
École d'été 2020
IMMIGRATION, INTÉGRATION ET DIVERSITÉ
SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

1^{er} au 12 juin 2020

Titulaire : Marie-Thérèse Chicha, Ph.D.

Plan de cours et programme des conférences

Université de Montréal

Titulaire de l'École d'été : **Marie-Thérèse Chicha** (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 : **Valérie Asselin** (valerie.asselinudm@gmail.com), étudiante à la maîtrise individualisée en administration sociale et auxiliaire de recherche pour la Chaire en relations ethniques de l'Université de Montréal

Auxiliaire d'enseignement : **Gaëlle Thomas Lehrhaupt** (Gaelle.thomas.lehrhaupt@umontreal.ca), étudiante à la maîtrise en relations industrielles.



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

1^{ER} AU 12 JUIN 2020

Titulaire :	Marie-Thérèse Chicha, professeure titulaire à l'École de relations industrielles et titulaire de la Chaire en relations ethniques
Horaire :	Les séances du 3, 9 et 12 juin ont lieu de 9h00 à midi. Les séances du 1 ^{er} , 2, 4, 5 et 8 juin ont lieu de 13h30 à 16h30. Prière de vous connecter au moins 15 minutes avant le début des séances sur la plateforme ZOOM à partir de l'hyperlien disponible sur StudiUM. Merci d'effectuer un test de microphone <u>avant chaque séance</u> .
Lieu :	Plateforme ZOOM – Prière de cliquer sur l'hyperlien correspondant à chacune des conférences dans l'onglet du cours PLU 6911A sur StudiUM. Prenez note que les conférences se dérouleront en direct.

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 ou valerie.asselinudm@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. PROGRAMME¹⁻²

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. Les lectures obligatoires sont identifiées par *

LUNDI 1^{er} JUIN

13h30 Allocution d'ouverture de l'École d'été par **Vincent Rousseau**, Directeur de l'École de relations industrielles, Université de Montréal

13h45 à 16h30 **Victor Piché**, Département de démographie, Université de Montréal; Chaire Hans & Tamar Oppenheimer en droit international public. Université McGill
L'immigration sous pression : au-delà des idées reçues

RÉSUMÉ

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, littératie 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 avec copie conforme à M-T Chicha et Valérie Asselin **la réponse à la question suivante : Pourquoi selon vous les mythes et les fausses idées ont la vie dure? Vous devez également lui faire parvenir une question obligatoire** portant l'une des sections de la lecture du texte « *Parlons immigration : au-delà des mythes* » **et une question (facultative)** portant sur la lecture du texte « *Histoire de l'immigration au Québec : au-delà de la menace ?* ». Ces questions serviront aux débats lors de cette séance essentiellement interactive. Ces questions doivent être envoyées au **plus tard, le mercredi 27 mai à 22 heures**. Ces questions seront notées au titre de la participation. Les lectures ont toutes été déposées sur Studium.

¹ Nous tenons à remercier pour leur précieuse collaboration Michelle Daniel et Eléonore Louis du CÉRIUM.

² 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.

MARDI 2 JUIN

13h30 à 16h30 **Jill Hanley**, École de travail social. 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>

*Cleveland, J. et un collectif de signataires. (2020, 6 mai). Il faut protéger les plus vulnérables. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/578337/il-faut-protoger-les-plus-vulnerables>

*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>

MERCREDI 3 JUIN

9h à midi

Yvonne Riaño, Institut de géographie. Université de Neuchâtel

Briser les barrières à la participation au marché du travail: expériences et stratégies de migrantes hautement qualifiées en Suisse.

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.

JEUDI 4 JUIN

13h30 à 16h30 **Paul Eid**, Département de sociologie. UQAM

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

RÉSUMÉ

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.

VENDREDI 5 JUIN

9h00 à midi

Patrick Simon, Institut national d'études démographiques; Institut des Migrations. Paris
La mesure des discriminations: méthodes et débats

RÉSUMÉ

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 traitant des variations selon les différents domaines concernés (marché du travail, logement, santé, éducation, relations aux institutions et services, ...).

