



Chaire en relations ethniques de l'Université de Montréal

**IMMIGRATION, INTÉGRATION ET DIVERSITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL
PLU 6911**

**École d'été de la Chaire en relations ethniques et du
Centre d'études et de recherches internationales de l'Université de Montréal**

5 au 10 Juin 2017

SYLLABUS ET PROGRAMME

IMMIGRATION, INTÉGRATION ET DIVERSITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL PLU 6911

École d'été de la Chaire en relations ethniques et du
Centre d'études et de recherches internationales de l'Université de Montréal

5 juin au 10 juin 2017

Directrice : Marie-Thérèse Chicha, professeure titulaire à l'École de relations industrielles et titulaire de la Chaire en relations ethniques. marie-therese.chicha@umontreal.ca

Horaire : À l'exception du 5 juin, les séances ont lieu de 9h à 12h et de 13h30 h à 16h30 à l'Université de Montréal, au 3744, rue Jean Brillant, salle 107 (près du métro Côte-des-Neiges).
Prière d'arriver 15 minutes avant le début des séances.

Trois bourses de la Chaire en relations ethniques seront attribuées aux participantes et aux participants inscrits pour 3 crédits et ayant obtenu la meilleure note globale.

Pour toute information complémentaire, veuillez contacter : pascale.lauzon@umontreal.ca

N.B. Une rencontre préparatoire aura lieu le vendredi 2 juin à 13h, au 3744 rue Jean-Brillant, salle 107. Cette séance portera principalement sur les explications relatives aux travaux et aux autres aspects de l'évaluation. Elle est obligatoire pour tous les étudiants qui reçoivent des crédits (1,5 ou 3).

1. Objectifs

Cette École d'été de la Chaire en relations ethniques et du CÉRIUM a pour objectif d'analyser et d'approfondir les divers enjeux soulevés par l'intégration des immigrants sur le marché du travail ainsi que les défis d'une diversité croissante de la main-d'œuvre au plan de l'origine ethnique. Elle permettra aux participantes et participants de comprendre différents aspects d'un sujet complexe et de grande importance à l'heure actuelle tant au plan politique que social ou économique.

2. Description

La perspective retenue est pluridisciplinaire alliant notamment sociologie, économie, droit, science politique et anthropologie. L'approche privilégiée sera comparative et permettra de connaître des politiques mises en œuvre dans certains pays ainsi que des expériences pratiques. Une innovation particulièrement intéressante de cette école est de mettre en correspondance, lors de certaines séances, une conférence de type magistral et une présentation de type appliqué donnant le point de vue de professionnels et exposant la situation au Québec.

Afin de mieux comprendre ces enjeux, nous examinerons plusieurs questions, notamment : quelles sont les tendances récentes des politiques d'intégration des réfugiés en Europe et en Amérique du Nord? Quels modèles d'intégration en emploi des réfugiés sont expérimentés et quels en sont les résultats? Quel est le sens de la discrimination systémique et quels indicateurs permettent de mesurer les discriminations? Comment les entreprises traitent-elles la diversité en matière d'origine ethnique et dans quelle mesure leurs actions sont-elles efficaces? Quelle est l'évolution de la surqualification au Québec comparativement au Canada et quelles en sont les causes? Comment expliquer les différences dans la reconnaissance des qualifications par les ordres professionnels de divers pays? Et bien d'autres sujets tout aussi passionnants et de grande actualité.

L'école est organisée en collaboration avec la Faculté des arts et sciences de l'UdeM et peut être créditée au niveau de la maîtrise ou du doctorat en tant que **PLU 6911 (A-D)** (3 cr. et 1,5 cr.).

3. Approche pédagogique

Chaque séance comprendra une conférence de type magistral suivie de débats. Tel qu'indiqué plus haut, pour certains sujets les participantes et participants pourront également bénéficier, dans plusieurs cas de l'exposé des spécialistes du milieu de pratique. La participation active et informée constitue une exigence essentielle de l'École d'été.

4. Évaluation

Tous les travaux doivent être transmis par courriel à marie-therese.chicha@umontreal.ca avec en cc christiane.liliane.kammogne@umontreal.ca

Pour les étudiants inscrits à 3 crédits : PLU 6911A-A

- **Présence au cours : 5%**
- **Participation active et informée : 15%**
LECTURES Afin de bien se préparer et d'avoir une participation active et informée aux discussions, les participantes et les participants devront lire au moins deux documents de leur choix indiqués par un astérisque dans la bibliographie de chaque conférence. Plusieurs des documents de la bibliographie se trouvent sur le site du cours dans STUDIUM; les articles des revues savantes se trouvent parmi les périodiques électroniques de la BLSH.
- **2 synthèses critiques :** (chacune de 1500 mots environ) d'un sujet présenté au cours : la synthèse se fera à partir de la conférence principale, de l'intervention de la personne ressource et de deux articles scientifiques pertinents faisant partie ou non de la liste de lecture. S'il s'agit d'un sujet où il n'y a pas de personne ressource, vous devrez ajouter deux autres sources documentaires. *Noter qu'il ne s'agit pas de paraphraser les auteurs ou de prendre tels quels des paragraphes qu'ils ont rédigés, mais de présenter une réflexion critique intégrant plusieurs sources.* Chaque synthèse comptera pour 20%.
- **Un rapport de recherche :** 40% (5000 mots environ sans compter la bibliographie). L'étudiantE choisit un thème ou un sous-thème ayant été abordés au cours, détermine une problématique et développe un argumentaire critique.

Le sujet doit être soumis pour approbation à marie-therese.chicha@umontreal.ca avec en cc christiane.liliane.kammogne@umontreal.ca. Dans ce document que vous transmettez par courriel, vous devrez fournir une brève description du sujet (environ 10 lignes) ainsi qu'une bibliographie sommaire qui devra contenir au minimum **10 références** scientifiques (articles scientifiques, rapports de recherche, etc.)

Échéancier :

Synthèse 1 : 16 juin 2017

Synthèse 2 : 30 juin 2017

Rapport de recherche :

- Soumission du sujet, plan et bibliographie pour approbation par courriel : 19 juin 2017
- Rapport complet : 10 juillet 2017

Chaque jour de retard pour l'un ou l'autre des travaux entraînera une pénalité de 5% des points.

Pour les étudiants inscrits à 1,5 crédits : PLU 6911D-A

- **Présence au cours : 4%**
- **Participation active et informée : 15%**

LECTURES

Afin de bien se préparer et d'avoir une participation active et informée aux discussions, les participantes et les participants devront lire au moins deux documents de leur choix indiqués par un astérisque dans la bibliographie de chaque conférence. Plusieurs des documents de la bibliographie se trouvent sur le site du cours dans STUDIUM; les articles des revues savantes se trouvent parmi les périodiques électroniques de la BLSH.

- **3 synthèses critiques** (chacune de 1500 mots environ) d'un sujet présenté au cours : la synthèse se fera à partir de la conférence principale, de l'intervention de la personne ressource et de deux articles scientifiques pertinents faisant partie ou non de la liste de lecture. S'il s'agit d'un sujet où il n'y a pas de personne ressource, vous devrez ajouter deux autres sources documentaires. *Noter qu'il ne s'agit pas de paraphraser les auteurs mais de présenter une réflexion critique intégrant plusieurs sources.*

Chaque synthèse comptera pour 27%.

