

ESG



CIRA Congress

May 2nd to May 4th 2018, ESG-UQÀM, Montreal

CALL FOR PAPERS AND SYMPOSIUMS

Working for Fairness at Work.

All workers and industrial relations practitioners are interested in a workplace characterized by fair employment relations. However, unfairness seems to be one of the most diffused feelings among workers. Unfairness may engender frustration that becomes expressed in disengagement, with possible consequences for the individual workers, the organization, and society. Fairness is a complex and multidimensional concept. Although difficult to define, it is understood that fairness makes a difference in employment relations. Hence, how can we understand, measure and improve fairness at work?

A fair employment relationship is an important goal for trade unions. Unions have been trying to achieve fairness at work through collective bargaining, political pressure, and other actions since the beginning of industrialization. However, unions are no longer the only actors. In the last decade, social movements are targeting their efforts towards promoting a fair work experience, especially for low income and migrant workers. How can trade unions and social movements improve fairness at work? What innovative strategies are worth investment? How can we measure their effectiveness?

Employment relations and human resource managers are required to make decisions that affect fairness on a daily basis. Staying the course is not easy; collective and individual perspectives are often in conflict. In addition to workplace decisions, employment relations are shaped by the actions of the State via legislative, executive and judiciary power. At its different levels, government can set the institutional characteristics of social policies, workplace employment relations, and individual rights. The State has the ability to limit workers' risks, limit unfair health and safety hazards, and develop policies to promote workers' training and development. In addition, auxiliary bodies, such as judges and arbitrators impact workplace fairness via crafting awards that reflect a balance between natural justice and the desires of the parties. It is

important to understand how workplace decisions and government actions affect fairness at work. How do we measure fairness? In other words, how can we evaluate the impact of various initiatives aimed at improving fairness on the workplace?

As in other years, CIRA also welcomes proposals that address other themes and issues related to the broad and interdisciplinary field of work, employment, labour studies, human resources and industrial relations. We consider our annual event a welcoming forum for researchers, practitioners and public policy-makers to exchange ideas and findings on all issues related to work and employment.

The 55th annual CIRA conference is being hosted at the ESG-UQÀM (School of Management of the University of Quebec in Montreal). Our goal is to bring together scholars, students, policy-makers and labour relations practitioners from across Canada and the globe on issues of work and employment relations.

Please submit communication or symposium proposals in the form of an abstract through this link:

<http://www.cira-acri.ca/abstract-resume/>

(copy and paste the link in your browser if it does not function)

Submissions may be in English or French and are subject to a blind peer-review. The deadline to submit a proposal is **February 27, 2018**.

Simultaneous English/French translation service will be provided for the plenary sessions.

Students wishing to apply to the Allen Ponak Best Student Paper Award should submit a full paper **before March 12, 2018** to ciraacri.conference@gmail.com. Both French and English student papers are welcome.

CIRA is excited to hold the first annual competition for the Law of Work Award to encourage outstanding scholarship in Canadian employment and labour Law. Please follow the same submission process as above.

A Graduate Student Consortium is also being organized and will be held mainly on May 2nd in the morning.

ESG



Congrès de l'ACRI

2, 3 et 4 mai 2018, ESG-UQÀM, Montréal

APPEL À COMMUNICATIONS ET SYMPOSIUMS

L'équité au travail.

Le monde du travail et les professionnels des relations industrielles poursuivent l'objectif noble de bâtir des relations professionnelles fondées sur des pratiques équitables en matière de rapports collectifs du travail. C'est plutôt le sentiment d'iniquité qui traduit la perception du monde du travail et de ses relations professionnelles. Cette perception, qui génère désenchantement, frustration et démobilité, n'est pas sans effets pervers sur tous les acteurs individuels et collectifs du système, en plus de fragiliser tout le tissu social. Le concept d'équité, complexe et multidimensionnel, n'est pas simple à enfermer dans une définition. Cet obstacle ne dispense pas pour autant les professionnels des relations industrielles de continuer de s'acharner à appréhender et à mesurer la portée et le pourtour du concept d'équité puisque, de toute façon, il influe significativement sur la qualité des rapports professionnels. Il est, de ce fait, essentiel d'y consacrer l'énergie et les ressources requises à l'amélioration du contexte qui le conditionne.

La construction d'une architecture de rapports équitables au travail a toujours été au centre des préoccupations des organisations syndicales. Divers outils s'offrent à elles, depuis leur genèse, dont la négociation de conventions collectives, le lobbying politique, la sensibilisation et la mobilisation. Les organisations syndicales ont, pendant plusieurs décennies, occupé la scène centrale de cette défense d'intérêts des sans voix, mais tel n'est plus le cas désormais. La désaffection de leurs membres et la création spontanée de nouveaux organismes de représentation des intérêts de commettants étrangers au monde du travail, parmi lesquels les chômeurs, les défavorisés, les immigrants, ont favorisé l'émergence de nouveaux porte-voix qui ont dépouillé les organisations syndicales de cette mission et de ces moyens d'action congruents. Les mouvements sociaux et les nouveaux organismes de représentation qui ont émergé au cours de la dernière décennie conjuguent leurs efforts vers la création d'un milieu de travail davantage équitable au profit de leurs commettants défavorisés, dont les personnes «

en bas de l'échelle », les chômeurs et les immigrants. Il est donc devenu impératif de soumettre les organisations syndicales et les nouveaux organismes de représentation à un premier test composé des trois questions suivantes: (1) Comment contribuer à l'amélioration de l'équité au travail? (2) Quelles sont les stratégies congruentes à poursuivre? (3) Comment mesurer l'efficacité de ces stratégies?

