement en milieu organisationnel. Enjeux contemporains en psychologie du travail, tant en fonction des avancées scientifiques que des défis humains auxquels doivent répondre les acteurs du milieu de travail.

REI1153

Sociologie du travail

Objectifs : Comprendre et analyser le travail comme phénomène social global.

Contenu : Conceptualisation sociologique du travail (notamment comme rapport social et en tant qu'institution). Les divisions du travail : hiérarchique, fonctionnelle, technique, raciale, sexuelle. Formes et types socio-historiques du travail. Naissance et développement du salariat. L'emploi, le capitalisme et leurs transformations, y compris dans leurs dimensions techniques et technologiques. Le néolibéralisme, la mondialisation, la division internationale du travail et la financiarisation. Approfondissement de l'étude et de la critique des transformations organisationnelles dans les secteurs privé et public : lean management, emploi atypique, sous-traitance, agences de location de personnel, organisation en réseau et relations de travail triangulaires, chaines de valeur mondiales. Travail dans les entreprises collectives (coopératives, entreprises d'économie sociale, organismes communautaires). Précarisation du travail et de l'emploi, pauvreté. Fondements culturels et idéologiques du travail : valeurs, justice, identité et enjeux de la reconnaissance au travail. Les nouvelles formes d'aliénation et de domination au travail, pouvoir et autonomie. Les défis à venir du travail et de l'emploi.

REI1183

Aspects économiques de la négociation collective

Objectifs : Développer des habiletés dans la préparation et l'argumentation d'un dossier économique relié à la négociation de clauses salariales. Comprendre les forces économiques qui affectent la négociation collective ainsi que l'impact de la négociation collective sur la situation relative des syndiqués et de leur organisation et sur l'ensemble de la société.

Contenu : Examen des paramètres économiques de la négociation collective: la capacité de payer, le coût de la vie, la productivité et les comparaisons salariales. Étude de certains modèles de la négociation collective des salaires et des principaux déterminants économiques et institutionnels du pouvoir de négociation. Analyse de l'impact de la négociation sur les disparités salariales, sur l'efficacité et la profitabilité de l'entreprise et sur certains agrégats macroéconomiques comme l'inflation et la distribution des revenus. Élaboration d'un dossier économique relatif à la négociation d'échelles salariales.

REI1253

Méthodologie en relations industrielles

Objectifs : Acquérir des connaissances et développer des compétences en travail intellectuel et s'initier à la recherche organisationnelle et académique en relations industrielles.

Contenu : Outils et compétences en travail intellectuel : lecture active, lecture critique, outils de rédaction, citation des sources dans le texte et normes bibliographiques, notions d'intégrité et de plagiat, présentation des travaux écrits, présentation orale efficace, évaluation et rétroaction constructive aux pairs. Connaissances et compétences en recherche organisationnelle et académique : fondements de la démarche basée sur les preuves et principales étapes permettant d'aborder une problématique organisationnelle ou de recherche de façon systématique dans le but de dégager des connaissances et prendre des décisions de gestion fondées sur les preuves; recherche documentaire de sources scientifiques et non scientifiques pertinentes aux relations industrielles; conceptualisation d'un problème de recherche organisationnelle ou académique, cadre conceptuel et formulation de questions/hypothèses; principales stratégies qualitatives, quantitatives et mixtes pour aborder un problème en relations industrielles (devis); population, échantillon et stratégies d'échantillonnage; principales techniques de collecte de données utilisées dans les organisations et en recherche en relations industrielles (ex. observation, groupe de discussion, entrevue, questionnaire, journal de bord); introduction à l'analyse des données qualitatives et quantitatives; considérations éthiques; stratégies efficaces de diffusion des connaissances à l'oral et par écrit; évaluation critique de la qualité des connaissances produites en milieu organisationnel et des connaissances scientifiques; pertinence de la méthodologie dans un contexte professionnel.

REI1303

Convention collective

Objectifs : Connaitre le cadre institutionnel et analyser les principales clauses d'une convention collective.

Contenu : Cadre juridique de la convention collective et tendances récentes de la jurisprudence à ce sujet. Nature, rôle et objet de la convention collective. Administration de la convention collective. Analyse des principales clauses de la convention collective et de leurs implications: sécurité syndicale, droits de gérance, procédure et règlements des griefs, ancienneté et sécurité d'emploi; tâche de travail et promotion; avantages sociaux et clauses monétaires; durée du travail; changements technologiques et sous-traitance. Analyse des nouvelles tendances en matière de clauses, par exemple : conciliation travail-famille, harcèlement psychologique, discrimination et équité salariale. Problèmes pratiques d'interprétation de la convention collective.

REI1323

Théories et processus de la négociation collective

Objectifs : S'initier aux théories, aux modèles et à l'analyse du processus de la négociation collective.

Contenu : Principales approches théoriques et principaux modèles de la négociation collective. Fondements des stratégies et du pouvoir de négociation. Éléments et étapes caractéristiques du processus de la négociation collective et du règlement des différends. Examen de certains régimes particuliers de négociation collective au Québec et au Canada: secteur public, construction, professionnels et cadres, régime des décrets de convention collective. Aspects tactiques et juridiques de la grève et du lock-out. Nouvelle relation patronale-syndicale. Innovations en matière de négociation collective.

REI1343

Éléments de psychologie appliqués au travail

Objectifs : S'initier aux notions de base issues de la psychologie permettant de mieux comprendre les actions des individus et des dynamiques interpersonnelles en milieu de travail.

