



**6e CONGRÈS MONDIAL CIELO LABORAL
SANTO DOMINGO (RÉPUBLIQUE DOMINICAINE)
2, 3 ET 4 DÉCEMBRE 2026
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA MADRE Y MAESTRA
APPEL À CONTRIBUTIONS**

**TECHNOLOGIE, ÉCOLOGIE ET CHANGEMENT DÉMOGRAPHIQUE. LE TRAVAIL
FACE À LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE, CLIMATIQUE ET CELLE DU “CARE”**

Les institutions du droit du travail, de l'emploi, des relations professionnelles et de la protection sociale sont affectées par la transformation technologique, la lutte contre le changement climatique et les besoins en matière de soins d'une partie de plus en plus importante de la population. En tant que spécialistes de ces questions, cela nous impose une double tâche. D'une part, diagnostiquer l'impact de ces phénomènes sur le travail, l'emploi, les relations professionnelles et la protection sociale. D'autre part, débattre des changements nécessaires dans nos systèmes juridiques, nos marchés du travail et/ou nos cultures des relations professionnelles afin que, même en tenant compte des impacts de la technologie, de l'écologie et des changements démographiques, le travail et ses institutions continuent à remplir les objectifs de protection et d'équilibre qu'ils ont toujours eu.

Pour mener à bien ces deux tâches, les participants au 6e Congrès mondial du réseau international CIELO Laboral pourront présenter leurs propositions de contribution dans l'un des thèmes et axes thématiques suivants.

AXE 1: L'IMPACT DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE SUR L'EMPLOI, LE TRAVAIL ET LA PROTECTION SOCIALE

La transformation numérique ne constitue pas une simple optimisation technique, mais un changement de paradigme dans l'organisation du système productif et du travail. Les données (et, en particulier, les méthodes avancées pour leur traitement par l'intelligence artificielle -IA-) se sont imposées comme des facteurs de production intangibles qui redéfinissent les frontières de l'entreprise et la nature des relations de travail. Face à cette transformation, des opportunités de

flexibilité et de nouveaux canaux d'accès à l'emploi apparaissent, mais aussi des risques de précarisation, d'intensification de la surveillance et d'érosion des systèmes de protection sociale. Le droit du travail et les acteurs sociaux sont confrontés au défi de maximiser le potentiel de la numérisation sans renoncer aux garanties d'un travail décent, en particulier lorsque «l'employeur» opère comme un algorithme invisible doté d'une capacité de direction, de contrôle et de sanction.

Thèmes abordés:

1.1. Qualification juridique et frontière du travail

Analyse de la détermination du statut contractuel à l'ère numérique, en évaluant l'efficacité ou encore l'efficacité des concepts traditionnels et l'interprétation évolutive des critères de dépendance. Il se concentre sur l'application du principe de primauté de la réalité. Il s'agit, en particulier, d'analyser les cadres dans lesquels a été reconnue une présomption de salariat ou de travail indépendant dans la jurisprudence comparée, ainsi que sur la capacité des cadres normatifs actuels à appréhender les zones grises entre le travail indépendant et le travail salarié. Une priorité sera également donnée à l'étude de l'informalité du travail découlant de l'économie des plateformes et des processus complexes de sous-traitance et de relations entre entreprises (contrats commerciaux).

1.2. IA, gestion algorithmique et traitement des données : confidentialité, transparence et équité

Il sera attendu des contributions qui analysent, d'un point de vue juridique et interdisciplinaire, les défis et les opportunités que la numérisation représente pour l'égalité et la protection des travailleurs. Les propositions devraient se concentrer sur la transparence algorithmique et le droit à l'information concernant des décisions automatisées ou semi-automatisées, ainsi que sur la prévention des préjugés et de la discrimination (en particulier dans l'accès à l'emploi, la promotion et la rémunération) par le recours à une supervision humaine efficace (*human-in-command*). Les propositions pourraient aussi intégrer l'étude des audits algorithmiques et des évaluations d'impact sur les droits fondamentaux, en établissant les limites et les garanties nécessaires à l'exercice des pouvoirs des entreprises par le biais des technologies numériques et en renforçant la protection des données personnelles face aux nouvelles restrictions en matière de traitement des informations privées dans le milieu professionnel.

