



La date limite pour l'envoi des propositions a été prolongée au lundi 2 mai 2022

LE TRAVAIL DE QUALITÉ COMME **PILIER** D'UNE **MEILLEURE SOCIÉTÉ**

La **résilience des acteurs** et le **pouvoir de l'expérimentation**

27-29 OCTOBRE 2022, HEC MONTRÉAL

Le Projet de partenariat du CRIMT sur l'expérimentation institutionnelle et l'amélioration du travail, lequel réunit le *Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail* (CRIMT) et un réseau international de centres partenaires et de chercheur.euse.s associé.e.s, sera l'hôte d'un colloque international intitulé : **Le travail de qualité comme pilier d'une meilleure société. La résilience des acteurs et le pouvoir de l'expérimentation**. Ce colloque aura lieu en présence à HEC Montréal (Montréal, Canada), du **jeudi 27 octobre** au **samedi 29 octobre 2022**, et comportera un volet hybride visant à favoriser un certain niveau de participation à distance. Si l'évolution de la pandémie de Covid-19 devait entraîner un resserrement des consignes sanitaires, le colloque passerait alors entièrement en ligne.

APPEL À COMMUNICATIONS

Depuis quelques décennies, d'importants changements bouleversent le monde du travail : l'essor des technologies numériques, l'éclatement des frontières de l'entreprise, la refonte des chaînes mondiales d'approvisionnement, les changements climatiques, les épisodes pandémiques, l'évolution des identités et des valeurs, l'agitation politique et la résurgence des tensions géopolitiques et la refonte des politiques publiques, pour ne nommer que ceux-là.

Ces changements engendrent des effets étendus et profonds. On assiste à l'éclatement des communautés, gagnées par une recrudescence des violences politiques et de l'anomie sociale, puis divisées entre le nationalisme économique, la protection de l'emploi et le développement durable. On constate également des tendances marquées par l'intensification, l'extensification, la marchandisation et la dématérialisation du travail ainsi que par la fissuration des milieux où il s'exerce. La multiplication des atteintes à la vie privée, l'individualisation des risques sociaux, l'intensification des flux migratoires et l'accroissement des disparités de revenus et de pouvoir, y incluant géopolitique, sont également des répercussions de ces perturbations.

Ces effets sont, pour la plupart, contraires à l'idéal d'un *travail de qualité*, c'est-à-dire inclusif, innovant, productif et sain. Un travail dans lequel les individus sont à l'abri d'une insécurité excessive, d'une perte de contrôle sur l'exécution de leur travail, de conflits d'allégeance entre vie personnelle et vie professionnelle

et qui leur assure des moyens d'expression individuelle ou collective. Ces effets sont aussi incompatibles avec l'atteinte de sociétés meilleures, plus justes, pacifiques, durables, ouvertes et démocratiques.

Ces bouleversements ouvrent cependant la voie à différentes formes d'expérimentations, lesquelles sont le reflet de la résilience et de la mobilisation des acteurs du monde du travail. Ces expérimentations, souvent menées dans un contexte de grande incertitude, visent différentes finalités et produisent des résultats très variés. Si dans certains cas, ces expérimentations exercent un effet positif sur la qualité du travail et des sociétés dans lesquelles nous vivons, il importe également de mieux saisir pourquoi, dans certaines circonstances, ces processus d'expérimentation ont peu d'effet, voire induisent une détérioration de la qualité du travail et des sociétés dans lesquelles il s'exerce.

Le défi consiste à décrire, analyser et comparer ces expérimentations – y incluant celles menées en réponse aux grands défis de notre époque (qu'il s'agisse, entre autres, des tensions géopolitiques, de la Covid-19 ou de la crise climatique) – afin de mieux comprendre comment certains acteurs ou groupes d'acteurs s'approprient, mobilisent et transforment les institutions de régulation au profit d'une amélioration (ou d'une détérioration) de la qualité du travail ou des sociétés dans lesquelles il s'exerce, puis tirer des leçons de ces processus d'expérimentation.

