

PLAN DE COURS¹

COURS : GPE2410 – Relations du travail en milieux syndiqué et non syndiqué

CHARGÉ DE COURS : Érick Chamberland

GROUPE : 05 - Formation à distance

PRÉSENTATION DU CHARGÉ DE COURS

CRHA en titre, Erick Chamberland détient une attestation d'études doctorales en administration publique, une scolarité doctorale en relations industrielles ainsi qu'une maîtrise et un baccalauréat dans la même spécialité. Il a œuvré en développement organisationnel, gestion des ressources humaines et relations du travail. Après avoir vaqué à des fonctions syndicales à titre contractuel, il a participé à la mise à jour de la Classification nationale des professions à titre de consultant avant d'œuvrer comme gestionnaire à la direction des ressources humaines, de la paye et des relations du travail au sein du Groupe Michel Cadrin. Il est depuis l'automne 2003, professeur agrégé en management/GRH au département des sciences économiques et administratives de l'université du Québec à Chicoutimi. Outre d'y enseigner localement et à l'international la négociation collective, la gestion des ressources humaines, le changement organisationnel et les méthodes de recherche et d'intervention, il agit à titre de conseiller pédagogique pour les programmes de la relève des cadres du réseau de la santé et des services sociaux du Québec (PIFE, PFIC, ACE, CORS et LEMCC) dans le nord et l'est de la province. De plus, depuis 2014 il est chargé de cours occasionnel à l'UQAT notamment pour le présent cours.

ACCEPTATION DÉPARTEMENTALE — SCIENCES DE LA GESTION

PAR : Mycalle Trudel

LE : 11 août 2016

**HUMAINE
CRÉATIVE
AUDACIEUSE**

¹ [Procédure relative aux plans de cours](#)

COORDONNÉES

Professeur ayant médiatisé le cours : Erick Chamberland

Responsable de l'encadrement : Erick Chamberland

Courriel du responsable de l'encadrement : erick.chamberland@ugat.ca

Sur rendez-vous le mercredi matin (9 :00 à 10 :30) ou soir (18 :30 à 21 :00) par

- Skype : e1chambe,
- Salle virtuelle de classe sur rendez-vous : <http://adobe.ugac.ca/erickchamberland>

Ou en d'autres temps par téléphone sur rendez-vous préalablement confirmé par courriel ou skype.

OBJECTIFS DE LA FORMATION DE 1ER CYCLE

La formation de premier cycle trouve sa spécificité dans les caractéristiques suivantes :

- elle vise le développement chez l'étudiant de ses capacités d'analyse et de synthèse par l'étude relativement approfondie d'une discipline ou d'un champ d'études dans les aspects aussi bien théoriques qu'empiriques et en misant sur l'appropriation des fondements et de la méthodologie propre à cette discipline ou à ce champ d'études ;
- dans la perspective d'une éducation permanente, elle développe la capacité d'apprendre par soi-même de façon continue ;
- elle le rend capable de s'adapter facilement aux changements, de relier son champ de compétence aux autres spécialités et de collaborer avec des tiers ;
- elle le rend capable de discerner la valeur objective des affirmations qu'il fait ou qui lui sont faites, de bien comprendre, interpréter et commenter l'information ;
- elle développe chez lui une compétence professionnelle ou scientifique qui le rend apte à intervenir efficacement et à mesurer la portée sociale et éthique de ses activités ;
- elle l'amène à maîtriser le langage propre à son domaine de connaissances, à pouvoir produire un discours cohérent et pertinent, à l'articuler de façon précise, claire et concise, tant à l'écrit qu'à l'oral et, ainsi, à être capable de communiquer ses connaissances dans son milieu professionnel ou scientifique et dans l'ensemble de la société ;
- elle développe son esprit d'initiative et sa créativité, qui le rendent actif dans son milieu et l'amènent à appliquer ses connaissances à des situations et des problèmes nouveaux.

DESCRIPTION DU COURS

CONTENU

Le contenu prescrit par le même annuaire traite de :

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

PRÉALABLES

GPE1128 – Gestion des ressources humaines.

OBJECTIFS DU COURS

Toujours selon l'annuaire précédemment cité :

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

GÉNÉRAUX

Ce cours présente une vue d'ensemble du champ d'étude et du domaine d'activités que constituent les relations du travail avec une emphase particulière pour la détermination des conditions d'emploi dans le cadre de relations individuelles ou collectives propices à la prospérité et au bien-être des employeurs et de leurs employés.

SPÉCIFIQUES

Plus particulièrement, il devrait permettre à l'étudiant de se familiariser à l'égard des huit (8) thèmes suivants :

1. La perspective des relations du travail sur la relation d'emploi et les modèles d'analyse propres à ce domaine d'étude.
2. Les caractéristiques et les rôles des principaux intervenants (acteurs) à l'intérieur d'un système canadien et québécois de relations industrielles.
3. Les programmes publics de développement de l'emploi et de protection sociale.
4. Le fonctionnement des rapports individuels et collectifs de travail.
5. La négociation collective et la convention collective de travail qui en résulte.
6. Les méthodes alternatives au règlement de conflit.
7. La gestion des mesures administratives ou disciplinaires qui en découlent.

Les habiletés et attitudes propices aux relations du travail attendu.

PLAN DU COURS

Semaine	Contenu
1	<p style="text-align: center;">La perspective des relations industrielles sur la relation d'emploi</p> <p>Module 1 : Appropriation du plan de cours, explication des éléments permettant de comprendre les origines et la nature des relations du travail et leurs incidences sur les relations d'emploi en milieux syndiqué et non syndiqué.</p> <p>Objectif du module</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître les éléments essentiels constituant le champ d'activités et le champ d'étude des relations industrielles. • Connaître les conditions ayant favorisé l'apparition des relations industrielles. • Connaître les postulats fondamentaux sur lesquels reposent les relations industrielles. • Connaître les deux principaux modèles analytiques associés à la discipline des relations industrielles • Identifier certains facteurs susceptibles d'influencer la négociation et sa résultante <p>Lectures Chapitres 1 et 2 de Bilodeau, P.-L. et M. D'Amours (dir.) (2015), Fondements des relations industrielles, Chenelière Éducation, ISBN 978-2-7650-4753-7.</p> <p>Lectures complémentaires (facultatives) Introduction (pp. 1-18) de Jean Boivin (dir) (2010), Introduction aux relations industrielles, gaëtan morin éditeur, ISBN 978-2-89632-063-9</p> <p>Chapitre 1 de Jean-Claude Bernatchez (2012), Introduction aux relations de travail, Avenir Entreprise, ISBN 978-2-9809645-2-7</p> <p>Chapitre 1 de Jean Gérin-Lajoie (2004), Les relations du travail au Québec, gaëtan morin éditeur, ISBN 978-2-8910588-3-4</p> <p>Consultation http://www.lignedutemps.org/ et http://www.lactualite.com/societe/les-syndicats-pour-quoi-faire/</p> <p>Visionnement et analyse du reportage : « La Gaspésia », 2004, Société Radio-Canada (Zone Libre émission de télévision). 22 minutes, réalisé par Gautrin, Christine (réalisatrice) et Johanne Faucher (journaliste)</p> <p>Objectifs du visionnement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etude d'un cas réel par une revue de presse et un rapport de commission d'enquête • Approfondissement de la compréhension du système de relations du travail • Illustration du rôle des acteurs et des politiques publiques d'emploi • Préparation à l'examen
2	<p style="text-align: center;">Première partie : Les acteurs des relations du travail</p> <p>Module 2: La place et le rôle des employeurs dans les relations du travail</p> <p>Objectifs du module</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître la contribution des divers types d'entreprises à l'économie québécoise. • Connaître la place et le rôle occupés par relations de travail au sein des entreprises. • Connaître le rôle joué par les différents organismes de représentation des entreprises au sein de la société québécoise et canadienne. • Connaître la structure, l'idéologie et les sources de pouvoir des employeurs • Comprendre et reconnaître l'action collective des employeurs