Contenu : Étude des principaux concepts en psychologie, particulièrement en psychologie sociale, et établissement de parallèles avec des situations de travail: principes d'apprentissage humain et application en milieu de travail; psychologie du développement de l'adulte et effets sur la trajectoire professionnelle; psychologie cognitive et résolution de problèmes; gestion des personnalités et des dysfonctionnements relationnels au travail et dans les groupes; psychologie de la perception et incidence sur les valeurs, les attitudes et les comportements au travail; incidence des attributions dans les processus décisionnels.

REI1403

Politiques d'équité salariale et d'égalité d'accès à l'emploi

Objectifs : Comprendre les principaux aspects du phénomène de la discrimination sur le marché du travail et saisir la nature complexe et les limites des principales interventions gouvernementales visant à assurer une plus grande équité en matière salariale et d'égalité d'accès à l'emploi.

Contenu : Étude des principales formes de discrimination sur le marché du travail : examen de leurs caractéristiques, évaluation de leur importance et explications théoriques. Politiques et programmes gouvernementaux en matière d'équité salariale et d'égalité d'accès à l'emploi et à l'avancement professionnel : examen comparatif et analyse critique d'expériences canadiennes, étude de certains programmes, de leur application dans les entreprises ou les administrations gouvernementales et de leur impact.

REI1433

Intégration en relations industrielles et en ressources humaines

Objectifs : Synthétiser et mobiliser les différentes connaissances et habiletés développées dans le programme d'étude en relations industrielles/ressources humaines.

Contenu : Synthèse et intégration des différentes connaissances et habiletés développées dans les divers champs des relations industrielles : relations de travail, gestion des ressources humaines, politiques publiques du travail. Initiation à la méthode de cas : analyse, discussion critique, prise de position, développement et défense des solutions. Travail par thème pour intégrer les divers champs. Travail d'équipe, communication persuasive et rédaction administrative.

REI1453

Sociologie des conflits de travail

Objectifs : Comprendre l'origine, les formes et la dynamique des conflits du travail ainsi que leurs transformations; analyser les enjeux des conflits dans les divers milieux de travail.

Contenu : Introduction aux principales théories sociologiques du conflit du travail. Conceptions développées dans le cadre du fonctionnalisme, du marxisme, de la théorie systémique, de la théorie dialectique et des théories sur les nouveaux mouvements sociaux. Conflits du travail comme type spécifique de conflit social issu du salariat et de l'industrialisme. Figures sociohistoriques des divisions sociales articulées au travail : classe, stratification, segmentation. Dynamiques des conflits du travail au sein des entreprises et à l'échelle de la société : types, enjeux et manifestations. Formes du conflit du travail : conflits liés à l'interprétation, à l'application, à leur sanction et à la production de règles; conflits de classes, conflits professionnels, conflits de genre, racisés et de groupes d'intérêts. Valeurs, idées et sentiments de justice. Évolution des conflits du travail dans les pays industrialisés. Conflits du travail et conflits sociaux : leurs articulations (environnement, développement territorial, droits, libertés et discrimination, altermondialisme, etc.), et leurs modalités (manifestation, actions politiques, grève générale/sociale, coalitions, etc.) Avenir des conflits du travail dans le contexte des transformations profondes de l'univers du travail au XXIe siècle.

REI1483

Séminaire thématique en relations industrielles et projet d'intervention

Objectifs : Approfondir certains thèmes d'intérêt ou d'actualité dans le domaine des relations industrielles, et ce, selon deux modes pédagogiques.

Contenu : Dans sa forme Séminaire, plus collective, ce cours est ouvert sur des thèmes qui auront pris une importance particulière dans la recherche ou l'actualité propre à l'une ou l'autre des sphères d'activités des relations industrielles : gestion des ressources humaines, relations de travail et politiques publiques en matière de travail. Dans sa forme Projet d'intervention, plus individuelle, l'étudiant trouve l'occasion de réaliser une synthèse des apprentissages acquis au cours de ses études en effectuant une intervention dans le milieu et en proposant des solutions pertinentes à une situation problématique. Différentes étapes d'intervention menant à la solution d'un problème de relations industrielles dans le monde du travail. Principes de rédaction d'un rapport synthèse. Techniques de présentation des résultats devant les acteurs du milieu d'intervention.

REI1523

Psychologie organisationnelle

Objectifs : S'initier aux domaines d'intervention propres à la psychologie organisationnelle par l'approfondissent de certains thèmes clefs permettant de comprendre les dynamiques psychologiques particulières aux personnes en milieu de travail.

Contenu : Étude de l'incidence des dynamiques psychologiques sur le fonctionnement et les processus collectifs en l'organisation: gestion des groupes et des équipes de travail; processus de changement et résistance passive et active; gestion et modification culturelle au sein des organisations; principes de la communication organisationnelle efficace (réseaux et canaux de communication); enjeux éthiques et professionnalisme en milieu de travail.

REI1543

Application de la convention collective

Objectifs : Permettre à l'étudiant de développer les compétences nécessaires à l'application juste et

adéquate de la convention collective ainsi que de se familiariser avec les mécanismes et processus de résolution des litiges qui peuvent en résulter.