Échéancier :

Synthèse 1 : 16 juin 2017

Synthèse 2 : 30 juin 2017

Synthèse 3 : 10 juillet 2017

Chaque jour de retard entraînera une pénalité de 5% des points.

Critères d'évaluation des travaux :

- Connaissance et compréhension des concepts et idées, argumentation bien construite.
- L'analyse et les arguments s'appuient sur un ensemble significatif d'articles et d'ouvrages pertinents ainsi que sur les propos recueillis lors des conférences et interventions des spécialistes du milieu professionnel.
- Qualité de la forme (organisation de la pensée, construction d'un plan, structure du texte)
- Qualité de l'écriture (grammaire, orthographe).

Plagiat

La FAS porte une attention toute particulière à la lutte contre le plagiat, le copiage ou la fraude lors des examens. Le plagiat consiste à utiliser de façon totale ou partielle, littérale ou déguisée le texte d'autrui en le faisant passer pour sien ou sans indication de référence à l'occasion d'un travail, d'un examen ou d'une activité faisant l'objet d'une évaluation. Cette fraude est lourdement sanctionnée. Il y a plagiat également lorsque vous utilisez en tout ou en partie un travail que vous avez effectué pour un autre cours ou une publication et que vous ne mentionnez pas la référence. Voir à cet effet le règlement disciplinaire dans l'Annuaire général de la Faculté des arts et des sciences p. II.

HORAIRE

Lundi 5 Juin

8h15 : **Accueil et inscription**

9h à 9h30 : **Allocution d'ouverture de Madame Kathleen Weil, Ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Gouvernement du Québec.**

Immigration et diversité : l'expérience du Québec

Notes biographiques

À la suite des élections du 8 décembre 2008, Madame Weil est élue députée de Notre-Dame-de-Grâce et devient la première femme à occuper cette fonction dans cette circonscription du sud-ouest de Montréal. Le 18 décembre 2008, elle est nommée ministre de la Justice et procureure générale du Québec. En août 2010, le premier ministre du Québec lui attribue la fonction de ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles. Elle siège aussi au Comité ministériel du développement social, éducatif et culturel et au Comité de législation jusqu'en 2012. Elle est réélue députée aux élections du 4 septembre 2012.

Particulièrement active dans le réseau des services de santé et services sociaux durant plus de 20 ans, elle a été présidente de la Régie régionale de la Santé et des Services sociaux de Montréal (maintenant appelée l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal), membre du conseil; présidente de la Conférence des régies régionales de la santé et des services sociaux du Québec; vice-présidente du conseil d'administration des Centres de la jeunesse et de la famille Batshaw et membre du conseil d'administration de l'Association des centres jeunesse du Québec. Elle a également été membre du conseil de l'Institut canadien d'information sur la santé et du Conseil consultatif de l'Hôpital de Montréal pour enfants. Aussi active dans le milieu philanthropique, Kathleen Weil a été membre du conseil des Fondations communautaires du Canada jusqu'à son entrée en politique.

9h30 à 12h30 : **Conférencier Brahim Boudarbat**, Relations Industrielles, Université de Montréal et CIRANO

La surqualification professionnelle chez les immigrants et les membres des minorités visibles : une comparaison Québec-Canada

RÉSUMÉ (B. Boudarbat)

La population du Québec et du Canada est de plus en plus scolarisée, ce qui a un impact positif sur les compétences de la main-d'œuvre. Toutefois, ces compétences ne sont pas pleinement utilisées à cause de la surqualification, ce qui entraîne des conséquences autant sur les travailleurs que sur les organisations et l'ensemble de la société. Les études existantes indiquent que la surqualification touche davantage les immigrants que les non-immigrants, dans un contexte où le Québec et le Canada dépendent de plus en plus de l'apport de l'immigration en main-d'œuvre qualifiée. Dans cette étude, nous allons brosser un portrait de la surqualification au Québec et au Canada en traitant de ses principaux facteurs déterminants et de ses répercussions sur les travailleurs. Nous y comparons la situation des immigrants et des minorités visibles avec celle des non-immigrants. Pour les analyses empiriques, nous ferons appel aux microdonnées de l'*Enquête nationale auprès des diplômés* (END) réalisée en 2013 auprès des finissants de 2009 et 2010. Ces données portent sur des travailleurs qui ont obtenu leur diplôme au Canada, ce qui permet d'écarter le problème de la non-reconnaissance des diplômes étrangers, et de révéler les problèmes de discrimination que subissent certains groupes au Québec et au Canada.

LECTURES

*Boudarbat, B., Chernoff, V. (2012) Education–job match among recent Canadian university graduates, *Applied Economics Letters*, 19(18), 1923-1926.

*Gagnon, S. (2008) La surqualification: Qui la vit? Où s’observe-t-elle?, *Institut de la statistique du Québec, Travail et Rémunération*, 9(3), 1-5.

*Galarneau, D., Morissette, R. (2008) Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises. Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 75-001X.

Gilmore, J. (2009) Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l’emploi, Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 71-606-X.

*Wald, S., Fang, T. (2008) Overeducated immigrants in the Canadian labour market: Evidence from the workplace and employee survey, *Canadian Public Policy*, 34(4), 457-479.

14h à 17h : **Conférencière Marie-Thérèse Chicha**, Relations Industrielles, Université de Montréal et Chaire en relations ethniques

Discrimination systémique en emploi et programmes d’accès à l’égalité : mythes, réalités et enjeux

Expert du milieu professionnel - Fo Niemi, Directeur du Centre de recherche - action sur les relations raciales (CRARR)

Défis des plaintes en discrimination au Québec : quelques exemples

RÉSUMÉ (M.-T. Chicha)

De plus en plus, aujourd’hui, on analyse les situations d’inégalités ou d’exclusion de certains groupes, telles que les immigrants ou les minorités visibles, comme étant le résultat d’une discrimination systémique. Or, dans le discours public, et parfois même académique, nous constatons qu’une certaine confusion entoure cette notion et que sa définition reste floue et variable. Certains l’assimilent strictement à la discrimination indirecte due à des pratiques de gestion des ressources humaines dites « neutres », excluant ainsi du même coup toute évocation de discrimination intentionnelle. Sur un autre plan, d’autres soutiennent qu’à côté de la discrimination systémique, il existe une autre catégorie, le racisme systémique. Il ne faut pas ramener ces contradictions à une question de sémantique, car leurs implications politiques sont majeures. En effet, si l’on veut lutter efficacement contre les inégalités et les exclusions persistantes dues à l’origine ethnique ou à d’autres facteurs, il faut d’abord s’entendre sur la définition de la discrimination systémique, sur ses contours et sur la façon dont elle s’établit dans les différentes sphères de la vie collective. Cette conférence vise justement à donner des repères afin d’identifier la discrimination systémique à partir de situations vécues au Québec par les immigrants et les membres des minorités visibles et à de proposer des politiques adaptées à ce problème.

LECTURES

Bauder, H. (2003) “Brain Abuses”, or the devaluation of immigrant labour in Canada. *Antipode*, 35, 699– 717.

Berry, B., et E. Bonilla-Silva (2008) ‘They Should Hire the One with the Best Score’: White Sensitivity to Qualifications Differences in Affirmative Action Hiring Decisions. *Ethnic and Racial Studies*, 31(2), 215-242.

*Chicha, M-T et Charest, É. (2013) Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985. 150 pages. CEETUM. Chapitre 2.

*Chicha, M-T. (2012) Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal. Revue la Femme et le droit. 82-113.

