



Canadian Industrial
Relations Association
L'Association canadienne
des relations industrielles

Le travail et l'emploi en temps de crise : quels impacts, quelle gestion et quelles voies de sortie ?

**Congrès annuel de
l'Association canadienne des relations industrielles (ACRI)**

***Organisé à l'Université Laval, en mode virtuel
26-28/05/2021***

APPEL DE COMMUNICATIONS

Au Canada, comme partout ailleurs sur la planète, la pandémie de COVID-19 déclarée en mars 2020 n'a épargné aucun aspect de la vie en société, et a entraîné des conséquences sur le travail et l'emploi dépassant largement celles de la crise économique de 2008. Cette situation impose une nouvelle réflexion autour de la notion de crise et de ses manifestations, ainsi que des implications de ces dernières pour les acteurs du monde du travail et leurs interactions au sein des organisations productives et dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques.

C'est autour de ce thème que se tiendront les activités du 58^e congrès annuel de l'Association canadienne des relations industrielles (ACRI), organisé à l'Université Laval, en mode virtuel, les 26, 27 et 28 mai 2021. Chercheuses et chercheurs de tous horizons (relations du travail, gestion des ressources humaines, économie du travail, psychologie organisationnelle, etc.), s'intéressant aux questions du travail et de l'emploi, sont invités à soumettre une ou plusieurs propositions de communication, d'atelier ou de symposium pouvant s'inscrire, sans s'y limiter, dans l'une des thématiques suivantes :

1. L'emploi, sa qualité et sa régulation

En quelques semaines, la présente crise sanitaire a fait basculer les marchés canadiens de l'emploi d'une pénurie de main-d'œuvre préoccupante à une situation de pertes d'emplois massives, nécessitant des programmes d'urgence pour le soutien du revenu. Au même moment, les projecteurs ont été

braqués sur les conditions pour le moins difficiles dans lesquelles certains emplois traditionnellement peu valorisés mais si évidemment essentiels sont réalisés, notamment dans les services publics et privés. Les enseignements à tirer de cette prise de conscience sont nombreux, d'autant que les politiques publiques risquent fort d'être examinées de près lorsque la crise sanitaire cédera sa place à une nouvelle crise des finances publiques.

2. La représentation et l'action collective au travail

Les multiples enjeux mis au jour par la crise sanitaire – qu'il s'agisse, par exemple, des formes du travail, de la valorisation de catégories d'emploi dont l'importance devient plus évidente, ou de la diversité et de l'inclusion au travail – s'incarnent dans l'espace revendicatif et placent les acteurs collectifs devant la nécessité d'une réflexion sur la représentation et ses moyens. Au même moment, les mesures de distanciation mises en place pour lutter contre la propagation de la COVID-19 compliquent le travail de ces acteurs collectifs, et plus particulièrement des organisations syndicales, dont les pratiques (ex. assemblées délibérantes) et modes d'action (ex. manifestations) reposent traditionnellement sur des échanges entre personnes en coprésence.

3. Diversité, équité et inclusion

Bien qu'étant elle-même la cause d'iniquités dans le travail et l'emploi, la pandémie de COVID-19 n'a pas été la seule source de bouleversements à apparaître au cours des derniers mois. Des événements tels que le décès de George Floyd, aux États-Unis, et le conflit opposant la Première nation Wet'suet'en aux promoteurs d'un projet de gazoduc en Colombie-Britannique, ont donné lieu à d'importantes mobilisations populaires et soulevé la question du traitement accordé aux membres de certaines communautés au sein de nos sociétés, et notamment sur le marché de l'emploi et en organisation. Il apparaît plus que jamais indispensable que les connaissances en matière de diversité, d'équité et d'inclusion soient mises en valeur afin que ces enjeux puissent être au cœur de la relance en cours d'élaboration.

4. L'organisation productive face à la 4^e révolution industrielle

Alors que l'on n'apprécie pas encore pleinement l'étendue des impacts – présents et à venir – de l'économie de plateformes et de l'intelligence artificielle (IA) sur l'emploi et les conditions de travail, le confinement obligatoire dans le cadre de la crise sanitaire a imposé des transformations importantes au sein des entreprises traditionnelles. Pour certaines, notamment dans le domaine bancaire, le virage numérique s'est accéléré tandis que pour d'autres, le télétravail est devenu la nouvelle norme et elles sont aujourd'hui nombreuses à l'adopter comme *modus operandi* pour les années à venir, avec un risque de précarisation des emplois.

5. La santé, la sécurité et le bien-être au travail

Les enjeux de santé et sécurité au travail n'auront jamais été autant d'actualité qu'en cette période de pandémie. En effet, les employeurs redoublent d'efforts pour assurer la santé et la sécurité autant de leurs travailleurs que de leur clientèle, notamment avec l'ampleur qu'a pris le télétravail. En même temps, il est primordial de considérer la santé psychologique des travailleurs afin de trouver un équilibre entre performance et bien-être au travail en cette période de bouleversements.