Semaine	Contenu
	<p>Lectures Chapitre 3 de Bilodeau, P.-L. et M. D'Amours (dir.) (2015), Fondements des relations industrielles, Chenelière Éducation, ISBN 978-2-7650-4753-7.</p> <p>Lectures complémentaires (facultatives) Chapitre 1 de Jean Boivin (dir) (2010), Introduction aux relations industrielles, gaëtan morin éditeur, ISBN 978-2-89632-063-9</p> <p>Chapitre 4 de Jean Gérin-Lajoie (2004), Les relations du travail au Québec, gaëtan morin éditeur, ISBN 978-2-8910588-3-4</p> <p>Chapitres 11 de Bilodeau, P.-L. et M. D'Amours (dir.) (2015), Fondements des relations industrielles, Chenelière Éducation, ISBN 978-2-7650-4753-7.</p> <p>Sites Web à consulter : Statistiques Canada http://www.statcan.ca/ Ministère de l'industrie et du commerce (Québec) www.mic.gouv.qc.ca/donnees-economiques/ Conseil du patronat du Québec www.cpq.qc.ca/ Manufacturiers et exportateurs du Canada www.cme-mec.ca Fédération canadienne de l'entreprise indépendante www.fcei.ca/ Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec http://www.rhri.org</p>
3	<p align="center">Module 3 : La place et le rôle des syndicats dans les relations du travail</p> <p>Objectifs du module</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre la double nature du syndicalisme et ses conséquences sur les structures du mouvement syndical. • Comprendre le concept de densité syndicale et connaître les tendances actuelles de la représentation syndicale au Québec et au Canada. • Connaître la répartition des effectifs syndicaux québécois selon les principaux secteurs de l'économie et leur affiliation aux centrales syndicales. • Connaître et reconnaître le fonctionnement des structures des principales organisations syndicales québécoises et canadiennes. • Comprendre l'action collective des travailleurs. <p>Lectures Chapitre 4 de Bilodeau, P.-L. et M. D'Amours (dir.) (2015), Fondements des relations industrielles, Chenelière Éducation, ISBN 978-2-7650-4753-7.</p> <p>Lectures complémentaires (facultatives) Chapitres 2 et 8 de Jean Boivin (dir) (2010), Introduction aux relations industrielles, gaëtan morin éditeur, ISBN 978-2-89632-063-9</p> <p>Chapitre 2 de Jean-Claude Bernatchez (2012), Introduction aux relations de travail, Avenir Entreprise, ISBN 978-2-9809645-2-7</p> <p>Chapitre 4 de Jean Gérin-Lajoie (2004), Les relations du travail au Québec, gaëtan morin éditeur, ISBN 978-2-8910588-3-4</p>

Semaine	Contenu
	<p>Sites Web à consulter :</p> <p>Congrès du travail du Canada (CTC) http://www.clc-ctc.ca</p> <p>Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) http://www.ftq.qc.ca</p> <p>Confédération des syndicats nationaux (CSN) http://www.csn.qc.ca</p> <p>Centrale des syndicats démocratiques (CSD) Http://www.csd.qc.ca</p> <p>Centrale des syndicats du Québec (CSQ) http://www.csq.qc.net</p> <p>Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) http://www.fiiq.qc.ca</p> <p>Syndicat de la Fonction publique du Québec (SFPQ) http://www.sfpq.qc.ca</p> <p>Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec http://www.spqq.qc.ca</p>
4	<p align="center">Module 4 : La place et le rôle de l'État dans les relations du travail</p> <p>Objectifs du module</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître les fonctions exercées par l'État dans les sociétés modernes. • Comprendre les principaux facteurs ayant influencé l'évolution du rôle des gouvernements canadien et québécois en relation avec ces fonctions. • Connaître les domaines de l'intervention de l'État plus spécifiquement liés aux relations du travail. • Connaître la nature de l'État employeur et la façon dont les rapports collectifs sont aménagés dans le secteur public québécois. • Comprendre et reconnaître le rôle de régulation de l'État dans les relations du travail <p>Lectures Chapitres 5 et 6 de Bilodeau, P.-L. et M. D'Amours (dir.) (2015), Fondements des relations industrielles , Chenelière Éducation, ISBN 978-2-7650-4753-7.</p> <p>Lectures complémentaires (facultatives) Chapitres 3 et 4 de Jean Boivin (dir) (2010), Introduction aux relations industrielles, gaëtan morin éditeur, ISBN 978-2-89632-063-9</p> <p>Chapitre 4 de Jean Gérin-Lajoie (2004), Les relations du travail au Québec, gaëtan morin éditeur, ISBN 978-2-8910588-3-4</p> <p>Sites Web à consulter : Ministère des finances du Canada http://www.fin.qc.ca/ Ministère des finances du Québec http://www.finances.gouv.qc.ca/ Secrétariat du Conseil du trésor http://www.tresor.gouv.qc.ca/</p>
5	<p align="center">Deuxième partie : Les programmes publics de régulation de l'emploi dans les relations du travail</p>

Semaine	Contenu
	<p>Module 5 : Les programmes publics de développement de l'emploi</p> <p>Objectifs du module</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître les caractéristiques de l'emploi et du chômage au Québec et au Canada. • Comprendre la raison d'être des programmes publics de l'emploi. • Connaître les principaux intervenants dans le domaine des politiques publiques de l'emploi • Savoir distinguer entre les mesures passives et les mesures actives destinées aux personnes exclues du marché du travail. • Reconnaître les principaux volets des politiques publiques de l'emploi dans l'actualité. <p>Lectures Chapitre 6 de Bilodeau, P.-L. et M. D'Amours (dir.) (2015), Fondements des relations industrielles, Chenelière Éducation, ISBN 978-2-7650-4753-7.</p> <p>Sites Web à consulter : Ministère de l'industrie et du commerce (Québec) http://www.mic.gouv.qc.ca/donnees-economiques/ Développement des ressources humaines Canada http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale (Québec) http://www.mess.gouv.qc.ca/ Institut de la statistique du Québec http://www.stat.gouv.qc.ca/</p>
6	<p>Module 6 : L'encadrement juridique des rapports collectifs de travail et le processus de négociation collective de travail</p> <p>Objectifs du module</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître les principales législations encadrant les rapports collectifs de travail au Québec. • Connaître les principales dispositions du Code du travail en matière de droit d'association, de négociation, de règlement des différends et des griefs. • Connaître les éléments essentiels du processus de négociation des conventions collectives de travail en Amérique du Nord • Connaître les principaux facteurs influençant le comportement des négociateurs • Savoir distinguer entre la négociation basée sur des positions et la négociation basée sur des intérêts. • Connaître la nature et le rôle des tiers intervenants en négociation. <p>Lectures Chapitres 10 et 13 de Bilodeau, P.-L. et M. D'Amours (dir.) (2015), Fondements des relations industrielles, Chenelière Éducation, ISBN 978-2-7650-4753-7.</p> <p>Lectures complémentaires (facultatives) Chapitre 2 de Jean Boivin (dir) (2010), Introduction aux relations industrielles, gaëtan morin éditeur, ISBN 978-2-89632-063-9</p> <p>Chapitres 5 et 9 de Jean-Claude Bernatchez (2012), Introduction aux relations de travail, Avenir Entreprise, ISBN 978-2-9809645-2-7</p> <p>Chapitres 5, 6 et 7 de Jean Gérin-Lajoie (2004), Les relations du travail au Québec, gaëtan morin éditeur, ISBN 978-2-8910588-3-4</p>

Semaine	Contenu
	<p>Site Web à consulter : Ministère du travail (Québec) http://www.travail.gouv.qc.ca/ Ministère du travail (Québec) http://www.travail.gouv.qc.ca/ Conseil consultatif du travail et de la main d'oeuvre http://www.cctm.gouv.qc.ca/ Développement des ressources humaines Canada http://www.hrhc-drhc.qc.ca/</p>
7	<p style="text-align: center;">Troisième partie : Analyse de cas</p> <p>Module 7 : Analyse de cas de relation de travail</p> <p>Objectifs du visionnement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Étude d'un cas réel par une revue de presse et un rapport de commission d'enquête • Approfondissement de la compréhension du système de relations du travail • Illustration du rôle des acteurs et des politiques publiques d'emploi • Préparation à l'examen <p>Visionnement et étude du vidéo : « TROC : made in Québec », 1997, Société Radio-Canada (Le point émission de télévision), 87 minutes, réalisé par Lemelin Louise, Richard Simoens et Hélène Pichette</p> <p>Révision du premier vidéo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etude d'un cas réel par une revue de presse et un rapport de commission d'enquête • Approfondissement de la compréhension du système de relations du travail • Illustration du rôle des acteurs et des politiques publiques d'emploi • Préparation à l'examen <p>« La Gaspésia », 2004, Société Radio-Canada (Zone Libre émission de télévision). 22 minutes, réalisé par Gautrin, Christine (réalisatrice) et Johanne Faucher (journaliste) (N-16998 à l'UQAC)</p> <p>Il importe de savoir reconnaître dans les vidéos les notions théoriques apprises durant les lectures puisqu'il vous sera demandé à l'examen d'illustrer lesdites notions à l'aide de cas, d'articles de l'actualité et des vidéos.</p> <p>Lectures NA : compléter et réviser les lectures des séances précédentes en préparation de l'examen</p>
8	<p style="text-align: center;">*Préparation puis examen mi-session en ligne (moodle) à moins d'avis contraire</p> <p>Thèmes préparatoires à l'examen intra semestriel</p>

