

Les 13^e Rencontres internationales de la diversité (RID) 2017

Colloque international et transdisciplinaire

Regards internationaux sur l'inclusion et les diversités en milieux de travail

Organisé par : Département de relations industrielles, Faculté des sciences sociales, Université Laval, AFMD, Les défis de la diversité, HEC-Liège (Université de Liège), ÉDIQ (Équipe de recherche en partenariat sur la Diversité culturelle et l'Immigration de la région de Québec)

En partenariat avec : CRSH (Conseil de recherche en sciences humaines), C4i (organisation du Congrès international sur l'Immigration, l'Intégration et l'Inclusion)

À l'Université Laval, ville de Québec (Québec), Canada

Les 5 et 6 octobre 2017

Appel à communications

Le Québec se veut un laboratoire de l'interculturalité, un lieu d'affirmation de la mixité, un tremplin pour la prise en compte d'autres formes de diversité (statut social, état de santé, orientation sexuelle, âges au travail, etc.). La gestion des diversités à la québécoise est dès lors contextualisée sur les plans territorial, historique, culturel.

Lieux et contextes

Si la conception de la diversité en milieux de travail suscite des questionnements (cf. 12^e Rencontres de La Rochelle), s'intéresser aux différents lieux et contextes où elle se manifeste permettrait de différencier enjeux sémantiques et pertinence des pratiques.

Les législations de différentes régions qui régissent la diversité au travail reposent sur des conceptions particulières du monde, sur des catégories potentiellement distinctes. Approfondir leurs principes, en délimiter les contours, prendre conscience de leur spécificité en différents contextes organisationnels s'avère un exercice pertinent pour comprendre les pratiques, voire une source d'inspiration pour transformer et adapter celles-ci.

Une diversité pluralisée amène à réfléchir à la tendance à homogénéiser les politiques organisationnelles, où se confrontent d'une part le déploiement d'une stratégie censée toucher tous les pays / parties, d'autre part la prégnance des spécificités territoriales. De ces deux problématiques ressort la quête de pistes de solution en vue de trouver des points de contact (convergence) et de rupture afin de comprendre où et comment agir.

Une diversité/des diversités en crise

Si le concept de la diversité est en crise (cf. 11^e Rencontres de Liège), comment l'intégrer dans les nouveaux modes de gestion ? Si ce concept subit une crise, vers quoi celle-ci devrait-elle tendre ou se transformer (inclusion, agilité, conception « responsable ») ? À l'opposé, la crise de la gestion des diversités se traduit-elle dans les faits par une conception « normalisante » (*mainstreaming*) menant à gérer une seule diversité totalement intégrée ? Si le concept de diversité se trouve en crise, quelles sont les nouvelles approches, les nouveaux sujets à traiter (cf. critères de la précarité, de l'apparence physique, etc.) ?

Diversité(s) et attraction des talents

La problématique entourant la conceptualisation de la diversité ne devrait pas empêcher de réfléchir à un élément situationnel commun à nombre d'employeurs performants œuvrant en francophonie et ailleurs dans le monde. L'attraction des talents ramène la gestion de la (ou des) diversité au rang des nécessités, en particulier dans les régions comme Québec où l'économie multiplie les occasions d'emploi pour les candidatures de qualité.

La région de Québec, lieu d'accueil des Rencontres 2017, entoure la capitale éponyme. Les différents acteurs qui s'occupent d'y traiter la diversité le font selon une approche fondée sur la concertation et le (mé)tissage de réseaux (gouvernement, associations, établissements d'enseignement, services de santé), creuset pour traiter la diversité en contexte de territoires régionaux. Cette approche à la québécoise permet de co-crédier des politiques visant l'adaptation du traitement des diversités. Ces acteurs seront mobilisés au cours des prochaines RID 2017.

Thèmes

Les communications pourront aborder toutes les caractéristiques de la diversité pertinentes en rapport avec la réalité des milieux de travail, tels :

- Attitudes, comportements, pratiques des employeurs à l'endroit des groupes diversifiés
- Générations au travail : au-delà des stéréotypes
- Entrée et fin retardées de la vie active au travail
- Impact des diversités (âges, genre...) sur les conventions collectives et les régimes de retraite
- Métiers et professions occupés historiquement par des hommes ou des femmes
- Équité et égalité professionnelles (salaire, gouvernance...)
- Conciliation travail / vie privée : de nouveaux partages à considérer
- Nouveaux modes d'inclusion en milieu de travail (accident et handicap, retour au travail et maladie chronique évolutive, gestion des risques psychosociaux)
- Diversités et enjeux de santé mentale au travail
- Insertion socioprofessionnelle des immigrants qualifiés, réfugiés, personnes de minorités visibles (stages, emplois, entrepreneuriat)
- Accès aux professions réglementées
- Interprétariat et médiation interculturelle dans le secteur de la santé
- Itinérance, précarité sociale et insertion dans la vie professionnelle
- Apparence physique
- Diversités et PME
- Concertation et collaborations des acteurs de la diversité
- Participation citoyenne, villes et diversités

Les types de communications suivants, à présenter sur place en français, sont admissibles :

- Communications sous forme d'article scientifique, évalué à l'aveugle par des pairs et publié (45 000 caractères, espaces compris, max.)
- Présentations d'une pratique, d'un outil de gestion ou d'un regard sur la diversité en milieu de travail (texte de 2 500 caractères, espaces compris, max.)