LECTURES

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

*Primon, J. L. & Simon, P. (2018). Mesurer le racisme ? L'apport des enquêtes quantitatives à la sociologie du racisme, *Sociologie et sociétés*, 50 (2), 175-202.

*Safi Mirna et Simon Patrick. 2014 « La mesure des discriminations ethniques et raciales : représentations, expériences subjectives et situations vécues », *Economie & Statistiques*, 464-465-466, p.245-275.

Blank R.M., Marilyn Dabady, and Constance F. Citro, (Ed) (2004) *Measuring racial discrimination*, National research council of the national academies, Washington DC, National academies press.

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

Quillian, Lincoln, Anthony Heath, Devah Pager, Arnfinn H. Midtbøen, Fenella Fleischmann, and Ole Hexel. 2019. "Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring." *Sociological Science* (6): 467-496. doi: 10.15195/v6.a18.

Zschirnt, Eva, and Didier Ruedin. 2016. "Ethnic Discrimination in Hiring Decisions: A Meta-Analysis of Correspondence Tests 1990 –2015." *Journal of Ethnic & Migration Studies* 42 (7):1115-1134.

VENDREDI 5 JUIN (suite)

13h30 à 16h30 **Jean-Luc Bédard**, Département Éducation. TÉLUQ

Entrée en pratique de professionnels formés à l'étranger : réflexions à partir du cas de professionnels français au Québec

RÉSUMÉ

Les professionnels formés à l'étranger (PFÉ) forment une catégorie de main-d'œuvre immigrante très hétérogène. Cette conférence s'appuie d'abord sur les parcours de PFÉ français, utilisant les Arrangements de reconnaissance mutuelle (ARM) France-Québec. Pour comprendre ces parcours, il faut d'abord comprendre ce que sont les professions règlementées en général, et leurs particularités au Québec. Il faut ensuite examiner le contexte dans lequel ces PFÉ immigrer : d'où partent-ils ? Où souhaitent-ils arriver ? Et les motivations à la source de ces migrations. J'en profiterai pour présenter brièvement une analyse des ARM, qui ouvrira la voie à une analyse des rôles des diverses parties prenantes dans l'entrée en pratique des PFÉ dans leur société d'accueil. Nous verrons alors comment une approche néo-institutionnaliste (Rizza, 2008) permet une analyse de ces parties prenantes, pour en venir à poser un regard critique sur les interactions entre les professions règlementées et les autres institutions jouant un rôle dans l'entrée en pratique des PFÉ.

LECTURES

*Bédard, J.-L. et M. Massana Macia (2018). « Intégration socioprofessionnelle et mobilité internationale. Le cas des ingénieurs français ayant emprunté l'ARM France-Québec », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 34 (1) : 211-234. <https://doi.org/10.4000/remi.9721>

Champy, F. et M.-O. Deplauze (2015). « Comment parler des professions. Sagesse pratique, vulnérabilités et protections professionnelles », dans *La vie des idées*. <https://laviedesidees.fr/Comment-parler-des-professions.html>

Friesen, M. R. (2011). "Immigrants' integration and career development in the professional engineering workplace in the context of social and cultural capital", *Engineering Studies*, 3 (2) : 79-100.

*Hawthorne Lesleyanne (2015) The impact of skilled migration on foreign qualification recognition reform in Australia, *Analyse de politiques*, 41 (Supplement 1), pp. S173-S187.

*Rizza, R. (2008). "Néo-institutionnalisme sociologique et nouvelle sociologie économique : quelles relations? », *Revue Interventions économiques*, 38. <http://interventionseconomiques.revues.org/292>

13h30 à 16h30 **Brahim Boudarbat**, École de relations industrielles ; Observatoire sur la francophonie économique.
Université de Montréal
Y a-t-il une discrimination à l'embauche des jeunes Maghrébins au Québec? Résultats d'une expérience contrôlée à Montréal

