

PLAN DE COURS¹

SIGLE ET TITRE DU COURS : GRH2200 - Relations de travail en milieu syndiqué et non syndiqué

GROUPE : 05 - Formation à distance

ENSEIGNANTE² : Yasmine Mohamed

PRÉSENTATION DE L'ENSEIGNANTE

Yasmine Mohamed, est détentrice d'un doctorat en relations industrielles de l'Université Laval et conseillère en ressources humaines agréée (CRHA). Elle est professeure régulière à l'unité de l'enseignement et de la recherche des sciences de la gestion à l'Université de Québec en Abitibi-Témiscamingue. Elle est détentrice également d'un baccalauréat en sciences économiques et d'une maîtrise en économie quantitative des réseaux. Entre 2015 et 2019, Madame Mohamed a été chargée de cours à l'Université de Québec à Chicoutimi et assistante d'enseignement et de recherche à l'Université Laval. Ses travaux de recherche portent particulièrement sur le pouvoir de négociation syndicale, la qualité de l'emploi et la qualité du travail. Elle s'intéresse également aux politiques publiques de l'emploi et aux nouvelles relations d'emploi.

ACCEPTATION DU DÉPARTEMENT³



HUMAINE
CRÉATIVE
AUDACIEUSE

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

² Dans ce document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger la lecture du texte.

³ Conformément à la [Procédure relative aux plans de cours](#), un plan de cours qui n'a pas été accepté par le département ne peut être présenté aux étudiants.

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

Introduction historique aux relations industrielles et aux principaux acteurs et leurs rôles. Législation en matière de relations de travail : contrats collectif et individuel de travail, harcèlement en milieu de travail et mesures disciplinaires. Relations humaines : dynamique, attitudes, rétroaction et écoute et gestion des conflits. Influence sociale : normalisation, conformité, obéissance, autorité, confiance. Convention collective. Processus de reconnaissance officielle et de formation d'une association de salariés. Arbitrage de grief.

OBJECTIFS DU COURS

GÉNÉRAUX

Il poursuit les objectifs généraux suivants qui permettent à l'étudiant de :

- S'outiller pour intervenir en matière de relations de travail tant en contexte syndiqué que non syndiqué.
- Se familiariser avec les régimes de rapports collectif et individuel du travail.
- Identifier les principaux acteurs des relations de travail et leurs rôles.
- Se familiariser avec les éléments clés des principales lois régissant les relations de travail au Québec.
- Connaître les principaux mécanismes de règlement de litiges et de mesures disciplinaires en milieux syndiqué et non syndiqué.
- Connaître les principales attitudes de base et les pratiques clés de gestion favorisant la coopération entre l'employeur et les employés tout en maintenant un climat de travail respectueux.

SPÉCIFIQUES

Au terme de ce cours, l'étudiant(e) sera en mesure de :

Plus spécifiquement, ce cours devra permettre à l'étudiant de :

- Identifier les principaux acteurs des relations de travail (l'employeur-employés et leur représentant-l'État) et leurs rôles ;
- S'approprier le processus reconnaissance officielle et de formation d'une association de salariés
- Maîtriser les notions de pouvoir, stratégie et tactiques de la négociation collective et individuelle
- Maîtriser les principaux mécanismes 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.
- Introduire les étudiants à des études de cas réels en relations du travail

