



CRIMT 2024

LE TRAVAIL DANS TOUS SES ÉTATS AMÉLIORER LE TRAVAIL POUR UN AVENIR JUSTE ET DURABLE

24 au 26 octobre 2024, HEC Montréal, Montréal, Canada

Le Projet de partenariat du CRIMT sur *l'expérimentation institutionnelle et l'amélioration du travail*, qui réunit le *Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail* (CRIMT) ainsi qu'un réseau international de centres partenaires et de chercheur.euses associé.es, organise un important colloque international intitulé : *LE TRAVAIL DANS TOUS SES ÉTATS. Améliorer le travail pour un avenir juste et durable*. Ce colloque se penchera sur les perturbations et les crises qui affectent le monde du travail, abordera les conséquences de ces bouleversements, et portera un regard critique sur les stratégies, les actions et les mesures mises en œuvre par les acteurs du monde du travail pour soutenir, encadrer ou contrer ces effets.

Ce colloque aura lieu à **HEC Montréal** (Montréal, Canada), du **jeudi 24 au samedi 26 octobre 2024**. Il vise les membres de la communauté universitaire et les professionnel.es du monde du travail, et comportera une composante hybride pour favoriser la participation à distance.

APPEL À COMMUNICATIONS

Notre époque est caractérisée par d'importants bouleversements, qui découlent de divers facteurs de perturbation. Ces facteurs, amplifiés par la mondialisation des rapports économiques et sociaux, ont des répercussions significatives sur la nature et la qualité du travail, les personnes au travail, ainsi que les organisations et les communautés dans lesquelles elles évoluent. **L'objectif de ce colloque est de mieux comprendre ces effets, les défis qu'ils engendrent, ainsi que les actions, les expérimentations et la résilience déployées par les acteurs pour y faire face.**

Parmi ces facteurs de perturbation, il convient de mentionner l'accélération **des changements climatiques**, qui menacent la biodiversité et les écosystèmes, laissent entrevoir d'importants mouvements de population et imposent un calendrier strict pour la décarbonation de l'économie. Les changements climatiques offrent aussi de nouvelles opportunités d'emploi dans les secteurs des énergies renouvelables, de la mobilité durable et de la préservation de l'environnement, tout en nécessitant des mesures d'atténuation et de reconversion professionnelle pour les travailleur.euses des industries en déclin ou en transition.

La crise de la COVID-19 a accentué l'incertitude macroéconomique à l'échelle mondiale, soulignant la fragilité des chaînes d'approvisionnement et la valeur sociale du travail. Elle a encouragé l'adoption généralisée du télétravail et sa consolidation en tant que modèle d'organisation du travail. Bien que le télétravail permette, du moins potentiellement, une meilleure conciliation travail-famille, celui-ci contribue à brouiller les frontières entre les temps sociaux. Le télétravail facilite aussi la mise en place d'outils de surveillance et de contrôle qui peuvent porter atteinte à la vie privée des travailleur.euses. La pandémie a également mis en lumière d'importants enjeux en matière de sécurité du revenu et de santé et de sécurité au travail.

L'essor des technologies numériques, qu'il s'agisse de l'intelligence artificielle, de la gestion algorithmique, de l'Internet des objets ou des plateformes numériques d'intermédiation, a donné naissance à de nouvelles formes d'emplois, de nouveaux modèles d'affaires et d'organisations de la production, avec des répercussions dans tous les domaines de la vie socioprofessionnelle. Le déploiement rapide de ces technologies, sans véritable délibération, encadrement ou négociation, risque de renforcer plusieurs tendances déjà présentes dans le monde du travail, telles que l'intensification et l'extensification du travail, la fissuration du travail, la multiplication des régimes de travail et d'emploi précaires et l'affaiblissement du dialogue social.

De nombreuses régions sont confrontées à **d'importants changements démographiques** qui se traduisent par une concentration de la population aux extrémités de la pyramide des âges, entraînant des pénuries de main-d'œuvre qualifiée ou en quantité suffisante pour répondre aux besoins du marché du travail.

Les tensions géopolitiques accentuent les déplacements de populations, ce qui entraîne des crises migratoires et des pressions démographiques. Elles favorisent également le redéploiement des capacités productives, ce qui engendre des tensions commerciales, des pressions sur les chaînes d'approvisionnement et une montée du protectionnisme. Ces tensions modifient ainsi la structure de l'économie mondiale et remettent en question les politiques néolibérales des dernières décennies.