Contenu : Rappel du cadre législatif et du contenu de la convention collective. Analyse du concept de droits de la direction et des mécanismes syndicaux de contestation des décisions de la direction. Étude approfondie de la notion de mesures disciplinaires et des principes propres à son application. Examen, par simulation et au moyen d'études de cas, des différentes étapes et des principaux éléments de la dynamique des processus de règlement des différends relatifs à l'application de la convention collective.

REI1553

Histoire du travail et des sociétés québécoise et canadienne

Objectifs : Saisir l'évolution historique des objets d'études centraux du domaine des relations industrielles depuis les débuts du salariat, à la fin du XIXème siècle, jusqu'à aujourd'hui ; l'analyser en la situant par rapport à celle des sociétés québécoise et canadienne.

Contenu : Cadre général de l'historicité : révolution industrielle et question sociale; industrialisation, urbanisation et immigration ; capitalisme avancé, société de masse et consommation. Dimensions économiques, sociales, politiques et culturelles de l'évolution de la société québécoise et canadienne dans le monde. Évolution des conditions de vie et de travail. Division sexuelle. Transformations historiques du capitalisme et des rapports de travail : taylorisme, fordisme, postfordisme. Les quatre âges de la fonction ressources humaines : assistance sociale et contrôle comptable des coûts; gestion du personnel; gestion stratégique des ressources humaines; tendances émergentes - gestion hors entreprise des RH (territoriale, chaine de valeur, réseaux), gestion triangulaire des RH, recul des services RH et re-contractualisation de la relation salariale. Émergence et développement du mouvement syndical québécois et canadien en lien avec celui des États-Unis et avec les mouvements sociaux. Impact des principaux conflits de travail sur l'évolution des législations sociales et du travail, ainsi que sur les dynamiques industrielles. Analyse de l'évolution des politiques publiques du travail (salaire minimum, assurance chômage, allocation et politique familiales) et leur articulation au sein de l'ensemble de l'intervention de l'État dans la société.

REI1563

Gestion du risque en milieu de travail

Objectifs : S'initier à la conception et à la mesure du risque en milieu de travail. Connaitre les principaux risques à la sécurité et leur prévention.

Contenu : Définitions des notions de risque et de danger au travail. Introduction à la démarche préventive et sources de risque en milieu de travail. Processus de reconnaissance des risques liés au travail des femmes et des hommes. Gestion et contrôle des risques (priorisation des risques et des interventions, choix d'un système de gestion des risques, culture d'organisation). Communication du risque. Gestion de crise. Plan de mesures d'urgence. Perception du risque (paradigmes de fatalité, responsabilité, solidarité, sécurité) et définition du risque acceptable. Identification et évaluation des risques pour la SST : analyses statistiques des accidents de travail, inspection des lieux de travail, analyse sécuritaire des tâches et des postes, enquête et analyse d'accident. Théories relatives aux accidents de travail : psychologiques, sociologiques, organisationnelles et systémiques. Éléments de sécurité au travail : cadenassage, travail en hauteur, espace clos, sécurité des machines, utilisation des chariots élévateurs, outils hydrauliques, etc. Méthodes et techniques d'enquête (instruments de collecte de données, mesures, approches par observations, entrevues, questionnaires, etc.). Obligations légales relatives aux déclarations des accidents et aux rapports d'enquête.

REI1573

Atelier de recherche en relations industrielles

Objectifs : Mobiliser ses compétences et habiletés pour réaliser des activités de recherche en relations industrielles sous la supervision étroite d'un professeur.

Contenu : Intégration de l'étudiant aux travaux ou recherches d'un ou des professeurs ou à un projet de recherche développé par une équipe d'étudiants sous la supervision d'un professeur. La coordination de l'ensemble de l'activité est assurée par un professeur du département.

REI1583

Diagnostic et développement organisationnel

Objectifs : S'initier à l'intervention en milieu organisationnel, notamment en ce qui a trait aux champs d'application du diagnostic et du développement organisationnel. Distinguer et appliquer des méthodes relatives au diagnostic et au développement organisationnel pour remédier aux problématiques rencontrées. Connaître les dimensions techniques, sociales, politiques et éthiques de l'intervention en milieu organisationnel.

Contenu : Principes régissant l'intervention en milieu organisationnel, le diagnostic ainsi que le développement organisationnel. Diverses approches théoriques en matière de diagnostic et de développement organisationnel. Diverses méthodes de cueillette de données dans le cadre d'un diagnostic. Diverses phases d'une démarche de développement organisationnel. Nouvelles tendances en matière de développement organisationnel. Principes menant à une intervention efficace (compétences de l'intervenant, système-client, alliance client-intervenant). Divers niveaux d'intervention (individuel, groupal, organisationnel) et des particularités propres à chacun de ces niveaux. Rôles et responsabilité des acteurs dans le processus d'intervention.

REI1593

L'organisation, la gestion et le professionnel en RI

Objectifs : Comprendre la nature et le fonctionnement de l'organisation ainsi que son environnement. Comprendre ce qu'est un professionnel en RI, distinguer les rôles qu'il peut exercer, comment le contexte organisationnel influence l'exercice de la profession et les compétences exigées par chacun.