*Chicha, M-T. (1989) Discrimination systémique. Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité. Les éditions Yvon Blais. Cowansville. Chapitre 2.

*Eid, P. (2012) Les inégalités «ethnoraciales» dans l'accès à l'emploi à Montréal. le poids de la discrimination. Recherches sociographiques, LIII, 2, 413-444

Noon, M. (2010) The Shackled Runner: Time to Rethink Positive Discrimination? Work, Employment and Society, 24(4), 728-739.

*Reskin, B. (2012) The Race Discrimination System. Annu. Rev. Sociol. 38, 17-35.

Mardi 6 Juin

9h à 12h : **Suzanne Gagnon**, Faculté de gestion Desautels, Université McGill

Diversité En Tête : Les femmes et les minorités visibles occupant des postes de leadership : profil de la région métropolitaine de Montréal

Expertes du milieu professionnel : Initiatives des acteurs associatifs et des milieux d'affaires pour intégrer les personnes immigrantes

Alissa Lauriault, Chef du programme Interconnexion, Chambre de commerce du Montréal métropolitain
Initiatives de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain destinées aux personnes immigrantes : le programme Interconnexion

Yasmina Chouakri, Coordinatrice Volet Femmes – TCRI

Initiatives de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) concernant l'emploi des immigrantes

RÉSUMÉ (S. Gagnon)

Cette présentation va donner les résultats de notre nouvelle étude (décembre 2016) démontre que, malgré que la représentation des femmes sur les conseils d'administration et dans la haute fonction publique de la région métropolitaine de Montréal a augmenté depuis 2012, les minorités visibles ont perdu du terrain.

L'étude a examiné 3 087 dirigeants des plus grands organismes de la région métropolitaine de Montréal dans six secteurs clés soit, le secteur privé, le secteur public, le gouvernement, les conseils d'administration et les comités d'organismes à but non lucratif, et les institutions d'enseignement, situés au sein de la région métropolitaine de Montréal où la population des minorités visibles dépasse 10 %.

Professeure Gagnon va discuter les résultats et les implications d'un leadership diverse pour l'intégration et l'inclusion au sein des organisations et pour la société. <http://www.ryerson.ca/diversity/montreal-fr.pdf>

LECTURES

Cukier, W., Gagnon, S., Roach, E., Elmi, M., Yap, M., Rodriguez, S. (2016) Trade-offs and disappearing acts: Shifting societal discourses of diversity over three decades. International Journal of Human Resource Management. Published online Feb. 15, 2016.

*Cukier, W., Gagnon, S., Roach, E., Holmes, M. Khennache, L., Bindhani, P., Saekang, A. (2013) Diversity leads: Women and visible minorities in senior leadership positions: A profile of Greater Montreal, Report I. Ryerson University Diversity Institute and Desautels Faculty of Management. Report 1 of 5-year SSHRC-CURA (Community-University Research Alliance). 54 pages.

*Cukier, W., Gagnon, S., Lindo, L.M., Hannan, C., Amato, S. (2013) A critical ecological model to enable change: Promoting diversity and inclusion. In Murphy, J., Virpi, M., Siltaoja, M. (Eds). Getting Things Done: Dialogues in Critical Management Studies, Volume II, Bingley, UK: Emerald Group Publishing, 245-275.

*Gagnon, S., Collinson, D. (2017) Resistance through Difference: The Co-Constitution of Dissent and Inclusion. Organization Studies. Online first, Feb, 17, 2017

13h30 à 16h30 : **Conférencier Mustafa Ozbilgin**, Gestion des ressources humaines et comportement organisationnel, Brunel University - Londres et Université Paris-Dauphine
Accounting for diversity: a study of globally significant organizations

RÉSUMÉ (M. Ozbilgin)

Drawing on field studies which stretch over 20 years, this presentation will focus on accounting for diversity in global organizations. Global organizations in public, private and voluntary sectors engage with diversity practices and account for their efforts to implement changes. The presentation will explore how diversity is framed, promoted, managed or sidelined in global organizations. There will be a lecture and interaction with class to explore how diversity management debate maybe moved from its neoliberal context towards a wider stance which captures regulation, collectivism and welfare issues. Then notion of global value chain and synchronicity with reference to diversity will be introduced and developed in the session.

LECTURES

*Nishii, L., Ozbilgin, M. (2007) Global diversity management: towards a conceptual framework. The International Journal of Human Resource Management, 18:11, 1883-1894.

Ozbilgin, M., Jawad, S., Ali, F., Torunoglu, D. (2012) International Transfert of Policies and Practices of Gender Equality in Employment to and among Muslim Majority Countries. Gender, Work and Organization, 19 (4), 336-369.

*Ozbilgin, M., Tatli, A., Ipek, G., Sameer, M. (2016) Four approaches to accounting for diversity in global organizations. Critical Perspective on Accounting, 35, 88-99.

*Ozbilgin, M., Tatli, A. (2011) Mapping out the field of equality and diversity: Rise of individualism and voluntarism. Human relations, 64(9), 1229-1253.

*Tatli, A., Nicolopoulou, K., Özbilgin, M., Karatas-Ozkan, M., Öztürk, M. (2015) Questioning impact: interconnection between extra-organizational resources and agency of equality and diversity officers, The International Journal of Human Resource Management, 26:9, 1243-1258.

Mercredi 7 juin

9h à 12 h : **Conférencier Patrick Simon**, Institut national d'études démographiques (INED) et Centre d'études européennes (Sciences Po -Paris)

La mesure des discriminations sur le marché du travail : expériences européennes et nord-américaines

RÉSUMÉ (P. Simon)

La question des discriminations est devenue centrale en Europe comme en Amérique du Nord. Après une mise sur agenda politique à des moments différents selon les pays, des politiques de lutte contre les discriminations ont été mises en place tandis que de nombreuses recherches ont été consacrées à cette thématique. Le problème de la mesure des discriminations reste cependant posé aussi bien dans les contextes politiques et juridiques que scientifiques. La séance sera consacrée à la présentation des enjeux méthodologiques posés par la mesure des discriminations et des différentes approches développées dans les travaux quantitatifs, en prenant le marché du travail comme terrain d'observation de ces approches.

LECTURES

*Blank R.M., Dabady, M., Citro, C. (Ed) (2004) Measuring racial discrimination, National research council of the national academies, Washington DC, National academies press. 39-70 + executive summary.

*Heath A., Liebig T. et Simon P. (2013) Discrimination against immigrants –Measurement, incidence and policy instrument, International Migration Outlook 2013, OCDE, 191-230.

Lesné M. et Simon P. (2015) La qualification de la discrimination et sa mesure : l'enregistrement de l'expérience discriminatoire par enquête, in Ringelheim J., Herman G. et Rea A. (Ed.) Politiques Antidiscriminatoires, Louvain-la-Neuve, De Boeck, 27-48.

Pager D., Shepherd H. (2008) The sociology of discrimination: racial discrimination in employment, housing and consumer markets, Annual Review of Sociology, 34, 181-209.

Rooth, D. (2010) Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence, *Labour Economics*. 17, 523-534.

Simon P. (2008) La mesure des discriminations ethniques et raciales : comparaisons internationales, in Fassin E. et Halpérin J-L (dir.) Discriminations : pratiques, savoirs et politiques, Paris, La Documentation Française, 131-148.

