

---

**École d'été 2019**  
**IMMIGRATION, INTÉGRATION ET DIVERSITÉ**  
**SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**  
du 27 mai au 1<sup>er</sup> juin 2019

Titulaire : Marie-Thérèse Chicha

Plan de cours et programme des conférences

3744, rue Jean-Brillant, salle 104  
Université de Montréal

---

Titulaire de l'École d'été : **Marie-Thérèse Chicha** ([marie-therese.chicha@umontreal.ca](mailto:marie-therese.chicha@umontreal.ca)), professeure titulaire à l'École de relations industrielles et titulaire de la Chaire en relations ethniques à l'Université de Montréal

Coordonnatrice : **Victoria Tallarico** ([victallarico@gmail.com](mailto:victallarico@gmail.com)), étudiante à la maîtrise en relations industrielles et auxiliaire de recherche pour la Chaire en relations ethniques de l'Université de Montréal

---



École de relations industrielles  
Faculté des arts et des sciences

Université   
de Montréal  
et du monde.

# Immigration, intégration et diversité sur le marché du travail

PLU 6911A

27 MAI AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2019

**Titulaire :** Marie-Thérèse Chicha, professeure titulaire à l'École de relations industrielles et titulaire de la Chaire en relations ethniques

**Horaire :** Les séances ont lieu de 9h à 12h et de 13h30 à 16h30. Le 27 mai, nous vous prions d'arriver à 8h15. Pour les autres séances, prière d'arriver au moins 15 minutes avant le début.

**Lieu :** Salle 104, 3744, rue Jean Brillant, Université de Montréal (métro Côte-des-Neiges)

**Trois (3) bourses d'excellence sont offertes à la fin de l'École d'été aux étudiants à temps complet en fonction de leurs résultats.**

**Pour toute information complémentaire,** veuillez contacter : [marie-therese.chicha@umontreal.ca](mailto:marie-therese.chicha@umontreal.ca) ou [victallarico@gmail.com](mailto:victallarico@gmail.com).

## 1. OBJECTIF

Cette École d'été de la Chaire en relations ethniques, du CÉRIUM et de l'École de relations industrielles 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 sur le 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, en Amérique latine, 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 ? Quel est l'impact des changements climatiques sur les mouvements migratoires ? 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'U de M et peut être créditée au niveau de la maîtrise ou du doctorat en tant que **PLU 6911A-A**

### 3. PROGRAMME<sup>1-2</sup>

*Veillez noter que lors des conférences dont le titre est en anglais, la présentation se fera dans cette langue. Cependant les discussions qui suivront pourront être faites en français ou en anglais.*

#### LUNDI 27 MAI

##### 8h15 **Accueil et inscription**

9h Allocution d'ouverture de l'École d'été par **Marie Christine Ladouceur-Girard**, directrice du BINAM à la Ville de Montréal  
*Le bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal : enjeux et initiatives*

9h30 à midi 30 **Victor Piché**, professeur honoraire, département de démographie de l'Université de Montréal  
Et chercheur associé à la Chaire Hans et Tamar Oppenheimer en droit international public de l'Université McGill  
*Parlons immigration : au-delà des mythes*

#### RÉSUMÉ (Victor Piché)

Cela fait plus de trente ans que je m'intéresse aux enjeux migratoires en tant que professeur et chercheur. Mes travaux ont porté sur les questions d'intégration tant au Québec qu'en Afrique et sur les politiques migratoires au Canada comme en Europe. J'ai constaté que trop souvent les idées et les perceptions sur l'immigration sont loin de la réalité. Les médias sociaux véhiculent de nombreux mythes malgré l'existence de recherches scientifiques qui disent le contraire. Plusieurs facteurs viennent à l'esprit pour expliquer l'écart entre la recherche et l'opinion publique : publications dans des revues peu accessibles, méconnaissance, désinformation, littérature défailante (selon le rapport du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes de décembre 2015, au Québec, un adulte sur cinq a de très grandes difficultés à lire ou à écrire. Près de la moitié de la population a de la difficulté à comprendre un article de journal).

Ce qui en décourage plus d'un, c'est le constat que, même confrontées aux faits réels, les opinions ne changent pas. Certes, il existe une frange de la population qui demeurera toujours imperméable aux faits. Par contre, des études récentes, qui ont tenté de classer la population selon leurs opinions et attitudes face à l'immigration, ont proposé une typologie allant d'une attitude très ouverte (par exemple les multiculturalistes convaincus ou les cosmopolitains) à l'extrême opposé (les gens hostiles et les opposants radicaux). La population est donc loin d'être homogène en ce qui concerne les opinions sur les migrations. Mais, ce qui est le plus important, c'est la conclusion d'une étude selon laquelle la position de la plus grande partie du public serait ambiguë, donc entre les deux positions extrêmes.

L'objectif de la chronique est donc de tracer un portrait de l'immigration qui permettrait de sortir de la problématique de la menace. Car c'est la peur qui nourrit les idées et les opinions négatives sur l'immigration, une peur trop souvent récupérée et entretenue par certains politiciens et par les groupes anti-immigration d'extrême droite. À partir d'une sélection de mes chroniques, j'aborderai une série de mythes sur l'immigration et tenterai de les déconstruire en présentant ce que les recherches en disent. Certes, dans certains cas, il n'y a pas d'unanimité entre les chercheurs, mais je montrerai que dans ces cas les débats ne portent pas tant sur les faits que sur le choix des faits et leur interprétation.

