

**REI1010G – INTRODUCTION AUX RELATIONS INDUSTRIELLES – 3 CRÉDITS****DESCRIPTEUR DU COURS**

Champ d'études : relations du travail, gestion des ressources humaines et politiques publiques du travail. Constitution et évolution des relations industrielles sur le plan théorique. Les acteurs : rôles, objectifs, structures et activités.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Permettre à l'étudiant de situer les grandes caractéristiques de la discipline des relations industrielles sur le plan théorique et de décrire la structure et le fonctionnement des principaux acteurs en relations industrielles et, plus spécifiquement, l'acteur syndical.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

À la fin du cours, l'étudiant sera en mesure:

- situer l'évolution des relations industrielles et du mouvement syndical;
- de décrire la démarche spécifique en relations industrielles;
- d'expliquer la structure, le fonctionnement et l'idéologie des structures syndicales.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

- l'évolution de la profession et de la discipline
- l'histoire, les structures et les fonctions du syndicalisme
- la théorie systémique (Dunlop), la théorie systémique revue (Craig) et la théorie stratégique (Kochan)

**MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Examen intra	20 %
Examen final	50 %
Travaux	30 %

**REI1020G – ORGANISATION ET DYNAMIQUE DE LA FIRME – 3 CRÉDITS**

**DESCRIPTEUR DU COURS**

Étude des concepts issus de la sociologie de l'entreprise permettant d'analyser les formes organisationnelles et les dynamiques sociales observables dans les entreprises.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Ce cours vise à introduire les étudiants aux principaux concepts, outils méthodologiques et travaux de sociologie de l'entreprise et du travail.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

À la fin du cours, l'étudiant sera en mesure:

- de définir l'entreprise et le travail en replaçant ceux-ci dans leur contexte historique et en mettant en évidence les discontinuités et les ruptures que l'on peut observer entre la période industrielle et la période contemporaine;
- de comprendre les grandes formes prises par les processus d'organisation de la production et du travail au cours de l'histoire, en insistant à la fois que les facteurs de changement de ceux-ci ainsi que sur les enjeux qui leurs sont liés à la fois pour les individus qui y prennent part ainsi que pour les organisations elles-mêmes;
- de cerner les principales dynamiques d'action que l'on peut observer dans les milieux de travail.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

- l'évolution du travail et la formation des sociétés industrielles
- la diversité des formes contemporaines d'organisation du travail et de la production
- les concepts de pouvoir, stratégie et coopération
- l'autonomie au travail
- identités et cultures
- l'innovation et le changement

**MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Examen intra	50 %
Examen final	50 %

**REI1030G – GESTION ET FONCTIONS DE L'ORGANISATION – 3 CRÉDITS**
**DESCRIPTEUR DU COURS**

Rôles et principales activités des gestionnaires. Fondements de l'organisation. Gestion stratégique. Diverses fonctions organisationnelles.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Permettre aux étudiants d'acquérir une vision globale et dynamique des processus de gestion dans les organisations.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

À la fin du cours, l'étudiant sera en mesure:

- de comprendre les principaux rôles des gestionnaires soit planifier, organiser, diriger et contrôler, ainsi que leurs interrelations dans la gestion au quotidien;
- de connaître les fondements et les tendances récentes de la gestion des organisations;
- de comprendre les principales fonctions organisationnelles, soit les fonctions de commercialisation (marketing), production, comptabilité et finance ainsi que la gestion des ressources humaines;
- de confronter la théorie et la réalité organisationnelle pour développer ses capacités analytiques;
- de développer des attitudes et des aptitudes professionnelles en matière d'analyse et de diagnostic organisationnel.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

- les fondements de la gestion moderne
- l'entreprise et son environnement
- la planification
- la gestion stratégique
- la direction
- le changement organisationnel
- le contrôle, les indicateurs et introduction à la comptabilité
- la fonction financière, marketing, production et gestion des ressources humaines

**MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Examen intra	35 %
Examen final	35 %
Études de cas	30 %

**REI1040G – COMPORTEMENT ORGANISATIONNEL – 3 CRÉDITS****DESCRIPTEUR DU COURS**

Analyse des comportements humains en milieu organisationnel en fonction de problématiques individuelles (différences individuelles, motivation, stress), groupales (communication, leadership, conflit, décision) et organisationnelles (changement).