CALENDRIER

Séance (semaine)	Contenu	Lectures, travaux et directives
1	Introduction <ul style="list-style-type: none"> ✓ Présentation du cours et du plan du cours ✓ Explication des modalités d'évaluation des apprentissages et du travail de session ✓ La place des relations de travail dans le champ de la gestion 	<ul style="list-style-type: none"> - Quiz - Carte conceptuelle
2	Les relations d'emploi en milieu non syndiqué <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les entreprises de compétence canadienne et les entreprises de compétence québécoise ✓ Les lois qui s'appliquent dans les milieux non syndiqués et syndiqué ✓ Les mesures disciplinaires en milieu non syndiqué : * Conférencier Monsieur David Lecours	<ul style="list-style-type: none"> - Quiz - Carte conceptuelle
3	L'histoire des relations de travail au Canada et au Québec et le portrait du syndicalisme au Québec et au Canada <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'évolution historique des relations du travail au Canada ✓ L'évolution historique des relations du travail au Québec ✓ La présence syndicale : comparaison internationale ✓ La présence syndicale au Canada et au Québec ✓ La présence syndicale selon le secteur d'activité ✓ La présence syndicale selon les classes professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> - Chapitres 1 et 2 du livre
4	Les acteurs des relations de travail et la régulation de l'emploi et du travail dans le secteur public <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les acteurs traditionnels de la régulation de l'emploi et des relations de travail ✓ Les nouveaux acteurs de la régulation de l'emploi et des relations de travail ✓ Le syndicat est un acteur clé ✓ Les relations de travail dans le secteur public * Conférencier Monsieur Vincent Boutin	<ul style="list-style-type: none"> - Chapitre 3 - Quiz - Carte conceptuelle
5	<ul style="list-style-type: none"> • La reconnaissance officielle d'une association de salariés <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'accréditation d'une association ✓ Les effets de l'accréditation * Étude de cas	<ul style="list-style-type: none"> - Chapitre 4 - Quiz
6	<ul style="list-style-type: none"> • La formation d'une association de salariés <ul style="list-style-type: none"> ✓ La liberté de s'associer ✓ L'affirmation de la protection individuelle en vertu du Code du travail ✓ L'affirmation de la protection collective en vertu du Code du travail * Étude de cas	<ul style="list-style-type: none"> - Chapitre 5 - Quiz - Carte conceptuelle

7	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation collective <ul style="list-style-type: none"> ✓ Définition et encadrement juridique de la négociation collective ✓ Le processus de négociation collective ✓ Les stratégies de négociation 	<ul style="list-style-type: none"> - Chapitre 6 - Quiz
8	Examen mi-session en ligne	
9	<ul style="list-style-type: none"> • Conflit de travail <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'évolution des arrêts de travail au Québec ✓ L'encadrement légal du droit à la grève ✓ Les autres moyens de pression ✓ La conciliation et l'arbitrage de différend ✓ La fin de l'arrêt de travail et la gestion du retour au travail * Conférencière Madame Annick Langlois 	<ul style="list-style-type: none"> - Chapitre 7 - Quiz - Carte conceptuelle
10	<ul style="list-style-type: none"> • Convention collective <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aspects généraux ✓ Cadre juridique ✓ Les parties à la convention collective ✓ Durée et renouvellement ✓ Droits de direction ✓ Les principales clauses des conventions collectives ✓ Effets de la convention collective 	<ul style="list-style-type: none"> - Chapitres 8 et 9 du livre - Quiz - Carte conceptuelle
11	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse d'une convention collective • L'arbitrage de grief <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les conditions d'existence de grief ✓ Les causes de l'existence de grief ✓ Le cheminement d'un grief ✓ L'arbitrage * Conférencière Monsieur Stéphane Langlois 	<ul style="list-style-type: none"> - Chapitre 10 - Quiz - Carte conceptuelle
12	<ul style="list-style-type: none"> • L'évolution de la représentation syndicale dans l'entreprise en contexte de changement organisationnel <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'évolution du système productif et la remise en cause des modèles traditionnels d'action syndicale Le renouvellement des modes de représentation 	<ul style="list-style-type: none"> - Chapitre 11 - Quiz - Carte conceptuelle
13	<ul style="list-style-type: none"> • Les variantes du régime de relations de travail <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les régimes particuliers ✓ La négociation individuelle * Étude de cas * Évaluation des enseignements disponible 	<ul style="list-style-type: none"> - Chapitre 12
14	<ul style="list-style-type: none"> • Nouvelles frontières de l'organisation et les nouvelles relations de travail <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dénationalisation du rapport salarial ✓ Désintégration de la production ✓ Chaîne de Valeur Mondiale (CVM) ✓ Action syndicale transnationale ✓ L'intelligence artificielle ✓ Le télétravail 	<p>D'amours et al. (2017) ; Letarte (2021) Chapitres 1 et 6 du livre L'intelligence artificielle et les mondes du travail</p>