#### LECTURES

**ATTENTION.** À la demande du professeur Piché, les étudiantEs doivent **obligatoirement** lui transmettre à [v-pic@hotmail.com](mailto:v-pic@hotmail.com) avec copie conforme à M-T Chicha **deux questions portant sur les lectures obligatoires et une question portant sur les lectures au choix.** Ces questions serviront aux débats lors de cette séance essentiellement interactive. Ces questions doivent être envoyées au **plus tard, le jeudi 23 mai à 22 heures.** Ces questions seront notées au titre de la participation. Les lectures sont chacune d'une longueur d'une page environ. Elles ont toutes été déposées sur Studium.

<sup>1</sup> Nous tenons à remercier pour leur précieuse collaboration Michelle Daniel et Eléonore Louis du CERIU ainsi que Josée Côté, doctorante à l'École de relations industrielles.

<sup>2</sup> Il est interdit d'enregistrer en tout ou en partie, les séances de l'École d'été. Nous vous prions également d'éteindre vos téléphones portables durant les séances.

14h à 17h

**Paul Eid**, professeur au département de sociologie à l'UQAM

*La discrimination subie par les minorités racisées dans le marché de l'emploi : fruit d'un racisme sans « races » ?*

Expert du milieu de pratique : **Fo Niemi**, directeur général au Centre de recherche-action sur les relations raciales

*La protection effective contre la discrimination raciale en milieu du travail : une illusion ?*

#### RÉSUMÉ (Paul Eid)

En prenant comme cas d'illustration le Québec, nous analyserons les nouveaux habits du racisme et de la discrimination dans des sociétés occidentales se concevant désormais comme « postraciales » ou *colour-blind*. Comment appréhender théoriquement le racisme, tant dans ses manifestations symboliques que matérielles, dans un contexte où ses victimes, les minorités racisées, sont stigmatisées en raison d'une assignation, non plus à une race biologique, mais à une altérité culturelle présumée insoluble dans la culture nationale ? Faut-il alors reconceptualiser la notion de « race » afin de prendre acte de cette tangente culturaliste prise par le racisme contemporain ? Par ailleurs, dans ce paradigme « postracial », les inégalités intergroupes apparaissent également comme le fruit d'une distribution inégale du « capital humain » requis pour réussir sur le marché de l'emploi (ex. : expérience pertinente, diplôme, maîtrise de la langue, etc.). Par conséquent, le mythe (néo)libéral selon lequel nous vivrions dans une société méritocratique contribue à masquer le fait que nos sociétés, loin d'être indifférentes aux différences, sont encore profondément structurées et hiérarchisées sur une base « ethnoraciale ». Nous verrons ainsi, données à l'appui, comment se manifeste la discrimination raciste sur le marché de l'emploi québécois. Nous verrons que la discrimination revêt aujourd'hui une forme systémique qui contribue à reproduire les privilèges du groupe majoritaire, et ce, alors même que l'intention raciste est devenue un facteur largement secondaire, voire inopérant, pour expliquer les processus d'exclusion et de marginalisation socioéconomique que subissent les immigrantEs raciséEs sur le marché de l'emploi.

#### LECTURES

\*Bonilla-Silva, E. (2010, 2006c). *Racism without Racists: Color-blind racism & Racial Inequality in Contemporary America*. Lanham: Rowman and Littlefield, p. 25-52.

\*Choudry, A. et Henaway M. (2012). Agents of Misfortune: Contextualizing Migrant and Immigrant Workers' Struggles Against Temporary Labour Recruitment Agencies. *Labour, Capital and Society / Travail, capital et société*, 45(1), 37-65.

Forcier, M. et Handal L. (2012). *L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec*. Note socioéconomique de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), novembre. Accès gratuit en ligne : <https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Note-immigration-web.pdf>

De Rudder, V. et Vourc'h F. (2006). Les discriminations racistes dans le monde du travail. Dans D. Fassin et É. Fassin (dir.), *De la question sociale à la question raciale. Représenter la société française* (p. 175-194). Paris : La Découverte.

DiTomaso, N. (2013). *The American Non-dilemma. Racial Inequality Without Racism*, New York: Russel Sage Foundation.

Eid, Paul (2012). Les inégalités ethnoraciales dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination, *Recherches sociographiques*, 53(2), Mai- Août, 415-450.

Waldinger, R. et Lichter, M.H. (2003). *How the Other Half Works. Immigration and the Social Organization of Labour*. Berkeley: University of California Press.

## MARDI 28 MAI

9h à midi

**Jill Hanley**, professeure à l'École de travail social de l'Université McGill

*Les intersections entre la précarité d'emploi et le statut d'immigrant : risques, défis et résistances*

### RÉSUMÉ

Lors de cette séance, nous allons discuter de l'influence du statut d'immigration sur l'expérience vécue par les nouveaux arrivants sur le marché du travail au Québec. Nous effectuerons un survol du concept de « statut d'immigration précaire » et des catégories qui en font partie (ex. réfugié, sans-papiers, travailleur étranger temporaire, immigrant parrainé), tout en notant la surreprésentation des femmes et des personnes racisées dans ces catégories. Ensuite, nous examinerons comment le statut d'immigration peut affecter l'expérience de travail des nouveaux arrivants par l'intermédiaire de plusieurs facteurs : la reconnaissance de la formation et de l'expérience, la discrimination, les violations des droits du travail, l'accès aux appuis publics à l'emploi et la 'ghettoïsation' sur le marché de travail. Pour illustrer des situations problématiques et comprendre la mobilisation des travailleurs contre l'exploitation, deux études de cas de travail particulièrement précaire seront présentées : le travail par le biais des agences de placement temporaire et les programmes des travailleurs étrangers temporaires.