Contenu : Notion d'organisation. Types d'organisation. Fonctionnement de l'organisation. Analyse de l'environnement externe (PESTEL, CFMIP) et interne (FFOM). Modèle et processus de gestion : planification (vision, mission, objectifs, outils de planification), organisation (structure, communication, culture organisationnelle), direction (autorité et pouvoir, leadership, motivation) et contrôle (mesure et comparaison, tableaux de bord). Présentation des fonctions de l'organisation, de leurs activités et priorités respectives et des liens entre elles. Marketing : comportement du consommateur, segmentation, positionnement, marketing mix, stratégies. Production et opérations : système de production, processus de conception, déploiement de la production, fonctions des opérations, approvisionnement, gestion des stocks. GRH : évolution historique, principales activités; dotation, formation, évaluation du rendement, rémunération, relations de travail, nouvelles tendances. Comptabilité : étapes du cycle comptable, conventions comptables, principaux états financiers. Finance : analyse financière (seuils de rentabilité, ratios), financement, évaluation des risques. Définition d'une profession. Exploration des différents emplois en RI, de leurs rôles et des compétences exigées, selon le contexte organisationnel. Enjeux éthiques.

REI1603

Régime fédéral de régulation du travail

Objectifs : Connaitre le régime fédéral de régulation du travail.

Contenu : Retour sur le partage constitutionnel des compétences en matière de travail, regard sur le système judiciaire fédéral. Étude du Code canadien du travail (rapports collectifs de travail et normes du travail), des droits et libertés de la personne (Loi canadienne des droits de la personne et Loi sur l'équité en matière d'emploi) et du régime particulier au secteur public fédéral, notamment la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Aperçu du régime applicable à la santé et sécurité au travail.

REI1623

Cas en relations industrielles

Objectifs : Approfondir certains thèmes d'intérêt ou d'actualité dans le domaine des relations industrielles, et ce, selon les méthodes d'analyse de cas.

Contenu : Revue des méthodes d'analyse de cas. Revue des techniques de base de présentation. Analyse des styles de présentation. Participation, en tant que présentateur ou membre de jury à des cas en relations industrielles. Rétroaction individuelle et de groupe.

REI1633

Diversité et GRH internationale

Objectifs : Comprendre l'impact de la mondialisation sur la gestion des ressources humaines. Identifier et décrire les caractéristiques du contexte socio-culturel et analyser leur impact sur les pratiques de GRH dans les entreprises multinationales et locales. Comprendre l'impact de la diversité sur la GRH.

Contenu : Phénomène de la mondialisation et son impact sur les organisations. Facteurs socio-économiques et institutionnels. Modèles théoriques dans le domaine de la GRH internationale. Stratégies d'internationalisation des entreprises. Particularités des politiques, programmes et pratiques GRH pour gérer les employés internationaux. Comparaisons internationales des modèles RH. Notion de diversité et ses différents aspects (origine ethnique, sexe, âge, conditions physiques, croyances religieuses, etc.). Approches théoriques de la diversité de la main-d'œuvre. Programmes de gestion de la diversité dans les entreprises québécoises et canadiennes.

REI1643

Environnement, santé et travail

Objectifs : Comprendre la relation entre la santé des individus, leur environnement et les implications sur leur situation de travail.

Contenu : Approches écosystémiques à la santé humaine. Définition des concepts. Interrelation entre santé environnementale et santé au travail. Relations entre la santé, l'environnement et les situations de travail. Effets synergiques des facteurs de risques du travail (individu, environnement, organisation). Inégalités et santé au travail. Approfondissement de thématiques liées à l'environnement physique : perturbateurs endocriniens, nanomatériaux, cancer, risques reproductifs, hypersensibilité environnementale. Approfondissement de thématiques liées à l'environnement psychosocial : travail précaire, intensification du travail, conciliation vie personnelle et familiale et travail, violence, suicide. Exemples de stratégies d'intervention en milieu de travail.

REI1653

Gestion du rendement et des carrières

Objectifs : Comprendre les concepts de rendement et de carrière, ainsi que leurs déterminants. Préciser les actions à déployer, tant d'un point de vue

individuel qu'organisationnel, pour en effectuer la gestion.

Contenu : Concepts de performance et de rendement, et leur importance. Différents types de performance organisationnelle et leurs interrelations. Composantes du système de gestion du rendement individuel. Composantes du processus de gestion du rendement individuel, dont la formulation de l'entente, le suivi et l'évaluation. Déterminants du rendement individuel. Mesure du rendement individuel : facteurs à considérer, types de critères et instruments de mesure. Rôles des gestionnaires et des employés dans la gestion du rendement individuel. Concept de carrière et son évolution. Types de carrières et cheminements de carrière. Déterminants individuels de la carrière. Rôles des individus par rapport à leur carrière. Concept de succès de la carrière et déterminants de ce dernier. Rôles de l'organisation par rapport à la carrière; évolution des pratiques organisationnelles en matière de gestion des carrières. Mouvements de personnel comme étapes, freins ou leviers de la carrière.

REI1663

Intervention en santé et sécurité du travail

Objectifs : Identifier, décrire et analyser une problématique en santé et sécurité du travail dans une perspective intégrative et construire un projet d'intervention à partir des connaissances acquises dans le programme.

Contenu : Approches préventives en santé et sécurité du travail (SST). Principes de l'intervention SST : concepts et méthodes. Perspective intégrative de l'intervention. Contexte social, politique et organisationnel de l'intervention. Prise en compte du genre dans l'intervention. Prévention durable et actions préventives. Leviers et obstacles à l'intervention. Identification et analyse d'une problématique en SST incluant les priorités d'action. Développement d'un projet d'intervention (pratique ou théorique) relativement à la problématique identifiée et analysée préalablement.

REI1673

Politiques publiques du marché du travail

Objectifs : S'initier aux fondements, aux modalités et aux finalités des interventions de l'État sur le marché du travail.