6. Après la mondialisation... un retour en force du national ?

Déjà ébranlés par le BREXIT et le nationalisme économique de l'administration Trump, les rapports économiques internationaux ont été mis à mal, au cours des derniers mois, avec la fermeture complète ou partielle des frontières nationales et la concurrence entre les États pour l'approvisionnement en équipements médicaux. Est-on en train d'assister à un retour en force du nationalisme ? Qu'est-ce que cela représente pour le marché de l'emploi ?

7. La crise liée à la pandémie, une opportunité pour changer de modèle de développement de l'emploi ?

Les activités les plus intensives en emplois - tourisme, restauration, commerce de détail - ont connu un coup d'arrêt en période de confinement. Les bouleversements actuels dans la structure des activités productives reposent la question du modèle de développement alors que la plupart des gouvernements ont élaboré des plans de relance économique. Existe-t-il une opportunité pour mettre de l'avant des alternatives - qu'elles soient écologiques, sociales, ou encore industrielles - au modèle dominant ? Les chercheurs et les acteurs des relations industrielles peuvent-ils profiter du contexte pour contribuer à dépasser l'opposition entre la défense de l'écologie et celle de l'emploi ?

Face à des défis d'une telle ampleur, le monde du travail doit pouvoir bénéficier de l'apport de l'ensemble des sciences humaines et sociales. C'est pourquoi nous souhaitons, dans le cadre de ce congrès, mettre en valeur la longue tradition interdisciplinaire du champ des relations industrielles et favoriser le croisement des points de vue et des approches, académiques et praticiennes, dans le cadre des séances qui seront organisées en lien avec les sept thématiques proposées. Des propositions de communication, d'atelier ou de symposium abordant d'autres questions liées aux relations industrielles sont également les bienvenues. Le congrès de l'ACRI se veut, en effet, un forum accueillant pour les chercheurs et chercheuses, les praticiens et praticiennes et les décideurs et décideuses des politiques publiques qui souhaitent échanger sur tous les enjeux du travail et de l'emploi.

Les personnes intéressées sont invitées à soumettre une proposition de communication, en anglais ou en français. Il est également possible de soumettre une proposition d'atelier (ex. quatre communications sur un même thème) ou de symposium (deux ateliers ou plus, sur un même thème). Toutes les propositions seront soumises à un processus d'évaluation par les pairs, sous la responsabilité du comité organisateur.

Les propositions soumises devront prendre la forme d'un résumé de 500 mots, incluant un titre, ainsi que le nom et l'affiliation des auteurs. Le cas échéant, nous vous prions également d'indiquer le thème auquel se rattache la proposition.

Elles devront être envoyées au comité organisateur d'ici le **7 mars 2021**, à l'adresse suivante : cira-acri.2021@ulaval.ca.

Les étudiants et étudiantes souhaitant participer au concours du *Prix Allen Ponak de la meilleure communication par un étudiant* doivent soumettre le texte complet de leur communication avant le **15 mars 2021**, à l'adresse courriel : communications.cira@gmail.com. Le texte peut être rédigé en français ou en anglais.

Les étudiants des cycles supérieurs, post-doctorants et professeurs occupant un poste menant à la permanence, dont la communication porte sur le droit du travail et de l'emploi au Canada, et qui souhaitent participer au concours annuel du *Prix de la loi du Travail* sont également invités à soumettre le texte complet de leur communication avant le **15 mars 2021**, à l'adresse courriel : communications.cira@gmail.com.

Une école des cycles supérieurs se tiendra le 26 mai 2021.



Canadian Industrial
Relations Association
L'Association canadienne
des relations industrielles

Work and employment in times of crisis: what are the impacts, management issues, and recovery strategies?

**Annual Conference of the
Canadian Industrial Relations Association (CIRA)**

Virtual, hosted by Université Laval
26-28/05/2021

CALL FOR PAPERS

In Canada, and across the globe, the COVID-19 pandemic, declared in March 2020, has affected every aspect of societal life, and has had a more profound impact on work and employment than the 2008 economic crisis. This pandemic has forced new ways of conceptualizing crises and the ways they come to bear, as well as further consideration on the ways that it affects workplace actors and their interactions within the workplace, as well as public policy implementation.