### LECTURES

Bhuyan, R., et Smith-Carrier, T. (2010). Le statut migratoire précaire au Canada. Conséquences pour le travail social et la prestation de services sociaux. *Travail social canadien*, 12(2), 57-67. Frozzini, J., et Gratton, D. (2015). Travail migrant temporaire et précarisation. *Vie économique*, 7(1), 1-10. <http://www.eve.coop/?a=240>

\*Gravel, S., et Premji, S. (2014). Travailleurs migrants: une histoire sans fin de cumul des précarités de statut, d'emploi et de conditions de santé et de sécurité au travail. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16(2). <http://journals.openedition.org/pistes/3959>

\*Malhaire L., Castracani L. et Hanley J. (2018). La défense des droits des travailleuses et travailleurs immigrants. Enjeux et défis d'une mobilisation collective à Montréal. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*. 11(1), 32-59. <https://www.erudit.org/fr/revues/remest/2017-v11-n1-remest03489/1043837ar.pdf>

## MARDI 28 MAI (suite)

13h30 à 16h30

**Yvonne Riaño**, professeure à l'Institut de géographie de l'Université de Neuchâtel

*Breaking Barriers of Labour Market Participation: Experiences and Strategies of Highly Skilled Migrant Women in Switzerland*

### SUMMARY

This contribution examines the experiences and strategies of skilled migrant women from Europe, Latin America, the Middle East and South East Europe when trying to access positions in the Swiss labour market that matches their professional qualifications. The perspectives of "intersectionality" and participatory research are used to understand how and why inequalities in the labour market occur. The participatory method of Minga workshops will be presented, which was designed to create inclusionary spaces of data collection and critical analysis with highly skilled migrant women. We will discuss to what extent academics and practitioners may act as facilitators of personal transformation by using participatory methods. Discussion of the research results will also examine how ideas about gender roles and ethnic difference, as well as discriminatory migration policies, intersect to create barriers for skilled migrant women in accessing the upper segments of the Swiss labour market. We will discuss to what extent women's migration does not always imply empowerment and emancipation but may generate new forms of social inequality. Furthermore, this contribution will postulate that migrant women are not passive to the challenges they encounter but develop a variety of strategies to break barriers and improve their chances of accessing the Swiss labour market. Finally, we will reflect on how the research findings may be relevant for the formulation of policies regarding labour market inequalities, and the implementation of preventive programmes within this context.

## LECTURES

\*Riaño, Y. (2015). "Minga Biographic Workshops with Highly Skilled Migrant Women: Enhancing Spaces of Inclusion". Dans *Qualitative Research (QR)*, Special Issue on Feminist Participatory Methodologies (p. 10-23). Sage.

Riaño Y., Limacher K., Aschwanden A., Hirsig S. et Wastl-Walter D. (2015). "Shaping Gender Inequalities: Critical Moments and Critical Places". Dans *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Special Issue: Critical Transitions: The (Re-)Production of Gender. (In-)Equality in the Life Course. 34(2), 155-167.

Riaño Y. (2011). Drawing New Boundaries of Participation: Experiences and Strategies of Economic Citizenship among Skilled Migrant Women in Switzerland. *Environment and Planning*. A. London, 43, 1530-1546.

Riaño, Y. (2014). Migrer par amour: aspiration à l'égalité? *Terra Cognita. Revue Suisse de l'intégration et de la migration*. Numéro spécial "L'amour au temps de la migration". 24, 20-23. <http://www.terra-cognita.ch/index.php?id=2>.

\*Riaño, Y. (2008). *Les migrantes qualifiées et leurs possibilités d'intégration en Suisse*. Université de Berne, Suisse

## MERCREDI 29 MAI

9h à midi

**Brahim Boudarbat**, professeur à l'École de relations industrielles et directeur de l'Observatoire sur la francophonie économique de l'Université de Montréal  
*Tendances et analyse de la régionalisation de l'immigration au Québec et au Canada*

Expert du milieu de pratique : **Delfino Campanile**, directeur général PROMIS.  
*Enjeux et défis des politiques de régionalisation au Québec*

## RÉSUMÉ (Brahim Boudarbat)

La répartition géographique des immigrants est un enjeu important des politiques d'immigration au Canada et au Québec. Ces politiques visent à diversifier les endroits où les immigrants choisissent de s'établir, mais cet objectif s'avère difficile à atteindre. En 2016, près de neuf immigrants récents (c.-à-d. admis entre 2011 et 2016) sur dix (88,4%) se sont établis dans quatre provinces : le Québec, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Même si de plus en plus de nouveaux immigrants s'établissent dans les provinces des Prairies (26,3% en 2016 vs 9,2% en 1996), leur préférence pour les grands centres urbains n'a pas changé. Avec l'amélioration des perspectives d'emplois de tous les Canadiens, y compris les immigrants, et la pénurie de la main-d'œuvre qui en découle dans certains secteurs et régions, la question de la régionalisation de l'immigration a refait surface dans les discours des gouvernements et de la communauté des affaires. La question n'est plus d'augmenter le nombre d'immigrants, mais de permettre à toutes les régions du Canada et du Québec de profiter de l'apport économique et démographique de l'immigration. Dans le cadre de cette présentation, nous analysons la situation actuelle de la régionalisation de l'immigration et son évolution dans le temps. Nous examinerons également la situation sur le marché du travail dans les régions versus les grands centres urbains. Enfin, nous discuterons des politiques publiques à même d'amener les immigrants à diversifier les lieux où ils s'installent.