13h30 à 16h30 : **Conférencier : Patrick Simon**, Institut national d'études démographiques (INED) et Centre d'études européennes (Sciences Po -Paris)

L'identité nationale en crise? Positions des minorités et débats en Europe et Amérique du Nord

Expert du milieu professionnel - Habib el Hage, Collège de Rosemont et METISS

Résultats de 2 recherches-actions. Articulations identitaires des jeunes : le cas des LGBT racisés et le soutien à la radicalisation

RÉSUMÉ (P. Simon)

Les pays d'Europe de l'Ouest connaissent tous à des degrés divers des crises de leur modèle d'intégration où se combinent plusieurs paramètres : forte augmentation de la diversité ethnique suite aux migrations et à l'émergence d'une seconde génération, montée des populismes, transformation profonde des sociétés devenues multiculturelles et globalisées. Les réponses à cette crise varient, mais impliquent à chaque fois une réflexion inquiète sur l'identité nationale et ses capacités à produire de la cohésion entre les divers groupes constituants. Par contraste, les débats autour de la société multiculturelle ne semblent pas toucher de la même façon l'identité nationale en Amérique du Nord. La séance sera consacrée à l'examen de cette

question en combinant analyse de textes et travail sur des données empiriques concernant l'intégration des minorités et leur appartenance nationale dans une perspective comparative.

LECTURES

Banting, K., S. Soroka. (2012) Minority Nationalism and Immigrant Integration in Canada. *Nations and Nationalism*, 18(1), 156-176.

Bloemraad, I. (2013) Being American / Becoming American: Birthright Citizenship and Immigrants' Membership in the United States, *Studies in Law, Politics and Society*, 60, 55-84.

*Escafré-Dublet A. et Simon P. (2014) Ce qu'il y a derrière l'identité nationale : l'appartenance face à l'altérisation, in Husson-Rochongar C. et Jourdain V. (Dir) *L'identité nationale : instruments et usages*, Paris, PUF et CURAPP, 63-80.

*Foner N. and Simon P. (Ed.) (2015) *Fear, Anxiety, and National Identity: Immigration and Belonging in North America and Western Europe*, New York, Russell Sage Foundation. 1-30

Michalowski, I. (2011) Required to Assimilate? The Content of Citizenship test in Five Countries, *Citizenship Studies* 15 (6-7): 749-768.

Schneider, J. et al. (2012) Identities: Urban Belonging and Intercultural Relations. In Crul, M., Schneider, J., Lelie, F. (eds.) *The European Second Generation Compared*, Amsterdam: Amsterdam University Press. 285-340.

Jeudi 8 Juin

9h à 12h : **Conférencier Victor Piché**, Chaire Hans & Tamar Oppenheimer en droit international public, Université McGill

L'intégration économique au prisme des grandes tendances migratoires du monde contemporain

RÉSUMÉ (V. Piché)

L'intégration économique ne peut se comprendre sans la relier aux grandes tendances migratoires dans le monde contemporain. Depuis la fin des années 1990, il semble que se met en place un nouveau paradigme de mobilité qui favorise la fermeture plutôt que l'ouverture et la circularité plutôt que la permanence. C'est cette thèse que nous allons examiner tout au long de la séance. Pour ce faire, nous développerons les quatre propositions suivantes: (1) les cadres théoriques existants datent d'une autre époque et doivent être revus en fonction des nouvelles réalités migratoires mondiales. (2) L'intégration économique est directement reliée au contexte global. On examinera ici l'impact de la mondialisation sur les politiques migratoires. (3) La crise migratoire actuelle est révélatrice de la mise en place d'un nouveau régime migratoire restrictif et répressif. (4) L'idéologie de la circularité migratoire se généralise actuellement et est au cœur du nouveau régime migratoire mondial. On discutera des programmes des travailleurs temporaires.

LECTURES

Czaika, M., de Haas, H. (2014) The Globalization of Migration: Has the World Become More Migratory?, *International Migration Review*, 48 (2), 283-323.

*Gosh, B. (2000) *Managing Migration: Time for a New International Regime?*, Oxford: Oxford University Press. (Lire introduction et conclusion écrites par Bimal Gosh)

*Pellerin, H. (2004) Intégration économique et sécurité : nouveaux facteurs déterminants de la gestion de la migration internationale, *Choix*, 10(3), 1-30.

Piché, V. (2014) Production/gestion de l'incertain : les populations migrantes face à un ordre mondial de plus en plus répressif, dans VRANCKEN, D. (dir.), (2014). *Penser l'incertain*, Presses de l'Université Laval, coll. "Sociologie contemporaine", 173-199.

*Piché, V, (2013) Les théories migratoires contemporaines au prisme des textes fondateurs, *Population*, 68 (1), 153-178.

13h30 à 16h30 : **Conférencière Kate Hooper**, Migration Policy Institute - Washington

How can policymakers help foster the labor market integration of newly arrived refugees? Experiences in European cities

Expertes du milieu professionnel : Marie-Jeanne Blain, INRS-Centre Urbanisation Culture Société et **Pascale Chanoux**, Volets Employabilité et Régionalisation de l'immigration - TCRI

Perspectives exploratoires sur l'employabilité des personnes réfugiées : point de vue des intervenants et des personnes réfugiées

RÉSUMÉ (K. Hooper)

Over the past three years, European cities have been on the frontline for receiving and settling the influx of refugees and other migrants that arrived on Europe's shores. Helping new arrivals find work is a crucial part of their successful integration, not only providing a source of income but helping to foster their broader social inclusion, while lessening pressures on local welfare systems and infrastructure. This will require long-term investments to ensure these new arrivals find work and thrive in local labour markets-with cities playing a key role in delivering these services, and serving as a hub for innovation in this field. This presentation will set out the barriers that newly arrived refugees and asylum seekers can encounter as they try to join the labour market, and some of the policy options for tackling these issues, at both a national and local level. What steps can policymakers take to support the successful labour market integration of new arrivals? And at a local level, with often limited formal competencies in this area, what role do cities play in labour market integration-and how can national or EU policymakers support these activities?

LECTURES

*Benton, M., et al., (2014) *Aiming Higher: Policies to Get Immigrants into Middle-Skilled Work in Europe* (Washington, DC: Migration Policy Institute, 2014), <http://www.migrationpolicy.org/research/aiming-higher-policies-get-immigrants-middle-skilled-work-europe>.

*Desiderio, M. (2016) *Integrating Refugees into Host Country Labor Markets: Challenges and Policy Options* (Washington, DC: Migration Policy Institute, 2016), <http://www.migrationpolicy.org/research/integrating-refugees-host-country-labor-markets-challenges-and-policy-options>.