1.3. Impact de la transformation numérique sur le marché du travail et les compétences : transitions équitables et inclusion

Il s'agit ici d'examiner l'impact de la numérisation sur l'emploi et les compétences, en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables. Seraient abordées les politiques actives et passives de l'emploi axées sur la requalification et l'employabilité durable, ainsi que les écarts dans l'accès aux compétences numériques et l'efficacité des systèmes de formation continue. Cette perspective comprendrait l'analyse des obligations de formation des entreprises, la gestion juridique du risque de licenciement pour des raisons technologiques, les alternatives au licenciement et les conditions de création d'emplois numériques de qualité, tout en évaluant le télétravail et le travail hybride en tant qu'instruments d'inclusion et leurs risques liés à l'intensification de la journée de travail.

1.4. Dimension collective et nouvelles formes d'action syndicale dans les environnements virtuels

Nous examinons ici les capacités d'organisation dans des scénarios de dispersion numérique, en analysant le rôle des syndicats dans la négociation de l'algorithme (contenu et usage) et l'accès à l'infrastructure numérique des entreprises et des plateformes et, de manière générale, dans la gestion de la transformation technologique du travail. Cette orientation intègre l'étude de l'utilisation des technologies pour l'exercice des droits syndicaux (tels que les réunions et les votes à distance) et les nouvelles formes de conflit collectif, qui vont des grèves numériques au coopératives de données, sans négliger l'analyse des pratiques antisyndicales (telles que le lock-out numérique) et les défis que les règles de concurrence imposent à la négociation collective des travailleurs indépendants. Elle examine également l'impact de la numérisation sur la reconnaissance des facilités et des garanties accordées aux représentants des travailleurs.

1.5. Protection sociale et santé à l'ère du télétravail et de la *gig economy*.

Il s'agit d'étudier la durabilité du bien-être social face à la fragmentation du marché du travail, en abordant les défis des modèles de sécurité sociale contributifs face aux emplois à faibles revenus et intermittents, tels que ceux de la *gig economy*. Les analyses pourront porter sur les obligations des entreprises en matière de santé au travail renforcées par la technologie, l'intensification de certains risques psychosociaux et l'apparition de nouveaux risques, tels que le stress technologique et le cyberharcèlement, ainsi que l'efficacité du droit à la déconnexion, en particulier en ce qui concerne le télétravail. Enfin, le thème retenu invite à discuter des propositions internationales visant à établir une norme minimale de protection sociale universelle dans ce nouvel environnement.

AXE 2: LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ET LA TRANSITION VERTE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Le monde du travail a toujours été sensible à la réalité qui l'entoure. De ce fait, le lien entre l'urgence climatique et les conditions de travail est évident, dans la mesure où l'environnement de travail fait partie de l'environnement naturel et où les deux interagissent. L'impact sur l'emploi de la décarbonation de l'économie ou les congés accordés pour faire face aux événements météorologiques défavorables aggravés par le changement climatique (tels que les incendies ou les inondations récentes) illustrent clairement l'impact direct de cette crise sur le travail, l'emploi et la santé.

Dans ce contexte, ce volet s'articule autour de cinq thèmes qui analysent, à différents niveaux, l'impact du changement climatique et de la transition verte sur le monde du travail.

Thèmes abordés:

2.1. La fonction protectrice et écologique du droit du travail

Le droit du travail joue un rôle central dans la protection des travailleurs contre les risques liés au changement climatique, grâce à des instruments tels que la prévention des risques climatiques au

travail, la formation environnementale, la protection sociale ou la participation des travailleurs dans l'entreprise. Outre cette fonction protectrice, certaines institutions du travail permettent également d'influencer directement l'organisation du travail et de la production, conférant ainsi au droit du travail une dimension écologique qui lui est propre. Dans ce domaine, il convient de mentionner les clauses vertes des conventions collectives et des accords-cadres internationaux, ainsi que certaines formes d'action collective, telles que la grève environnementale.

2.2. La protection intégrée du travail et de l'environnement naturel : la «paralaboralité environnementale»

La protection du travail et de l'environnement ne repose pas uniquement sur le droit du travail ou le droit de l'environnement au sens strict. À côté de ceux-ci, des normes issues d'autres secteurs de la réglementation ont vu le jour et ont une incidence indirecte sur ces deux domaines, un phénomène que la doctrine espagnole a qualifié de « paralaboralité environnementale ». C'est dans ce contexte que s'inscrivent, entre autres, la protection des lanceurs d'alerte, les obligations de diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement, les clauses sociales et environnementales dans les marchés publics et les accords de libre-échange, ainsi que les systèmes d'audit et de labélisation écologique des entreprises, qui reconfigurent la gouvernance d'entreprise en intégrant progressivement la dimension du travail.