RÉSUMÉ

Au Québec, les Maghrébins sont parmi les groupes qui rencontrent le plus de difficulté à s'insérer en emploi. Dans cette étude, nous avons vérifié dans quelle mesure ces difficultés sont attribuables à de la discrimination exercée contre les Maghrébins au moment de l'embauche. Pour cela, nous avons eu recours à l'économie expérimentale. Plus précisément, nous avons demandé à des personnes de se placer dans la peau du recruteur d'une organisation. Elles doivent examiner des candidatures fictives pour combler de vrais postes. Les résultats montrent que les Maghrébins sont nettement moins favorisés par rapport aux non-Maghrébins au moment de la sélection pour l'entretien d'embauche. Toutefois, une fois cette étape franchie, les Maghrébins ont de bonnes chances d'être embauchés s'ils font valoir leurs compétences. Les résultats obtenus indiquent également que la sensibilisation des participants aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne qui interdisent la discrimination, a un impact positif sur le recrutement des candidats Maghrébins. L'effet est encore plus important lorsque l'organisation souscrit au principe de l'équité en matière d'emploi. Étonnement, les cours et les formations en gestion des ressources humaines et de gestion de la diversité ne semblent pas avoir d'impact significatif sur le comportement des recruteurs à l'égard des candidats Maghrébins.

LECTURES

*Beauregard, J.,P., Arteau, G., Drolet-Brassard, R., 2019. Testing à l'embauche des Québécoises et Québécois d'origine maghrébine à Québec. *Recherches sociographiques*, 60(1), pp. 35–61

<https://www.erudit.org/fr/revues/rs/2019-v60-n1-rs05015/1066153ar/>

*Brière, S., Fortin, B. & Lacroix, G., 2016. *Discrimination à l'embauche des candidates d'origine maghrébine dans la région de la Capital-Nationale, Série scientifique CIRANO : 2016s-28*

<https://cirano.qc.ca/files/publications/2016s-28.pdf>

Eid, P., 2012. *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées: résultats d'un "testing" mené dans le grand Montréal*, Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

http://www.cdpedj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf

*Oreopoulos, P., 2011. Why do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market ? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), pp. 148-71

<https://oreopoulos.faculty.economics.utoronto.ca/wp-content/uploads/2014/03/Why-Do-Skilled-Immigrants-Struggle-in-the-Labor-Market.pdf>

RÉSUMÉ

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

*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) « Une citoyenneté controversée : descendants d'immigrés et imaginaire national », in M.Poinsot et S.Weber (dir) *Etat des savoirs : Migrations et mutations de la société française*, Paris, La Découverte, p. 248-256.

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

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

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

Reitz J., Simon P., Laxer E. (2017) "Muslims' social inclusion and exclusion in France, Québec, and Canada: does national context matter?", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43 (15), p. 2473-2498.

Schneider, Jens et al. 2012. "Identities: Urban Belonging and Intercultural Relations." In Maurice Crul, Jens Schneider, and Frans Lelie (eds.) *The European Second Generation Compared*, Amsterdam: Amsterdam University Press.

13h30 à 16h30 **Tania Saba**, École de relations industrielles ; Chaire BMO en diversité et gouvernance. Université de Montréal

Perspective critique de la gestion de la diversité : résultats d'une enquête internationale

RÉSUMÉ

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. (2020). Pour des organisations inclusives dans la grappe aérospatiale du Québec : Miser sur des compétences diversifiées et des pratiques équitables, livre blanc, Montréal : Aéro Montréal et Emploi Québec.

*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 11 JUIN

9h00 à midi

Mai Thi Thanh Thai, Département d'entrepreneurship et d'innovation, HEC

The influence of host country vs. home country on immigrant entrepreneurial process: An imprinting perspective

RÉSUMÉ

Since imprinting was introduced to organizational theory in the mid 60s, it has developed into a potent theoretical framework in entrepreneurship. As such, the theory is used in this article to show how the entrepreneurial processes of immigrant entrepreneurs from Vietnam, Tunisia, France, Columbia and Belgium sampled in Montreal & Toronto's urban towns of Canada evolved overtime. To detect the nuances in their entrepreneurial processes, this study explored the effects of their imprints (characteristics) in their host nation consequently illuminating their unique "sensitive periods". Our findings suggested that as much as these individuals transferred several of their imprints to their host nation, the interplay between their new environment and psychic distance modified their characteristics, cognitive styles and ultimately their entrepreneurial processes in several ways. The interaction between these determinants influenced how they identified business opportunities, the types of businesses they established, their entrepreneurship drive, the types and nature of resources they acquired or accessed. But, after a period of normalization in their new communities their original imprints morphed, and the impact of psychic distance diminished. Thus, overtime their entrepreneurial actions mirrored those of their counterparts in their host nations.

