



Equality, Diversity and Inclusion in 2018:
Progresses, Setbacks or New Challenges?
MONTREAL, 16 – 18, 2018

STREAM 14

Institutional and Organizational Experimentation in equality, diversity and inclusion

Expérimentation institutionnelle et organisationnelle en égalité, diversité et inclusion

STREAM CHAIRS :

Tania Saba
School of Industrial Relations
Université de Montréal
tania.saba@umontreal.ca

Adelle Blackett
Faculty of Law
McGill University
adelle.blackett@mcgill.ca

Marie-Thérèse Chicha
School of Industrial Relations
Université de Montréal
marie-therese.chicha@umontreal.ca

Igor Volkov
Department of Industrial Relations
Université du Québec en Outaouais
igor.volkov@uqo.ca

Submissions to this stream are accepted in English and in French.

If you are submitting a paper in French, please provide us with an English version abstract.

Submissions to the conference can be in the form of long abstracts (up to 1500 words), developmental papers (3000-5000 words, including references) or full papers (8000 to 10000 words including references) by the deadline of **April 30th 2018**.

Submissions should be made via the EDI website: <https://www.edi-conference.org/index.php>

Policy makers, corporations, trade unionists and other civil society organizations are seeking to maintain or change existing norms and institutionalized practices aimed at enhancing equality, diversity and inclusion in the workplace. Experimentation is taking place, at the local, sector, regional, national and transnational levels. Such experimentation involves the transformation or the creation of new norms, practices and policies. Processes of institutional and organizational change are often uneven and contested, yielding both positive and negative outcomes: be it enhancing or reducing inequalities, worsening or improving working conditions, increasing or reducing the asymmetries of power between actors, and being more or less inclusive, democratic and participative. In many ways, institutions and organizations are failing to meet adequately the challenges of a diverse workforce.

This stream seeks a better understanding of experimental practices and policies developed by a range of actors at different levels, and to provide an assessment of their impact on EDI in the workplace. It also seeks to understand how existing institutions facilitate or hinder change and how and why organizations fade away or prevail over time



Equality, Diversity and Inclusion in 2018:
Progresses, Setbacks or New Challenges?
MONTREAL, 16 – 18, 2018

and in different contexts. A particular focus is on both the development of new practices, norms, mechanisms, capabilities and resources that foster EDI values and initiatives.

The stream chairs especially welcome proposals that are based on case studies, comparative, empirical and evaluative analysis examining norms, practices, policies and mechanisms promoting better EDI for vulnerable groups of workers.

The stream chairs welcome submissions from researchers, policy makers and practitioners.

Les décideurs publics, les organisations, les syndicats et les représentants de la société civile cherchent à maintenir ou à modifier les normes et les pratiques institutionnalisées en vue d'améliorer l'égalité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail. Des expérimentations sont en cours, à l'échelle locale, sectorielle, régionale, nationale et transnationale. Ces expérimentations entraînent la transformation ou la création de nouvelles normes, pratiques, programmes et politiques. Force est de constater que les initiatives de changements institutionnels et organisationnels sont souvent inégales et contestées. Elles engendrent des résultats qui se veulent parfois positifs, mais aussi négatifs. Pensons aux initiatives qui finissent par accroître ou réduire les inégalités, qui aggravent ou améliorent les conditions de travail, qui augmentent ou diminuent les asymétries de pouvoir entre les acteurs, et qui finissent par être plus ou moins inclusives, démocratiques et participatives. À bien des égards, les institutions et les organisations ne parviennent pas à répondre adéquatement aux défis d'une main-d'œuvre diversifiée.

Cet axe thématique vise une meilleure compréhension des pratiques expérimentales et des politiques élaborées par différents intervenants, à différents niveaux, en vue de fournir une évaluation de leur impact sur l'EDI en milieu de travail. Il cherche également à comprendre comment les institutions facilitent ou entravent le changement et à expliquer les succès ou les échecs des organisations dans différents contextes. Un accent particulier est mis sur le développement de pratiques, normes, mécanismes, capacités et ressources qui renforcent les initiatives et les valeurs d'EDI.

Cet axe thématique souhaite attirer des propositions basées sur des études de cas, des analyses comparatives, empiriques et évaluatives qui examinent des normes, des pratiques, des politiques, des programmes et des mécanismes en faveur d'une meilleure égalité, diversité et inclusion des groupes vulnérables de travailleurs.

Cet axe thématique souhaite recevoir des propositions de la part de chercheurs, praticiens et décideurs publics.