Contenu : Définition des politiques publiques du travail et des principaux domaines couverts par elles. Articulation de ces politiques au sein de l'ensemble des politiques économiques et sociales. Analyse historique de l'évolution des rapports entre l'État et le marché du travail. Introduction aux fondements théoriques de l'élaboration, de l'adoption et de la mise en œuvre des politiques publiques du travail. Analyse des défis contemporains auxquels font face les politiques publiques du travail. Comparaison internationale des réponses aux défis contemporains.

REI1683

Prévention et gestion de l'incapacité au travail

Objectifs : S'initier à la gestion des dossiers de santé et sécurité du travail dans les organisations. Connaitre les déterminants et les enjeux entourant l'incapacité au travail et le maintien des capacités au travail. Identifier des pratiques de gestion et de prévention efficaces.

Contenu : Concepts d'incapacité et de capacité au travail, d'absentéisme et de présentéisme. Conséquences sociales et financières des lésions professionnelles et de l'incapacité au travail pour l'individu, l'organisation et la société. Présentation générale des régimes d'assurances publiques au Québec, en Ontario, dans la fonction publique fédérale (indemnisation, réadaptation, aperçu des autres avantages sociaux). Gestion des réclamations liées aux lésions professionnelles (indemnités, modalités de retour au travail, assignation temporaire, réadaptation et retrait préventif). Financement du régime québécois de santé et sécurité du travail : classification et régimes de cotisation, gestion de la cotisation et mutuelles de prévention. Processus de contestation des décisions relatives aux lésions professionnelles. Principales théories de l'incapacité au travail et leurs implications pratiques. Déterminants individuels (physiques, psychosociaux et autres), organisationnels (liés au travail, à la prise en charge médicale, au système d'indemnisation, etc.) et sociétaux (économiques, démographiques, politiques, etc.). Pratiques de gestion recommandées et interventions efficaces en matière de promotion de la capacité au travail, de prévention du présentéisme, de prévention de l'incapacité au travail, de retour au travail et d'accommodements. Approfondissement de thématiques transversales : enjeux liés au vieillissement de la main aux problèmes de santé (troubles musculosquelettiques, incapacité prolongée, cancer) et aux différences de genre.

REI1703

Emploi et salaire

Objectifs : S'initier à l'analyse économique du marché du travail. Explorer les notions de l'offre et de la demande de main-d'œuvre en relations industrielles. Comprendre le marché du travail par une analyse des facteurs qui affectent sa dynamique. Comprendre l'importance des variables économiques dans la détermination de l'emploi et des salaires.

Contenu : Théorie et instruments d'analyse en économique. Rôle de l'analyse économique en relations industrielles. Notions de marché du travail : offre de travail individuelle: décision de travailler, salaire de réserve et taux d'emploi. Demande de travail des entreprises, décision de créer un emploi. Dynamique du marché, les interactions de l'offre et de la demande de travail, les déterminants de salaires et du niveau de l'emploi. Introduction aux modèles de concurrence imparfaite: recherche d'emploi, négociation collective et marché du travail. Applications : disparités salariales, effets du salaire minimum, heures supplémentaires et autres problématiques du marché du travail.

REI1723

Gestion des ressources humaines

Objectifs : Connaitre les fondements de la gestion des ressources humaines. Comprendre les activités essentielles de la gestion des ressources humaines ainsi que les programmes et les pratiques associés à ces activités. Définir les rôles et les responsabilités des différentes parties prenantes.

Contenu : Introduction à la gestion des ressources humaines. Fondements du système de gestion des ressources humaines et la place de la GRH au sein de l'organisation. Évolution de la GRH et tendances actuelles de l'environnement organisationnel interne et externe. Complémentarité et interdépendance des activités de la GRH. Rôles et responsabilités des différents intervenants en GRH. Enjeux stratégiques et planification des ressources humaines, dotation, rémunération, évaluation du rendement, formation et gestion des carrières, santé et bien-être au travail, aspects juridiques et relations de travail. Évaluation des activités RH. Tendances contemporaines en GRH.

REI1733

Politiques économiques et marché du travail

Objectifs : Comprendre la complexité de trois problèmes macroéconomiques fondamentaux qui affectent les relations de travail, soit le chômage, l'inflation et la distribution des revenus, et s'initier à la nature et à la logique des principales politiques économiques utilisées pour atténuer ces problèmes.

Contenu : Présentation des problématiques du chômage, de l'inflation et de la distribution des revenus. Outils d'analyse macroéconomique: comptabilité nationale, circuit et agrégats macroéconomiques, intervention et rôle de l'État selon les approches keynésiennes et monétariste. Équilibre général et cycle économique. Politiques de stabilisation économique: politiques fiscale, budgétaire et monétaire; politiques de plein emploi; politiques des prix et des revenus; politiques de redistribution des revenus et de planification de l'offre de main-d'œuvre.

REI1743

Rémunération

Objectifs : Comprendre les fondements et les mécanismes de la gestion de la rémunération et leur intégration à la politique générale de l'organisation. Appliquer et expérimenter les différentes techniques salariales. Critiquer et recommander l'usage des divers mécanismes et stratégies de rémunération.