Hooper, K., Desiderio, M., Salant, B. (2017) *Improving the Labour Market Integration of Migrants and Refugees: Empowering Cities through Better Use of EU Instruments* (Brussels: Migration Policy Institute Europe, 2017), <http://www.migrationpolicy.org/research/improving-labour-market-integration-migrants-and-refugees-empowering-cities-through-better>

Garnier, A. (2016) *Impact des arrangements institutionnels d'admission et d'insertion sur le parcours des réfugiés sur le marché du travail*. A-M. D'Aoust et V.A. Reyes Bruneau, *Les Cahiers*

du CRIEC, Immigration, diversité ethnoculturelle et citoyenneté, no 39, Centre de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté - CRIEC - UQAM, 40-58. En ligne : <http://criec.uqam.ca/upload/files/cahier/039.pdf>

Hyndman, J. (2011) Research summary on resettled refugee integration in Canada, rapport de recherche commandé par l'Agence pour les Réfugiés des Nations Unies. En ligne : www.unhcr.ca/wp-content/uploads/2014/10/RPT-2011-02-resettled-refugee-e.pdf

OCDE (2016) Les clés de l'intégration. Les réfugiés et autres groupes nécessitant une protection. Rapport de l'OCDE – des politiques meilleures pour une vie meilleure, 10 juin 2016. En ligne : www.oecd.org/fr/migrations/les-cles-de-l-integration-9789264258365-fr.htm

Vendredi 9 juin

9h à 12 h : **Conférencier Claudio Bolzman**, Haute école de travail social (HETS) – Genève et CERES *Trajectoires professionnelles des migrants africains en Suisse francophone : un risque de déqualification?*

Présentation d'une vidéo illustrant le risque de la déqualification professionnelle au Québec : Avez-vous deux minutes pour Mostafa? Suivie d'une discussion avec **Mostafa Annaka**.

RÉSUMÉ (C. Bolzman)

Depuis le milieu des années 90, la Suisse, ainsi que d'autres pays européens, ont accru leur intérêt pour des migrants qualifiés disposant d'un diplôme universitaire. Ces pays désirent attirer les migrants spécialisés dans des domaines comme l'informatique ou la santé. Ainsi, des facilités sont accordées à des migrants qualifiés souhaitant travailler en Suisse et qui arrivent avec un contrat de travail.

Qu'en est-il des diplômés africains durablement installés dans le pays? Existe-t-il une politique de reconnaissance de leurs titres obtenus à l'étranger? Comment ces migrants mobilisent-ils les qualifications acquises hors du pays? Avec quels résultats? Quelle est la situation des Africains qui ont effectué des études supérieures en Suisse? Telles sont les questions que nous avons abordées dans plusieurs recherches et que nous traiterons lors de notre présentation. Celle-ci s'appuiera notamment sur une étude menée en 2012, au cours de laquelle nous avons interviewé 22 hommes diplômés d'origines africaines âgés entre 25 et 55 ans, résidant dans les cantons de Genève et Vaud, et bénéficiaires des titres de séjour stables et durables ou d'un passeport suisse. La grande majorité des diplômés interviewés faisaient partie de l'une des trois nationalités les plus nombreuses d'Afrique subsaharienne en Suisse : Angola, Cameroun, RD Congo. Nous disposons également des résultats de deux études complémentaires qui permettront d'éclairer la problématique dans un cadre plus large.

LECTURES

*Aratnam G. J., Mäder U. (2012) Les personnes hautement qualifiées issues de la migration. Étude sur les discriminations possibles sur le marché du travail suisse, Commission fédérale contre le racisme, Les personnes hautement qualifiées issues de la migration. Recommandations de la CFR, Berne, 9-17.

*Bagalwa Mapatano, J., Bolzman, C. (2013) Diplômés africains : accès aux emplois qualifiés en Suisse. In Barras, C. & Manco, A. (Eds). La diversité culturelle dans les PME : accès au travail et valorisation des ressources. Paris : L'Harmattan, 65-79.

*Bolzman C. (2007) Travailleurs étrangers sur le marché du travail suisse : quels modes d'incorporation?, *Journal of International Migration and Integration*, 8 (4), 357-373.

*Bolzman, C., Gakuba, T., Minko, S. (2016) Résidents inattendus : trajectoires, dilemmes et situations de vie des Africains et Latino-Américains âgés en Suisse francophone. *Vie Sociale*, 16 (4), 79-90.

*Goguikian Ratcliff, B., Bolzman, C., Gakuba, T. (2014) Déqualification des femmes migrantes en Suisse : mécanismes sous-jacents et effets psychologiques, *Alterstice*, 4 (2), 63-76.

13h30 à 16h30 : **Mai Thi Thanh Thai**, HEC Montréal

Immigrant entrepreneurial process in Canada : The influence of host vs home countries

Expert du milieu professionnel- Frantz Saintelley, Fondateur du Groupe 3737 incubateur et accélérateur d'entreprises appartenant à des immigrants dans le quartier Saint-Michel.

RÉSUMÉ (M.T.T. Thai)

This article is a qualitative study of 10 immigrant entrepreneurs who set up their businesses in Canada. We found that the immigrants bring to the host country several imprints from their home country and certain ideas of what to do in the host country. After arrival, the local conditions and psychic distance can make them change their intentions. For those who set their mind on creating businesses, these two factors continue to play an important role in how they conceive business opportunities, what type of opportunities they pursue, which resources they pull from local vs ethnic communities, and what they do after exiting their businesses. After living in their host country for a while, the immigrants get new imprints from the host country and the impact of psychic distance is gradually weakened. As a result, their entrepreneurial process gets closer to that of entrepreneurs in the host country.

LECTURES

*Ensign PC, Robinson NP. (2011) Entrepreneurs because they are Immigrants or Immigrants because they are Entrepreneurs? : A Critical Examination of the Relationship between the Newcomers and the Establishment. *Journal of Entrepreneurship* 20(1), 33-53.

Klapper L, Lewin A, Delgado JMQ. (2011) The impact of the business environment on the business creation process. Springer.

*Mathias BD, Williams DW, Smith AR. (2015) Entrepreneurial inception: The role of imprinting in entrepreneurial action. *Journal of Business Venturing* 30(1), 11-28.

*Nebus J, Chai KH. (2014) Putting the “psychic” Back in Psychic Distance: Awareness, Perceptions, and Understanding as Dimensions of Psychic Distance. *Journal of International Management* 20(1), 8-24.

*Robertson DW, Grant PR. (2016) Immigrant entrepreneurship from a social psychological perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 394-409.

Samedi 10 juin

9h à 12h : **Conférencier Umut Riza Ozkan**, Relations Industrielles, Université de Montréal et CRIMT
Reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et intégration en emploi des pharmaciens immigrants : comparaison interprovinciale et internationale

Expert du milieu professionnel : M^e André Gariépy, Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles, Office des professions du Québec
Présentation de la situation en matière de reconnaissance des diplômes étrangers par les Ordres professionnels au Québec

Experte du milieu professionnel : Dr Faten Merhi, Groupe d'appui aux pharmaciens immigrants diplômés en France
Pratiques et obstacles au Québec des immigrants pharmaciens diplômés en France

RÉSUMÉ (U. R. Ozkan)

La présentation de Monsieur Ozkan offre une perspective institutionnelle qui se concentre sur la nature des processus de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et leur impact sur l'accès des travailleurs ayant été formés à l'étranger dans 11 pays d'accueil – la France, l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Autriche, la Suède, le Danemark, la Finlande, le Canada, le Royaume-Uni, l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Elle met de l'avant quatre régimes – « le régime aisément accessible », « le régime segmenté », « le régime modérément restrictif » et « le régime largement restrictif » en analysant les réglementations professionnelles et les systèmes de sélection des immigrants. Cette conférence s'examine seulement ces différents régimes pour la profession des pharmaciens-n-e-s puisque les règles professionnelles ne sont pas uniformes à travers toutes les professions et les juridictions. C'est une raison pour laquelle il est souhaitable de regrouper les pays selon les règles qui réglementent chaque profession. Cette typologie de régimes, cependant, peut être aussi utilisée pour améliorer notre connaissance des autres professions.