Semaine	Contenu
	<p><u>Chapitre introductif du volume</u></p> <p>Définition des relations industrielles (p. XVI)</p> <p><u>Chapitre 1</u></p> <p>p.4 « dépendances économique et professionnelle »</p> <p>p. 5 « égalité juridique »</p> <p>section 1.3.1 p. 10</p> <p>section 1.3.2 p.12</p> <p>section 1.4.2 les indicateurs du marché du travail et les formules afférentes</p> <p>sections 1.5.1 et 1.5.2 la précarisation de l'emploi et du travail</p> <p>Questions de révision #1, 6 et 7 de la page 25</p> <p><u>Chapitre 2</u></p> <p>section 2.2.1 la théorie du système</p> <p>section 2.2.2 la théorie stratégique (figure 2.3 et tableau 2.1)</p> <p>Question de révision # 3 de la page 52</p> <p><u>Chapitre 3</u></p> <p>section 3.1 (tableau 3.1)</p> <p>section 3.2.1 la répartition de l'activité et section 3.2.2 la taille des établissements p. 61</p> <p>section 3.3 (figures 3.1, 3.2 et 3.3 ... la question de la répartition de la valeur)</p> <p>p. 70 « paradoxe »</p> <p>section 3.5.5 les associations d'employeurs p. 75 -76</p> <p>Questions de révision #1, 2 et 4 p. 77</p> <p><u>Chapitre 4</u></p> <p>section 4.1.2 la double fonction du syndicalisme</p>

Semaine	Contenu
	<p>p. 83-84 distinction entre syndicalisme de métier et syndicalisme industriel</p> <p>section 4.2.1 distinction des taux de syndicalisation et le taux de présence syndicale</p> <p>section 4.2.2. les structures syndicales (p. 88-89) et tableau 4.5 (p. 92)</p> <p>Les défis du syndicalisme (pp. 96-102)</p> <p>Questions de révision # 1, 2, 3, 4 et 9 p. 104</p> <p><u>Chapitre 5</u></p> <p>les fonctions de l'État moderne (sections 5.1.1, 5.1.2 et 5.1.3)</p> <p>sections 5.3 et 5.4 la distinction entre l'État résiduel et providence (tableau 5.1 p. 1332)</p> <p>Questions de révision # 1, 3, 4 et 5 p 133</p> <p><u>Chapitre 6</u></p> <p>p. 139 (les trois points de forme)</p> <p>p. 142-143 (l'activation des politiques publiques d'emploi)</p> <p>p. 144 (les objectifs des politiques publiques d'emploi)</p> <p>p. 145 distinction bévéridgien et bismarckien</p> <p>figure 6.1 p. 146 et les tableaux 6.4 (p. 147), 6.5 (p. 148), 6.6 (p. 149) et 6.7 (p. 150)</p> <p>section 6.3.2 (tableau 6.9 p. 155)</p> <p>figure 6.2 les institutions de l'emploi au Québec (p. 157)</p> <p>section 6.4.1. pp. 159-160</p> <p>Questions de révision # 3, 4, 5* et 8 p. 163</p> <p><u>Chapitre 10</u></p> <p>section 10.2 (pp. 257-260) la représentation syndicale</p> <p>section 10.3. p. 261 le régime général</p> <p>section 10.3.2. pp. 263-264 le soutien dans le régime général</p> <p>section 10.3.3 p. 267 les moyens de pression dans le régime général</p> <p>les effets juridiques pp.269-272</p>

Semaine	Contenu
	<p>section 10.4. les conditions de travail négociées</p> <p>section 10.4.2 les voies de résolution des litiges (pp.274-277)</p> <p>lire les tableaux synthèse pp. 279-281</p> <p>Questions de révision # 2 à 10</p>
9	<p style="text-align: center;">Quatrième partie : Le droit supplétif dans la détermination des conditions d'emploi des relations du travail</p> <p>Module 7 : Les normes du travail</p> <p>Objectifs du module :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître le champ d'application de la Loi sur les normes du travail • Reconnaître les principales normes applicables et les recours afférents à la disposition des travailleurs • Comprendre la problématique de l'impact des normes du travail l'emploi et ses conditions <p>Lectures Chapitre 7 de Bilodeau, P.-L. et M. D'Amours (dir.) (2015), Fondements des relations industrielles, Chenelière Éducation, ISBN 978-2-7650-4753-7.</p> <p>Lectures complémentaires (facultatives) Chapitre 5 de Jean Boivin (dir) (2010), Introduction aux relations industrielles, gaëtan morin éditeur, ISBN 978-2-89632-063-9</p> <p>Chapitre 6 de Jean-Claude Bernatchez (2012), Introduction aux relations de travail, Avenir Entreprise, ISBN 978-2-9809645-2-7</p> <p>Sites Web à consulter : Ministère du travail (Québec) http://www.travail.gouv.qc.ca/ Commission des normes du travail http://www.cnt.gouv.qc.ca/ Ordre des conseillers en RHRI du Québec http://www.portail-rhri.com/forum/</p>
10	<p style="text-align: center;">Module 8 : La santé et la sécurité au travail</p> <p>Objectifs du module :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître les principales dispositions de la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>, notamment en matière de prévention des accidents du travail • Connaître les principales dispositions de la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>, notamment en matière d'indemnisation des accidentés du travail et du financement du régime • Comprendre l'incidence des relations du travail en matière de SST <p>Lectures Chapitres 9 et 12 de Bilodeau, P.-L. et M. D'Amours (dir.) (2015), Fondements des relations industrielles, Chenelière Éducation, ISBN 978-2-7650-4753-7.</p>

Semaine	Contenu
	<p>Lectures complémentaires (facultatives) Chapitre 6 de Jean Boivin (dir) (2010), Introduction aux relations industrielles, gaëtan morin éditeur, ISBN 978-2-89632-063-9</p> <p>Sites Web à consulter : Ministère du travail (Québec) http://www.travail.gouv.qc.ca/ Ordre des conseillers en RHRI du Québec http://www.portail-rhri.com/forum/ Commission de la santé et de la sécurité sociale (Québec)</p>
11	<p style="text-align: center;">Module 9 : Libertés et droits fondamentaux, la discrimination en emploi et l'équité salariale</p> <p>Objectifs du module</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre la problématique de la discrimination en emploi et pouvoir en reconnaître les différentes manifestations dans la relation d'emploi. • Connaître les principales dispositions des Chartes canadienne et québécoise en matière de recours contre la discrimination au travail. • Connaître les principales dispositions de certaines lois proactives en matière de prévention de la discrimination en emploi et de redressement des torts subis par les victimes de discrimination salariale, en l'occurrence la <i>Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics</i> et la <i>Loi sur l'équité salariale</i>. <p>Lectures Chapitre 8 de Bilodeau, P.-L. et M. D'Amours (dir.) (2015), Fondements des relations industrielles, Chenelière Éducation, ISBN 978-2-7650-4753-7.</p> <p>Lectures complémentaires (facultatives) Chapitre 7 de Jean Boivin (dir) (2010), Introduction aux relations industrielles, gaëtan morin éditeur, ISBN 978-2-89632-063-9</p> <p>Sites Web à consulter : Ministère du travail (Québec) http://www.travail.gouv.qc.ca/ Ordre des conseillers en RHRI du Québec http://www.csst.qc.ca/ Commission des droits de la personne du Québec http://www.cdpcj.qc.ca Commission de l'équité salariale http://www.ces.gouv.qc.ca/</p>
12	<p style="text-align: center;">Quatrième Partie : Le droit d'appel, l'expression individuelle et la gestion des relations du travail dans les organisations</p> <p>Module 10 : L'application du contrat de travail, la discipline et les moyens de règlement de conflit</p> <p>Objectifs du module</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître le contenu type d'un contrat individuel de travail • Apprécier la rédaction d'avis disciplinaire • Connaître les modes et moyens de règlements des différends et conflits