Contenu : Définition de la rémunération globale, modèle conceptuel et importance de la rémunération pour la société, les entreprises et les travailleurs. Développement d'une stratégie de rémunération globale. Équité procédurale : gestion d'un système de rémunération globale. Équité interne : évaluation des emplois et développement de structures salariales. Équité salariale. Équité externe : stratégie salariale et enquête de rémunération. Équité individuelle : détermination et gestion des salaires individuels, critères d'augmentation de salaire, reconnaissance et régime d'incitation individuel. Équité collective : régime d'incitation collectif et d'intéressement. Avantage sociaux et régime de retraite. Étude des défis entourant les décisions de rémunération selon les milieux et les catégories de personnel.

REI1753

Analyse d'emploi, profil de compétences et mesure en GRH

Objectifs : Comprendre l'importance de l'analyse d'emploi, connaître les méthodes pour la réaliser, en recommander l'utilisation et en appliquer certaines. Comprendre la gestion des compétences, la comparer à l'approche traditionnelle et développer des profils de compétences. Distinguer les différentes façons d'évaluer les compétences. Saisir l'importance de la rigueur dans la mesure en GRH et différencier la validité, la fidélité et l'utilité.

Contenu : Définition de l'analyse d'emploi. Étude des méthodes pour procéder à l'analyse d'emploi (entretien, observation, incidents critiques, dictionnaire occupationnels, etc.). Rédaction de descriptions de poste. Définition de l'approche par compétences et sa distinction par rapport à l'approche traditionnelle par poste. Notions de compétence, dictionnaire et profil de compétences. Élaboration de profils de compétences et d'indicateurs comportementaux. Notions d'erreurs/biais de mesure, de validité, fidélité et d'utilité dans la mesure en GRH et le choix des instruments de mesure.

REI1763

Stratégie en gestion des ressources humaines

Objectifs : Définir les différentes transformations que subit la fonction RH et comprendre le rôle de partenaire stratégique que les professionnels RH sont appelés à jouer au sein des organisations contemporaines. Comprendre la contribution de la GRH au succès organisationnel à travers l'intégration des politiques et programmes de ressources humaines dans le cadre de la politique générale de l'organisation. S'initier à la planification stratégique et opérationnelle de RH.

Contenu : Modèles de gestion stratégique. Stratégies, politiques et programme en gestion de ressources humaines qui peuvent être adoptées en fonction de différentes options

stratégiques de l'organisation. Structuration du service RH en fonction de différentes configurations stratégiques. Techniques de planification RH et rôle des systèmes d'information dans la planification et l'évaluation des activités de GRH. Évaluation du rôle du service RH et sa contribution au succès organisationnel.

REI1773

Dotation

Objectifs : Comprendre les fondements théoriques du système de dotation ainsi que les concepts sous-jacents. Analyser et critiquer une stratégie de dotation en fonction d'un contexte organisationnel donné. Mettre en application différentes composantes d'un programme de dotation (e.g. étapes de recrutement, de sélection, etc.). Développer et utiliser les techniques et outils de base servant à la prise de décision (e.g. tests, entrevue de sélection). Évaluer, à l'aide de critères, les politiques et pratiques d'un système de dotation.

Contenu : Planification du processus de dotation, rôle des divers intervenants. Étude de l'encadrement juridique. Sources et méthodes de recrutement. Proposition de valeur de l'organisation. Objectif et méthodes de présélection. Prédicteur, critère et erreurs de sélection. Mise en application des notions de validité, de fidélité et d'utilité dans le choix des outils de sélection. Présentation de l'entrevue structurée et conception d'un guide d'entrevue. Analyse des principaux tests utilisés en sélection : connaissances, échantillons de travail, habiletés cognitives, personnalité, aptitudes. Jeux de rôles et centres d'évaluation du potentiel. Vérification des antécédents. Prise en compte des valeurs et intérêts professionnels des travailleurs. Arrimage avec le groupe de travail et la culture de l'organisation. Prise de décision et intégration des candidats choisis. Évaluation du processus de dotation.

REI1783

Élaboration et évaluation de programmes publics

Objectifs : Analyser des processus d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation des programmes publics.

Contenu : Étude des théories et des méthodes d'évaluation des politiques et programmes publics : méthodes expérimentales et quasi-expérimentales, analyse coûts-bénéfices comme outil de mesure des impacts. Évaluation comme méthode de choix et comme outil de légitimation : analyse des enjeux politiques et économiques de l'évaluation de programme. Examen, à partir d'études de cas, des problèmes de l'évaluation dans le domaine spécifique des politiques et programmes publics du travail.

REI1793

Mondialisations et comparaisons internationales en relations du travail

Objectifs : S'initier aux dynamiques des mondialisations et à leurs conséquences dans le champ des relations du travail ainsi qu'aux stratégies déployées par les acteurs dans ce champ. Connaitre certains outils d'analyse pour la comparaison des modèles nationaux de relations industrielles. Connaitre les principales institutions au cœur des mondialisations ainsi que les sources de régulation publique et privée du commerce et du travail aux plans international et régional.