LECTURES

*Aliaga-Isla, R., & Rialp, A. (2013). Systematic review of immigrant entrepreneurship literature: previous findings and ways forward. *Entrepreneurship & Regional Development*, 25(9-10), 819-844.

*Marquis, C., & Tilcsik, A. (2013). Imprinting: Toward a multilevel theory. *The Academy of Management Annals*, 7(1), 195-245.

*Mathias, B. D., Williams, D. W., & Smith, A. R. (2015). Entrepreneurial inception: The role of imprinting in entrepreneurial action. *Journal of Business Venturing*, 30(1), 11-28.

doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusvent.2014.07.004>

*Robertson, D. W., & Grant, P. R. (2016). Immigrant entrepreneurship from a social psychological perspective. *Journal of Applied Social Psychology*.

JEUDI 11 JUIN (suite)

13h30 à 16h30

Nicolas Parent, Département de Géographie. Université McGill

Migration et refuge vénézuélien : Réponses politiques en Amérique Latine

RÉSUMÉ

Il est désormais évident que l'exode vénézuélien qui a débuté en 2014 est le plus grand déplacement de personnes dans l'histoire de l'Amérique latine. Cette conférence vise à donner un aperçu compréhensif de ce phénomène migratoire. Elle fournira des éléments-clés sur les causes de cette migration, les flux géographiques et les réponses politiques à travers la région. L'identification des Vénézuéliens comme des migrants économiques ou comme des réfugiés sera également discutée. Les réponses politiques seront explorées conjointement avec les réalités du terrain, concernant entre autres l'intégration et l'emploi.

LECTURES

*Freier, Luisa Feline et Parent, Nicolas. 2018. "A South American Migration Crisis: Venezuelan outflows test neighbors' hospitality," Migration Information Source, Migration Policy Institute, 18 juillet, 2018.
<https://www.migrationpolicy.org/article/south-american-migration-crisis-venezuelan-outflows-test-neighbors-hospitality>

*Freier, Luisa Feline and Parent, Nicolas. 2019. "The Regional Response to the Venezuelan Exodus," Current History: A Journal of Contemporary World Affairs 118, no. 805: 56-61.

*Selee, Andrew et Bolter, Jessica. 2020. *An Uneven Welcome: Latin American and Caribbean Responses to Venezuelan and Nicaraguan Migration*. Washington, D.C.: Migration Policy Institute.
<https://www.migrationpolicy.org/research/latam-caribbean-responses-venezuelan-nicaraguan-migration>

VENDREDI 12 JUIN

9h à midi **Mustafa Ozbilgin**, Brunel University (Londres) et 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.

VENDREDI 12 JUIN (suite et fin)

13h30 à 15h30 **Marie-Thérèse Chicha**, École de relations industrielles; Chaire en relations ethniques. Université de Montréal

Synthèse et clôture de l'École d'été

4. APPROCHE PÉDAGOGIQUE

Chaque séance du matin et de l'après-midi comprendra une conférence de type magistral suivie de débats. 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%
- 3 synthèses 85% : la meilleure note comptera pour 31% et les deux autres pour 27% chacune.

PRÉSENCE AU COURS – 5%

Afin de faciliter la prise des présences, vous devez indiquer à chaque séance votre prénom et nom de famille ainsi que votre numéro de matricule sur votre identifiant ZOOM.

PARTICIPATION ACTIVE ET INFORMÉE – 10%

La participation attendue consiste à poser des questions approfondies et bien argumentées.

- Pour la séance de Victor Piché, il s'agit des questions sur les textes qu'il a indiqués (voir plus haut dans le descriptif de sa séance p. 3)

- Pour les autres conférenciers, il s'agit de questions portant sur leur présentation et que vous pouvez mettre ou non en relation avec une des lectures de leur bibliographie.