Semaine	Contenu
	<p>Lecture d'extraits de textes choisis tel que déposés sur le site MOODLE du cours dont :</p> <p>Le Corre, Claude, Gestion moderne de la discipline, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003. Le Corre, Marc-André & Claude Le Corre, Embauche et contrats de travail : approche et rédaction – tout ce que l'employeur doit savoir, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004. Le Corre, Marc-André et Claude LE CORRE, Manuel d'employés et politiques d'entreprise, Éditions Yvon Blais, 2004. Poitras, Jean et André Ladouceur, Systèmes de gestion de conflits, Éditions Yvon Blais, 2004</p> <p>Lectures complémentaires (facultatives)</p> <p>Aust, A. E et T. L. Aust, Le contrat d'emploi, 3ième édition, Éditions Yvon Blais, 2013. Bourhis, Anne et Denis Chênevert, À vos marques, prêts, gérez! LA GRH pour gestionnaires, ERPI, 2009.</p>
13	<p align="center">Module 10 : La convention collective de travail et son administration</p> <p>Objectifs du module :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître le contenu type d'une convention collective de travail et les types de clauses • Faire le portrait des protections négociées dans le cadre de convention collectives de travail • Connaître les caractéristiques essentielles du contenu des conventions collectives de travail. <p>Lecture d'extraits de textes choisis tel que déposés sur le site MOODLE du cours dont :</p> <p>Travail, Emploi et s (direction de l'information sur le travail, 2015), Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec en 2014</p> <p>Chapitre 14 de Bilodeau, P.-L. et M. D'Amours (dir.) (2015), Fondements des relations industrielles, Chenelière Éducation, ISBN 978-2-7650-4753-7.</p> <p>Lectures complémentaires (facultatives)</p> <p>Travail Québec (2014), Grèves et lock-out au Québec en 2014 – données révisées et finales Octobre 2015.</p> <p>Institut de la statistique du Québec (2015), Travail et rémunération – Construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi au Québec : résultats méthodologiques et empiriques.</p> <p>Chapitre 11 de Jean Boivin (dir) (2010), Introduction aux relations industrielles, gaëtan morin éditeur, ISBN 978-2-89632-063-9</p> <p>Chapitres 4 et 7 de Jean-Claude Bernatchez (2012), Introduction aux relations de travail, Avenir Entreprise, ISBN 978-2-9809645-2-7</p> <p>Chapitres 9 et 10 de Jean Gérin-Lajoie (2004), Les relations du travail au Québec, gaëtan morin éditeur, ISBN 978-2-8910588-3-4</p>

Semaine	Contenu
	<p>Sites Web à consulter : Ministère du travail (Québec) http://www.travail.gouv.qc.ca/ Conseil consultatif du travail et de la main d'oeuvre http://www.cctm.gouv.qc.ca/ Développement des ressources humaines Canada http://www.hrhc-drhc.qc.ca/</p> <p>* Évaluation des enseignements disponible</p>
14	<p style="text-align: center;">Visualisation d'une négociation simulée filmée</p> <p>Module 11 : Développer et maintenir les attitudes propices à de saines relations du travail et faire usage des méthodes alternatives de règlement des conflits</p> <p>Objectifs du module :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Préparer un plan de négociation • Expérimenter ou apprécier des stratégies, techniques et tactiques de négociation • Utiliser des systèmes de gestion des conflits • Identifier les conditions de leur succès <p>Lectures Aucune sinon une révision des lectures antérieures depuis l'examen intra semestriel</p>
15	<p>Préparation, révision du chapitre 10 en sus, puis examen final en ligne (moodle) à moins d'avis contraire</p> <p>Thèmes préparatoires à l'examen final</p> <p><u>Chapitre 7 (LNT)</u></p> <p>p.171-172 « assujettissement et le champ d'application » la question du statut du salarié et de la préservation de ses conditions</p> <p>p. 173 colonne de droit second paragraphe : « disparité de traitement »</p> <p>p. 174 restrictions au pouvoir de l'employeur à l'égard du temps de travail</p> <p>pp. 174 à 176 : les congés comme protection des personnes</p> <p>p. 177 la protection de l'emploi par le préavis (individuel ou collectif) de cessation</p> <p>p.180 protection de l'emploi par les recours contre une mesure ou un congédiement</p> <p>p. 184 redistribution par l'établissement d'un salaire minimum</p> <p>p. 183 colonne de gauche second paragraphe : changement et dispositions récentes</p> <p>pp.185-186 limites, efficacité, conformité, indemnité</p> <p>Question de révision p. 188 #2, 6, 8, 9 et 10.</p>

Semaine	Contenu
	<p><u>Chapitre 8 Discrimination (égalité en emploi et équité salariale)</u></p> <p>p. 192 Motifs prohibés de discrimination</p> <p>p. 193 encadré, formes de discrimination</p> <p>p. 193 les trois conditions d'une exigence professionnelle d'emploi</p> <p>p. 194 section 8.1 distinction entre égalité salariale et équité salariale</p> <p>section 8.4.1. quatre éléments d'un programme à afficher</p> <p>p. 197 composition d'un comité</p> <p>section 8.4.3. critères de regroupement des emplois et de détermination de la prédominance sexuelle</p> <p>p. 199 facteurs (4) d'évaluation des emplois</p> <p>p. 200 (tti) méthode individuelle et méthode globale de comparaison</p> <p>p. 202 encadré des obligations selon la taille de l'entreprise</p> <p>p. 209 encadré 8.2 étapes d'un PAE</p> <p>connaître les quatre types de PAE et les différencier (section 8.11.1 à 8.11.4) tableau 8.4</p> <p>Questions de révision p. 216 #1, 2 et 3</p> <p><u>Chapitres 9 et 12 (SST)</u></p> <p>p. 221 colonne de droite troisième paragraphe : perspective d'intervention de l'État</p> <p>p. 221 « démarchandisation du travail »</p> <p>p. 222 « indemnisation sans égard à la faute » signification et conséquences (p.224 ss)</p> <p>Logique du régime québécois section 9.1.2</p> <p>Devoirs de l'employeur pour éviter les poursuites (p. 225 colonne de droite)</p> <p>Pouvoirs de l'inspecteur (p. 226)</p> <p>Portée de la tarification et des amendes (p. 226)</p> <p>Perspective de protection p. 227 et non de marchandisation du régime</p> <p>Les grands principes du régime p. 229</p> <p>Les mécanismes p. 230</p>

Semaine	Contenu
	<p>Sachez discuter de la « normalisation ou banalisation » des risques liés au travail* p.233 et ss. versus la condition personnelle (p. 240)</p> <p>La logique du système p. 234 (cas de grossesse) et par extrapolation celui du harcèlement psychologique</p> <p>Les poursuites, les indemnités et le partage des risques (section 9.3.3., p. 241 et 248)</p> <p>Assignation et retour comme protection et redistribution du revenu (pp. 241-243)</p> <p>Judiciarisation (p. 245) (diminution des lésions et augmentation de leur contestation)</p> <p>Modes de tarification (p. 246-247)</p> <p>Notion de lésion (p. 238 et ss)</p> <p>Questions de révision p. 248 #1, 4, 5 et 6</p> <p>Notion de risque vs santé vs sécurité (p. 313)</p> <p>Section 12.3.1 prévention (les étapes)</p> <p>Les indicateurs (p. 316)</p> <p>Les niveaux de prévention (p. 319) et p. 321 colonne de droite second paragraphe</p> <p>Questions de révision p. 329 # 1, 2 et 3</p> <p><u>Chapitre 10</u></p> <p>section 10.2 (pp. 257-260) la représentation syndicale</p> <p>section 10.3. p. 261 le régime général</p> <p>section 10.3.2. pp. 263-264 le soutien dans le régime général</p> <p>section 10.3.3 p. 267 les moyens de pression dans le régime général</p> <p>les effets juridiques pp.269-272</p> <p>section 10.4. les conditions de travail négociées</p> <p>section 10.4.2 les voies de résolution des litiges (pp.274-277)</p> <p>lire les tableaux synthèse pp. 279-281</p> <p>Questions de révision # 2 à 10</p>