## LECTURES

\*Bernard, A. (2008). *Les immigrants dans les régions*. Perspective. Statistique Canada — no 75-001-X au catalogue. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008101/pdf/10505-fra.pdf>

\*Boudarbat, B. et Grenier G. (2017). Immigration in Quebec: Labour Market Integration and Contribution to Economic Growth. *Canadian Ethnic Studies*. 49(2), 13-32. <https://muse.jhu.edu/article/672039/pdf>

Fang, J. (2014). *Les déterminants du choix de destination initiale des immigrants au Canada*. Rapport de recherche, département de sciences économiques, Université de Montréal.

[http://www.irec.net/upload/File/memoires\\_et\\_theses/220\\_rapport\\_de\\_recherche\\_-FANG\\_Jie.pdf](http://www.irec.net/upload/File/memoires_et_theses/220_rapport_de_recherche_-FANG_Jie.pdf)

Morency, J-D., Caron-Malenfant Éric et MacIsaac, S. (2017). *Immigration et diversité : projections de la population du Canada et de ses régions, 2011 à 2036*. Statistique Canada, no 91-551-X au catalogue.

<http://www.statcan.gc.ca/pub/91-551-x/91-551-x2017001-fra.pdf>

## MERCREDI 29 MAI (suite)

13h30 à 16h30 **Luisa Feline Freier**, professeure en sciences sociales et politiques de l'Universidad del Pacifico à Lima  
*Understanding the Venezuelan Displacement "Crisis"*

### SUMMARY

This seminar will critically discuss the development of and political and social reactions to the Venezuelan displacement crisis in South America. The Venezuelan exodus that began in 2014 is the fastest-escalating displacement of people across borders in Latin American history. Policy reactions to the displacement of Venezuelans across the region pose an intriguing research puzzle to scholars of migration and refugee studies. Countries governed conservatively were much more welcoming in their approach to managing Venezuelan immigration than their left of center counterparts. This puzzle becomes even more salient when considering that leftist governments across Latin American initiated the liberalization of immigration and refugee laws and policies in the early 2000s. This talk will critically discuss the development and political and social reactions to the Venezuelan displacement crisis in South America. I argue that foreign policy considerations originally trumped domestic concerns in immigration policies towards the Venezuelan displacement, and analyze the breaking point at which the increasing numbers of Venezuelan migrants let domestic concerns to take over foreign policy considerations.

### LECTURES

\*Acosta Aracarazo, D. et Freier, L.F. (2015). « Turning the Immigration Policy Paradox Upside Down? Populist Liberalism and Discursive Gaps in South America ». *International Migration Review*, 49(3), 659-96.

<https://doi.org/10.1111/imre.12146>

Cerdanas, P. C. et Freier, L.F. (2015). Migration policies and policymaking in Latin America and the Caribbean: lights and shadows in a region in transition. Dans *A Liberal Tide? Immigration and Asylum Law and Policy in Latin America*, (p. 11-32). Londres: School of Advanced Study, University of London, London. <https://sas-space.sas.ac.uk/6152/>

Freier, L. F. (2015). A Liberal Paradigm Shift?: A Critical Appraisal of Recent Trends in Latin American Asylum Legislation. Dans J.-P. Gauci, M. Giuffré et E. L. Tsourdi (dir.), *Exploring the Boundaries of Refugee Law: Vol. 3* (p. 118-145). International Refugee Law Series. Leiden: Brill Nijhoff.

<https://brill.com/view/book/edcoll/9789004265585/B9789004265585-s007.xml?lang=en>

\*Freier, L.F. et Parent, N. (2019). The Regional Response to the Venezuelan Exodus. *Current History*, 118(805), 56-61. [http://www.currenthistory.com/pdf\\_org\\_files/118\\_805\\_056.pdf](http://www.currenthistory.com/pdf_org_files/118_805_056.pdf)

\*Seele, A., Bolter, J., Munoz-Pogossian, B. et Hazan, M. (2019). *Creativity amid Crisis: Legal Pathways for Venezuelan Migrants in Latin America*.

<https://www.migrationpolicy.org/research/legal-pathways-venezuelan-migrants-latin-america>.



## JEUDI 30 MAI

9h à midi **Tania Saba**, professeure à l'École de relations industrielles et titulaire de la Chaire BMO en diversité et gouvernance à l'Université de Montréal  
*Perspective critique de la gestion de la diversité : résultats d'une enquête internationale*

Expert du milieu de pratique : **Luc Simard**, directeur, Inclusion des communautés à Radio Canada.

