



APPEL À COMMUNICATIONS

Les nouvelles frontières de la citoyenneté au travail

Colloque international 2014 du CRIMT

12 au 14 mai 2014, HEC Montréal, Montréal (Canada)

La date limite pour la soumission de propositions est repoussée au 2 décembre 2013

Dans le cadre de son projet des *Grands travaux de recherche concertée*, subventionné par le *Conseil de recherches en sciences humaines du Canada* (CRSH), le **Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail** (CRIMT) organise un colloque international sur les nouvelles frontières de la citoyenneté au travail. Celui-ci aura lieu à HEC Montréal (Montréal, Canada), les 12, 13 et 14 mai 2014.

Depuis des décennies, la notion de citoyenneté au travail sous-tend l'essentiel des réflexions sur les politiques du travail et de l'emploi. Dans les pays du Nord, celle-ci faisait écho au statut de travailleur permanent à temps complet, possédant des droits civils et politiques et bénéficiant d'une gamme croissante de droits sociaux assurés par l'État ou l'employeur. Ces travailleurs pouvaient élaborer leur régime de travail et contribuer à en définir le sens grâce à des mécanismes de participation directe et indirecte tels la représentation et la négociation collectives. L'idée de citoyenneté au travail dépendait alors de la présence d'un État social de type keynésien, protégé par des barrières douanières.

La mondialisation, la déréglementation, la financiarisation, les nouvelles technologies, la restructuration transnationale des entreprises, les crises économiques, les transformations du marché du travail, la baisse des taux de syndicalisation et la fragmentation du droit du travail ont modifié en profondeur les frontières traditionnelles de la citoyenneté au travail, au Nord comme au Sud. Ces changements ont agi comme révélateurs des exclusions que généraient ces frontières à l'égard de la main-d'œuvre féminine et racialisée et de segments du salariat qui ne pouvaient bénéficier des avantages découlant de la citoyenneté au travail.

Le colloque porte sur ce terrain mouvant et sur la façon de l'aborder. Il s'intéresse au décalage existant entre les politiques et les institutions en matière de travail, et le visage changeant du travail et de l'emploi. Sur le plan théorique et conceptuel, il apparaît aujourd'hui nécessaire de refonder la notion de citoyenneté au travail afin qu'elle réponde aux défis que soulève l'évolution des formes de travail et d'emplois. Sur le plan normatif, il importe de dépasser la relation d'emploi « typique » et le cadre de l'État nation afin de développer et de promouvoir des politiques et des mécanismes d'application concrète susceptibles d'améliorer la qualité des emplois, d'assurer l'insertion de toutes et tous sur le marché du travail et de renforcer l'égalité, l'équité et la démocratie au travail, à l'intérieur et au-delà des frontières nationales.

Tout en s'en inspirant, ce colloque entend prolonger les travaux existants sur le thème de la citoyenneté au travail en s'intéressant au statut des travailleurs migrants, à la reproduction sociale, aux inégalités, aux cycles de vie et à la position sociale. Il situe ces enjeux dans le cadre d'une appréhension élargie de la citoyenneté au travail en tant qu'aspiration susceptible de garantir l'exercice des droits sociaux et la redistribution équitable des risques liés au travail. Sur la base d'un examen approfondi et comparatif des politiques en matière de travail et des mécanismes visant leur mise en œuvre, ce colloque prend en considération les configurations institutionnelles les mieux à même de répondre aux revendications des salariés en matière de droit du travail, de prendre en charge les risques sociaux associés aux transformations du travail et de l'emploi et de promouvoir l'efficacité organisationnelle et le bien-être des salariés. Les propositions de communication peuvent porter sur le thème général du colloque ou sur l'un ou l'autre des sous-thèmes suivants :

1. Les nouvelles formes de travail et d'emploi : comment le travail et l'emploi ont-ils évolué et quelles en sont les conséquences pour la citoyenneté au travail ? Cela comprend : le sens et la valeur du travail (incluant le travail de soins et le travail émotionnel) et les attentes variées qu'il suscite (ex. les transformations du rapport au travail dans une perspective intergénérationnelle) ; la montée en importance du travail postindustriel dans le secteur des services et de l'économie du savoir ; la prolifération du travail non rémunéré (ex. les stages en entreprise) et la répartition inégale des tâches domestiques non rémunérées ; la relation entre le travail forcé et la citoyenneté ; la précarité du travail (le travail temporaire, intérimaire, autonome, sur appel avec obligation de disponibilité, de type « zéro heure ») et ses vecteurs (situation sociale, origine ethnique, genre, pauvreté) ; la reconnaissance du travail informel ; les implications du travail hautement qualifié et de création (ex. en termes de droits de propriété intellectuelle, d'autonomie et de dépendance, etc.).