Semaine	Contenu
	<p data-bbox="285 155 1321 186"><u>Textes de Poitras et Ladouceur (2004), LeCorre et associés (1996, 2004, 2014) et Sexton (2001)</u></p> <ul data-bbox="334 222 1203 447" style="list-style-type: none"> - Reconnaissance, traitement et conservation des renseignements personnels - Conformité des consentements donnés pour leur obtention - Suffisance d'un avis disciplinaire (contenu et forme) - Principes afférents à l'administration d'une mesure disciplinaire - Avantages et inconvénients des mécanismes de règlement de litiges - Raisons de la déficience des systèmes ou mécanismes choisis <p data-bbox="285 520 808 552"><u>Chapitre 14 (Portrait des conventions collectives)</u></p> <p data-bbox="380 583 1057 615">Intérêts respectifs des parties à la convention collective (p. 361)</p> <p data-bbox="380 646 1224 678">Typologie de clauses de convention collective de travail (p. 364 section 14.2.1.)</p> <p data-bbox="380 709 1011 741">Type de régime syndical ou clause d'appartenance (p. 367)</p> <p data-bbox="380 772 1386 804">Illustrer l'usage de l'ancienneté dans la régulation de l'emploi et les mouvements de personnel.</p> <p data-bbox="380 835 1008 867">Figure 14.1 (p. 380) et les conditions d'actualité négociées.</p> <p data-bbox="285 909 1500 1014">Question de révision #2 p. 382 ainsi que : « Dites en quoi les conditions « négociées » relatives répondent aux enjeux discutés (équité en emploi et salariale, la santé et sécurité, le respect des normes du travail, la discipline et le maintien de la relation d'emploi, la négociation collective comme processus) ».</p> <p data-bbox="285 1052 1260 1083">À l'aide d'un cas ou d'un article de presse, il vous sera vraisemblablement demandé :</p> <ol data-bbox="334 1115 1414 1608" style="list-style-type: none"> 1) De déterminer s'il y a harcèlement psychologique 2) De déterminer s'il y a discrimination en emploi 3) De déterminer s'il y a matière à accommodation 4) De déterminer si une plainte pourrait être indemnisée par la CSST 5) De déterminer en quoi la gestion des employés déroge des Normes du travail 6) De calculer un salaire équitable 7) De déterminer les obligations d'une entreprise en la matière 8) D'apprécier la conformité à l'équité salariale et l'égalité en emploi des démarches d'un employeur 9) D'apprécier la conformité d'un consentement 10) D'apprécier la conformité d'un avis disciplinaire 11) D'apprécier la légitimité à déterminer certains renseignements à l'égard des employés 12) De qualifier un processus de négociation 13) D'illustrer des conditions d'emploi en lien avec les besoins de sécurité et de flexibilité

Une cote variable sera utilisée pour établir la notation littérale.

Article 2.12.3 du Règlement 3 - Les études de 1^{er} cycle de l'UQAT :

L'évaluation est continue en ce qu'elle tient compte, pendant toute la durée du cours, de tous les éléments susceptibles de révéler le niveau d'apprentissage et de formation atteint. C'est pourquoi, en cas d'échec d'un cours, il n'y a pas d'examen de reprise tenant lieu d'évaluation globale.

Extrait de l'article 2.13.1 du [Règlement 3 - Les études de 1^{er} cycle de l'UQAT](#) :

La notation littérale représente: (entre autres)

A+, A, A-; B+, B, B-; C+, C, C-; D+, D; E

Présentation du travail

La résolution *M10-GES-38-09* du module des sciences de la gestion stipule que tout travail doit être généralement présenté sur traitement de texte (version papier) et doit respecter les règles de présentation qui figurent dans le [Guide de présentation des travaux écrits](#), disponible sur le site WEB de l'UQAT.

Évaluation de la qualité du français – [Politique institutionnelle sur la maîtrise du français](#)

La qualité du français écrit est évaluée à 10 %. Barème de correction pour un travail évalué sur 100 : (1 point est retranché pour toute erreur de français) (orthographe lexicale, orthographe grammaticale, syntaxe et ponctuation), jusqu'à concurrence de 10 points.

Plagiat

Tout acte (incluant la tentative et la participation) de plagiat ou de fraude relatif à un cours ou à un programme peut entraîner une ou plusieurs sanctions, en référence au [Règlement 12 - Le plagiat ou la fraude pour les étudiants de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue](#) (le lien Internet se trouve à l'avant-dernière page du présent document).

Règlementation particulière

- La résolution *D93ADMC75.11.1* du département des sciences de la gestion stipule qu'aucune pondération ne doit être attribuée à la participation des étudiants en classe.
- La résolution *M10-GES-38-07* du module des sciences de la gestion stipule qu'une activité d'évaluation ne peut représenter plus de 50% de la note finale du cours.
- La résolution *M12-GES-EX-06-05* du module des sciences de la gestion stipule que toute demande de modification aux dates d'examens dans le cadre des cours de formation à distance sera refusée si elle n'est pas présentée à l'intérieur des deux premières semaines de cours et que seules les demandes respectant les critères cités ci-dessous seront considérées avec pièces justificatives comme motif de changement de date d'examen hors des délais prescrits :
 - Mortalité dans la famille immédiate ;
 - Mortalité impliquant un déplacement ;
 - Hospitalisation de l'étudiant.

ÉVALUATION DE L'ÉTUDIANT (SUITE)		
Travaux évalués	% de la note finale	Date de remise
Travaux pratiques : analyse descriptive	30 %	Voir la date de remise / exécution via Moodle
Examen mi-session en ligne	35 %	Voir l'horaire suggéré via Moodle
Examen fin de session en ligne	35 %	Voir l'horaire suggéré via Moodle

Détail des travaux évalués

L'évaluation comportera deux examens individuels ainsi qu'un travail long pouvant être accomplis individuellement tout comme en équipe de deux à quatre personnes toutes dûment inscrites au cours.

Les examens auront lieu en ligne par l'entreprise du site MOODLE. En cas de panne attestée du système, un examen de reprise pourra être réalisé sous surveillance en salle ou à domicile à certaines conditions selon le lieu et médium d'étude de l'étudiant :

- A distance par webcam en accédant à la salle virtuelle de classe du professeur ;
- Avec tout son matériel ;
- Sans droit de communiquer avec quiconque à l'exception du professeur ou surveillant sous peine de plagiat ;
- Par une combinaison de questions de connaissances à choix fermés et le choix parmi des questions de compréhension à court développement en lien avec l'actualité, les lectures, les capsules vidéo, les cas et les activités réalisées ;
- Le fichier WORD de ses réponses fera l'objet d'une analyse de similitudes (à l'aide de COMPILATIO ou du logiciel propre à l'institution) pour s'assurer de leur originalité et éviter tout plagiat ;
- Chaque examen sera d'une durée prévisible de 180 minutes sans pause sauf exception ;
- Les examens intra semestriel et final seront regroupés en une même période horaire pour les divers groupes ;
- Au retour de la semaine de relâche pour l'intra et lors de dernière semaine du trimestre pour l'examen final;
- Les examens ne seront pas récapitulatifs ;
- Chaque examen vaudra pour 35% de la note finale.

Le travail long devra être amorcé à la suite de la quatrième séance de cours et être rendu avant l'examen final par courriel (erick_chamberland@uqac.ca). Il consistera, individuellement pour les étudiants distants ou en équipe de deux à quatre personnes, en la description d'un conflit de travail à partir d'articles de presse, de vidéos d'actualité, d'entrevue ou d'autres sources vérifiables. Un guide des rubriques attendues est disponible à la rubrique suivante. Le rapport vaudra pour 30% de la note finale.

Guide pour produire une analyse descriptive et une réflexion critique à l'égard d'un conflit dans un système de relations industrielles d'un établissement

Produit par Jean Boivin professeur au Département des relations industrielles
Université Laval dans le cadre du cours RLT-15493

Adapté par Erick Chamberland professeur au Département des sciences économiques et administratives, Université du Québec à Chicoutimi dans le cadre du cours 2MAN106 de l'UQAC ainsi que dans le cadre du cours GPE2410 à l'Université du Québec en Abitibi-témiscamingue.

Utilisé et reproduit avec la permission de Jean Boivin.