### RÉSUMÉ (Tania Saba)

La gestion de la diversité en milieu de travail représente un défi de taille pour la gestion des ressources humaines et n'atteint pas ses objectifs. Liée à des considérations juridiques autant qu'aux principes d'équité et d'égalité, la gestion de la diversité repose sur des assises théoriques qu'il est important de bien comprendre. Un programme de gestion de la diversité doit être multidimensionnel et inclure un diagnostic, un échéancier ainsi que des mesures d'évaluation. Des volets de sensibilisation et de formation doivent également y être intégrés. En se basant sur une récente étude effectuée avec l'OCDE, les résultats discutant de la cohérence des programmes de gestion de la diversité, de leurs composantes et de leurs retombées sont présentés en fonction des secteurs et des tailles des organisations

### LECTURES

\*Saba T. et Dolan S. (2013). *La gestion des ressources humaines : tendances, enjeux et pratiques actuelles*, Montréal : ERPI-Pearson, 5<sup>e</sup> édition, chapitre 16.

\*Konrad, A. M., Yang, Y., et Maurer, C. (2016). Antecedents and outcomes of diversity and equality management systems: An integrated institutional agency and strategic human resource management approach. *Human Resource Management*, 42(1), 3–21.

\*Qin, J., Muenjohn, N., et Chhetri, P. (2014). A review of diversity conceptualizations: Variety, trends, and a framework. *Human Resource Development Review*, 13(2), 133–157.

Parrotta, P., Pozzoli, D., et Pytlikova, M. (2014). The nexus between labor diversity and firm's innovation. *Journal of Population Economics*, 27(2), 303-364.

Knights, D., et Omanović, V. (2016). (Mis) managing diversity: exploring the dangers of diversity management orthodoxy. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35(1) 5-16.

## JEUDI 30 MAI (suite)

13h30 à 16h30 **Mariam Traoré-Chazalnoël**, spécialiste thématique, Migration, environnement et changement climatique à l'Organisation internationale des migrations  
*Toward a new global governance of climate migration*

### SUMMARY

In recent years, the devastating impacts of climate change on people's migratory movements have become a tangible reality in many parts of the world; from the millions of people displaced every year by floods and storms to rural to urban migration patterns linked to climate impacts on agriculture or fishing industries. The topic of migration and climate change has also gained increasing visibility at the political level, with global, regional and national policy developments taking into account the current and future challenges linked to the impacts of climate change on the migration of people. In particular, two global state-led policy discussions within the United Nations – the Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration and the United Nations Framework Convention on Climate Change – have examined and included climate migration dimensions. This was widely seen as an important turning point in the global governance of climate migration, opening the door to improved and fit for purpose policymaking in the next decade. This presentation will discuss what the potential challenges and opportunities are for states in the current context and what could be the repercussions on migrants.



## LECTURES

Flavell, A., Traoré-Chazalnoël, M. et Ionesco D. (2014). *IOM Outlook on Migration, Environment, and Climate Change*. Suisse: Organisation internationale des migrations.

[http://publications.iom.int/system/files/pdf/mecc\\_outlook.pdf](http://publications.iom.int/system/files/pdf/mecc_outlook.pdf)

Ionesco, D. et Traoré-Chazalnoël, M. s. d. *10 Key Takeaways from the GCM on Environmental Migration*. Environmental Migration Portal.

<https://environmentalmigration.iom.int/10-key-takeaways-gcm-environmental-migration>

Ionesco, D., Mokhnacheva, D. et Gemenne F. (2016). *The Atlas of Environmental Migration*. London: Routledge.

<https://doi.org/10.4324/9781315777313>

[\\*Chapitre 3: Challenges and Opportunities](#)

[\\*Chapitre 4: Governance and Policy Responses](#)

\* Traoré-Chazalnoël, M. s. d. *10 Key Takeaways from the COP24 Recommendations on Integrated Approaches to Address Displacement and Climate Change*. Environmental Migration Portal.

<https://environmentalmigration.iom.int/blogs/iom-perspectives-climate-change-and-migration>

## VENDREDI 31 MAI

9h à midi

**M<sup>e</sup> André Gariépy**, commissaire à l'admission aux professions à l'Office des professions du Québec  
*Pacte mondial sur les migrations et accords de commerce : effets croisés sur la reconnaissance des compétences et la mobilité*

## RÉSUMÉ

Lancée en 2016, l'élaboration d'un Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, sous les auspices de l'ONU, met en scène divers enjeux, dont celui de l'intégration à l'emploi. Étape souvent obligée de cette intégration, la reconnaissance des compétences et des qualifications fait l'objet d'une attention dans les discussions autour du Pacte et des attentes sont exprimées quant aux dispositifs de reconnaissance dans les pays.

En parallèle, la négociation de divers accords de commerce montre l'intérêt grandissant pour le commerce des services. Pour les services qui prennent la forme d'une prestation par des personnes, la libéralisation du commerce repose sur la mobilité de celles-ci et des conditions de leur reconnaissance afin d'offrir leurs services.

Les effets croisés de ces travaux alimentent l'émergence d'un droit à la reconnaissance des compétences et des qualifications de même que du traitement équitable des personnes. La présentation dressera le portrait des exigences et attentes du Pacte mondial pour les migrations et de certains accords de commerce récents en ce qu'ils s'appliquent aux principes et au fonctionnement des dispositifs de reconnaissance.