En temps de **crise du coût de la vie**, les écarts de pouvoir et de revenus se creusent davantage. Certains groupes, notamment les femmes, les personnes racialisées, les Autochtones, les jeunes et les personnes migrantes, voient les inégalités auxquelles ils sont déjà confrontés s'aggraver.

À leur tour, ces pressions sur le niveau de vie, les inégalités et les mouvements migratoires, qu'ils soient dans les pays du Nord ou du Sud, menacent la qualité de la vie démocratique. Plus précisément, **la montée du populisme** nourrit la haine et la violence envers les minorités et les populations migrantes, remettant ainsi en question les bases des démocraties libérales et de leurs institutions.

Devant cette incertitude et confrontés à des choix souvent contradictoires, les acteurs du monde du travail mettent en œuvre une variété d'actions et de stratégies pour faire face aux bouleversements qu'engendrent ces perturbations. Les approches varient en fonction des contextes nationaux, industriels et organisationnels ainsi que des orientations politiques et des ressources des acteurs eux-mêmes. Lorsqu'animées par une volonté d'améliorer le travail, ces actions et stratégies visent, notamment :

- À promouvoir une économie plus responsable et durable, que ce soit par le biais de la négociation collective et du dialogue social, de l'économie circulaire, de l'investissement socialement responsable, des politiques industrielles vertes et des politiques actives visant à faciliter la reconversion et la participation des travailleur.euses dans la transition écologique ;
- À favoriser l'encadrement et l'implantation responsable des nouvelles technologies telles que les plateformes numériques d'intermédiation et l'intelligence artificielle ;

- À assurer l'accès à la représentation et à la négociation collective dans les secteurs à faible densité syndicale, que ce soit à travers la multiplication et l'intensification des campagnes de recrutement ou la réforme des politiques publiques ;
- À renverser les inégalités de pouvoir et de revenu qui compromettent la qualité des démocraties ;
- À défendre les conditions de travail, en particulier celles liées à la qualité des services dans le secteur public et donc à la qualité de vie des citoyen.nes ;
- À favoriser de meilleures formes de travail et d'organisation du travail, ainsi que des organisations plus démocratiques et participatives, en tant que leviers de recrutement, d'attraction et d'engagement des personnes, tout au long des chaînes d'approvisionnement ;
- À lutter pour la justice sociale, à condamner les inégalités structurelles, le harcèlement et les violences sexuelles au travail, et à favoriser la diversité, l'inclusion et l'altérité, tout en rejetant les schémas et les pratiques hérités de l'époque coloniale.

Ce ne sont que quelques exemples donnés à titre illustratif. D'autres cas de figure pourraient être évoqués, y compris ceux où l'amélioration du travail n'est pas un objectif (par exemple, lorsque l'on vise l'efficacité opérationnelle sans se soucier des conséquences sur la main-d'œuvre). L'important est de mieux comprendre comment ces stratégies ou toute autre approche visant à faire face à ces perturbations se développent et, le cas échéant, s'institutionnalisent. En outre, il est crucial de comprendre pourquoi ces actions et stratégies entraînent parfois une amélioration, parfois une détérioration de la qualité du travail.

Les organisateur.trices de ce colloque souhaitent recevoir des propositions sur l'un ou l'autre des deux thèmes suivants.

Thème 1 : les perturbations (telles qu'identifiées dans l'appel ou toutes autres jugées pertinentes) et leurs répercussions sur la nature et la qualité du travail, sur les personnes au travail, ainsi que sur les organisations et les communautés dans lesquelles elles évoluent.

Thème 2 : les stratégies, actions et mesures mises en place par les acteurs du monde du travail pour soutenir, encadrer ou contrer les effets de ces perturbations. Les organisateurs de ce colloque s'attendent à des propositions permettant de mieux comprendre la nature et l'ampleur des stratégies, actions et mesures mises en œuvre par les acteurs, qu'elles résultent de la concertation ou d'initiatives individuelles, et qu'elles entraînent une amélioration ou une détérioration du travail et des organisations et des sociétés dans lesquelles le travail s'exerce.

Les propositions combinant ces deux thèmes sont les bienvenues, tout comme celles abordant les défis théoriques, méthodologiques, empiriques et normatifs découlant de l'étude de la qualité du travail et de l'emploi et de ses répercussions sociétales.