	* Révision de la matière	
15	Examen final en ligne	

ÉVALUATION DE L'ÉTUDIANT

Notation

Conformément à l'article 2.13.1 du [Règlement 3 des études de 1^{er} cycle de l'UQAT](#), la notation littérale pour ce cours représente :

Une cote fixe sera utilisée pour établir la notation littérale pour ce cours selon la grille suivante :

A+	93,00 %	100,00 %	C+	73,00 %	76,99 %
A	90,00 %	92,99 %	C	70,00 %	72,99 %
A-	87,00 %	89,99 %	C-	67,00 %	69,99 %
B+	83,00 %	86,99 %	D+	63,00 %	66,99 %
B	80,00 %	82,99 %	D	60,00 %	62,99 %
B-	77,00 %	79,99 %	E	0,00 %	59,99 %

Pondération d'une activité

Conformément la résolution M10-GES-38-07 du Conseil de module des sciences de la gestion, aucune activité d'évaluation ne peut représenter plus de 50 % de la note finale d'un cours.

L'enseignant peut exiger, s'il le précise dans son plan de cours, que les étudiants obtiennent une note minimale pour un ou plusieurs éléments d'évaluation pour la réussite du cours.

Participation

Conformément la résolution M10-GES-38-08 du module des sciences de la gestion, aucune pondération ne doit être attribuée à la participation des étudiants dans tous les cours du module.

Présentation des travaux écrits

Conformément à la résolution M10-GES-38-09 du module des sciences de la gestion, tout travail remis à l'enseignant doit respecter les règles de présentation de la dernière version du [Guide de présentation des travaux écrits de l'UQAT](#).

Délai de correction

Sauf dans les cours à formule particulière ou dérogeant du calendrier universitaire (intensif, de moins de trois crédits, s'échelonnant sur plus d'un trimestre, stage, projet d'application, etc.), un élément d'évaluation comptant pour au moins 20 % de la note finale doit être administré et corrigé pour que les résultats soient connus des étudiants avant la date limite d'abandon sans mention d'échec au dossier universitaire et sans remboursement prévue au calendrier universitaire.

Évaluation de la qualité du français

Conformément à la [Politique linguistique de l'UQAT](#) et la résolution M00-GES-10-06 du module des sciences de la gestion, jusqu'à 10 % des points des travaux individuels et des travaux en équipe peuvent être déduits de la note obtenue en regard de la qualité du français écrit.

Omission ou retard dans remise d'un travail

L'omission de remettre ou de compléter un travail dans les délais demandés entraîne une perte de 10 % par jour de retard de la note finale de ce travail.

Absence à un examen

Conformément à la [Politique d'absence et de reprise à un examen du module des sciences de la gestion](#), seul un motif sérieux permet à l'étudiant de reporter, de s'absenter et de reprendre un examen. Le motif invoqué doit relever de circonstances importantes et indépendantes de la volonté de l'étudiant.

L'étudiant qui doit reporter ou s'absenter à un examen doit compléter, signer et envoyer le formulaire de demande de reprise d'examen dans les délais prescrits avec les pièces justificatives par courriel à l'adresse gestion.distance@uqat.ca.

Plagiat

Conformément au [Règlement 12 sur le plagiat ou la fraude pour les étudiants de l'UQAT](#), tout acte (incluant la tentative et la participation) de plagiat ou de fraude relatif autant aux travaux académiques qu'aux documents officiels à caractère scolaire peut entraîner une ou plusieurs sanctions.

Échec à un cours

Conformément à l'article 2.12.3 du [Règlement 3 des 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.