## LECTURES

\**Mobilité internationale et reconnaissance des qualifications — Instruments internationaux — Recension et analyse* (rapport novembre 2017) Commissaire à l'admission aux professions

[https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Commissaire/InstrumentsInternatReconn\\_Recension2017.pdf](https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Commissaire/InstrumentsInternatReconn_Recension2017.pdf)

*Mobilité internationale et reconnaissance des qualifications — Accords de commerce et reconnaissance mutuelle — Recension et analyse* (rapport décembre 2017) Commissaire à l'admission aux professions

[https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Commissaire/AccordsCommerceARM\\_Reconn\\_Recension\\_2017.pdf](https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Commissaire/AccordsCommerceARM_Reconn_Recension_2017.pdf)

*Pacte mondial pour les migrations*

[https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180205\\_gcm\\_zero\\_draft\\_final.pdf](https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180205_gcm_zero_draft_final.pdf)

## VENDREDI 31 MAI (suite)

13h30 à 16h30 **Idil Atak**, Professeure. Département de criminologie. Ryerson University (Toronto) et chercheure associée - Chaire Hans et Tamar Oppenheimer en droit international public. Université McGill.  
*Le système canadien de réfugiés : les conséquences négatives des réformes récentes*

### RÉSUMÉ

Cette présentation offre un examen critique des politiques canadiennes relatives aux réfugiés. L'analyse est basée sur les résultats d'une recherche qualitative menée entre novembre 2015 et mai 2017 dans trois provinces canadiennes, Ontario, Québec et Colombie-Britannique. Soixante-neuf entretiens ont été réalisés avec divers intervenants des milieux gouvernementaux (des élus et des fonctionnaires au niveau fédéral, provincial et local), professionnels (avocats, personnels de cliniques juridiques, professionnels de la santé), des représentants communautaires et des organisations non-gouvernementales, et des chercheurs universitaires. Ces entretiens visaient à explorer les changements législatifs effectués en décembre 2012 au système canadien de détermination du statut de réfugié et leurs effets sur les droits des demandeurs d'asile.

### LECTURES

\*Atak, I., Hudson, G. et Nakache, D. (2018). The Securitization of Canada's Refugee System: Reviewing the Unintended Policy Consequences. *Refugee Survey Quarterly*, 37(1), 1-24. <https://doi.org/10.1093/rsq/hdx019>

\*United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). (2017). *Global Trends: Forced Displacement in 2016*, Geneva. <http://www.unhcr.org/globaltrends2016>

Assemblée Générale des Nations Unies, *Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants*, 13 Septembre 2016, [http://www.un.org/fr/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/71/L.1](http://www.un.org/fr/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/71/L.1)

## SAMEDI 1<sup>er</sup> JUIN

9h à midi **Mustafa Ozbilgin**, professeur de gestion des ressources humaines et comportement organisationnel à Brunel University et à l'Université Paris-Dauphine  
*Accounting for Diversity: a Study of Globally Significant Organizations*

### SUMMARY

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

## SAMEDI 1<sup>er</sup> JUIN (suite et fin)

13h30 à 15h **Marie-Thérèse Chicha**, professeure à l'École de relations industrielles et titulaire de la Chaire en relations ethniques de l'Université de Montréal

### **Synthèse et clôture de l'École d'été**

15h à 17h **Cocktail de clôture pour tous les participants : étudiants, conférenciers, experts et collaborateurs.**

## 4. APPROCHE PÉDAGOGIQUE

Chaque séance du matin et de l'après-midi comprendra une conférence de type magistral suivie de débats. 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 ainsi que la lecture des textes précédés d'un astérisque constituent des exigences essentielles de l'École d'été.

### ÉVALUATIONS - SOMMAIRE

- Présence au cours : 5%
- Participation active et informée : 10%
- Deux synthèses comptant pour 25% chacune : 50%
- Rapport de recherche : 35%

### PRÉSENCE AU COURS – 5%

Avant chacune des 12 séances prévues au programme, vous devez signifier votre présence à la table d'inscription.

### PARTICIPATION ACTIVE ET INFORMÉE – 10%

La participation attendue consiste à poser des questions durant la période de discussion. Vos questions doivent être approfondies et bien argumentées. À cette fin, ce serait indiqué dans vos questions de mettre en relation l'une ou l'autre des lectures obligatoires avec la présentation de la conférencière ou du conférencier. Pour la séance avec Victor Piché, prière de voir les directives en page 3 ci-dessus. Nous vous demandons de respecter le tour de parole afin de laisser aux autres étudiantEs la possibilité de poser aussi des questions.

Nombre d'interventions de qualité au total durant la semaine	Points
1 à 3	2
4 à 6	4
7 à 9	6
10 à 12	8
Plus de 12	10

## TRAVAUX – 85%

Tous les travaux (synthèses et rapports de recherche) doivent être transmis en **fichier électronique Word** (et non PDF) par **courriel** à : [marie-therese.chicha@umontreal.ca](mailto:marie-therese.chicha@umontreal.ca) avec en **copie conforme** (cc) [kevin.van.duysen@umontreal.ca](mailto:kevin.van.duysen@umontreal.ca)

Assurez-vous de **nommer votre fichier en y indiquant votre nom de famille et prénom** comme suit : Van\_Duysen\_Kevin\_Synthèse 1

Critères généraux 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 de pratique.
- Réflexion critique
- Qualité de l'écriture et forme (organisation de la pensée, construction d'un plan, structure du texte).
- Grammaire, orthographe.