SOUMETTRE UNE PROPOSITION

Nous invitons les chercheur.euses intéressé.es, incluant celles et ceux de la relève étudiante, à nous faire parvenir leurs propositions de communications d'ici le **lundi 29 avril 2024**. La transmission s'effectue en utilisant les formulaires en ligne référencés ci-dessous. Veuillez soumettre un formulaire distinct pour chaque proposition que vous souhaitez faire.

Nous acceptons différents types de propositions : **individuelle**, soumise par un.e ou plusieurs auteur.trice(s) ; **d'atelier**, comprenant trois ou quatre contributions ou trois contributions et un commentaire, rassemblées autour d'un thème commun ; **de symposium**, regroupant au moins deux

ateliers liés par un thème commun ; de **table ronde**, rassemblant au moins trois intervenant.es et un.e animateur.trice, qu'ils ou qu'elles soient issu.es du monde académique ou professionnel. Les propositions de table ronde peuvent viser à susciter des débats sur des questions d'actualité, des thèmes contemporains ou de nouvelles publications, sur le modèle des *auteur.trices à la rencontre de leurs lecteur.trices (authors meet critics)*.

Formulaire en ligne pour soumettre une proposition (veuillez choisir en conséquence) :

1. **individuelle** : <https://forms.gle/6ZLeBavrMYpb5VDw9>
2. **d'atelier** : <https://forms.gle/kbP6jHyDGznePuWF6>
3. **de symposium** : <https://forms.gle/s4N96trQg9n3ZatNA>
4. **de table ronde** : <https://forms.gle/X1iReipRXaFarw26A>

Les propositions individuelles doivent contenir un titre, mentionner les auteur.trices (dans l'ordre d'apparition au programme) et leurs affiliations institutionnelles, puis décrire la nature de l'étude (principales orientations analytiques et, le cas échéant, méthodologiques). Elles ne doivent pas dépasser deux pages. Les propositions d'ateliers, de symposiums ou de tables rondes doivent mentionner les participant.es et leurs affiliations institutionnelles, détailler la contribution dans son ensemble (c'est-à-dire le thème de l'atelier, du symposium ou de la table ronde), ainsi que chaque contribution individuelle (deux à trois paragraphes pour chaque auteur.trice ou groupe d'auteur.trices). Elles ne doivent pas dépasser trois à cinq pages.

Toutes les soumissions seront évaluées par des pairs. Nous nous efforcerons de vous répondre dans les meilleurs délais, afin de vous laisser le temps de trouver le financement nécessaire pour assister au colloque. Chaque participant.e devra prendre en charge ses frais d'inscription et, le cas échéant, de déplacement et d'hébergement.

Si vous avez des questions concernant le processus de soumission ou l'organisation de ce colloque, veuillez consulter le [site web du colloque](#) ou contacter **Marjorie Gionest-Larouche** (marjorie.gionest-larouche@rtl.ulaval.ca), Coordinatrice d'activités du CRIMT ou **Nicolas Roby** (nicolas.robby@umontreal.ca), Coordinateur scientifique du CRIMT.

Le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (www.crimt.net) ainsi que son réseau international de partenaires (établi dans le cadre du Projet de Partenariat du CRIMT sur l'expérimentation institutionnelle et l'amélioration du travail) se réjouissent de la perspective de stimulantes discussions et débats. Si vous désirez vous familiariser avec nos activités de recherche, nous vous invitons à consulter notre [site Web](#), ainsi que le programme de la précédente édition du colloque (2022) ou à visionner certaines des conférences qui y ont été prononcées. Pour cela, veuillez cliquer sur [le lien suivant](#).

* * *

Le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail se consacre à l'étude des défis théoriques et pratiques associés aux mutations du travail et de l'emploi. L'acronyme CRIMT désigne le centre, aussi bien en français qu'en anglais. Financé par le programme de partenariat du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et le Fonds de recherche société et culture - Québec, le Partenariat CRIMT rassemble des spécialistes en relations industrielles, en politiques du travail et de l'emploi, en gestion des ressources humaines, ainsi que des juristes spécialisés en droit du travail et des économistes géographes au Québec, dans le reste du Canada et dans une douzaine d'autres pays. Les trois institutions fondatrices du CRIMT sont l'Université de Montréal, l'Université Laval et HEC Montréal.