2.3. La dimension sociale de la transition verte : vers une transition véritablement équitable

En réponse structurelle à la crise climatique, les pouvoirs publics ont mis en place des politiques de transition verte axées sur des modèles de production plus durables. Cette troisième ligne d'action s'inscrit dans le domaine des politiques publiques et de la réorganisation du travail et de l'emploi. Toutefois, il est essentiel que cette transition soit également équitable, en tenant compte de ses impacts distributifs et en garantissant des mécanismes efficaces de protection sociale et de l'emploi, de reconversion professionnelle, de dialogue social et de participation active des travailleurs et de leurs représentants.

2.4. Le rôle du droit du travail face au déni climatique

Les progrès des politiques de transition verte coexistent avec la montée des discours qui remettent en question l'urgence climatique, ce qui peut entraîner des reculs réglementaires. Dans le monde du travail, ces dynamiques peuvent se traduire par des processus de déréglementation et d'affaiblissement des normes du travail et environnementales. Face à cela, le droit du travail apparaît comme un espace clé de résistance juridique et démocratique, à travers des domaines tels que la protection de la santé et de la sécurité, la non-régression des droits, l'action syndicale et collective, les litiges stratégiques et les nouvelles visions du monde qui permettent une perception différente de la protection de l'environnement et du travail, tout en accordant un rôle important aux pays du Sud.

2.5. Travail, numérisation et durabilité : les défis réglementaires de la transition verte

La réponse à l'urgence climatique et les processus de transition vers des modèles de production plus durables sont de plus en plus influencés par la numérisation, l'automatisation et l'utilisation des technologies environnementales (*climate tech*), qui ont un impact direct sur l'organisation du travail. Cet axe examine, en particulier, le rôle du droit du travail face à l'introduction d'outils

numériques axés sur des objectifs de durabilité, tels que les systèmes de surveillance et de contrôle environnemental, les mécanismes de gestion algorithmique de la consommation d'énergie ou les plateformes de mesure de l'empreinte carbone, ainsi que les défis réglementaires liés à la gouvernance climatique des entreprises, à la responsabilité des employeurs et à la participation des travailleurs. Tout cela dans le but de garantir que l'innovation environnementale et technologique sera compatible avec le travail décent, tout en réaffirmant la fonction protectrice du droit du travail.

AXE 3: TRANSITION DÉMOGRAPHIQUE, ÉCONOMIE DES SOINS, DROIT FONDAMENTAL AUX SOINS ET PROTECTION DE LA SANTÉ

La transition démographique accélérée constitue l'un des phénomènes structurels les plus importants du XXI^e siècle et pose des défis profonds pour l'emploi, le travail et les systèmes de protection sociale à l'échelle mondiale. Le vieillissement de la population, la baisse des taux de fécondité, l'augmentation de l'espérance de vie et la transformation des structures familiales modifient de manière substantielle les fondements sur lesquels reposaient les systèmes classiques de sécurité sociale, conçus pour des sociétés caractérisées par des parcours professionnels stables, des ménages nucléaires et une division sexuelle claire du travail.

Dans ce contexte, des recherches et des études sont nécessaires pour analyser les impacts actuels et futurs de la transition démographique sur l'emploi, le travail, la protection sociale et les soins. L'objectif est de créer un espace de réflexion critique sur les réponses nécessaires pour garantir la durabilité des systèmes de travail et de sécurité sociale et l'efficacité des droits sociaux dans des sociétés longues et diversifiées.

Thèmes abordés:

3.1. Nouvelles formes de travail, numérisation, IA et technologies de soins

Ce thème aborde le rôle croissant de la numérisation, de l'intelligence artificielle et des technologies appliquées aux soins dans le contexte du vieillissement de la population, ainsi que les nouvelles formes de travail telles que le développement des aidants à domicile (membres de la famille) et les chaînes migratoires liées au travail dans le secteur des soins. Ce thème invite à soumettre des travaux qui analysent à la fois le potentiel transformateur de ces technologies (télémédecine, surveillance à distance, automatisation des tâches de soins, plateformes numériques de services) et les risques associés à l'exclusion numérique, à la précarisation du travail et à la déshumanisation des soins. Seront particulièrement appréciées les contributions qui examinent les cadres juridiques, éthiques et de protection sociale nécessaires pour garantir que l'innovation technologique contribue effectivement au droit à la santé, à des soins dignes et à des conditions de travail équitables pour ceux qui travaillent dans ce secteur.