Introduction

L'étude d'un système de relations industrielles vise à rendre compte de la gestion des problèmes du travail par l'analyse d'une série d'activités ou de processus se déployant à tous les niveaux d'une société industrielle.

Un système de relations industrielles a pour objet d'établir un ensemble de règle régissant les rapports entre le ou les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et l'État.

Il importe de faire ressortir en quoi une communauté de travail soumise à l'efficacité de gestion négociera les règles de sa prestation de travail, et ce, sous la surveillance de l'État au nom de l'intérêt public.

Dans le cadre de ce travail d'analyse descriptive, la communauté de travail doit être comprise comme étant la force de travail représentée par un ou plusieurs syndicats alors que l'efficacité de gestion doit être assimilée aux pratiques managériales de gestion du ou des employeurs.

Il importe donc de faire ressortir en quoi le besoins de sécurité des travailleurs (rapport entre le prix du travail / l'effort pour le prester/ perception d'équité / le pouvoir d'agir) tout comme le besoins d'efficacité de l'entrepreneur ont modifié les pratiques de gestion et conduit à des rapports conflictuels ou de coopération.

Il vous incombe de décrire les éléments du système et de discuter leurs incidences sur les actions qu'entreprennent les acteurs à tous les niveaux pour modifier leurs rapports entre eux. Votre tâche consiste à identifier dans le rapport d'enquête, le reportage télévisé et l'actualité journalistique de l'époque des faits illustratifs de chaque élément du système. Les faits présentés doivent être représentatifs et significatifs et non simplement anecdotiques.

Votre style doit être narratif et objectif. Aucun jugement de valeur (non étayé d'un fait) ne sera toléré. Vos interprétations doivent être appuyées de faits relatés.

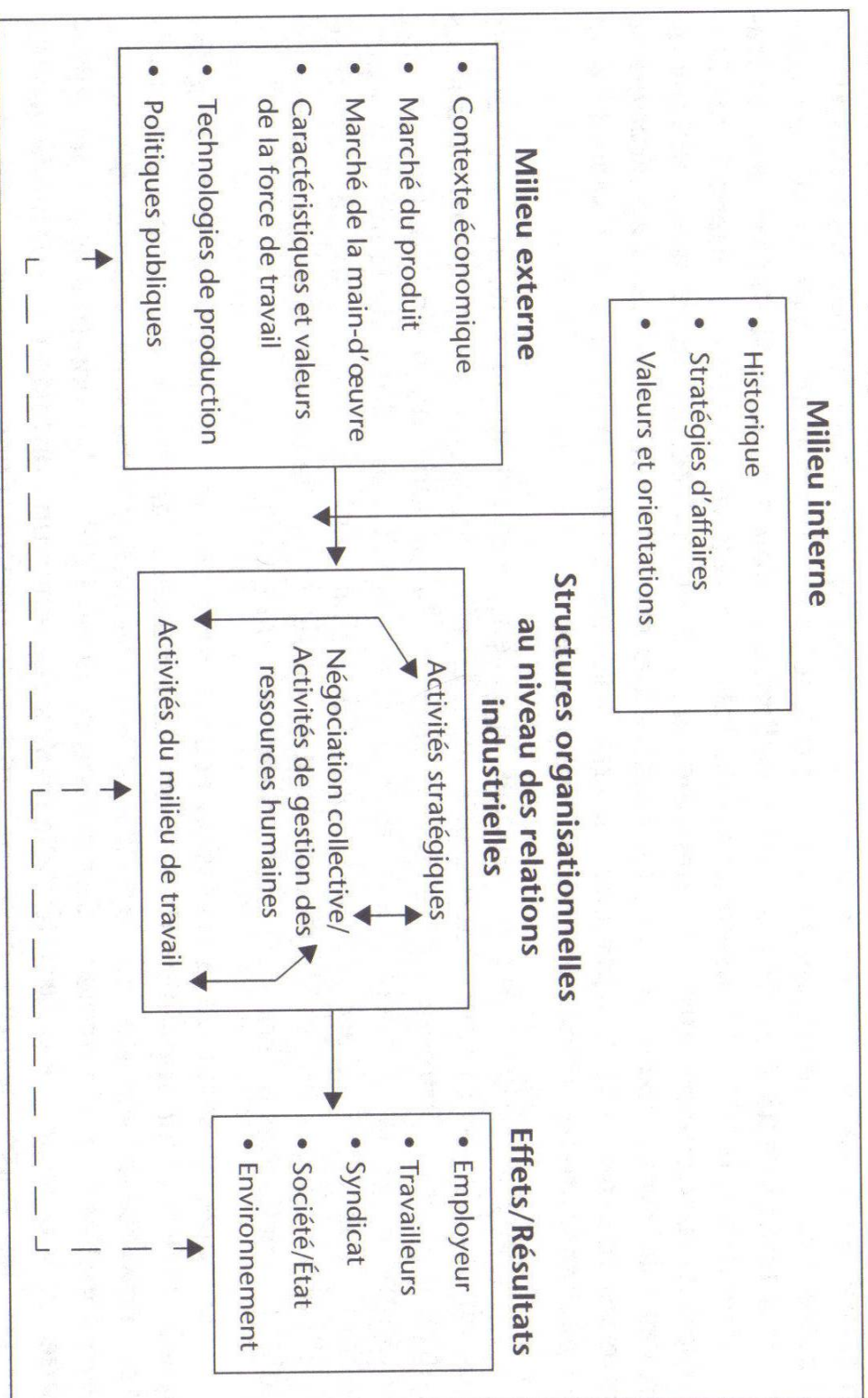
Le schéma ci-après présente les éléments du système à considérer. Le schéma subséquent illustre les trois niveaux d'actions et les activités des acteurs. Le questionnement qui suit sert à guider votre discussion. Il n'est en rien exhaustif.

TABLEAU 4
Trois niveaux d'activités en relations industrielles

Niveaux	Employeurs	Syndicats	État
1. Niveau stratégique (stratégies à long terme et décisions politiques)	Stratégies <ul style="list-style-type: none"> • d'affaires • d'investissements • de ressources humaines 	Stratégies <ul style="list-style-type: none"> • politiques • organisationnelles • de représentation 	Politiques <ul style="list-style-type: none"> • macroéconomiques • sociales
2. Niveau fonctionnel (négociation collective et politiques de gestion des ressources humaines)	Stratégies de négociations collectives et de gestion des ressources humaines	Stratégies de négociations collectives	Législation du travail et son application
3. Niveau organisationnel (lieux de travail et relations individuelles)	<ul style="list-style-type: none"> • Style de gestion • Participation des travailleurs • Organisation du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Conventions collectives • Participation des travailleurs • Organisation du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Normes minimales • Participation des travailleurs • Droits individuels

Source: T.A. Kochan, H.C. Katz et R.B. McKersie (sous la dir. de), *The Transformation of American Industrial Relations*, 2^e éd., Ithaca (N.Y.), Cornell University Press, 1994, p. 17. © 1994, Cornell University Press. Traduit avec la permission de Cornell University Press.

Figure 3
Cadre de référence pour comprendre les enjeux des relations industrielles



Source : T.A. Kochan, H.C. Katz et R.B. McKersie (sous la dir. de), *The Transformation of American Industrial Relations*, 2^e éd., Ithaca (N.Y.), Cornell University Press, 1994, p. 11. © 1994, Cornell University Press. Traduit avec la permission de Cornell University Press.

A- Environnement et contextualisation de l'analyse de votre organisation

1- Caractéristiques du secteur et du projet :

S'agit-il d'une entreprise (activité économique) ou de plusieurs ?

L'entreprise (l'activité économique) a-t-elle dans un lieu (un établissement) unique ou faisant partie d'une organisation plusieurs établissements ?

- Nature du produit fabriqué ou du service offert.
- Nombre d'employés en spécifiant leur répartition approximative
- Mode de propriété (ex : entreprise cotée en bourse, propriétaire unique, coopérative, entreprise publique).
- Le secteur est-il très concurrentiel, moyennement concurrentiel ou peu concurrentiel ?
- Le contexte économique de l'établissement est-il favorable ou défavorable au projet?

(En quoi les précédentes caractéristiques peuvent-elles conditionner les rapports qu'entretiennent les acteurs ?)

2- Caractéristiques de la main d'oeuvre (qualifications, sexe, age, etc.)