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Ce cours vise à initier les étudiants à l'étude du comportement humain en milieu de travail et à les sensibiliser au système dynamique des influences individuelles et organisationnelles sur le comportement des individus.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

À la fin du cours, l'étudiant sera en mesure:

- de définir les concepts et les modèles dans le domaine du comportement organisationnel;
- de décrire les principaux modèles explicatifs présentés;
- d'analyser de façon critique des situations de travail.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

- les éléments de psychologie appliqués au travail
- le processus décisionnel, l'innovation et la créativité en milieu de travail
- la motivation
- la communication dans les organisations
- la gestion des conflits
- le leadership
- le stress en milieu de travail
- la culture organisationnelle
- la gestion du changement

**MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Examen intra	25 %
Examen final	35 %
Travail en équipe	20 %
Études de cas	20 %

**REI1140G – APPROCHE JURIDIQUE EN RI – 3 CRÉDITS**
**DESCRIPTEUR DU COURS**

Introduction au droit : les sources du droit, l'organisation judiciaire et les aspects constitutionnels des relations industrielles. Définition et nature du droit du travail. La méthode juridique.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Fournir aux étudiants une vue d'ensemble des sources et de l'organisation législative, administrative et judiciaire du droit du travail au Québec et de les initier aux règles de base de la méthodologie et de la référence juridique appliquées à l'étude de problèmes de relations industrielles.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

À la fin du cours, l'étudiant sera en mesure:

- de situer le droit du travail à l'intérieur des grands paramètres (sources et structures) du système juridique québécois et canadien;
- de connaître l'objet et les sources du droit du travail, de même que le champ d'application, l'effet et les mécanismes d'application des principales lois du travail;
- de faire l'étude juridique d'un problème de relations industrielles par une connaissance des règles de base de la méthodologie relatives au repérage documentaire, à l'interprétation des données et à la référence juridique.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

- la méthodologie du droit du travail
- le contrat de travail et la convention collective
- la Charte des droits et libertés de la personne
- le Code du travail

**MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Examen intra	35 %
Examen final	35 %
Travail de session	30 %

**REI1240G – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES – 3 CRÉDITS****DESCRIPTEUR DU COURS**

Définition de la GRH. Rôle des DRH et des professionnels RH. Activités de base en GRH.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Fournir à l'étudiant une formation de base en gestion des ressources humaines et lui transmettre certains concepts ainsi que certaines techniques utiles à la prise de décision dans ce domaine.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

À la fin du cours, l'étudiant sera en mesure:

- de décrire les composantes de la fonction ressources humaines et leurs objectifs;
- de discerner les interrelations entre chaque composante, de même que le rôle et l'utilité de la fonction ressources humaines dans la gestion de l'entreprise.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

- la gestion stratégique des ressources humaines
- le développement organisationnel
- la gestion prévisionnelle des ressources humaines
- le recrutement, la sélection, l'accueil et l'intégration des ressources humaines
- l'évaluation du rendement
- la formation et le développement des compétences
- la rémunération
- la santé et le bien-être au travail

**MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Examen intra	35 %
Examen final	35 %
Travaux	30 %

**REI1420G – EMPLOI ET SALAIRE – 3 CRÉDITS**
**DESCRIPTEUR DU COURS**

Fonctionnement du marché du travail. Offre et demande de travail. Théories des salaires. Segmentation, imperfections de marchés. Enjeux économiques de l'éducation et de la formation. Discrimination et inégalités. Aspects économiques du syndicalisme.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Permettre à l'étudiant d'acquérir des outils pour étudier et analyser le fonctionnement du marché du travail et de situer les aspects microéconomiques du travail en matière de formation de l'emploi et des salaires dans une économie de marché.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

À la fin du cours, l'étudiant sera en mesure:

- de décrire les fondements théoriques et économiques des diverses pratiques de relations industrielles se rapportant à la gestion des ressources humaines, aux relations de travail et aux politiques gouvernementales;
- d'énoncer les concepts d'offre, de demande et d'équilibre sur les marchés du travail;
- d'exposer les diverses théories de la détermination des salaires;
- d'analyser les grandes institutions du marché du travail, soit les aspects économiques du syndicalisme et de la négociation collective.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

- les variables et paramètres du marché du travail
- l'offre et la demande de travail
- l'équilibre du marché et la détermination des salaires
- les imperfections de marché
- le syndicalisme
- la productivité
- le contrôle des prix et des salaires

**MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Examen intra	40 %
Examen final	60 %

**REI2211G – FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES RH – 3 CRÉDITS**

**DESCRIPTEUR DU COURS**

Pratiques relatives au développement de compétences des employés et des cadres (analyse des besoins, élaboration, mise en œuvre, évaluation), à la gestion de carrière (plans de carrière, développement de carrière) et à la gestion du savoir.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Ce cours vise à développer une compréhension du processus de développement des compétences, de la gestion de carrière et de la gestion du savoir en entreprise.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

À la fin du cours, l'étudiant sera en mesure:

- de situer la formation et le développement de la main-d'œuvre au sein de l'ensemble des activités de gestion des ressources humaines et de comprendre son rôle clé en regard de l'efficacité organisationnelle;
- de réaliser les principales étapes de la gestion de la formation et du développement des individus dans les organisations;
- de saisir l'apport et l'impact des politiques publiques, de l'environnement socio-économique et des acteurs impliqués dans un projet de formation et de développement des ressources humaines;
- de décrire l'état de la situation quant aux pratiques de formation et de développement dans les milieux de travail du Québec et du Canada.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

- gestion prévisionnelle des RH
- cadre législatif
- analyse des besoins en formation
- conception et opérationnalisation du plan de formation
- méthodes d'enseignement et processus d'apprentissage
- transfert des acquis de formation en situation de travail
- évaluation de la formation

**MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Examen intra	35 %
Examen final	35 %
Examen maison	30 %



**REI2215G – RÉMUNÉRATION – 3 CRÉDITS**
**DESCRIPTEUR DU COURS**

Étude des divers modèles et approches en rémunération. Éléments pertinents à l'élaboration, l'implantation et la gestion de politiques et de pratiques efficaces et équitables en matière de rémunération.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Ce cours vise à développer chez l'étudiant une compréhension des systèmes de rémunération.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

À la fin du cours, l'étudiant sera en mesure:

- de nommer et d'expliquer les pratiques et les éléments clés de la rémunération;
- de réfléchir en termes conceptuel et pratique;
- de développer les habiletés à synthétiser de l'information et à communiquer avec clarté les éléments de la rémunération.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

- objectifs et choix stratégique en matière de rémunération
- évaluation des emplois et équité interne
- gestion des salaires
- équité individuelle
- législation en matière d'équité salariale
- gestion des avantages sociaux
- gestion de la rémunération totale

**MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Examen intra	35 %
Examen final	35 %
Travail de recherche	30 %

**REI2230G – STRATÉGIE RH ET DOTATION – 3 CRÉDITS**
**DESCRIPTEUR DU COURS**

Gestion stratégique des ressources humaines. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Recrutement et sélection du personnel. Accueil et intégration des nouveaux employés. Évaluation du processus de dotation.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Ce cours vise à développer une compréhension des différents modèles de gestion stratégique et de planification stratégique des ressources humaines. De plus, il vise à développer une compréhension du processus de dotation, soit la planification, le recrutement, la sélection et l'intégration des ressources humaines.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

À la fin du cours, l'étudiant sera en mesure:

- de décrire les différents modèles de planification stratégique des ressources humaines;
- de prévoir les besoins d'une entreprise en matière de ressources humaines;
- de reconnaître les forces qui influencent la disponibilité des ressources humaines;
- de structurer une politique de planification de la relève;
- de situer, d'analyser et de décrire les postes de l'organisation;
- de choisir les sources et les méthodes de recrutement les mieux adaptées aux postes et à l'organisation;
- de rédiger des offres d'emploi pour diffusion ou publication;
- d'évaluer des curriculum vitae;
- de concevoir un canevas structuré d'entrevue et d'assurer le bon déroulement et l'efficacité des entrevues de sélection;
- d'utiliser efficacement les évaluations psychométriques;
- d'assurer une vérification des références efficace;
- de promouvoir les outils d'intégration et de rétention du capital humain;
- d'évaluer le processus de dotation et en faire le suivi.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

- planification stratégique des ressources humaines
- prévision de la demande et de l'offre
- analyse de fonction et description de poste
- recrutement interne et externe
- l'entrevue de sélection
- tests et vérifications des antécédents
- décision d'embauche
- accueil et intégration
- évaluation du processus de dotation

**MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Examen intra	30 %
Examen final	25 %
Travaux et simulations d'entrevues	45 %

**REI2305G – ASPECTS JURIDIQUES DU LIEN D'EMPLOI – 3 CRÉDITS****DESCRIPTEUR DU COURS**

Règles juridiques applicables aux différentes étapes de la relation d'emploi : droit à l'égalité, droit à la vie privée, normes minimales du travail, protection et fin d'emploi, santé et sécurité du travail.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Permettre à l'étudiant de reconnaître les règles juridiques applicables aux différentes étapes du lien d'emploi.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

À la fin du cours, l'étudiant sera en mesure:

- d'identifier les sources des règles de droit pertinentes aux différentes étapes de la gestion des ressources humaines;
- de dégager les règles de droit à partir des différentes sources préalablement identifiées;
- d'énoncer clairement et d'appliquer les règles de droit pertinentes à une question donnée.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

- Code civil du Québec
- Charte des droits et libertés de la personne
- Loi sur les normes du travail
- La prévention et l'indemnisation des lésions professionnelles
- Loi sur la protection des renseignements personnels dans le privé

**MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Examen intra	40 %
Examen final	60 %

**REI2310G – CONVENTION COLLECTIVE – 3 CRÉDITS**
**DESCRIPTEUR DU COURS**

Analyse et application des principales clauses : droits de gérance, ancienneté, gestion et protection de l'emploi, sous-traitance, salaires, avantages sociaux, conciliation travail-vie personnelle. Équilibre entre flexibilité et sécurité.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

L'objectif général est de permettre à l'étudiant de procéder à l'étude de la convention collective au Québec.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

L'étudiant doit, à l'issue de ce cours, être en mesure :

- de rendre compte de la nature, de l'objet, du rôle, des effets juridiques de la convention collective de même que de l'importance relative de cette dernière sur le marché du travail québécois;
- d'analyser le contenu d'une convention collective en reconnaissant les différents types de clauses qu'elle peut comporter et en identifiant les variantes possibles dans la formulation et la portée de ces clauses;
- de comparer et mettre en contexte le contenu de conventions collectives de différents secteurs;
- de résoudre des problèmes pratiques d'application des différentes clauses d'une convention collective;
- d'analyser les tendances caractérisant l'évolution du contenu des conventions collectives.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

Aspects généraux et cadre juridique de la convention collective

Administration de la convention collective

Principales clauses pouvant se retrouver dans une convention collective

Évolution de la convention collective au Québec : bilan et tendances

**MODALITÉS D'ÉVALUATION (à titre indicatif seulement)**

Deux examens, valant chacun pour 50 % de la note finale, dont la matière de l'examen final est cumulative.