LECTURES

Girard, E. R., Bauder, H. (2007) Assimilation and exclusion of foreign trained engineers in Canada: Inside a professional regulatory organization. *Antipode*, 39(1), 35–53.

Girard, M., Smith, M. R., Renaud, J. (2008) Intégration économique des nouveaux immigrants: Adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration. *Canadian Journal of Sociology*, 33(4), 791–814.

Hawthorne, L. (2013) *Recognizing foreign qualifications: emerging global trends*. Washington, DC: Migration Policy Institute.

*Lavoie-Sergerie M., Bacon-Loignon, S. et Généreux-Godbout, M. (2017) Synthèse des enjeux liés à la conception et à l'application des mécanismes de reconnaissance dans le cadre de l'admission aux professions. Québec : Office des professions Québec.

*Papademetriou, D. G., Sumption, M. (2011) *Rethinking points systems and employer-selected immigration*. Washington : Migration Policy Institute.

*Sweetman, A., McDonald, J. T., Hawthorne, L., et al. (2015) Occupational regulation and foreign qualification recognition: an overview. *Canadian Public Policy*, 41(Supplement 1), 1–13.

13h30 à 15h : **Synthèse et clôture de l'École d'été**

15h : Cocktail pour tous les participants à l'École d'été et remise des certificats par le CÉRIUM.

BIOGRAPHIES DES CONFÉRENCIÈRES ET CONFÉRENCIERS

Mostafa Annaka

Mostafa Annaka est ingénieur électrique, diplômé en Égypte. Il est arrivé au Québec, il y a un peu plus de quatre ans et travaillait dans un café jusqu'à récemment. Une fois au Québec, Mostafa Annaka a obtenu les équivalences pour ses diplômes égyptiens. Il a fait avec succès tous les examens et les démarches pour obtenir un permis d'ingénieur junior de l'Ordre des ingénieurs du Québec. Il l'a obtenu en décembre 2013. M. Annaka est retourné à l'université faire une deuxième maîtrise, en espérant que le fait d'avoir un diplôme québécois puisse lui servir de tremplin. Depuis quelques jours, Mostafa a été embauché comme ingénieur junior, à titre de chargé de projet dans une entreprise de Trois-Rivières.

Karine Bellemare

Détentrice d'un doctorat de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal depuis 2015, Karine Bellemare a rédigé sa thèse sur les trajectoires d'intégration en emploi des femmes immigrantes membres des minorités visibles hautement scolarisées. Durant son parcours académique, elle a dispensé à plusieurs reprises le cours « Diversité de la main d'œuvre » qui présente la situation sur le marché du travail des différents individus des groupes cibles ainsi que les programmes et politiques publiques destinés à instaurer l'égalité et à gérer la diversité sur le marché du travail. Actuellement, elle effectue des recherches sur *l'égalité professionnelle* ainsi que sur les *formes contemporaines de discrimination* sur le marché du travail.

Marie-Jeanne Blain

Marie-Jeanne Blain, Ph.D. en anthropologie, est chercheure postdoctorale à l'INRS Urbanisation culture et société. Dans le cadre de son postdoctorat, elle s'intéresse à la mise en application de programmes en employabilité destinés aux personnes immigrantes, en particulier les défis en lien avec l'accessibilité des services et l'adaptation des pratiques. Elle est chargée de cours à l'Université de Montréal pour le séminaire pluridisciplinaire « Migrations, ethnicité et diversité urbaine ». Sensible aux enjeux de la pratique en employabilité et plus largement en première ligne, elle est également formatrice pour les conseillers en emploi et les intervenants auprès de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (la TCRI) et pour le Service d'éducation et d'intégration interculturelle de Montréal (SEIIM). À travers une démarche qualitative et sensible, elle vise à poursuivre des recherches engagées. Elle est actuellement cochercheuse pour une recherche-action exploratoire sur l'employabilité des personnes réfugiées, du point de vue des intervenants et des personnes réfugiées (financée par l'équipe de recherche Erasme et dirigée par la TCRI; équipe : Roxane Caron, M-C Rufagari, P. Chanoux et coll.).

Claudio Bolzman

Claudio Bolzman est Docteur en sciences économiques et sociales, mention sociologie. Actuellement il est professeur à la Haute école de travail social (Genève) de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) et chargé de cours au Département de sociologie de l'Université de Genève. Il est un spécialiste des études sur les trajectoires des migrants dans une perspective de parcours de vie. Il est notamment membre du Pôle national suisse de recherche LIVES sur les « Parcours de vie et vulnérabilités ». Il s'intéresse notamment à diverses dimensions des trajectoires professionnelles des migrants (transition entre formation et emploi, discriminations et déqualification, transition entre emploi et retraite). Il est l'auteur de nombreuses publications sur ces thèmes. Outre la recherche mentionnée dans le résumé (menée avec J. Bagalwa), il vient de terminer une étude sur les personnes âgées africaines et latino-américaines en Suisse et leurs trajectoires de vie.

Brahim Boudarbat

Brahim Boudarbat est professeur titulaire à l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal. Avant d'occuper son poste actuel, il a été chercheur postdoctoral et chargé de cours à l'Université de la Colombie-Britannique. Il est affilié à plusieurs centres et groupes de recherche dont le Centre

interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO), le *Groupe de recherche sur l'économie de l'immigration de l'Université d'Ottawa* et le *Institute for the Study of Labor (IZA, Bonn – Allemagne)*. Il a effectué plusieurs recherches sur l'intégration des immigrants dans le marché du travail, les inégalités de revenus, les choix de carrières, les conditions de travail des Canadiens, et le marché du travail dans le monde arabe.

Pascale Chanoux

Arrivée au Québec en 1993, Pascale Chanoux est titulaire d'un diplôme de 3^e cycle universitaire en sciences humaines. Depuis 94, elle travaille dans le secteur de l'immigration où elle a exercé des fonctions d'intervenante, de formatrice, d'agente de développement et de chercheure touchant ainsi sous différents angles, à tous les volets de l'intégration. Elle a vécu près d'une dizaine d'années à Sherbrooke où elle a élaboré une politique municipale d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes et a travaillé comme conseillère en gestion de la diversité de la Ville. Elle exerce depuis plus de quatre ans les fonctions de coordonnatrice des Volets Employabilité et Régionalisation de l'immigration à la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), tout en continuant à faire de la formation en interculturel et en gestion de la diversité.

Marie-Thérèse Chicha

Marie-Thérèse Chicha est professeure titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et titulaire de la Chaire en relations ethniques de l'Université de Montréal. En raison de son engagement dans la lutte contre les discriminations et l'égalité des genres, elle vient de recevoir le Prix du gouverneur général du Canada en commémoration de « l'affaire personne ».

En 1995, Marie-Thérèse Chicha a présidé le comité d'expertes mandatées par le gouvernement du Québec pour préparer la Loi sur l'équité salariale; entre 2001 et 2004, elle a été membre du Groupe de travail fédéral, mandaté par le Ministre de la Justice du Canada pour proposer une nouvelle Loi sur l'équité salariale au plan fédéral. M-T Chicha est l'auteure de plusieurs articles et ouvrages relatifs à l'intégration en emploi des immigrés, l'égalité professionnelle, l'équité salariale, la gestion de la diversité. Depuis 2004, elle agit comme experte en matière de politiques d'égalité auprès du Bureau international du travail (Genève). Dans ce cadre, elle a été invitée par divers gouvernements (Allemagne, France, Danemark, Belgique, Suède, Maroc, Royaume-Uni, États-Unis) ainsi que dans le cadre du programme EQUAL de l'Union européenne au Portugal et en Ukraine.