2. L'emploi et la qualité des emplois : quels facteurs contribuent à l'amélioration ou la dégradation de la qualité des emplois, comment ces derniers sont-ils créés et répartis entre les différents groupes sur le marché du travail (les femmes et les hommes, les jeunes et les plus vieux, les migrants et les nationaux, etc.) et quelle signification attribuer à ces éléments sur le plan de la réalisation de la citoyenneté au travail ? Soulignons en particulier : le bien-être au travail, l'intensité du travail, les risques psychosociaux ; l'évaluation de la qualité des emplois ; l'impact de la structure d'entreprise, des politiques d'organisation et de gestion des ressources humaines, de la négociation collective et des orientations syndicales sur l'emploi et la qualité des emplois ; l'accès des différents groupes à des emplois de qualité (en fonction des capacités et des incapacités physiques et mentales, de la classe sociale, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'ethnicité, etc.) ; le rôle qu'exercent différents secteurs industriels dans la création d'emplois de qualité ; le rôle des politiques d'équité et de formation à l'égard de la qualité de l'emploi ; la contribution d'emplois de qualité à la performance organisationnelle ; le rôle des politiques publiques à l'égard de l'amélioration de la qualité des emplois.

3. La conciliation travail-famille-communauté : qu'est-ce qui caractérise l'évolution du temps de travail et quelles sont les politiques et les mécanismes à même d'assurer une meilleure articulation entre le travail, la famille et la communauté ? Voilà qui inclut : le «brouillage» de la frontière entre la vie de travail et la vie privée et entre le travail rémunéré et non rémunéré ; le rôle des nouvelles technologies et de l'organisation de la production dans ce rebrassage ; l'impact sur la qualité de vie ; les politiques organisationnelles visant à mieux gérer l'équilibre travail-famille et les transitions de carrière ; les dispositions novatrices en matière de gestion du temps de travail ; le rôle des politiques publiques et du droit du travail dans l'atténuation des risques associés aux différents points d'entrée et de sortie du marché du travail et dans l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes.

4. Le transfert des risques sociaux : comment caractériser le risque social sur le marché du travail et dans la communauté, comment est-il partagé, comment se déplace-t-il et quels sont les mécanismes qui permettent de l'atténuer ? On considérera ici : l'inclusion, l'exclusion et la polarisation sur le marché du travail ; l'individualisation des risques sociaux ; la reconfiguration de la citoyenneté sociale et des droits sociaux (régimes de pensions, d'assurance chômage et de soins de santé) ; l'accès aux droits universels et particuliers ; l'évolution du rôle de l'État, des employeurs, de la négociation collective et des syndicats dans la gestion des risques sociaux ; l'amélioration des compétences comme moyen de réduire les risques sociaux ; les mécanismes permettant d'améliorer les conditions de vie des travailleurs à bas salaire ; l'impact de l'égalité et des inégalités sur les performances sociétales ; le lien entre la position sociale et le degré d'exposition au risque ; les politiques innovantes en matière d'atténuation des risques sociaux.

5. Travailler et agir à travers les frontières : en quoi l'évolution de la division historique du travail entre les pays du Nord et du Sud affecte-t-elle la citoyenneté au travail ? Notamment : l'analyse des exclusions structurelles qu'engendre la division transnationale du travail ; le travail migrant (temporaire, saisonnier, non déclaré, expatrié) ; la division internationale du travail de soins (ex. le travail domestique) ; l'interface entre la citoyenneté civique et les autres formes de citoyenneté ; le travail le long des chaînes de valeur (ex. comment améliorer les emplois et les conditions de vie à travers les frontières nationales ?) ; les modes transnationaux de régulation et de citoyenneté du travail (instruments internationaux, codes de conduite, nouveaux mouvements socioéconomiques, droit consumocratique) ; les pièges et promesses d'une citoyenneté du travail transnationale, voire globale.