**REI2320G – DROIT DES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL – 3 CRÉDITS**
**DESCRIPTEUR DU COURS**

Les règles juridiques s'appliquant au régime général de la négociation collective au Québec. Droit d'association, accréditation, négociation de la convention collective, mode de règlements des conflits.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Permettre à l'étudiant de cerner le régime juridique général des rapports collectifs du travail au Québec, tel qu'il se dégage du *Code du travail* ainsi que de la jurisprudence pertinente.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

À la fin du cours, l'étudiant sera en mesure:

- d'identifier, d'exposer et d'appliquer les règles de droit pertinentes à la formation de l'association de salariés;
- d'identifier, d'exposer et d'appliquer les règles de droit pertinentes à son accréditation à titre de représentante d'un groupe de salariés;
- d'identifier, d'exposer et d'appliquer les règles de droit pertinentes à l'application de la convention collective du travail.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

- le Code du travail
- le salarié, l'employeur, le syndicat et l'État
- l'accréditation
- la négociation collective
- la conciliation – médiation
- la grève et le lock-out
- l'arbitrage de différend
- la convention collective

**MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Examen intra	35 %
Examen final	35 %
Travail de session	30 %

**REI2330G – SYNDICALISME – 3 CRÉDITS**
**DESCRIPTEUR DU COURS**

Histoire et évolution du mouvement syndical en Amérique du Nord. Structures et fonctionnement du syndicalisme contemporain. Étude des problématiques auxquelles le mouvement syndical est confronté.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Permettre à l'étudiant de se familiariser avec le syndicalisme nord-américain et de développer graduellement sa propre évaluation du syndicalisme contemporain.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

À la fin du cours, l'étudiant sera en mesure:

- d'analyser les principes qui sous-tendent le fonctionnement et les structures du syndicalisme contemporain;
- de saisir les enjeux que recouvrent les grandes questions, les réalités et les mythes auxquels le mouvement syndical est confronté.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

- les origines historiques du syndicalisme nord-américain
- les structures et organisation du syndicalisme québécois
- l'encadrement juridique
- les stratégies patronales et syndicales
- le syndicalisme et la politique
- la précarisation du travail et syndicalisme
- l'hétérogénéité de la main-d'œuvre
- mondialisation et financiarisation de l'économie

**MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Examen intra	30 %
Examen final	30 %
Travail de session	40 %

**REI2340G – NÉGOCIATION COLLECTIVE – 3 CRÉDITS**
**DESCRIPTEUR DU COURS**

Nature, définition et objet de la négociation, théories et modèles. L'environnement de la négociation collective. La stratégie des acteurs. Les structures de négociation. Déroulement de la négociation et modes de résolution des conflits.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

L'objectif général de ce cours est de permettre aux étudiants d'acquérir l'ensemble des connaissances requises pour comprendre le phénomène de la négociation collective.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

Plus spécifiquement, les étudiants vont, par ce cours :

- Saisir le rôle régulateur de la négociation collective;
- Connaître les différentes théories et modèles de la négociation collective, incluant l'étude du pouvoir de négociation;
- Connaître les notions d'unité de négociation et de structure de négociation et en saisir l'importance en regard du processus de négociation;
- Connaître les différentes phases du processus de négociation collective;
- Se familiariser avec la méthode d'analyse des coûts de la convention collective;
- Connaître les méthodes de résolution des conflits;
- Se familiariser avec différentes variantes de la négociation collective : négociation sur la base des intérêts, multipartite, internationale, etc.
- Se familiariser avec la notion d'éthique en négociation collective;
- Comprendre l'évolution du processus de négociation collective et en analyser les limites actuelles.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

Nature de la négociation collective  
 Théories et modèles de la négociation collective  
 Pouvoir de négociation collective  
 Unités et structures de négociation collective  
 Les phases de la négociation collective  
 Analyse des coûts de la convention collective  
 Négociation dans le secteur public du Québec  
 Négociation collective à l'international  
 Éthique de la négociation collective  
 Négociation basée sur les intérêts  
 Évolution et perspective d'avenir de la négociation collective

**MODALITÉS D'ÉVALUATION (à titre indicatif seulement)**

Travail de synthèse en équipe (35 %)  
 Simulation de négociation collective (15 %)  
 Examen(s) (50 %)