**Deux synthèses critiques comptant pour 25% chacune** (1500 mots environ, par synthèse)

Il s'agit de réaliser deux synthèses critiques d'un sujet présenté au cours : la synthèse se fera à partir de la conférence principale, de l'intervention de l'expert du milieu de pratique 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 d'expert du milieu de pratique, 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. Vous trouverez ci-dessous la grille de correction incluant la pondération attribuée aux critères d'évaluation.

Critères d'évaluation des synthèses	sur 25 points
Connaissance et compréhension des concepts, idées, argumentation bien construite. 40%	10
Bonne mobilisation/synthèse de la conférence (l'expert s'il y a lieu) et 4 articles (2 si spécialiste du milieu de la pratique). 30%	7,5
Réflexion critique. 20%	5
Qualité de l'écriture et forme (organisation de la pensée et structure du texte ; respect du nombre de mots) 10%	2,5
Grammaire et orthographe. Pénalité maximale de -5%, soit -1,25 point.	-0,25 par faute
Retard -5% par jour	-1,25 par jour

**Un rapport de recherche comptant pour 35%** (5000 mots environ sans compter la bibliographie). L'étudiantE choisit un thème ou un sous-thème ayant été abordé au cours, détermine une problématique et développe un argumentaire critique. Vous trouverez ci-dessous la grille de correction incluant la pondération attribuée aux critères d'évaluation.

Le sujet doit être soumis pour approbation à [marie-therese.chicha@umontreal.ca](mailto:marie-therese.chicha@umontreal.ca) avec en cc [kevin.van.duysen@umontreal.ca](mailto:kevin.van.duysen@umontreal.ca). Dans ce document que vous transmettez par courriel, vous devrez fournir :

- Le titre de votre rapport (même provisoire)
- Votre question de recherche
- Un bref résumé incluant la question de recherche (environ 15 lignes)
- Le plan (même provisoire) du rapport
- Une bibliographie sommaire qui devra contenir au minimum 10 références scientifiques (articles scientifiques, rapports de recherche, etc.)

Critères d'évaluation du rapport de recherche	sur 35 points
Rapport ayant un plan clair et bien structuré. 10%	3
Connaissance et compréhension des concepts, problématique et argumentation claires et bien articulées. 30%	11
Réflexion critique. 30%	11
Mobilisation des écrits, qualité de la recherche et de la documentation, références scientifiques significatives. (10 ou plus) 15%	5
Respect du nombre de mots. 5%	2
Qualité de l'écriture, absence de répétitions indues, bibliographie correctement présentée.10%	3
Grammaire et orthographe. Pénalité maximale de - 5%, soit – 1,75 point.	-0,25 par faute
Retard -5% par jour	-1,75 par jour

#### DATES LIMITES

Synthèse 1 : 10 juin 2019 à 22 heures

Synthèse 2 : 25 juin 2019 à 22 heures

Rapport de recherche :

- Soumission du sujet, plan et bibliographie pour approbation, par courriel : 14 juin 2019
- Rapport complet : 10 juillet 2019 à 22h

Chaque jour de retard dans la remise de l'un ou l'autre des travaux entrainera une pénalité de 5%.

#### PLAGIAT

La FAS porte une attention toute particulière à la lutte contre le plagiat, le copiage ou la fraude lors des examens et des travaux. 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 sur le plagiat ou la fraude concernant les étudiants des cycles supérieurs** : [http://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc\\_officiels/reglements/enseignement/ens30\\_12-reglement-disciplinaire-plagiat-fraude-etudiants-cycles-superieurs.pdf](http://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/enseignement/ens30_12-reglement-disciplinaire-plagiat-fraude-etudiants-cycles-superieurs.pdf)

## 5. BIOGRAPHIES DES CONFÉRENCIÈRES ET CONFÉRENCIERS

**Titulaire de l'École d'été : 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 a reçu 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 immigrants, 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.

**Idil Atak** est professeure agrégée et directrice du programme de maîtrise au Département de Criminologie, Université Ryerson à Toronto. Elle détient un doctorat en droit de l'Université de Montréal. Idil Atak est également associée de recherche à la Chaire Hans et Tamar Oppenheimer en droit international public de l'Université McGill. Elle est membre du Comité exécutif de l'Association internationale pour l'étude des Migrations forcées et ancienne présidente de l'Association canadienne d'études sur les réfugiés et la migration forcée. Ses recherches portent sur la protection des droits fondamentaux des réfugiés et des migrants irréguliers face aux contrôles migratoires en Europe et en Amérique du Nord. Elle dirige actuellement un programme de recherche, financé par le CRSH, qui étudie les intersections entre la sécurité, la migration irrégulière et le droit d'asile, avec les professeurs Graham Hudson (Ryerson University) and Delphine Nakache (Université d'Ottawa). De 1995 à 2004, Idil Atak a travaillé comme conseillère juridique au ministère turc des Affaires étrangères à Ankara, puis en tant qu'adjointe au Représentant permanent de la Turquie auprès du Conseil de l'Europe à Strasbourg.