6. Les normes du travail, les droits en milieu de travail et leur application : quels types de normes permettent d'assurer le plus efficacement la protection et le développement de la main-d'oeuvre et comment celles-ci peuvent-elles être promues et appliquées ? En particulier : la fragmentation et la variabilité des régimes particuliers de droits ; l'efficacité du droit et de son administration ; l'accès à la justice ; l'émergence et la transparence des nouveaux modes de résolution des conflits ; l'agencement (ou la dislocation) des institutions censées garantir les droits au travail et l'accès au marché de l'emploi ; l'émergence à tâtons de nouveaux droits au travail (droit en matière de santé et de sécurité psychologiques, d'organisation du travail, des minorités, etc.) ; les acteurs et leurs stratégies dans l'application autonome et conjointe des normes du travail ; le travail informel, la citoyenneté du travail et le travail décent dans les pays du Nord et du Sud ; le rôle des acteurs collectifs dans l'élaboration et l'application des normes du travail et des droits fondamentaux de la personne.

7. L'égalité au travail : quels éléments caractérisent l'évolution de l'égalité et des inégalités au travail et quelle est leur signification pour la citoyenneté au travail ? Nous visons ici : l'impact des politiques ciblées visant la réalisation de l'égalité professionnelle (en fonction des capacités physiques et mentales, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'origine ethnique, autochtone, etc.) ;

le ciblage d'identités particulières aux fins d'inclusion et d'exclusion dans les milieux de travail ; les nouvelles approches et politiques innovantes en matière de promotion de l'égalité au travail.

8. La démocratie au travail : la démocratie progresse-t-elle ou recule-t-elle dans les milieux de travail et qu'est-ce que cela signifie sur le plan de la réalisation de la citoyenneté au travail ? Nous nous référons ici, entre autres, à : l'accès à la représentation collective et la liberté d'association ; l'émergence de moyens d'expression alternatifs, en marge des formes traditionnelles de représentation collective ; aux obligations légales et aux pratiques organisationnelles qui visent la fourniture d'informations et la participation aux décisions dans les milieux de travail ; au droit à la vie privée ; la liberté d'expression au sein des organisations ; aux nouveaux mécanismes de résolution des conflits et ce qu'ils signifient sur le plan de la représentation collective ; la contribution des formes d'expression et de participation à la performance organisationnelle et au bien-être des salariés ; au rôle des politiques publiques dans la promotion ou l'affaiblissement de la démocratie au travail.

9. Repenser la notion de citoyenneté au travail : quels sont les concepts, les modèles et les politiques qui favorisent le développement d'une citoyenneté au travail ? Nous pensons notamment à : la pertinence de la notion de citoyenneté au travail aux fins de l'avancement des droits au travail ; la reconceptualisation de la notion de citoyenneté au travail (formelle ou informelle, nationale ou internationale, fondée sur l'autodétermination sociale ou sur la reconnaissance par l'État) ; les stratégies d'activation et de renforcement des capacités ; la mise en présence de normes concurrentes et la formulation de normes nouvelles ; les politiques, les plateformes et les configurations institutionnelles susceptibles de renforcer la citoyenneté au travail ; le rôle de la communauté, de l'autonomie collective et des nouvelles formes de gouvernance dans l'atteinte de la citoyenneté au travail ; la relation entre les droits du travail, les droits fondamentaux de la personne et la citoyenneté ; la constitutionnalisation du droit du travail et du droit social ; la prospérité, l'investissement social et la citoyenneté au travail ; le développement d'une citoyenneté globale et ses implications pour le travail et son encadrement.

Soumettre une proposition

Les personnes intéressées sont invitées à soumettre une proposition de communication ou d'atelier, en anglais ou en français, sur un ou plusieurs des thèmes couverts par le colloque. Elle pourra être théorique, analytique, empirique ou normative, et provenir des milieux de la recherche (y incluant d'étudiants gradués), des acteurs du marché du travail ou du monde communautaire.

Nous sommes tout particulièrement intéressés aux propositions d'études empiriques et comparatives qui intègrent des analyses multiniveaux ou interdisciplinaires, et qui présentent de fortes préoccupations normatives à l'égard de politiques porteuses de résultats favorables pour les travailleurs, leurs organisations, leurs familles et leurs communautés.

Nous encourageons également les propositions d'ateliers thématiques (quatre communications ou trois communications et un commentaire), de symposiums (deux ateliers thématiques ou plus portant sur un thème commun), de même que les propositions d'ateliers qui mettent en lien universitaires et acteurs de la société civile (quatre ou cinq participants).