3.2. Économie des soins

Ce thème est axé sur l'étude de l'économie des soins en tant que pilier fondamental de la durabilité sociale, économique et démographique. La transition démographique a mis en évidence la dépendance structurelle des systèmes économiques et de protection sociale à l'égard du travail de soins, largement non rémunéré et effectué par des femmes. Les auteurs sont invités à présenter des travaux analysant la reconnaissance juridique et économique des soins, leurs liens avec les systèmes de sécurité sociale, les règles relatives à la conciliation entre vie personnelle et vie

professionnelle, les politiques publiques en matière de soins, les mécanismes de financement et les réformes nécessaires pour évoluer vers des modèles plus équitables, plus responsables et plus durables, conformes au droit fondamental aux soins et à l'égalité réelle. Le rôle du droit dans la réglementation ou non de l'économie des soins (par exemple, le financement de la retraite) sera également étudié.

3.3. Transformations démographiques et durabilité

Ce thème se divise en deux parties : la santé et les attentes des jeunes travailleurs d'une part ; la santé des travailleurs âgés d'autre part. En effet, les nouvelles générations de travailleurs n'acceptent plus de travailler dans les mêmes conditions que leurs aînés. Elles adoptent une nouvelle éthique du travail et de nouvelles conditions pour son application. Cette approche soulève des réflexions sur la manière dont la législation du travail et la sécurité sociale devraient s'adapter aux besoins des nouvelles générations de travailleurs qui entrent sur le marché du travail. Nous devons également tenir compte des expériences et des perceptions du marché du travail des nouvelles générations de travailleurs en constante évolution. À la fin de la vie professionnelle, le phénomène du vieillissement pose largement la question de l'adéquation entre les capacités physiques et mentales et les conditions de travail. Remettre en question l'équilibre entre celles-ci et l'âge permet de prendre en compte la diversité des expériences du vieillissement au travail, ainsi que les besoins des personnes actives vieillissantes en termes de récupération, d'adaptation et de développement. Cette problématique soulève deux questions fondamentales : le droit des travailleurs âgés à des conditions de travail sûres et saines ; le droit de prendre sa retraite dans un état physique et mental digne.

3.4. Droit humain aux soins

Ce thème se concentre sur l'analyse des soins comme un droit humain fondamental, indispensable à la dignité, à l'autonomie et à l'égalité réelle des personnes tout au long de leur vie. La transition démographique a mis en évidence la nécessité de dépasser la conception des soins comme une responsabilité privée ou familiale, pour les reconnaître comme une obligation publique et socialement partagée, garantissant l'exercice du droit de soigner, d'être soigné et de prendre soin de soi. Les auteurs sont invités à présenter des travaux qui examinent les fondements juridiques du droit aux soins dans le droit constitutionnel, international et comparé, ainsi que son articulation avec les droits à la santé, à la sécurité sociale, au travail décent et à l'égalité des sexes. De même, les contributions qui analysent les politiques publiques, les modèles de systèmes de soins intégrés, les normes internationales, en particulier celles de l'OIT, de la CEPAL, de divers organismes internationaux, ainsi que les tribunaux nationaux et internationaux et les défis pour garantir leur exigibilité, leur financement et leur efficacité dans des contextes de vieillissement de la population, de dépendance et de diversité sociale, seront appréciées.

COMITÉ ORGANISATEUR

María Luz Rodríguez Fernández, Universidad de Castilla-La Mancha (Espagne), coordinatrice du réseau international CIELO Laboral

Rodrigo Palomo Vélez, Universidad de Talca (Chili)

Javier A. Suárez A., Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (République dominicaine)

Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Presidente de la Academia de Ciencias (République dominicaine)

Héctor Eduardo Alíes Rivas, Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (République dominicaine)

Héctor Arias Bustamante, Presidente de la Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (République dominicaine)

Thereza Nahas Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Brésil)

Duarte Abrunhosa e Sousa, CIJE-Universidad de Porto (Portugal)

Esperanza Macarena Sierra Martínez, Universidad de Sevilla (Espagne)

Bárbara Torres García, Universidad de Santiago de Compostela (Espagne)

Christian García Fernández, Universidad de Santiago de Compostela (Espagne)

Tatiana Betancur, Corte Suprema (Colombie)

Carolina Bastante Velázquez, Universidad de Castilla-La Mancha (Espagne)

Lavinia Serrani, ADAPT (Italie)

COMITÉ CIENTÍFICO

Rafael Albuquerque, Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (République dominicaine)

Hugo Barretto Ghione, Universidad de la República (Uruguay)