Yasmina Chouakri

Yasmina Chouakri est responsable du volet femmes à la *Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes* (TCRI) depuis 2009. Elle a été chercheure associée à la *Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté* de l'UQAM (CRIEC) jusqu'en 2015, présidente du *Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ)* jusqu'en 2016 et présidente de l'*Institut canadien de recherche sur les femmes* (ICREF) jusqu'en 2012.

Elle a été par ailleurs consultante en égalité entre les sexes à l'international (Maroc/Niger/Haïti), chargée de projet et responsable du *Comité des femmes des communautés culturelles* de la Fédération des femmes du Québec de 2003 à 2008. Auparavant, elle a occupé les postes d'agente de recherche à la Table des groupes de femmes de Montréal (2000-2002), de chargée de cours (UQAM et Udm) (2000-2002), de coordonnatrice du Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté de l'UQAM (2002-2003), de conseillère et de formatrice en égalité entre les sexes pour Oxfam-Québec au Maroc et à Montréal (2004-2008) puis pour l'Institut d'administration publique du Canada au Niger (2008-2009) en enfin dernièrement, d'experte en genre et société civile pour ParLAmericas en Haïti (2015-2016).

Elle a une formation en science politique et est impliquée dans le mouvement communautaire de l'Immigration et de femmes au Québec depuis plus de quinze ans comme militante et comme travailleuse. Sa contribution a porté notamment, sur la mise en avant des facteurs d'inclusion et d'exclusion des femmes immigrantes à la participation civique, le sous-financement des organismes de femmes à caractère ethnoculturel, les femmes immigrantes dans les postes décisionnels et en politique, les nouvelles arrivantes

et l'égalité entre les sexes, la prise en compte du genre en matière d'établissement et d'intégration des personnes immigrantes et réfugiées, l'arrimage des revendications des femmes immigrées et racisées aux luttes féministes, les violences faites aux femmes ainsi que le développement de projets favorisant le leadership des femmes immigrées et racisées et enfin, la lutte contre les discriminations et le racisme.

Habib El-Hage

M. Habib El-Hage est détenteur d'un doctorat en sociologie et une maîtrise en intervention sociale. Il assume la responsabilité du volet interculturel à la direction des études et de la vie étudiante du Collège de Rosemont. Ses intérêts portent sur la problématique identitaire en contexte migratoire, la diversité sexuelle, la gestion de la diversité en milieu de travail, la prévention de la radicalisation violente ainsi que les pratiques de médiation interculturelle. M. El-Hage est chargé de cours à l'Université de Sherbrooke, au programme de maîtrise en médiation interculturelle et il est praticien chercheur au sein de plusieurs groupes de recherche (RAPS, METISS et CRIEC). Il a récemment coprésidé un colloque à l'Acfas sur la prévention des radicalisations dans les établissements scolaires, il a réalisé le premier colloque sur la radicalisation et les cégépiens en avril 2016 au Collège de Rosemont.

Suzanne Gagnon

Suzanne Gagnon est professeure en comportement organisationnel, faculté de gestion Desautels de l'Université McGill. Ses recherches portent sur les inégalités sociales, la construction de la différence, la notion de genre, l'identité, ainsi que leurs relations avec le leadership. Elle a un intérêt particulier pour étudier de quelles manières les recherches critiques dans le domaine de la diversité peuvent contribuer au changement organisationnel, et comment la différence, l'équité, et l'innovation sociale interagissent. Elle est co-chercheuse principale pour une Alliance de recherche universités-communautés (ARUC) financée par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH). Cette alliance, d'une durée de cinq ans, examine la diversité du leadership au sein de grands employeurs et est intitulée DiversityLeads/DiversitéEnTête. Elle est également chercheuse principale pour l'étude « Beyond belonging and identification : Revitalizing diversity research », subventionnée par le Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC). Ensuite, une nouvelle étude examine l'innovation sociale au sein d'organisations non-gouvernementales dans le domaine des droits humains, de l'équité, et de la diversité. Professeure Gagnon a été publiée dans de nombreux journaux scientifiques incluant Organization Studies, Journal of Business Ethics, International Journal of Human Resource Management, Management Learning, et Human Resources Development Review. Elle détient un doctorat en gestion de l'Université de Lancaster et une maîtrise en relations industrielles de l'Université d'Oxford.

M^e André Gariépy

M^e André Gariépy est Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles. Il est membre du Barreau du Québec et membre Fellow de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec. Il détient également une certification universitaire en gouvernance de sociétés (ASC). Il cumule une vingtaine d'années d'expérience dans les domaines de la réglementation et de la mobilité professionnelles. Il a participé activement à plusieurs comités et groupes de travail gouvernementaux portant sur l'éducation, la formation professionnelle et la reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger. De 2007 jusqu'à sa nomination au poste de Commissaire en 2010, Me Gariépy était consultant international et gestionnaire de projets sur les systèmes juridiques, la libéralisation du commerce, de même que la réglementation et la mobilité professionnelle. Il a agi sur mandat d'organisations internationales dans la région Asie-Pacifique, en Europe (Balkans) et en Afrique de l'Ouest. En plus de sa fonction de commissaire, il a récemment agi comme expert auprès de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) sur les questions de réglementation, de mobilité et d'intégration des professionnels de la santé.

Alissa Lauriault

Au service de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain depuis 2010, Alissa Lauriault est chef du programme Interconnexion. Ce programme, réalisé en partenariat avec Emploi-Québec, a pour but de permettre un contact privilégié entre les entreprises montréalaises et les nouveaux arrivants qualifiés pour favoriser leur intégration professionnelle. Alissa Lauriault possède onze années d'expérience dans le domaine de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. Elle a occupé les fonctions d'agente d'intégration dans le cadre d'un programme de francisation ainsi que de conseillère en emploi pour un programme de régionalisation de l'immigration. Elle est titulaire d'un baccalauréat en études internationales de l'Université de Montréal et d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en développement économique communautaire de l'Université Concordia.

Kate Hooper

Kate Hooper is an Associate Policy Analyst with the Migration Policy Institute's International Program, where her research areas include forced migration, refugee and immigrant integration policies, and economic migration. Previously, Ms. Hooper interned with the Centre for Social Justice, where she provided research support on UK social policy and deprivation issues, and a political communications firm in Westminster, United Kingdom. She holds a master's degree with honors from the University of Chicago's Committee on International Relations, and a bachelor of the arts degree in history from the University of Oxford. She also holds a certificate in international political economy from the London School of Economics.

Faten Merhi

Madame Merhi est titulaire d'un Doctorat en Biochimie (Institut National des Sciences Appliquées de Lyon, France), d'un D.E.S.S. en Pharmacie Industrielle et Management Pharmaceutique (Institut de Pharmacie Industrielle de Lyon, France) et d'un Doctorat en Pharmacie (Université de Lorraine, France).

Elle a travaillé en tant que scientifique dans la recherche médicale hospitalière pendant cinq ans en Suisse (2001-2005) et a rejoint par la suite la Faculté de Pharmacie de Nancy (France) en tant que professeur associé (2006-2015) en Hématologie Biologique. Durant ces années, elle a travaillé dans plusieurs domaines de recherche (Cardiovasculaire, Hématologie, Cellules souches). Elle possède en parallèle une expérience en tant que pharmacienne en milieu communautaire et hospitalier.