- Quelles sont les principales exigences requises pour y travailler? (Ex : nature du diplôme académique, autres qualifications particulières s'il y en a.)
- S'agit-il d'une main d'oeuvre surtout féminine, surtout masculine ou mixte ?
- S'agit-il d'une main d'oeuvre plutôt jeune, plutôt âgée ou un mélange des deux ?
- La main d'oeuvre requise pour ce type d'emploi est-elle disponible en abondance ou plutôt rare.
- Y a-t-il un ou des syndicats pour représenter les employés ? (Il suffit de répondre par oui ou non pour le moment)

(En quoi les précédentes caractéristiques peuvent-elles conditionner les rapports qu'entretiennent les acteurs ?)

3- Technologies de production utilisées dans cette entreprise.

- Le travail nécessite-t-il l'utilisation d'appareils sophistiqués ou complexes ou encore des connaissances technologiques avancées ?

(En quoi les précédentes considérations peuvent-elles conditionner les rapports qu'entretiennent les acteurs ?)

4- Politiques publiques

- Quelles sont les principales lois régissant ce secteur d'activités (en dehors des lois sur la santé et la sécurité au travail ainsi que de la Loi sur l'équité salariale dont on parlera plus loin) ?

(En quoi les précédentes considérations peuvent-elles conditionner les rapports qu'entretiennent les acteurs ?)

B- Contexte interne

1- Très bref historique de l'entreprise si cette information est pertinente pour comprendre sa situation actuelle. (Par exemple, si l'entreprise vient d'être achetée par un nouveau propriétaire, si elle a été l'objet d'un sauvetage financier par un investisseur tel le Fonds de Solidarité ou encore, si elle vient tout juste de se syndiquer. Par contre, s'il ne s'est rien passé digne de mention.)

1.2 Bref portrait du ou des employeurs concernés par l'entreprise

2- Identification de la stratégie d'affaires compte tenu du contexte particulier dans lequel l'employeur et l'entreprise évolue.

- Y a-t-il eu des changements apportés dans les produits fabriqués ou les services offerts ?
- A-t-on introduit des technologies nouvelles récemment ou procédé à une réorganisation de l'entreprise afin de la rendre plus compétitive ou de trouver de nouveaux créneaux de marché ?

Attention : Il faut prendre soin de ne pas répéter ce qui a pu être dit dans le bref historique de l'organisation. Si celui-ci a rapporté les éléments essentiels, vous n'aurez peut-être rien à signaler au niveau de la stratégie d'affaires

3- Valeurs et orientations

- Il s'agit d'identifier brièvement la philosophie de gestion de l'employeur, de son entreprise et/ou de son établissement.

- Si l'employeur et l'entreprise n'ont pas connu de changements majeurs récemment, vous pouvez vous en tenir à l'énoncé de philosophie de gestion.
- Cependant, si l'employeur et l'entreprise ont vécu une transformation importante, il faut s'interroger sur le "motif" qui a guidé le changement ? (Ex : la qualité, l'amélioration continue, la réduction des coûts, l'amélioration de la productivité ?)
- De plus cette transformation s'appuyait-elle sur un plus grand engagement des travailleurs et travailleuses à l'entreprise ou au sein de l'établissement ?
- S'il y a un syndicat, celui-ci a-t-il été associé à la démarche de changement sous une forme ou sous une autre ? (Par exemple : entente formelle préalable impliquant une participation active de celui-ci; consultation préalable visant une implication éventuelle; information sans plus; aucune consultation ni entente.)

(En quoi les précédentes considérations peuvent-elles conditionner les rapports qu'entretiennent les acteurs ?)

C- Niveau stratégique de l'employeur et du lieu de l'entreprise

- Titre et niveau hiérarchique de la personne responsable des RH/RI dans la structure de l'établissement et de l'entreprise du chantier.
- Y a-t-il un énoncé officiel de politique concernant la place et l'importance des employés ou des ressources humaines dans l'établissement ? Si oui quel est-il ?
- Présence ou non d'un régime d'intéressement parmi les employés et si oui à quels employés le régime s'applique-t-il ?
- Y a-t-il représentation du syndicat ou des employés au conseil d'administration ou sur des comités de gestion ?
- A-t-on cherché à associer le syndicat à une forme quelconque de partenariat en milieu de travail ?

(En quoi les précédentes considérations peuvent-elles conditionner les rapports qu'entretiennent les acteurs ?)

D- Niveau fonctionnel de l'établissement et de l'entreprise

Gestion des ressources humaines

Organisation du travail

- L'organisation du travail est-elle de nature plutôt traditionnelle ou retrouve-t-on un fort degré d'autonomie laissée aux employés
- Y a-t-il récemment eu modification aux postes de travail dans le sens d'une plus grande flexibilité et polyvalence des emplois ? (équipes de travail, groupes semi-autonomes, télétravail, etc.)

Recrutement et sélection

- Quelles sont les principales méthodes de recrutement externes utilisées ? Quels sont les principaux instruments de sélection utilisés ?

-

Évaluation du rendement et formation

- Y a-t-il un processus formel d'évaluation du rendement des employés ? Si oui, expliquer très brièvement.
- Les employés ont-ils accès à de la formation ? Si oui, S'agit-il principalement de formation interne ou externe?

Rémunération et avantages sociaux

- Existe-t-il des échelles de salaires pour les différents groupes d'employés non syndiqués ou est-ce que les salaires sont simplement établis sur une base individuelle ?

- Est-ce que la rémunération des employés (aussi bien syndiqués que non syndiqués) comporte une composante variable en fonction du mérite ou de la performance ? Si oui, cette prime est-elle individuelle ou collective ?
- Les employés bénéficient-ils de régimes d'assurance collective et de retraite ?

Gestion des normes et conditions de travail

- Y a-t-il un programme ou un système de conciliation travail famille tels, les horaires flexibles ou variables, les congés pour événements familiaux plus généreux que ceux prévus à la Loi sur les normes du travail ?
- L'établissement a-t-il pris des mesures particulières pour prévenir le harcèlement psychologique ? Si oui, lesquelles ? (Décrire très brièvement.)
- Les conditions de travail sont-elles principalement alignées sur les normes minimales de travail, sur le décret ou sur d'autres considérations ?
- En l'absence de syndicat et de convention collective, les conditions de travail en vigueur dans l'établissement sont-elles consignées dans un manuel ou des politiques ressources humaines ?
- Quelle est la place et le rôle des responsables RH/RI dans la détermination des conditions de travail ?

Politiques d'emploi

- L'établissement a-t-il recours aux services d'Emploi-Québec ou de l'ÉTAT pour les services offerts aux entreprises (diagnostic, coaching de gestion, consultation en ressources humaines, subventions à l'emploi, subventions de formation provenant du Fonds national de formation, etc.)

Santé et sécurité au travail

- Quels sont les moyens utilisés pour gérer la prévention en santé et sécurité au travail – comité SST, procédures sécuritaires de travail, règlements de sécurité, équipements de protection individuelle, représentant à la prévention, SIMDUT, inspection des lieux de travail, programme de prévention, coopération des employés ou du syndicat ? (Ne répondre que brièvement ou par oui ou non à ces sous questions.)

Discrimination et équité salariale

- Des programmes d'équité en emploi ou des programmes d'accès à l'égalité en emploi sont-ils en vigueur dans l'établissement ? (Ne répondre que par oui ou non)
- L'établissement est-il couvert par la loi sur l'équité salariale ? (en fonction du nombre de 10 salariés ou plus sur la liste de paie au cours des 12 mois qui précèdent le 21 novembre 1997) ?

(En quoi les précédentes conditions ou pratiques de gestion peuvent-elles conditionner les rapports qu'entretiennent les acteurs ?)

Accréditations et affiliations syndicales

- Combien y a-t-il d'unités d'accréditations dans l'établissement ?
- Quelle est la proportion de personnes syndiquées (en incluant les cadres dans le nombre total d'employés) ?
- Le syndicat (ou les syndicats) est-il affilié à une centrale syndicale ? Si oui, laquelle ou lesquelles, s'il s'agit d'organisations différentes) ?

