

Appel à communication – Colloque 411 - Agir sur l'inclusion et transformer les organisations : du développement de comportements inclusifs au changement de pratiques.

Corinne Béguerie-Goddaert, Sophie Brière, Maggie Ross - *Université Laval* ; Michaël Séguin - *USP - Université Saint-Paul*; Sébastien Arcand - *HEC Montréal*; Catherine Beaudry - *UQAR - Université du Québec à Rimouski*

Mercredi 13 mai 2026 – l'Université du Québec à Trois-Rivières

Les démarches en équité, diversité et inclusion (EDI) dans les organisations visent à lutter contre les discriminations. Ces processus exigent une transformation organisationnelle s'appuyant sur la reconnaissance des biais inconscients et des discriminations systémiques et le développement de comportements inclusifs (Beaudry e al., 2025; Brière et al., 2022; Ferdman et Deane, 2014; Shore et al., 2018; Sue et al., 2019). Les études ont démontré que cela nécessitait non seulement de sensibiliser et de former les individus, mais également de mettre en place de pratiques inclusives et la mobilisation des individus, dont les gestionnaires, le tout soutenu par l'engagement des personnes dirigeantes dans les organisations (Dobbin et Kalev, 2022).

Des recherches récentes ont souligné que la sensibilisation seule ne suffit pas à induire des changements de comportement, les formations sur les biais inconscients ayant un impact limité sur les comportements discriminatoires (Dobbin et Kalev, 2018; Forscher et al., 2019; Séguin et al., 2024). Elles ne doivent pas être perçues comme de simples formalités, mais comme le point de départ d'un engagement organisationnel durable (Gino et Coffman, 2021). Ainsi, pour que les organisations deviennent véritablement équitables, diversifiées et inclusives, elles doivent opérer des changements organisationnels profonds, tant au niveau des pratiques que de la culture. Il ne s'agit pas seulement de modifier les comportements individuels, mais de transformer les structures, les politiques et les normes qui perpétuent les inégalités. Il est donc essentiel de créer un environnement où la diversité est valorisée et où les comportements inclusifs sont encouragés. Les discriminations systémiques sont toujours présentes et nécessitent des réponses organisationnelles cohérentes et durables alors même que les résistances à l'égard des mesures EDI s'accentuent et rendent les changements et transformations plus difficiles.

Ce type de rencontre est d'autant plus important que l'EDI, comme paradigme de transformation organisationnelle, est sous attaque aux États-Unis et menacée de reculs au Canada (Radio-Canada, 2025). Or, l'on sait que ce type de changement est difficile, tout particulièrement pour les personnes minorisées qui en ont été porteuses et à qui l'on demande de porter un programme de changement souvent plus performatif que pragmatique (Ahmed, 2012; Srivastava, 2024).

Pour ce colloque, l'équipe organisatrice souhaite contribuer à l'avancement des connaissances sur les transformations possibles et vécues dans les organisations. Les personnes de différents horizons sont invitées à partager leurs expériences individuelles et organisationnelles, tant du point de vue de leurs bons coups (meilleures pratiques) que des résistances qu'elles ont rencontrées. Ce colloque permettra ainsi d'en connaître plus et d'échanger sur les enjeux et les leçons apprises des initiatives en cours, à travers le partage d'expériences des praticiennes et des praticiens en organisation et des chercheuses et des chercheurs tant au Québec que dans d'autres pays francophones. **La participation d'étudiantes et étudiants, de chercheuses et chercheurs de la relève, de tous les niveaux et de toutes les disciplines est bienvenue et attendue.**

Pour soumettre une proposition : Envoyez un titre et un résumé de 250 mots max. indiquant comment votre communication contribue au thème et contenu de notre colloque ainsi que les noms des auteurs et autrices à l'adresse suivante : corinne.beguerie-goddaert@fsa.ulaval.ca.

Date limite de réception : le **13 février 2026**