C'est en 2015 qu'elle s'installe à Montréal où elle entreprend des démarches de reconnaissance de ses qualifications professionnelles auprès de l'Ordre des Pharmaciens du Québec. Madame Merhi a commencé à exercer en milieu communautaire au Québec dès début 2017.

Fo Niemi

Fo Niemi est directeur général du Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR). Il est détenteur d'un baccalauréat en travail social de l'Université McGill et a fait des études supérieures en sciences politiques, avec une spécialisation sur le militantisme judiciaire et le mouvement des droits de la personne aux États-Unis.

M. Niemi a été membre de la Commission des droits de la personne du Québec et a participé à titre de membre et conseiller au sein de divers organismes tels que la GRC, le Conseil du trésor du Québec, l'Association du Barreau canadien, la Fondation canadienne des relations raciales, et le Groupe de travail du Gouvernement du Québec sur le profilage racial

Mustafa Ozbilgin

Mustafa F. Ozbilgin is Professor of Organisational Behaviour at Brunel Business School, London. He also holds two international positions: Co-Chaire Management et Diversité at Université Paris Dauphine and Visiting Professor of Management at Koç University in Istanbul.

His research focuses on equality, diversity and inclusion at work from comparative and relational perspectives. He has conducted field studies in the UK and internationally and his work is empirically grounded. His research is supported by international as well as national grants. His work has a focus on

changing policy and practice in equality and diversity. He is an engaged scholar, driven by values of workplace democracy, equality for all, and humanisation of work.

He serves as the editor-in-chief of the *European Management Review* (EMR), the official journal of the European Academy of Management (EURAM).

He has authored and edited 15 books and published over 200 papers in academic journals such as *Academy of Management Review*, *Academy of Management Learning and Education*, *British Journal of Management*, *Journal of Vocational Behavior*, *International Journal of Human Resource Management*, *Human Relations*, *Gender Work and Organization*, and *Social Science and Medicine* among others.

He served as the editor-in-chief of the *British Journal of Management*, the official journal of the British Academy of Management, for four years from 2010 to 2014.

Umut Riza Ozkan

Umut Riza Ozkan est professeur adjoint à l'Université de Montréal depuis 2016 où il enseigne à l'École des relations industrielles. Ses domaines de recherches principaux sont les politiques d'emploi dans le monde, notamment la politique d'intégration des immigrants par le travail, la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger, les difficultés d'accès à l'emploi. Toutes ses recherches sont élaborées dans un cadre élargi au niveau international grâce à l'application d'analyses comparatives qui mettent en scène les économies émergentes, tout comme les pays développés. Son travail actuel interroge l'impact des réglementations professionnelles dans l'intégration des immigrants dans 11 pays de l'OCDE. Il a publié dans des revues internationales réputées telles que *Social Policy & Administration*, *Social Indicators Research*, *International Journal of Social Welfare*, *International Labour Review* et *Global Social Policy*.

Victor Piché

Victor Piché est présentement chercheur associé à la Chaire Hans & Tamar Oppenheimer en droit international public, Université McGill, Montréal. Il a été professeur au Département de démographie de l'Université de Montréal de 1972 à 2006. Il a également enseigné dans plusieurs universités en Afrique (Dakar, Ouagadougou) et en Europe (Institut national d'études démographiques, Paris et le Max Plank Institute à Rostock, Allemagne). Membre fondateur du GRES et du CEETUM, ses recherches ont surtout porté sur les théories et les politiques migratoires, l'immigration et l'intégration économique au Canada, au Québec et en Afrique (Burkina Faso, Mali et Sénégal). Depuis une quinzaine d'années, il se spécialise sur les droits des migrants et des migrantes, en particulier ceux des travailleurs temporaires. Il s'est également intéressé aux statistiques ethniques, raciales et linguistiques dans une perspective critique.

Frantz Saintelley

Mr. Saintelley is currently Executive VP & GM of the Automotive and Industrial Division of IDT (Nasdaq: IDTI) with complete P&L responsibility. Major focus areas are Autonomous driving, ADAS, Infotainment and networking, Safety and Sensor platforms. Mr. Saintelley is formerly President – ZDMI an Automotive and Sensors company (recently acquired by IDT) (Nasdaq; IDTI) for \$320M. He grew the company from \$20M to more than \$100M in less than 5 years with increasing profitability every year. He is former CTO & Corporate VP Advanced Engineering Group and Product Technical Marketing at Future Electronics a \$5B global electronic marketing and distribution company with responsibility for over 2.5K people globally. Established new divisions like Future Lighting Solutions and Future Energy Solutions responsible for generation more than \$1B in revenue for FEC. Prior to joining Future Electronics, Mr. Saintelley Director/GM for the consumer and automotive product groups, at Analog Devices Inc. (Nasdaq: ADI) with complete P&L responsibility. Prior to joining ADI, Mr. Saintelley held various product development, system design and marketing at NAD, a high-end consumer audio equipment maker.

Patrick Simon

Patrick Simon est socio-démographe, Directeur de Recherches à l'Institut national d'études démographiques (INED) (Paris, France) dans l'unité de recherche « Migrations internationales et minorités » et chercheur associé au Centre d'Études Européennes de Sciences Po. Il est distinguished visiting professor dans le programme ARC de la City University of New York.

Il travaille depuis 20 ans sur les relations interethniques et les discriminations dans les sociétés multiculturelles, la division sociale de l'espace (ségrégation résidentielle et politique urbaine), sur les classifications statistiques de la diversité ethnoraciale et sur l'immigration abordée sous de multiples aspects : trajectoires sociales des immigrés et de leurs descendants; processus de constitution et de reproduction des minorités ethniques et raciales (traitement politique, transmission de la langue et invention culturelle, identités collectives). Patrick Simon co-dirige à l'INED l'enquête « Trajectoires et Origines » sur la diversité des populations en France. Expert pour le Conseil de l'Europe (ECRI), Eurostat et l'ONU (OHCHR), il a été membre du conseil scientifique de la *Fundamental Rights Agency* (Commission européenne) à Vienne de 2009 à 2013, a siégé à l'*executive board* et au *Board of Directors* du réseau d'excellence européen IMISCOE (International Migration, Integration and Social Cohesion in Europe) et présidé le comité scientifique « Intégration des immigrés » de l'UIESP (Union Internationale pour l'Étude Scientifique des Populations). Il est membre de l'Observatoire de la Diversité au CSA et préside l'Alliance de Recherche sur les Discriminations du Conseil Régional d'Ile-de-France.

Il enseigne en master de sociologie de l'action publique à Sciences Po. Il est membre des comités de rédaction de *Sociétés Contemporaines*, *Ethnic and Racial Studies*, *Comparative Migration Studies*.

Mai Thi Thanh Thai

Mai Thi Thanh Thai est professeure à HEC Montréal où elle enseigne l'entrepreneuriat, les stratégies dans les marchés émergents et la méthode qualitative. Elle est aussi rédactrice en chef du Journal of Small Business and Entrepreneurship (JSBE), une revue internationale qui publie des articles scientifiques en anglais et en français. Sa recherche porte sur le lien entre l'entrepreneuriat et ses contextes socio-économique, culturel et politique. Elle a publié deux livres, plusieurs articles, des chapitres de livres et présenté son travail dans de nombreux colloques. Elle a obtenu différents prix pour sa recherche et son enseignement.