**REI2475G – POLITIQUES GOUVERNEMENTAIRES EN RI – 3 CRÉDITS**
**DESCRIPTEUR DU COURS**

Perspectives théoriques et historiques des politiques gouvernementales en relations industrielles. Rôle des acteurs socioéconomiques. Analyse des grandes politiques publiques contemporaines en relations industrielles au Québec et au Canada.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Permettre à l'étudiant d'identifier et d'expliquer les problématiques auxquelles l'État est appelé à réagir dans le domaine des relations industrielles, les politiques qu'il propose et les silences et les ambiguïtés qui marquent son action.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

À la fin du cours, l'étudiant sera en mesure:

- de décrire les grandes théories sur le sens de l'action de l'État et les forces qui déterminent cette action;
- de relater l'historique des interventions de l'État québécois en relations industrielles;
- d'analyser la portée des politiques publiques en matière de travail.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

- historique de l'action de l'État québécois
- rôle économique du gouvernement
- efficacité et défaillances du marché
- rôle social de l'État
- régime de l'assurance-emploi
- régimes de retraite
- santé et sécurité au travail
- politiques d'immigration
- formation et compétences de la main-d'œuvre
- équité salariale

**MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Examen intra	30 %
Examen final	30 %
Travail de recherche	40 %



**REI3220G – GESTION FINANCIÈRE APPLIQUÉE AUX RI– 3 CRÉDITS**
**DESCRIPTEUR DU COURS**

Gestion financière appliquée aux R.I. Structures financières et légales. Comptabilité, préparation et contrôle des budgets, allocations des ressources financières en RI, états financiers, gestion financière.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Permettre à l'étudiant de s'initier à la gestion de la fonction financière de l'organisation, de comprendre les principales composantes de cette fonction et des liens qu'elle a avec les autres fonctions et en particulier avec les relations industrielles et la gestion des ressources humaines.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

À la fin du cours, l'étudiant sera en mesure:

- d'acquérir les outils théoriques et pratiques pour bien appréhender cette fonction et de le sensibiliser à l'influence qu'elle peut avoir sur les autres fonctions dans le processus de gestion des organisations modernes;
- d'affronter les problèmes de gestion financière tout en tenant compte des dimensions techniques, commerciales, opérationnelles et aussi humaines et sociales;
- d'intervenir de façon appropriée dans leur organisation lorsqu'ils auront à faire face aux défis d'ordre financier de celle-ci comme intervenant en relations industrielles et gestionnaire des ressources humaines.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

- l'environnement financier des organisations
- l'entreprise et ses structures financières et légales
- la comptabilité, la préparation des budgets
- les états financiers
- la gestion financière des portefeuilles, des régimes de retraite et des avantages sociaux

**MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Examen intra	35 %
Examen final	35 %
Étude de cas	30 %

**REI3345G – ARBITRAGE DES GRIEFS – 3 CRÉDITS****DESCRIPTEUR DU COURS**

Définition et caractéristiques de l'arbitrage. La compétence arbitrale, les objections préliminaires, l'enquête et la décision de l'arbitre. Le pouvoir de surveillance des tribunaux supérieurs. La jurisprudence arbitrale.

**OBJECTIF GÉNÉRAL**

Le cours vise à permettre à l'étudiant d'identifier, d'exposer et d'appliquer les règles de droit pertinentes aux différents aspects de l'arbitrage de griefs.

**OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

L'étudiant doit, à l'issue de ce cours, être en mesure :

- de comprendre les aspects institutionnels de l'arbitrage de griefs et saisir la nature des enjeux qui y sont débattus;
- de comprendre le fonctionnement de l'audience devant l'arbitre;
- de se familiariser avec le rôle des procureurs de même qu'avec celui de l'arbitre.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

L'évolution et l'apport du régime d'arbitrage des griefs

Les sources juridiques de l'arbitrage des griefs

La notion de grief et les parties à l'arbitrage

La fonction arbitrale et son titulaire

La procédure de grief, les préparatifs à l'arbitrage et les moyens préalables

L'enquête devant l'arbitre

L'interprétation et l'application de la convention collective

**MODALITÉS D'ÉVALUATION (à titre indicatif seulement)**

Cas pratique (10 %)

Simulation d'arbitrage (15 %)

Deux examens (75 %)