

Relations industrielles



Un demi-siècle de relations industrielles à l'Université Laval A Half Century of Industrial Relations at Université Laval

Gilles Laflamme

Volume 49, numéro 1, 1994

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050915ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050915ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Laflamme, G. (1994). Un demi-siècle de relations industrielles à l'Université Laval. *Relations industrielles*, 49, (1), 3-8. <https://doi.org/10.7202/050915ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1994

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Un demi-siècle de relations industrielles à l'Université Laval

Gilles Laflamme

Ce sont des préoccupations liées à la régulation sociale qui ont présidé, en 1943, à la création du Département des relations industrielles de l'Université Laval. Ses pionniers et fondateurs voulaient avant tout former des personnes qui, sur la base de connaissances communes et multidisciplinaires, seraient en mesure d'analyser objectivement les situations et trouver des solutions aux tensions issues de l'industrialisation. Les valeurs judéo-chrétiennes partagées par le peuple québécois et l'acceptation du libéralisme économique comme mode de développement devaient être les deux pôles capables d'assurer la stabilité des institutions de régulation mises en place.

Le Département a vu le jour en temps de guerre et il ne faut pas se surprendre alors que les préoccupations de ses fondateurs aient été de former des professionnels, tant patronaux que syndicaux, qui, faisant surtout appel à la raison et à une même idéologie, seraient en mesure de gérer les conflits du travail et assurer ainsi un rendement optimal du système économique. Aussi, avec le développement du syndicalisme et de la législation du travail, les fonctionnaires devaient être en mesure non seulement d'appliquer avec compétence les lois existantes mais en préparer de nouvelles pouvant assurer de façon efficace et harmonieuse l'encadrement des rapports du travail. Dans cette perspective, que le premier directeur du Département des relations industrielles ait été un sous-ministre du Travail ne tenait pas seulement à des motifs liés à son autorité, à son prestige ou à son expérience reconnue, mais aussi au souci qui prévalait alors de développer des institutions capables d'assurer une stabilité sociale et de former des personnes aptes à en assurer le fonctionnement et le développement. Et comme la réalité du travail est une réalité complexe, il fut fait appel, dès la fondation du Département, à plusieurs disciplines pour l'appréhender : sociologie, économique, droit, histoire et psychologie. Le Département des relations industrielles fut donc, dès ses origines, un département à caractère pluridisciplinaire et il l'est encore aujourd'hui.

* LAFLAMME, G., Directeur, Département des relations industrielles, Université Laval.

Après cinquante ans d'histoire, cette approche « institutionnelle », qui fut donnée au Département par ses fondateurs, est toujours bien présente : droit du travail, négociation collective, convention collective, arbitrage de griefs et syndicalisme demeurent des éléments constitutifs de nos programmes d'enseignement et objets de nos recherches. Cependant, bien entendu, l'enseignement et la recherche se sont enrichis du développement des connaissances dans les disciplines qui participent à l'étude des relations industrielles, et nos divers programmes se sont adaptés afin de répondre avec pertinence aux exigences actuelles. C'est ainsi que l'enseignement et la recherche portant sur l'emploi, la formation et la gestion de la main-d'œuvre, la gestion des ressources humaines, le développement de l'entreprise et l'ergonomie se développent à un rythme accéléré avec la constante préoccupation du corps professoral de diffuser, d'une part, les connaissances qui répondent aux exigences actuelles et futures du marché du travail, et de développer, d'autre part, les connaissances qui permettront de mieux comprendre la nature, les exigences et les composantes du « travail » dans nos sociétés contemporaines.

L'ENSEIGNEMENT

Pour remplir sa première mission qui fut celle de former des spécialistes en relations industrielles, le Département a développé divers programmes d'enseignement. Au départ, en 1944, le programme de relations industrielles était d'une durée de trois ans. À compter de 1951, il fut d'une durée de quatre ans et conduisait à une maîtrise. Des réformes eurent lieu en 1967 : une licence était obtenue après trois ans d'étude et une maîtrise après quatre ans d'étude. À compter du début des années soixante-dix des modifications substantielles furent apportées. Le Département développa alors divers programmes à la fois pour se conformer aux nouveaux règlements régissant les programmes d'études à l'Université Laval et pour répondre aux besoins des clientèles étudiantes changeantes. Des programmes de baccalauréat spécialisé, de majeure et de mineure en relations industrielles furent développés et acceptés. Aussi, en 1975, afin de satisfaire aux besoins d'adultes désireux d'acquérir une formation en relations industrielles, le Département développa un programme de soir en relations industrielles, assurant aux personnes inscrites la possibilité de compléter leurs études dans un délai de cinq ans. À la même période, des efforts considérables étaient déployés pour accroître le corps professoral et développer les études graduées. Toujours avec cette même préoccupation de servir la communauté et d'intensifier sa présence dans son milieu, le Département a offert au début des années 1980 un certificat de premier cycle en gestion de la main-d'œuvre. Enfin, des refontes importantes de nos divers programmes ont cours depuis le début des années 1990 et nous poursuivons nos réflexions sur les voies et moyens devant conduire à une implication plus prononcée du Département en matière de formation continue.