Travaux évalués	% de la note finale	Date limite de remise
Travail en équipe	30 %	Travail en équipe à remettre sur Moodle le vendredi de la treizième semaine avant 23h59.
Examen mi-session en ligne	35 %	Voir sur Moodle – Séance 8
Examen fin de session en ligne	35 %	Voir sur Moodle – Séance 15

Détail des travaux évalués

(Les consignes et les grilles détaillées des évaluations sont disponibles sur le portail du cours)

*** Examen intra (35 %) :**

L'examen portera sur toute la matière vue dans la première partie (de la première à la septième séance). Toutes les activités faites en classe, y compris les exercices et les discussions de l'actualité, ainsi que tous les chapitres du livre se référant à la partie en question sont matière à examen. L'examen pourrait être fait de questions à choix multiples, de questions théoriques à développement ou encore de mises en situation.

Durée de l'examen : 3 heures

*** Examen final (35 %)**

L'examen final portera surtout sur la dernière partie du cours. Cependant, des questions d'ordre plus général seront posées ou bien un cas sera présenté ; ces questions/analyses confirmeront votre compréhension des principaux fondements et principes sur lesquels se basent la gestion des relations de travail et le rôle de gestionnaire en la matière.

Durée de l'examen : 3 heures

*** Le travail d'équipe (30 %)**

En ce qui concerne le travail de session, il s'agit d'un travail d'équipe. Le travail consiste en une étude de Cas. Il se compose d'un rapport écrit. L'objectif est l'application des notions qui seront vues tout au long de la session. Les équipes seront constituées à l'aide d'un générateur d'équipes aléatoires et équilibrées. Néanmoins, il vous appartient de gérer votre équipe de travail. Les objectifs, la description du travail, les compétences professionnelles visées, le plan de rédaction ainsi que la grille d'évaluation seront communiqués sur Moodle au moment opportun.

* Un travail remis individuellement se verra attribuer la note 0. Il convient de souligner qu'une pénalité de 10 % sera appliquée pour chaque jour de retard.

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-SG-287-14* du département des sciences de la gestion 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.

De plus, il prend l'initiative de rencontrer individuellement le professeur au besoin. Bien sûr, ces rencontres professeur-étudiant ne peuvent avoir pour objectif de compenser l'absence au cours. L'étudiant ne peut utiliser son cellulaire ou autres équipements électroniques à l'intérieur d'un cours, à l'exception du matériel prévu dans un cadre pédagogique.

Aucun enregistrement audio ou vidéo n'est permis sans l'autorisation écrite de l'enseignant. Le non-respect de cette directive pourra entraîner des sanctions telles que prévues par les règlements et politiques de l'UQAT en vigueur.

SOURCES DOCUMENTAIRES

Matériel obligatoire :

Coiquaud, Urwana, Hennebert, Marc-Antonin, Morissette, Lucie. (2016). Relations de travail. Montréal (Québec) : Chenelière Éducation.

Veillez-vous référer au site Web <https://www.uqat.ca/etudes/distance/gestion/cours/> pour l'achat du matériel obligatoire.

Matériel complémentaire :

Bernier, J. (2021). L'intelligence artificielle et les mondes du travail : Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques. Québec (Québec) : Les Presses de l'Université Laval.

Lapointe, P. et Bach, C. (2016). Amélioration ou polarisation ? Évolution de la structure et de la qualité des emplois au Québec et au Canada, 1997-2013. Relations industrielles/Industrial Relations, 71 (1) : 3-32. <https://doi.org/10.7202/1035900ar>

Letarte, M. (2021). Des relations employeurs-employés à revoir : Où se trouve la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée? Le télétravail soulève plusieurs questions sur l'évolution des relations de travail. Gestion, Vol 42 (2).

Institut de la Statistique du Québec. 2019. Portrait de l'emploi syndiqué et de la présence syndicale au Québec, <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/cap-remuneration-201904-15.pdf>

D'Amours, Martine, Yanick Noiseux, Christian Papinot et Guylaine Vallée. (2017). Les nouvelles frontières de la relation d'emploi. *Relations industrielles*, vol 72 (3) : 409-420.

Coiquaud, U et Martin, I. (2017). Entre salariat et indépendance : analyse juridique et économique de la relation franchisé-franchiseur. *Relations industrielles*, vol 72 (3) : 479-50