Such is the topic of the 58th annual Canadian Industrial Relations Association (CIRA) conference, hosted by Université Laval (Quebec City) and held online the 26th, 27th, and 28th of May 2021. Researchers from all fields (labour relations, human resource management, labour economics, organizational psychology, etc.) whose work addresses questions related to work and employment are invited to submit one or more proposals for a paper, workshop, or symposium that they may be a part of, related but not limited to the following themes:

1. Work: quality and regulation

In a matter of weeks, the current health crises had shaken up the Canadian labour market. The shift from having a significant labour shortage to sudden and widespread job loss, led to the implementation of nationwide emergency income support programs. At the same time, focus was quickly placed on the difficult conditions faced by certain historically undervalued yet essential jobs, particularly in public and private services. There are many lessons to be learned from these

experiences, and public policies will likely be heavily scrutinized once the health crisis is overshadowed by future public financial crises.

2. Workplace representation and collective action

The multiple challenges brought to light by the health crisis – whether they be the nature of work, the appreciation of jobs whose importance is becoming increasingly clearer, or workplace diversity and inclusion – are emerging and forcing collective actors to review their concepts and methods of collective representation. At the same time, social distancing measures put in place to fight the spread of COVID-19 are making collective actors' tasks more complex. Notably, social distancing measures has made typical in-person exchange based union practices (ex. deliberative assemblies) and actions (ex. demonstrations) exceptionally more complicated.

3. Diversity, equity and inclusion

Despite it being a major source of inequity at work and in employment, the COVID-19 pandemic was not the only source of disruption in the recent months. Other events, such as the death of George Floyd in the United States, and the Wet'suet'en First Nations opposition to pipeline proponents in British-Columbia, have caused large grassroots movements and raised questions on how certain communities are treated by society, in organizations and job markets. It seems more important than ever that knowledge on diversity, equity and inclusion be harnessed to address these challenges and be at the core of any recovery.

4. Workplaces and the 4th industrial revolution

We may not fully understand the extent to which the platform economy and artificial intelligence (AI) have and will have on work and working conditions. Furthermore, the quarantine brought on by the current health crisis has forced major changes in traditional firms. For some, especially in the banking sector, digitization has accelerated; for others, however, telework has become a new normal. Nevertheless, both have become the *modus operandi* for organizations for years to come, potentially bringing job precarity and insecurity in tow.

5. Occupational health and safety, and wellbeing at work

Occupational health and safety have never been under the spotlight as much as they currently are now. In fact, employers are doubling down to ensure the health and safety of their workers and clientele. This can be seen in the increasing popularity of teleworking. At the same time, it is equally as important to consider workers' psychological wellbeing and find a balance between performance and wellbeing, in these tumultuous times.

6. Post globalization... a strong national comeback?

Already shaken up by BREXIT and the Trump administration's nationalistic economic policies, the complete and partial closing of national borders, as well as heavy competition between states for medical supplies have undermined existing international economic relations. Is this spurring a resurgence in nationalism? What does this potentially hold for labour and job markets?

7. The pandemic – an opportunity to change the employment development model?

The most labour-intensive activities - tourism, restauration, and retail – ceased completely during lockdown periods. The current shock to productive activity structures calls into question the nature of employment development models as most governments are drafting up plans for economic recovery. Is there an opportunity to integrate alternatives – whether they be environmental, social, or industrial – to dominant models? Can researchers and industrial relations actors take advantage of the current context to bridge the divide between environmental protection and employment?

Faced with these immense challenges, the reality of work and employment should take advantage of all that the Humanities and Social Sciences can offer. Our goal, within the context of this conference, is to rely on the historically interdisciplinary tradition of the industrial relations field, and encourage different intersecting perspectives and approaches, both academic and applied, within the sessions tied to the seven suggested themes. Paper, workshop or symposium proposals related to the interdisciplinary field of Industrial Relations are also welcome. The CIRA conference is a welcoming forum for researchers, practitioners, and public policymakers to exchange ideas and findings on all issues related to work and employment.

Interested persons are invited to submit their proposals, in either English or French. Interested parties may also submit workshop proposals (ex. 4 proposals tied to the same theme) or symposium proposals (two or more workshops on the same theme). All propositions will be subjected to peer-review, under the responsibility of the organizing committee.

Submitted proposals should be sent as 500-word summaries, including a title as well as the name and affiliation of all authors. Please indicate to which one of the seven themes the proposal is tied to (if any).

All proposals should be addressed and sent to the organizing committee, by **March 7, 2021, at the following address:** cira-acri.2021@ulaval.ca.

Students wishing to apply to the *Allen Ponak Best Student Paper Award* should submit a full paper **before March 15, 2021 to: communications.cira@gmail.com**. Both French and English student papers are welcome.

Graduate students, post-doctoral researchers and pre-tenure faculty submitting a paper on employment and labour law in Canada and wishing to apply to the *Law of Work Award* are also invited to submit a full paper **before March 15, 2021 to: communications.cira@gmail.com**.

A Graduate Student Consortium is being organized and will be held on May 26.