Si le Département, lors de ses premières années, ne pouvait compter que sur un seul professeur à temps complet et quelques chargés de cours pour assumer son enseignement, il dispose aujourd'hui de trente-deux professeurs à temps complet et d'environ dix chargés de cours par session pour dispenser son enseignement et encadrer quelque mille étudiants.

LE CONGRÈS ET LA REVUE RELATIONS INDUSTRIELLES

Le Département des relations industrielles a aussi pris l'initiative, en 1946, d'organiser un congrès. Ce congrès des relations industrielles qui avait comme objectif, à l'origine, de donner aux employeurs, aux dirigeants syndicaux et aux agents gouvernementaux l'occasion de se rencontrer et de discuter des questions d'importance en matière de travail, est toujours tenu annuellement. Il réunit plus de 400 congressistes de provenance de plus en plus diversifiée. Il demeure, encore aujourd'hui, l'occasion de faire le point sur des sujets majeurs en relations industrielles et il est fait appel à d'éminents spécialistes, tant québécois qu'étrangers, pour approfondir certains thèmes et en débattre avec les participants. Depuis le premier congrès, plus de 20 000 personnes auront pu participer à cette activité. L'histoire du congrès, comme celle du Département et de la revue *Relations industrielles*, est étroitement associée au nom de l'abbé Gérard Dion. Il faudrait aussi rendre hommage à Jean-Pierre Després, qui fut le premier secrétaire du Département et à Gérard Tremblay, son premier directeur, pour la mise sur pied de ces activités qui sont devenues de véritables institutions.

Quant à la revue *Relations industrielles*, elle vit le jour en 1945 sous le nom de *Bulletin des relations industrielles de Laval*. Elle est la plus ancienne des revues universitaires spécialisées en relations du travail et elle est diffusée dans une trentaine de pays. Nous pourrions, en 1995, souligner avec fierté ses cinquante ans d'existence.

CONCLUSION

Si les fondateurs du Département et de ses institutions, comme ceux qui ont contribué étroitement à sa fondation et à ses premiers développements méritent toute notre admiration, soit les Georges-H. Lévesque, Gérard Dion, Gérard Tremblay et Jean-Pierre Després, nous devons aussi rendre hommage à tous ses professeurs, chargés de cours, secrétaires et personnel administratif, anciens et nouveaux, qui ont permis et continuent de permettre au Département d'assumer ses hautes responsabilités académiques et sociales et de lui assurer une reconnaissance internationale.

Nous devons aussi remercier nos milliers de finissants qui, par leur compétence et leur implication dans leur milieu respectif, témoignent de la pertinence et de la qualité de la formation reçue au Département des relations industrielles.

A Half Century of Industrial Relations at Université Laval

Gilles Laflamme

Concerns related to social regulation prompted the creation in 1943 of the Department of Industrial Relations at Université Laval. The founders of the Department wanted above all to train people who, based on a common body of multidisciplinary knowledge, would be able to analyze situations objectively and find solutions to the tensions resulting from industrialization. Judeo-Christian values shared by Quebeckers and the acceptance of economic liberalism as a route to development were to be the two poles that would ensure the stability of the regulatory institutions put in place.