Catarina di Oliveira Carvalho, Universidade Católica Portuguesa (Portugal)

María Emilia Casas Baamonde, Universidad Complutense de Madrid (Espagne)

Emanuel Dagnino, Università degli Studi di Milano Estatale (Italie)

Héctor Omar García, Universidad de Buenos Aires (Argentine)

Adoración Guamán Hernández, Universidad de Valencia (Espagne)

Luiz Eduardo Gunther, Escola Paranaense de Dereito (Brésil)

Marouane Laabbas-el-Guennouni, European Trade Union Institute (Belgique)

Loïc Lerouge, Université de Bordeaux (France), laboratoire COMPTRASEC

Nicole Maggi-Germain, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (France), laboratoire Droit et changement social

Pamela Martínez Martínez, Universidad de Chile (Chili)

Lourdes Mella Méndez, Universidad de Santiago de Compostela (Espagne)

Gabriela Mendizábal Bermúdez, Universidad Autónoma del Estado de México (Mexique)

Eleonora Peliza, Pontificia Universidad Católica de Argentina (Argentine)

Juan Raso Delgue, Universidad de la República (Uruguay)

Emma Rodríguez Rodríguez, Universidad de Vigo (Espagne)

Federico Rosenbaum Carli, Universidad Católica de Uruguay (Uruguay)

Verónica Serafini, Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya (Paraguay)

Luis Serrano Díaz, Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Pérou)

Julio Aníbal Suárez, Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (République dominicaine)

Michele Tiraboschi, Università di Modena e Reggio Emilia (Italie)

Francisco Tapia Guerrero, Presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Chili)

Humberto Villasmil, Universidad Católica Andrés Bello (Venezuela)

ENTITÉS PARTENAIRES

Academia de Ciencias (République dominicaine)

Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

ADAPT (Italie)

Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social (République dominicaine)

BDS Asesores-República Dominicana (République dominicaine)

Escuela Nacional de la Judicatura (République dominicaine)

Fundación 1 de Mayo (Espagne)

Organización Internacional del Trabajo (Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes)

Pontifica Universidad Católica Madre y Maestra (République dominicaine)

Universidad de Castilla-La Mancha (Espagne)

ENVOI EN LIGNE DES PROPOSITIONS : INSTRUCTIONS

Les personnes intéressées, qu'elles soient membres ou non du réseau international CIELO Laboral, peuvent envoyer leurs propositions pour participer au 6e Congrès mondial du réseau. Celles-ci doivent s'inscrire dans l'un des thèmes et axes thématiques mentionnés ci-dessus. Les propositions émanant de professionnels du monde du droit seront acceptées, tout comme celles venant de personnes travaillant dans les domaines de la sociologie, de l'économie, des sciences politiques, de la psychologie ou, de manière générale, et conformément aux objectifs du réseau CIELO Laboral, de toute personne intéressée par la recherche sur l'impact de la transformation numérique, de la lutte contre le changement climatique et de la prestation de soins sur l'emploi, le travail et la protection sociale. Une préférence sera accordée aux propositions intégrant des approches interdisciplinaires ou transdisciplinaires.

Formes de participation admises:

- 1) **Exposé individuel:** intervention orale d'une durée maximale de 10 minutes, avec possibilité pour l'intervenant de projeter des diapositives. La présentation de ces exposés se fera dans le cadre de panels thématiques avec d'autres intervenants.
- 2) **Poster:** élaboration d'un poster au format numérique, qui sera projeté lors d'une ou plusieurs sessions spécifiques. Les auteurs présenteront le contenu de base du poster (et de la recherche effectuée) pendant 5 minutes maximum. Les règles de style pour la présentation du poster sont disponibles sur le lien suivant : https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/06/normas_estilo_poster.pdf
- 3) **Séminaire ou symposium spécifique:** toute personne intéressée peut proposer et organiser un séminaire ou un symposium spécifique lié à l'un des thèmes du congrès. À cette fin, elle doit proposer le thème et les intervenants, qui seront au moins au nombre de 4 et de préférence de nationalités différentes. La durée maximale sera d'une heure, y compris le débat public.
- 4) **Présentation d'un livre ou d'un numéro monographique de revue:** participation individuelle ou collective dans le but de présenter un livre ou un numéro monographique de revue publié en 2026 et lié aux thèmes du congrès. La perspective internationale du livre ou du numéro monographique de revue présenté sera particulièrement appréciée. La durée de la présentation sera de 10 minutes maximum.