Toutes les propositions seront sujettes au processus de sélection mis en place par le comité de coordination. Nous tenterons de fournir une réponse rapide aux auteurs afin qu'ils ou elles puissent solliciter le financement nécessaire à leur participation. Tous les participants et les participantes devront assumer leurs frais de séjour et défrayer le coût d'inscription au colloque (**370\$ CAN réguliers / 200\$ CAN étudiants, taxes incluses**).

La date limite pour la soumission de propositions est repoussée au **2 décembre 2013**.

Les propositions de communication doivent comporter un maximum de 2 pages, identifier le ou les auteur-e-s et décrire la nature de l'étude, l'approche méthodologique et les principales lignes analytiques poursuivies. Les propositions d'atelier doivent comporter un maximum de 3 à 5 pages, présenter l'activité dans son ensemble, décrire de manière succincte chacune des contributions (un ou deux paragraphes par contribution, incluant un titre et le ou les auteur-e-s) et préciser l'affiliation institutionnelle de chacun des participants et des participantes.

Les propositions doivent être acheminées par courriel à M. Nicolas Roby, coordonnateur scientifique du CRIMT (nicolas.robey@umontreal.ca). Veuillez consulter le <www.crimt.org/NFCT2014.html> pour de plus amples renseignements sur le colloque.

Les auteur-e-s devront transmettre une première version de leur texte de présentation avant le **1er mai 2014** afin que nous puissions le rendre disponible sur le site Web du CRIMT. Avec l'accord des auteurs, quelques textes seront choisis aux fins de publication dans des revues scientifiques. À ce propos, la Revue *Mondi Migranti* (www.francoangeli.it/riviste/sommario.asp?IDRivista=149&lingua=en) sollicite des propositions d'articles (www.crimt.org/NFC/PDF/Mondi-Migranti_CRIMT_Appel_Special.pdf), lesquels, si retenus, seront présentés lors du colloque (dans le cadre d'un symposium organisé à cet effet). Une sélection d'articles sera ensuite soumise à l'évaluation par les pairs aux fins de publication dans un numéro spécial de la revue.

Le **Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail** (CRIMT) et ses partenaires anticipent des débats très riches et hautement stimulants. Nous espérons que cette activité permettra de rassembler des chercheurs et des praticiens des cinq continents et, notamment, des pays du Sud, afin d'enrichir notre compréhension de la citoyenneté au travail et d'esquisser un agenda théorique et pratique pour le futur.

Pour le comité de coordination :

Stéphanie Bernstein (Université du Québec à Montréal), **Jean Charest** (Université de Montréal), **Urwana Coiquaud** (HEC Montréal), **Karine Drolet** (CRIMT), **Martin Dumas** (Université Laval), **Judy Fudge** (University of Kent), **Marie-Josée Legault** (TELUQ), **Francine Jacques** (CRIMT), **Gregor Murray** (Université de Montréal), **Élise Panier** (CRIMT), **Nicolas Roby** (CRIMT), **Guylaine Vallée** (Université de Montréal).

Pour le comité scientifique :

Maurizio Ambrosini (Università di Milano), **Harry Arthurs** (York University), **Adelle Blackett** (McGill University), **Peter Berg** (Michigan State University), **Gerhard Bosch** (Universität Duisburg-Essen), **Christian Brunelle** (Université Laval), **Michel Coutu** (Université de Montréal), **Isabelle Daugareilh** (Université Montesquieu-Bordeaux IV), **Renée-Claude Drouin** (Université de Montréal), **Janice Fine** (Rutgers University), **Laurence Léa Fontaine** (Université du Québec à Montréal), **Émilie Genin** (Université de Montréal), **Jeffrey Hilgert** (Université de Montréal), **France Houle** (Université de Montréal), **Karen Hughes** (University of Alberta), **Catherine Le Capitaine** (Université Laval), **Isabelle Martin** (Université de Montréal), **Ron McCallum** (University of Sydney), **Philippe Pochet** (European Trade Union Institute), **Barbara Pocock** (University of South Australia), **Ian Robinson** (University of Michigan), **Jill Rubery** (University of Manchester), **Kendra Strauss** (University of Cambridge), **Gilles Trudeau** (Université de Montréal), **Leah Vosko** (York University).