**Brahim Boudarbat** est professeur titulaire à l'École de relations industrielles et directeur de l'Observatoire de la Francophonie économique de l'Université de Montréal. Il est également membre du Comité d'experts du *Conseil de l'information sur le marché du travail* (CIMT, Canada) et membre titulaire (*fellow*) du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO). Spécialiste des questions liées à l'immigration, à l'éducation postsecondaire, aux inégalités de revenu et aux conditions de travail des Canadiens, il a signé de nombreux articles et rapports sur le marché du travail, dont l'intégration économique des personnes immigrantes, et sur le système éducatif. Ses travaux portent également sur la formation professionnelle et l'emploi des jeunes, notamment au Maroc.

**Paul Eid** est professeur au département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal. Ses travaux portent notamment sur le processus de construction de l'identité ethnique et religieuse chez les enfants d'immigrants. Il s'intéresse aussi à la prise en compte politique et juridique du pluralisme religieux et ethnoculturel dans l'espace public québécois. Ces dernières années, ses recherches et publications ont surtout porté sur le racisme et les discriminations dans l'espace public, notamment la discrimination ethnoraciale à l'embauche et le profilage racial menant à la surjudiciarisation des minorités racisées. Il travaille actuellement à mieux comprendre les mécanismes contribuant à la surconcentration d'immigrants récents à Montréal dans des entreprises offrant des emplois non qualifiés délaissés par les natifs parce qu'exigeants, précaires et mal rémunérés.

**Luisa Feline Freier de Ferrari** is Assistant Professor of Political Science, Universidad del Pacífico, Peru. She holds a Ph.D. in Government from the London School of Economics and Political Science (LSE) and a M.A. in Latin American and Caribbean Studies by the University of Wisconsin, Madison. Her research focuses on immigration and refugee policies in Latin

America, South-South immigration from Africa, Asia and the Caribbean, and, more recently, the Venezuelan displacement crisis. Feline's work has been published widely, and she has received funding by the Fulbright Foundation, the Naumann Foundation for Liberty and the DAAD, among others. She has worked as a consultant for various international institutions and organizations such as the International Organization for Migration (IOM) and the European Union (EU).

**M<sup>e</sup> André Gariépy** est Commissaire à l'admission aux professions à l'Office des professions du Québec. 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 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.

**Jill Hanley** est professeure agrégée à l'École de travail social à l'Université McGill où elle y enseigne l'action communautaire, les politiques sociales et la migration. Ses recherches portent sur la question de l'accès aux droits sociaux (travail, logement, santé) pour les migrants à statut précaire, ainsi que leurs stratégies de défense et de promotion de leurs droits. Elle est également cofondatrice du Centre des travailleurs et travailleuses immigrants où elle est membre active depuis bientôt 20 ans.

**Marie Christine Ladouceur- Girard** est la première directrice du *Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal* (BINAM). Ce bureau de la Ville de Montréal joue un rôle clé dans la coordination et la cohésion de l'offre de services aux immigrants sur le territoire, tout en déployant des projets innovants et à fort impact social, par exemple la *Station nouveau départ* et la *Stratégie Montréal inclusive au travail*. Auparavant, Marie-Christine œuvrait comme directrice de la diversité à la Chambre de commerce du Montréal métropolitain. Elle a développé et géré des projets d'envergure favorisant l'intégration économique des immigrants, tel que le programme *Interconnexion* (7 000 immigrants et 1 000 entreprises). Engagée en matière de rapprochement interculturel, elle est notamment l'instigatrice et l'auteur de *Aime comme Montréal*, qui a fait l'objet d'un livre et de plusieurs expositions d'envergure.

**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** 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 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 and was the editor-in-chief of the *European Management Review (EMR)*, the official journal of the European Academy of Management (EURAM) for four years from 2014 to 2018.

**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.

**Yvonne Riaño** is Professor of Urban Geography at the Institute of Geography, and Project Co-Leader at the Swiss National Centre of Competence in Migration Research (NCCR) "On the move", both located at the University of Neuchâtel. She also co-leads the European IMISCOE research cluster on International Student Migration and Mobility. Yvonne Riaño obtained her PhD in Geography in 1996 from the University of Ottawa (Canada) and has since taught at Canadian, Austrian and Swiss universities. Inspired by feminist and post-colonial approaches, she studies issues of gender inequalities, love migration, gender arrangements and women's labour market participation, transnational social spaces of migrants, migration policy, and participatory methodologies. Yvonne Riaño has extensively published in international books and peer-reviewed journals.

**Tania Saba** est fondatrice et titulaire de la Chaire BMO en diversité et gouvernance. Elle est professeure titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et chercheuse affiliée au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) et au Centre d'études et de recherches internationales de l'Université de Montréal (CÉRIUM). Spécialiste de la gestion de la diversité, vieillissement de la main-d'œuvre, relations intergénérationnelles, transferts des connaissances et gestion internationale des ressources humaines, ses travaux de recherche ont été primés à plusieurs occasions. En parallèle à sa carrière professorale, Tania Saba a occupé les fonctions de directrice de l'École de relations industrielles, de vice-doyenne et de doyenne de la Faculté des arts et des sciences de l'Université de Montréal de 2008 à 2017.

**Mariam Traoré-Chazalnoël** is an Expert in Migration, Environment and Climate Change at the United Nations Migration Agency (IOM) and is currently based in New York City. She specializes in global policy questions related to climate change and migration and works to bring visibility to these topics in the global climate change and migration policy agendas. Since 2013, Mariam has authored and edited a number of articles and publications on climate change and migration. She has been invited to talk on these issues in various events on all continents, highlighting that climate migration is a truly global issue of relevance to most countries in the world.