Contenu : Théories contemporaines concernant l'impact des mondialisations (de l'économie et des entreprises, de la finance, des mouvements sociaux et du syndicalisme) sur les relations du travail. Division sexuelle et raciale du travail, migrations et nouvelle division internationale du travail. Outils et approches théoriques pour la comparaison internationale en relations du travail. Pouvoir des États nationaux et institutions au cœur de la mondialisation (Organisation internationale du travail, Nations unies, Organisation mondiale du commerce, Fonds monétaire international, Banque mondiale, G8, G20). Structures organisationnelles des acteurs inter/transnationaux non-étatiques (multinationales, syndicalisme international, mouvements sociaux et organisations non gouvernementales) et stratégies à l'égard de la mondialisation. Comparaison des modèles nationaux de relations du travail à partir de cas dans les pays du Nord et du Sud global. Analyse critique des sources de régulation publique du commerce et du travail aux plans international et régional (accords de l'Organisation mondiale du commerce, normes sociales liées aux accords multilatéraux et bilatéraux sur le commerce et les investissements, conventions de l'OIT, conventions de l'ONU) et des sources de régulation internationale privée du travail (accords-cadres internationaux, responsabilité sociale de l'entreprise et codes de conduite, etc.).

REI1803

Formation et développement des ressources humaines

Objectifs : Définir le domaine de la formation et du développement des ressources humaines. Saisir l'importance des différentes pratiques, principes et méthodes du domaine. Mettre en application certaines techniques.

Contenu : Importance du développement des ressources humaines en tant que domaine contribuant à l'accroissement, au maintien ainsi qu'au renouvellement du capital compétence de l'organisation. Rôle de la fonction de formation dans le développement et le perfectionnement des ressources humaines, de sa portée stratégique, de son effet sur le rendement des employés et la performance des organisations. Autres moyens de développent des ressources humaines. Principales activités liées à la formation (analyse des besoins, conception, prestation, transfert des apprentissages, évaluation) et au développement des employés et des cadres (plans d'apprentissage, évaluation de potentiel, programmes de développement des cadres). Importance de l'arrimage entre les besoins individuels et organisationnels. Tendances et défis contemporains en matière de développement des ressources humaines.

REI1823

Santé psychologique au travail

Objectifs : Comprendre les principaux facteurs organisationnels et occupationnels affectant la santé psychologique au travail ainsi que les mécanismes psycho-sociaux et physiologiques sous-jacents à leur influence. Analyser les conséquences de ces facteurs sur les travailleurs et l'organisation. Établir un diagnostic organisationnel et développer des interventions de mieux-être au travail. Développer ses compétences pour assumer un rôle conseil auprès des travailleurs et des gestionnaires face à des problématiques de santé psychologique au travail.

Contenu : Étude théorique du stress et de ses conséquences sur la santé psychologique. Connaissances théoriques et pratiques des stratégies de coping efficaces et inefficaces pour faire face au stress. Analyse des facteurs organisationnels ayant un impact délétère sur la santé psychologique des travailleurs (organisation du travail, harcèlement psychologique, violence). Examen des conséquences sur la santé psychologique des travailleurs (épuisement professionnel, insatisfaction, désengagement) ainsi que sur l'organisation (ex. : performance, absentéisme). Moyens d'action pour améliorer le bien-être au travail dont les Programmes d'aide aux employés (PAE). Démarche stratégique de prévention des risques psycho-sociaux dans les organisations: prévention/intervention primaire, secondaire et tertiaire. Psychologie positive et programmes de promotion du mieux-être en milieu de travail.

REI1833

Relations du travail dans le secteur public

Objectifs : Comprendre la spécificité des rapports collectifs dans les secteurs public et parapublic et analyser les pratiques de relations du travail de ces secteurs en mettant l'accent sur la juridiction fédérale.

Contenu : Analyse des grandes problématiques liées aux relations du travail dans les secteurs public et parapublic principalement fédéral, ainsi que provincial et municipal. Présentation des principales caractéristiques des secteurs public et parapublic fédéraux en matière de relations du travail : portrait, historique, rôle particulier de l'État, institutions, structures et organisations syndicales. Étude des pratiques de relations du travail dans les secteurs public et parapublic menées au Québec, dans la juridiction fédérale et dans d'autres juridictions provinciales ou nationales par les acteurs traditionnels (État, syndicats) et de nouveaux acteurs (associations d'usager.ères ou de professionnel.les, regroupements d'entreprises, mouvements sociaux, etc.) dans le contexte de la transformation du rôle de l'État et de la restructuration des services publics et parapublics.

REI1843

Gestion intégrée en santé et sécurité du travail

Objectifs : Comprendre les principes de la gestion intégrée en santé et sécurité du travail au sein d'une organisation. Expliquer l'élaboration et la mise en place d'un programme de prévention qui tienne compte des obligations légales et du contexte organisationnel.

Contenu : Philosophies de gestion de la santé et sécurité du travail (SST) dans l'organisation. Notion de diligence raisonnable. Pertinence et enjeux de l'intégration de la SST à la gestion de l'organisation (prévention des accidents, relations de travail, performance économique, etc.). Principes de la gestion intégrée en SST : planification stratégique, planification opérationnelle, organisation, direction et contrôle, rôle et responsabilités des acteurs internes (travailleur, syndicat, représentant à la prévention, etc.) et externes (CSST, associations sectorielles paritaires, etc.) et exemples de clauses de convention collective en santé et sécurité au travail. Contexte légal, référentiels et normes liés à la gestion de la SST (notamment CSA-Z1000). Aspects pratiques liés à l'élaboration et à l'implantation d'un programme de prévention en milieu de travail (contenu du programme, démarche d'identification/évaluation des risques, établissement des objectifs et priorités d'action pour éliminer et contrôler les risques, mise en œuvre du programme et gestion du changement). Développement d'une culture de prévention et promotion de la santé en milieu de travail. Stratégies de suivi et d'évaluation des interventions. Approfondissement de certaines thématiques selon une perspective de gestion intégrée (ex. grossesse, troubles musculosquelettiques, santé mentale, conciliation vie personnelle et familiale et travail).