Cet appel vise des propositions de communication ou d'atelier révélant des situations où se déploie le pouvoir d'expérimentation des acteurs, qu'ils soient syndicaux, patronaux, gouvernementaux, issus de la société civile ou agissant collectivement. Les organisateur.trice.s de ce colloque désirent recevoir des propositions de communication et d'ateliers qui explorent diverses formes d'expérimentations, les processus qui les sous-tendent et les effets qu'elles produisent sur la qualité du travail et de nos sociétés.

Ces expérimentations peuvent impliquer l'abandon, la recombinaison ou la création de cadres juridiques ou réglementaires, de pratiques organisationnelles ou de gestion, de modes de prestations sociales, de types de gouvernance locale, régionale ou sectorielle, de modèles d'acquisition de compétences, de représentation collective ou de pactes sociaux ou environnementaux, etc.

L'exploration des effets que produisent ces expérimentations sur la qualité du travail pourra faire intervenir une ou plusieurs des dimensions suivantes :

- 1) **La répartition des risques sociaux** - la façon dont les individus tracent leur trajectoire au travail et dans les autres sphères de leur vie (ex. personnelle, à la retraite), la façon dont le risque et les opportunités sont individualisés ou mutualisés, la manière dont les inégalités, la richesse et les opportunités sont réparties, au travail et plus largement dans la société ;
- 2) **La subordination et l'autonomie au travail** - la dignité, la santé et la sécurité, la variété et l'intensité du travail, la possibilité d'agir sur l'organisation du travail, les facteurs psychosociaux au travail, la possibilité de négocier les frontières entre le travail et la vie hors-travail ;
- 3) **L'expressivité et la démocratie au travail** - les opportunités d'épanouissement personnel, l'acquisition de compétences et de capacités collectives, les choix de parcours de vie, l'expression démocratique et la prise de parole au travail, les possibilités de s'engager dans le développement éthique et durable de l'entreprise, de l'organisation ou de la société.

L'exploration des effets que produisent ces expérimentations sur la qualité de nos sociétés mobilisera celle des stratégies et des actions susceptibles de faire le pont entre un travail de qualité et de meilleures sociétés. Elle pourra impliquer, notamment, l'examen de formes nouvelles ou repensées de solidarité et de

partage de risques ; de stratégies de transition numérique et climatique justes ; du rôle de l'équité, de la diversité et de l'inclusion ; de formes alternatives de gouvernance corporative ; de politiques adoptées en réponse aux crises migratoires ; des institutions internationales et des mécanismes transnationaux permettant de réduire les inégalités de pouvoir et d'accroître les opportunités au sein des chaînes mondiales d'approvisionnement ; du rôle des écosystèmes innovants et inclusifs ; de nouvelles formes de délibération et de démocratie, etc.

Le travail est au cœur de la vie des gens : il donne un sens à l'activité humaine, structure les parcours de vie et fournit un vecteur d'intégration communautaire et sociétale. Si la dégradation du travail entraîne celle du tissu social, il est difficile d'imaginer l'essor de meilleures sociétés sans amélioration de la qualité du travail. Une amélioration qui découle de la capacité des acteurs à élargir et à diversifier leurs répertoires stratégiques. C'est pourquoi la résilience des acteurs, laquelle conditionne leur aptitude à s'engager dans les processus d'expérimentation, doit faire l'objet d'une attention particulière. Leur résilience s'exprime, par exemple, à travers de nouvelles interprétations, alliances, ressources, stratégies et capacités collectives, y incluant de résistance. Une meilleure appréhension de ces processus permettra d'affiner notre compréhension des acteurs sociaux, des logiques qui les animent et des expérimentations auxquelles ils se livrent. La mise en commun de ces expérimentations permettra également de mieux saisir pourquoi, sous certaines conditions, ces processus mènent à une amélioration ou à une détérioration de la qualité du travail, puis d'en tirer des leçons quant à leur potentiel d'avancement ou de recul des sociétés dans lesquelles nous vivons.