The Department was created during wartime and it is therefore not surprising that its founders wanted to provide, to both managers and trade unionists, professional training that would be based on reason and a shared ideology, thus giving them the tools to manage workplace conflict and to ensure the optimal performance of the economic system. In addition, with the development of trade unionism and labour legislation, civil servants needed to be able not only to apply existing laws competently, but to develop new laws that would provide an effective and harmonious framework for labour-management relations. From this perspective, the fact that the first Director of the Department of Industrial Relations had been a Deputy Minister of Labour can be attributed not only to his obvious authority, prestige and experience, but also to the then prevalent concern to develop institutions that would be capable of ensuring social stability and training people who would be able to ensure their smooth functioning and development. Moreover, ever since the Department was established it has brought together many disciplines — sociology, economics, law, history, and psychology — in an effort to grasp the complex reality of work. Thus, since its inception, the Department of Industrial Relations has had a pluridisciplinary character, and this remains the case today.

* LAFLAMME, G., Director, Department of Industrial Relations, Université Laval.

After fifty years, this “institutional” approach, which the Department inherited from its founders, is still very much alive: labour law, collective bargaining, collective agreements, grievance arbitration and trade unionism remain central to our teaching programs and research. In the meantime, of course, teaching and research have been enriched by the growth of knowledge in the various disciplines that contribute to the study of industrial relations, and our different programs have been adapted to make them relevant to current needs and pressures. As a consequence, teaching and research about employment, training and management of the workforce, human resources management, enterprise development and ergonomics are developing at a rapid pace. Faculty members are constantly engaged in, on the one hand, the diffusion of knowledge concerning current and future needs in industrial relations and, on the other hand, developing knowledge that will increase our understanding of the nature, demands and components of work in contemporary societies.

TEACHING

To fulfil its first mission, which is to train specialists in industrial relations, the Department has developed a range of teaching programs. At first, in 1944, the industrial relations program lasted three years. From 1951 onwards, the program lasted four years and led to a Master’s degree. Reforms took place in 1967: a Bachelor’s degree was then conferred after three years of study, and a Master’s degree after four years. At the beginning of the 1970s, further substantial changes were made to the program. In response to new regulations governing programs of study at the University and to the needs of its changing student body, the Department began to offer a wider variety of programs. Specialized programs leading to a major or minor in industrial relations were also put in place. Then, in 1975, in order to satisfy the needs of adults in need of training in industrial relations, the Department developed an evening program which could be completed in five years. During the same period, an effort was made to increase the number of faculty members and to develop graduate programs. Guided by its continuing desire to respond to and play its part in the industrial relations community, the Department introduced an undergraduate certificate in Labour Force Management at the beginning of the 1980s. Finally, significant reworking of the Department’s different programs has taken place since the beginning of the 1990s and we have taken up the question of how to move towards a greater involvement in continuing education.

During its early years, the Department relied on only a single full-time professor and a few sessional lecturers to meet its teaching obligations. Today, 32 full-time professors and about 10 sessional lecturers every term, provide teaching and support for about one thousand students.

THE ANNUAL CONFERENCE AND THE JOURNAL RELATIONS INDUSTRIELLES / INDUSTRIAL RELATIONS

In 1946, the Department of Industrial Relations began to put on a conference, the original objective of which was to provide employers, union leaders and government representatives with the opportunity to meet and discuss important questions related to work. This conference, still held annually, brings together more than 400 participants from increasingly varied backgrounds. Today, it continues to provide an occasion to take stock of major issues in industrial relations, and eminent specialists from Québec and elsewhere are invited to explore critical themes and to debate them with participants. Since 1946, more than 20,000 people have attended the Department's Conference. The history of the Conference, like that of the Department and the Journal *Relations industrielles / Industrial Relations*, is closely associated with the name of Abbé Gérard Dion. Jean-Pierre Després, who was the first Secretary of the Department, and Gérard Tremblay, its first Director, should also be recognized for having launched these activities, which have become veritable institutions.

The Journal *Relations industrielles / Industrial Relations* first appeared in 1945 under the name *Industrial Relations Bulletin*. It is the oldest university journal specializing in industrial relations and is distributed in more than 30 countries. It is therefore with some pride that, in 1995, we look back on the Journal's fifty years of activity.

CONCLUSION

The founders of the Department who contributed closely to its early development and the initiation of its long-standing programs and activities deserve recognition: Georges-H. Lévesque, Gérard Dion, Gérard Tremblay and Jean-Pierre Després. Tribute should be paid as well to all the former and current professors, sessional lecturers, secretaries and administrative personnel, who have and continue to enable the Department to assume its important academic and social responsibilities and to assure its international reputation.

We must also thank our thousands of graduates who, through their competence and involvement in their respective fields, stand as testimony to the relevance and quality of training received from the Department of Industrial Relations.