Négociation des conventions collectives

- Quelles personnes négocient les conventions collectives ou s'occupent des rapports collectifs de travail, tant du côté de l'employeur que de celui du syndicat ?
- Quel est l'historique des relations de travail chez TEMBEC ? ... et dans l'entreprise qui est rachetée ? ... et sur le chantier ? À quand remonte la dernière grève ou le dernier lock-out ?
- Les acteurs sont-ils enclin à faire appel à l'intervention d'un tiers intervenant ? (Exemples : conciliateur, médiateur, arbitre de différends)
- Quels ont été les principaux enjeux de ces interventions ?

Griefs et arbitrage

- Existe-t-il une procédure formelle ou informelle de règlement des problèmes autre que la procédure des griefs ?

- Si oui, celle-ci est-elle efficace pour éviter la formulation de griefs ?
- Existe-t-il un comité conjoint chargé de discuter des griefs avant que ceux-ci ne soient référés à l'arbitrage ?
- Ce comité réussit-il à régler la plupart des griefs avant qu'ils ne soient référés à l'arbitrage ?

(En quoi les précédentes considérations peuvent-elles conditionner les rapports qu'entretiennent les acteurs ?)

E- Résultats du système

- Le taux de roulement dans l'établissement, l'entreprise ou le chantier est-il bas, moyen ou élevé ?
- Le taux d'absentéisme est-il bas, moyen ou élevé ?
- Les absences pour accidents du travail sont-elles rares, occasionnelles ou fréquentes ?
- Quel qualificatif décrit le mieux la nature des relations entre les employés et le personnel d'encadrement :
 - confrontation
 - coopération
 - respect mutuel
- Quel qualificatif décrit le mieux la nature du niveau de confiance qui prévaut entre les individus dans l'établissement :
 - Niveau de confiance très élevé
 - Niveau de confiance relativement élevé
 - Niveau de confiance modéré
 - Niveau de confiance insuffisant

MÉTHODOLOGIE DE L'ENSEIGNEMENT

Rôles du professeur

Le professeur collabore à la réussite de l'étudiant par le biais d'activités de réflexion qui contribuent à accroître les différents savoirs nécessaires à cette réussite. En d'autres mots, il transmet les informations pertinentes, oriente et guide l'étudiant dans sa démarche et répond aux demandes individuelles d'assistance en regard de l'atteinte des objectifs du cours et en évalue le degré d'atteinte. De plus, il indique les principes de fonctionnement du cours (par exemple les règles quant à la participation, aux arrivées tardives, aux consignes de sécurité s'il y a lieu, etc.).

Délai de réponse

La résolution *DEP-2019-SG287-14* stipule que :

« Le professeur ou le chargé de cours répondra à l'étudiant dans un délai de deux (2) jours ouvrables. Pour les questions nécessitant des réponses plus élaborées, après avis transmis à l'intérieur de ce délai, une réponse complète sera fournie à l'intérieur de cinq jours ouvrables. Passé ces délais, et après avoir tenté une relance, l'étudiant peut aviser le directeur du département, pour les cours de 1^{er} cycle, ou le directeur du programme, pour les cours de 2^e cycle, afin qu'il communique par téléphone avec le professeur ou le chargé de cours concerné. Dans des circonstances particulières, le professeur ou chargé de cours qui ne serait pas en mesure de respecter momentanément ces délais doit en aviser ses étudiants. »

Rôles de l'étudiant

De son côté, l'étudiant assume ses responsabilités quant à la prise en charge du développement de sa formation. Il s'en approprie les objectifs, se fait et réalise un plan de travail pour les atteindre et satisfait aux exigences (lectures, travaux, coopération) requises dans ce cours. Il doit évaluer l'enseignement et le cours avec objectivité.

Ouvrage(s) à se procurer obligatoirement :

Bilodeau, P.-L. et M. D'Amours (dir.) (2015), Fondements des relations industrielles, Chenelière Éducation, ISBN 978-2-7650-4753-7.

Lois du travail (dernière édition), Collaboration, Montréal, Wilson & Lafleur, ou encore, consulter les sites web desdites législations afin d'accéder à leurs toutes dernières versions.

Documents/références à consulter obligatoirement :

Un site de cours hébergé sur la plate-forme MOODLE usuelle de cours mt à la disposition des étudiants des « diapositives », des textes numérisés et des cas (dont ceux provenant du Centre de cas de la Revue Gestion des HEC Montréal) .

et des textes numérisés. Pour en bénéficier, il faut vous inscrire et avoir régler les modalités de votre inscription avec le registraire et le service des finances.

Reportages en format vidéo à visualisation obligatoire :

Des vidéos présentés en classe tout en étant accessibles à distance via le site curio.ca par l'entremise de votre bibliothèque virtuelle:

- « La Gaspésia », 2004, Société Radio-Canada (Zone Libre émission de télévision). 22 minutes, réalisé par Gautrin, Christine (réalisatrice) et Johanne Faucher (journaliste)
- « TROC : made in Québec », 1997, Société Radio-Canada (Le point émission de télévision), 87 minutes, réalisé par Lemelin Louise, Richard Simoens et Hélène Pichette

Bibliographie sélective (facultative)

Audebert-Lasrochas, Patrick. « Bien négocier », troisième édition, Éditions d'Organisation, 2005, ISBN 2-7081-2352-1, 691p.

Bergeron, J.-G. et Renaud Paquet (sous la direction de), « La négociation collective », 2^e édition, Gaëtan Morin éditeur, 2011, 240 p.

Boivin, Jean (dir.). « Introduction aux relations industrielles ». troisième édition, Gaëtan Morin éditeur, p.

Bourque, R. et Christian Thuderoz, « Sociologie de la négociation », Paris, Éditions La Découverte, 2002, 123 p.

Bréard, Richard et Pierre Pator. « Gestion des conflits ». 3^e édition, Éditions Liaisons, 2007, 204 p.

Gauthier, Gilles et Thibault, Marie. « Les gestionnaires et la négociation ». Gaëtan Morin, éditeur. 1994, ISBN2-89105-577-2, 438 p.

Gouvernement du Québec. (2015). Ministère du travail, consulté le 30 juin 2015 sur <http://www.corail.gouv.qc.ca>.

Gérin-Lajoie, Jean. Les relations du travail au Québec, 2^{ème} édition, gaëtan morin éditeur, 352 p.

Grant, Michel et Renaud Paquet, « De la négociation traditionnelle à la négociation raisonnée – implantation et maintien » chapitre 2 p. 43-69 dans Deschênes, Pierre et all., « Négociation en relations du travail – nouvelles approches », Presses de l'Université du Québec, 1998.

Hébert, Gérard, « Théories et modèles de négociation », chapitre 29, p.1063-1101, dans « Traité de la négociation collective » , Gaëtan Morin, éditeur, 2002.

Jallette, Patrice et Gilles Trudeau (2011). « La convention collective au Québec ». Montréal, Gaëtan Morin éditeur, p.

Kohlrieser, George. « Négociations sensibles ». Pearson, Village Mondial, 2009, 276 p.

Leclerc, Michel et Michel Quimoer (2000). « Les relations du travail au Québec ». Presses de l'Université du Québec, 432 p.

Lempereur, Alain et Aurélien Colson. « Méthode de négociation ». 2^e édition, Dunod, 2010, 274 p.

Poitras, J et A. Ladouceur. « Systèmes de gestion de conflit », Éditions Yvon Blais, 2004, 185 p.

Rondeau, Alain. « La gestion des conflits organisationnels » dans Chanlat, J.F. « L'individu dans les organisations : les dimensions oubliées ». Sainte-Foy, PUL, Éditions Eska, 1990, pp. 507-526.

Saner, Raymond. « L'art de la négociation : stratégie, tactique, motivation, compréhension, leadership ». Chiron Éditeur, deuxième édition augmentée, 2005, ISBN 2-7027-0732-7, 301p.

Sexton, Jean, « Initiation à la négociation collective », Ste-Foy, Presses de l'Université Laval, 2001, 157 p.

Stern, Patrice et Jean Mouton. « La boîte à outils de la négociation ». Dunod, 2010, 185 p.

St-Onge, Sylvie et all. « Relever les défis de la gestion des ressources humaines », seconde édition, Gaëtan Morin, éditeur 2004, chapitre 14 « Gérer les rapports collectifs de travail », p. 587-628.

Vuillod, M. et D. Kesselman, « La négociation de projet », Éditions TECHNIP, 2004, 290 p.

Weiss, David S. « Franchir le mur des conflits : La négociation basée sur les intérêts pour les syndicats et les entreprises, traduit par Jean Boivin, Ste-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1999.