Envoi des propositions:

- 1) Les formulaires de proposition de communication individuelle, poster, séminaire ou symposium ou présentation d'un livre ou d'un numéro monographique de revue doivent être envoyés via le lien suivant : <https://forms.gle/dbyifkBkRvgYaU4CA>
- 2) Chaque personne peut envoyer au maximum deux propositions qui, dans la mesure du possible, doivent être de nature différente (par exemple, une affiche et une proposition de séminaire).

3) Les propositions de participation envoyées seront évaluées par les membres du comité organisateur et du comité scientifique du congrès, ainsi que par des experts désignés à cet effet.

4) Si la proposition est acceptée, le formulaire sera inclus dans les documents du congrès, qui seront publiés sur le site web de CIELO Laboral.

5) Les travaux écrits finaux devront respecter les normes de style et de contenu suivantes:
https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/11/normas_estilo_congreso_cielo.pdf

DÉLAIS

DATE LIMITE DE SOUMISSION DES PROPOSITIONS	Du 23 mars 2026 au 26 juin 2026.
DATE LIMITE DE NOTIFICATION DES PROPOSITIONS ACCEPTÉES	La première semaine de chaque mois pour les propositions soumises le mois précédent.
DATE LIMITE D'INSCRIPTION AU CONGRÈS	Du 1er juin 2026 au 15 novembre 2026.
DATE LIMITE D'ENVOI DES TRAVAUX COMPLETS	Vendredi 27 novembre 2026.

PUBLICATION DES CONTRIBUTIONS ÉCRITES

Un comité spécialement élu sélectionnera les meilleurs travaux présentés lors du congrès afin qu'ils soient publiés (par section thématique) dans des livres, des revues ou des collections en libre accès, dirigés ou gérés par des membres du réseau international CIELO Laboral.

Les auteurs des travaux sélectionnés pour publication disposeront d'un bref délai supplémentaire pour réviser, s'ils le jugent opportun, la version initialement envoyée au Congrès.

INSCRIPTION AU CONGRÈS

La phase d'inscription au congrès débutera le 1er juin 2026, une fois que l'acceptation des propositions soumises aura été communiquée. À ce moment-là, les détails techniques pour s'inscrire et, le cas échéant, payer les montants correspondants seront précisés.

Tous les participants au congrès, qu'ils soient intervenants ou assistants, devront remplir le formulaire d'inscription qui leur sera fourni à l'ouverture de cette phase.

L'inscription au congrès donnera droit à : la participation au congrès, la documentation du congrès, le cocktail de bienvenue du 2 décembre et les pauses-café des 3 et 4 décembre 2026, un certificat de participation et, le cas échéant, un certificat de présentation d'une communication.

Pour les membres du réseau international CIELO Laboral, qui en faisaient partie avant la date de l'appel à propositions, ainsi que pour les représentants des organisations sponsors et collaboratrices et pour le personnel de l'université organisatrice, l'inscription au congrès sera gratuite. Les frais de voyage et d'hébergement sont à la charge des participants.

Pour les participants qui n'appartiennent pas au réseau international CIELO Laboral au 28 février 2026, le montant de l'inscription sera de 100 euros, à payer par carte de crédit (aucun autre moyen de paiement ne sera accepté). Pour demander le remboursement, il faudra envoyer un courriel à l'adresse congresocielo6@gmail.com, avant le 27 novembre 2026. Passé ce délai, le montant ne sera pas remboursable.

Dans le formulaire d'inscription, les participants peuvent également s'inscrire, s'ils le souhaitent, au dîner de convivialité du 6e Congrès mondial du réseau international CIELO Laboral, qui aura lieu le 3 décembre 2026 à Saint-Domingue. Tous les participants intéressés (membres ou non de CIELO Laboral et accompagnateurs éventuels) devront s'acquitter d'un montant de 60 euros. Le paiement doit être effectué lors de l'inscription. Le remboursement de ce montant peut être demandé jusqu'au 20 novembre 2026. Passé ce délai, le montant versé ne sera pas remboursable.

LANGUES DU CONGRÈS

Les langues du congrès seront les langues officielles du réseau international CIELO Laboral (espagnol, français, italien et portugais). Nous invitons les participants à s'exprimer dans l'une des langues mentionnées, selon leur convenance. Nous rappelons aux participants qu'il n'y aura pas de traduction simultanée.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site web de CIELO Laboral <https://www.cielolaboral.com>

Pour toute question relative à:

L'organisation scientifique du congrès et l'envoi de propositions, veuillez écrire à congresocielo6@gmail.com