Les professionnels des relations de travail et de la gestion des ressources humaines sont sur la sellette quotidiennement. Ils prennent des décisions aux multiples effets. Toujours imbriquée dans ce processus, la variable «équité» n'est pas une mince affaire. Les perspectives individuelles et collectives inhérentes peuvent s'opposer, voire se contredire. À titre d'exemple, une pratique non discriminatoire peut s'avérer en porte-à-faux avec la conciliation travail-famille de salariés. S'abstenir de pratiques discriminatoires ne suffit plus. Encore faut-il entreprendre des mesures proactives pour favoriser et implanter l'équité au travail, tel l'accommodement raisonnable. Un second test des trois questions permet de juger de la pertinence des mesures congruentes en regard des objectifs poursuivis: (1) Quelles actions doivent être prises? (2) Qui sont les preneurs de décisions? (3) Comment en mesurer les résultats en fonction des objectifs?

L'État, en dernier ressort, dispose d'un pouvoir considérable de contrainte qu'il peut exercer par les voies législative, exécutive et judiciaire sur les différents acteurs. Il a aussi un pouvoir d'exploration de nouvelles solutions pour résoudre les problématiques nouvelles et/ou fondamentales du marché de travail. L'équité au travail s'inscrit dans l'éventail des possibles politiques à soumettre au débat social puis à implanter, le cas échéant. La seule contrainte imposée à l'action de l'État se manifeste d'abord dans le cadre constitutionnel puis à l'intérieur des balises des chartes des droits. Son pouvoir d'intervention juridique, outre ces contraintes, sont illimitées. Les freins à son action sont politiques. L'État a donc la possibilité d'inscrire son empreinte sur son territoire et ses commettants par ses politiques sociales caractéristiques, dans le cadre de sa compétence, sur l'entièreté de son domaine d'intervention, des droits individuels jusqu'aux mécanismes les plus structurants des rapports collectifs du travail.

À titre d'illustration du large champ d'intervention de l'État, ce dernier peut circonscrire et proscrire tous les risques qui affligent et menacent les salariés dans leurs rapports tant individuels que collectifs. Des exemples seront les filets sociaux porteurs d'équité et initiateurs du partage des richesses, les mesures et les mécanismes de protection de la santé et de la sécurité du travail, les outils de partenariat favorables à l'éclosion des talents et au développement individuel et collectif. La mission et l'action des juges et des arbitres ne s'inscrivent cependant pas dans cette trajectoire. La règle de droit peut générer l'équité mais elle ne vise pas à la construire. Il n'y a pas de dilemme pour les juges et les arbitres. Un troisième et dernier test de trois questions explore: (1) Comment harnacher l'équité à une politique publique? (2) Une décision judiciaire, une sentence arbitrale peut-elle être en soi équitable (ou si la question ne se pose pas...)? (3) Comment mesurer ces impacts?

Comme toujours, fidèle à sa mission, l'ACRI accueille les contributions relatives aux vastes enjeux et aux thèmes propres à notre champ d'étude, par essence

multidisciplinaires, portant sur le travail, l'organisation syndicale, les relations du travail et la gestion des ressources humaines. Notre congrès annuel est le forum d'échange, du bouillonnement d'idées et de dissémination des travaux de recherche de pointe menés par des chercheurs, de leur application mesurée par des questionnaires et des professionnels des relations industrielles et des ressources humaines, de même qu'avec des concepteurs des politiques publiques et des législateurs qui les adoptent.

L'École des sciences de la gestion (ESG) de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM) agira à titre d'hôtesse du 55^e Congrès annuel de l'ACRI. L'objectif de ce dernier est toujours de réunir les savants, les étudiants, les décideurs des politiques publiques, de même que les professionnels et les gestionnaires du champ disciplinaire sur le travail et les relations professionnelles à travers le monde.

Une proposition de communication ou de symposium doit être soumise en forme de résumé à partir du « formulaire du dépôt de résumés » (abstract) disponible sur le site de l'ACRI:

<http://www.cira-acri.ca/abstract-resume/>

(copiez et collez le lien dans votre navigateur s'il ne fonctionne pas directement)

Le projet de communication peut être rédigé en français ou en anglais. Il fera l'objet d'une évaluation aveugle par les pairs. La date ultime du dépôt d'une proposition est **le 27 février 2018**.

La traduction simultanée français/anglais sera offerte lors des séances plénières.

Les étudiants désireux de soumettre leurs candidatures au Prix Allen Ponak de la meilleure communication par un étudiant doivent soumettre leur article **avant le 12 mars 2018** à l'adresse courriel ciraacri.conference@gmail.com. L'article peut être rédigé en français ou en anglais.

L'ACRI est de même ravie d'annoncer le premier concours annuel pour le nouveau Prix du droit du travail pour les sujets liés aux lois canadiennes du travail et de l'emploi. Ce prix vise à encourager les bourses en droit du travail au Canada. Veuillez suivre le même processus de soumission indiqué ci-dessus.

Le Congrès de l'ACRI organisera une école des cycles supérieurs, le 2 mai 2018, précédant l'ouverture du Congrès.