REI1853

Introduction à la santé et sécurité du travail

Objectifs : Connaitre et expliquer le régime québécois de santé et sécurité du travail (SST) dans une perspective comparative. Identifier et décrire des problèmes de SST et connaitre les différents modes d'interventions possibles.

Contenu : Définition de la santé et de la sécurité du travail (SST) et des coûts humains, sociaux et économiques des problèmes de SST. Régime de SST du Québec, perspectives historiques et comparatives (Ontario, fédéral). Rôle des acteurs (individu, employeurs, syndicats, État, organismes de défense des droits, etc.). Importance, caractéristiques et responsabilités relatives aux accidents et maladies professionnelles. Caractéristiques du travail et facteurs de risques (physiques, chimiques, biologiques, mécaniques, ergonomiques et psychosociaux). Caractéristiques de la main d'œuvre

(différences de sexe/genre, d'âge, de culture) et SST. Transformations du travail et SST. Interventions pré et post accident (inspection, enquête, etc.). Approches et interventions en SST : prévention (identification, évaluation, contrôle et correction des risques), formation, indemnisation, réadaptation et modes de gestion.

REI1863

Introduction à l'hygiène du travail

Objectifs : S'initier aux concepts et méthodes en hygiène du travail. Connaitre les principaux agresseurs chimiques, physiques et biologiques ainsi que les moyens de contrôle et de prévention.

Contenu : Définition, objectifs et perspective historique de l'hygiène du travail. Rôle et fonctions de l'hygiéniste du travail. Principaux agresseurs physiques, chimiques et biologiques. Connaissances de base en physiologie et en biologie relatives aux conséquences des principaux agents agresseurs sur la santé (absorption, distribution, transformation et excrétion des substances toxiques dans l'organisme). Méthodes d'identification, de mesure et de classification des principaux agents agresseurs en milieu de travail. Renseignements contenus dans une fiche signalétique d'un produit dangereux (SGH, SIMDUT). Principes de l'enquête en hygiène du travail et production d'un rapport d'enquête. Techniques et équipements d'échantillonnage du milieu. Normes d'exposition et règlementation en vigueur. Valeurs limites d'exposition.

REI1873

Introduction à l'ergonomie

Objectifs : Connaitre les fondements, concepts et méthodes liés au domaine de l'ergonomie et comprendre l'interaction de la personne au travail avec son environnement dans une perspective préventive et adaptative.

Contenu : Perspective historique et fondements de l'ergonomie. Écoles de pensée francophone et anglo-saxonne. Concepts, modèles et méthodes. Approche holistique des situations de travail (environnement physique et spatial, conditions de travail, dispositif technique, collectif de travail, individu, activité) et de l'interaction de la personne au travail avec son environnement. Principes de base de l'analyse ergonomique. Notions de base des besoins physiologiques et psychologiques des individus. Principaux aspects biomécaniques, physiologiques, perceptivomoteurs, cognitifs et socio-organisationnels du travail humain. Charge de travail physique et mentale. Approfondissement de thématiques spécifiques: troubles musculosquelettiques, différences de genre, division sexuelle du travail, vieillissement de la main-d'œuvre, aménagement de postes de travail. Ergonomie de conception.

REI1883

Ergonomie et travail humain

Objectifs : Appliquer l'analyse ergonomique du travail en tenant compte des besoins physiologiques et psychologiques de l'individu.

Contenu : Fondements théoriques et pratiques de l'analyse ergonomique du travail. Approfondissement des concepts et méthodes en ergonomie. Principes de la démarche d'analyse de l'activité de travail et étapes de la démarche : définition de la problématique; techniques d'observation de l'activité; formulation d'hypothèses; planification et choix des méthodes d'analyse; analyse des résultats et propositions de recommandations. Principaux enjeux de l'intervention ergonomique.

REI5063

Séminaire pratique de la négociation collective

Objectifs : Familiariser l'étudiant à la dynamique de la négociation collective et aux différentes étapes du processus.

Contenu : Examen, par simulation et au moyen d'études de cas, des différentes étapes et des principaux éléments de la dynamique du processus de négociation: préparation, échanges de propositions, conciliation, médiation, arbitrage, moyens de pression: marchandage, compromis. Problèmes de la recherche d'information, des stratégies, de la signification du conflit d'intérêt et rapport de force. Les principales règles de rédaction des clauses de la convention collective.

SSO1043

Méthodes quantitatives en sciences sociales

Objectifs : Permettre à l'étudiant d'acquérir une connaissance pratique de l'approche exploratoire et de l'approche confirmatoire d'analyse de données (techniques et interprétation); l'aider à acquérir et à utiliser les habiletés requises pour une lecture critique de rapports de recherche; développer chez lui les habiletés nécessaires à la présentation et à l'interprétation des résultats de l'analyse de données.

Contenu : Place de l'analyse de données dans le processus de recherche; approche exploratoire : notions de variables, d'échelles de mesure (analyse et présentation sous forme de tableaux et de graphiques), mesures de tendance centrale et de dispersion, d'asymétrie, de voussure, caractéristiques de position; approche confirmatoire : population, échantillon et hasard, distributions d'échantillonnage, distribution normale, corrélation et régression, tests d'hypothèse, chi deux, analyse de variance; utilisation de logiciels statistiques dans le calcul, synthèse et présentation des données.