Sont encouragées les contributions concertées entre scientifiques de pays différents et / ou entre chercheurs et experts de la pratique, en vue de proposer des communications, mais aussi des ateliers (symposia).

Veuillez faire parvenir les propositions à cette adresse courriel : RID2017-soumission@rlt.ulaval.ca

Calendrier pour les articles scientifiques aux fins de publication dans un ouvrage sur support papier

- 17 avril : dépôt des propositions (passée cette date, le comité organisateur étudiera les propositions selon le programme établi et les ressources disponibles)
- 31 mai : retour des évaluations et diffusion du pré-programme
- 31 juillet : remise des textes finaux pour publication aux Presses de l'Université Laval

Autres possibilités de publication

- *Question(s) de management*
- *Revue Relations industrielles / Industrial Relations*

Calendrier pour les présentations de pratiques et autres regards sur les diversités en milieu de travail

- 1^{er} septembre : dépôt des présentations (pratiques / outils de gestion)
- Début septembre : diffusion du programme

Comité organisateur

- Michel Racine, Université Laval – Michel.Racine@rlt.ulaval.ca
- Jean-Marie Peretti, Les défis de la diversité, ESSEC-Paris – peretti@univ-corse.fr
- Maya Hagege et Marie Beaurepaire, AFMD France – mhagege@afmd.fr; mbeaurepaire@afmd.fr
- Annie Cornet, HEC-Liège, ULg – annie.cornet@ulg.ac.be; Soufyane Frimousse, IAE Corse – frimousse@univ-corse.fr
- Kamel Béji, Yves Hallée, Mohamed Madène, Université Laval – Kamel.Beji@rlt.ulaval.ca; Yves.Hallee@rlt.ulaval.ca; Mohamed.Madene@rlt.ulaval.ca
- Stéphanie Arsenault, ÉDIQ, Université Laval – Stephanie.Arsenault@svs.ulaval.ca

Comité scientifique (membres confirmés)

- ALTER, Norbert, Université Paris-Dauphine, France
- ARCAND, Guy, UQTR, Trois Rivières, Canada
- ARCAND, Sébastien, HEC Montréal, Canada
- BARTH, Isabelle, EM Strasbourg, France
- BÉDARD, Jean-Luc, TÉLUQ Montréal, Canada
- BENDER, Anne-Françoise, Cnam, Paris, France
- BENRAISS-NOAILLES, Laila, Université de Bordeaux, France
- BENTALEB, Chafik, Université de Marrakech, Maroc
- BOYER André, IAE Nice, France
- BRUNA, Maria Giuseppina, IPAG Paris, France
- CHANLAT, Jean-François, Univ. Paris-Dauphine, France
- CHEVALIER, Françoise, HEC France
- CHICHA, Marie-Thérèse, Université de Montréal, Canada
- CONSTANTINIDIS, Christina, Université du Luxembourg
- CORNET, Annie, HEC-ULg, Liège, Belgique
- DAVOINE Eric, Université de Fribourg, Suisse
- DELHAYE Christine, CESEP, Belgique
- DRILLON, Dominic, ESC La Rochelle, France
- DUMAZERT Jean-Pierre, ESC La Rochelle, France
- DUPORT, Michelle, Université Montpellier 3, France
- DUPUIS, Jean-Pierre, HEC Montréal, Canada
- EL KADARI BOUTCHICH, Driss, Univ. Mohamed 1^{er}, Maroc
- FRAY, Anne-Marie, ESCM Tours, France
- FRIMOUSSE Soufyane, IAE de Corse, France
- GALLANT, Nicole, INRS, Québec, Canada
- GLIDJA, Judith, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- HAKIZUMUKAMA, Alexis, HEC-ULg, Liège, Belgique
- HULIN Annabelle, Université de Tours, France
- IGALENS, Jacques, Université de Toulouse, France
- KAMDEM, Emmanuel, Université de Douala, Cameroun
- KILIC Sinem, EDC Paris Business School, France
- KLARSFELD Alain, Toulouse Business School, France
- LEANZA, Yvan, Université Laval, Québec, Canada
- LECHAUME, Aline, CEPE, MTESS, Québec, Canada
- MONTARGOT, Nathalie, ESC La Rochelle, France
- NASCHBERGER, Christine, Audencia Nantes, France
- PARADAS, Agnès, Université d'Avignon, France
- PERETTI, Jean-Marie, ESSEC Business School, Paris, France
- PICHAULT, François, HEC-ULg, Liège, Belgique
- REDON, Gaëlle, Paris Business School, France
- SABOUNE, Khaled, Université Aix-Marseille, France
- SAHRAOUI, Doha, Université de Marrakech, Maroc
- SCOTTO, Marie-José, IPAG Nice, France
- SEGAL Jean-Pierre, Dauphine, Paris, France
- SEM Pascal, Université Lubumbashi, Congo RDC
- ST-ONGE Sylvie, HEC Montréal, Canada
- TISSERANT, Pascal, Université de Metz, France
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle, TELUQ, Montréal, Canada