POUR SOUMETTRE UNE PROPOSITION

Les chercheur.euse.s et les étudiant.e.s des cycles supérieurs intéressé.e.s sont invité.e.s à soumettre des propositions originales – en anglais ou en français – au moyen d'un formulaire en ligne développé à cet effet. La date limite pour l'envoi des propositions **a été prolongée au lundi 2 mai 2022.**

Outre des propositions de communication individuelles (à un ou plusieurs auteur.trice.s), les organisateur.trice.s du colloque souhaitent recevoir des propositions d'ateliers (trois ou quatre papiers ou trois papiers et un commentaire), de symposiums (deux ou trois ateliers portant sur un thème commun) ou de tables rondes réunissant des universitaires et des acteurs du monde du travail (de trois à cinq participant.e.s) ou favorisant les échanges autour de la parution d'un ouvrage (*les auteurs à la rencontre de leurs critiques*).

Les propositions individuelles devront comporter un titre, faire état des auteur.trice.s (dans l'ordre d'apparition au programme) et de leurs affiliations institutionnelles, puis décrire la nature de l'étude (principales orientations analytiques et, le cas échéant, méthodologique). Elles ne devront pas excéder deux pages. Les propositions d'ateliers, de symposiums ou de tables rondes devront faire état des participant.e.s et leurs affiliations institutionnelles, détailler la contribution dans son ensemble (c.-à-d. le thème de l'atelier, du symposium ou de la table ronde), de même que chaque contribution individuelle (deux à trois paragraphes pour chaque auteur.trice ou groupe d'auteur.trice.s). Elles ne devront pas excéder trois à cinq pages.

Toutes les propositions feront l'objet d'une évaluation par les pairs. Nous ferons tout en notre pouvoir pour vous donner une réponse le plus rapidement possible, et vous donner le temps de trouver le financement nécessaire à votre participation au colloque. Chaque participant.e devra couvrir ses frais d'inscription au colloque, 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 envoyer un courriel à : francine.jacques@rlt.ulaval.ca ou nicolas.robby@umontreal.ca

Le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (www.crimt.net) et son réseau international de partenaires se réjouissent déjà à la perspective de riches débats.

Le **Projet de partenariat international du CRIMT** sur *l'expérimentation institutionnelle et l'amélioration du travail* regroupe les centres partenaires suivants :

- **Automotive Policy Research Centre (APRC - McMaster University)**
- **Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC - Bordeaux)**
- **Centre de recherches interdisciplinaires Démocratie, Institutions, Subjectivité (CriDIS - UCL)**
- **Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT-RS)**
- **Centre for Law in the Contemporary Workplace (CLCW - Queen's University)**
- **Centre for Work, Organisation and Wellbeing (WOW - Griffith University)**
- **El Colegio de la Frontera Norte (COLEF)**
- **Employment Research Unit (ERU - Cardiff University)**
- **European Trade Union Institute (ETUI)**
- **Faculty Research Group for Perspectives on Work (FSSL-RGPW - University of Bristol)**
- **HEC Montréal**
- **ILR School (Cornell University)**
- **Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales (IRISSO - Paris Dauphine)**
- **Institut d'Analyse du Changement dans l'Histoire et les Sociétés Contemporaines (IACCHOS - UCL)**
- **Institute of International Management (IIM - Loughborough University London)**
- **Labour Law and Development Research Laboratory (LLDRL - McGill University)**
- **School of Labor and Human Resources (SLHR - Renmin)**
- **School of Management and Labor Relations (SMLR - Rutgers University)**
- **Université de Montréal**
- **Université Laval**
- **Work and Equalities Institute (WEI - University of Manchester)**