Nous vous demandons de respecter le tour de parole afin de laisser aux autres étudiantEs la possibilité de poser aussi des questions.

Nombre de questions de qualité au total durant l'École d'été	Points
1	2
2	4
3	6
4	8
Plus de 5	10

TRAVAUX – 85%

Toutes les synthèses doivent être transmises en **fichier électronique Word** (et non PDF) par **courriel** à : marie-therese.chicha@umontreal.ca avec en **copie conforme** (cc) kevin.van.duysen@umontreal.ca

Assurez-vous de **nommer votre fichier en y indiquant votre nom de famille et prénom** comme suit : Tremblay Josée_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.
- Réflexion critique
- Qualité de l'écriture et forme (organisation de la pensée, construction d'un plan, structure du texte).
- Grammaire, orthographe.

Trois synthèses critiques (1500 à 2000 mots environ, par synthèse)

Il s'agit de réaliser trois synthèses critiques d'un sujet des conférences présentées: la synthèse se fera à partir de la conférence et de quatre articles scientifiques pertinents dont deux au moins faisant partie de la liste de lecture. 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. Les 3 synthèses devront porter sur des sujets distincts.

Critères d'évaluation des synthèses

Connaissance et compréhension des concepts, idées, argumentation bien construite. 40%

Bonne mobilisation/synthèse de la conférence et 4 articles 30%

Réflexion critique. 20%

Qualité de l'écriture et forme (organisation de la pensée et structure du texte ; respect du nombre de mots). 10%

Grammaire et orthographe. Pénalité maximale de -5%

Retard -5% par jour

DATES LIMITES

Synthèse 1 : 22 juin 2020 à 22 heures

Synthèse 2 : 4 juillet 2020 à 22 heures

Synthèse 3 : 16 juillet 2020 à 22 heures

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/ensei gnement/ens30_12-reglement-disciplinaire-plagiat-fraude-etudiants-cycles-superieurs.pdf

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Tout étudiant doit respecter les règles de propriété intellectuelle des contenus donnés en classe qu'elle soit en présentiel ou à distance. Reproduire et diffuser le matériel déposé sur StudiUM de quelque manière que ce soit, sans autorisation expresse, est strictement interdit et peut mener à des sanctions disciplinaires.

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 immigrés, l'égalité professionnelle, l'équité salariale, la gestion de la diversité. Depuis 2004, elle a agi 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. En reconnaissance de sa contribution scientifique et sociale à la lutte contre les discriminations et pour l'égalité, elle a reçu en 2015, le Prix du Gouverneur général en commémoration de l'affaire Personne ; en 2019, le Prix ACFAS - Pierre-Dansereau de l'engagement social ; en 2020, le Prix Égalité Thérèse-Casgrain, catégorie Hommage, du gouvernement du Québec.

Jean-Luc Bédard est professeur au Département Éducation à l'Université TÉLUQ. Il est détenteur d'un doctorat en anthropologie sur la mémoire sociale et l'identité parmi des familles immigrantes (U. Laval, 2005), il a développé en parallèle une expertise en recherche sur la formation en milieu de travail. Il a ensuite poursuivi ce filon, en particulier depuis 2007, pour le conjuguer avec son intérêt envers le vieillissement et l'expertise acquise par les travailleurs d'expérience. Des projets de recherche soutenus par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) lui ont donné l'occasion d'examiner la formation en milieu de travail sous plusieurs angles, tels que la notion de travailleurs hautement qualifiés, la concertation et le transfert de savoirs. Ses travaux de recherche actuels portent principalement sur l'immigration, en particulier à propos des professionnels formés à l'étranger. Il s'intéresse à leurs parcours d'insertion, leur admission à des ordres professionnels et la reconnaissance des compétences. De façon plus générale, il s'intéresse à l'évolution des systèmes professionnels. Il mène des travaux depuis 2012 à propos des Arrangements de reconnaissance mutuelle (ARM) France-Québec, par lequel des professionnels français bénéficient d'un accès plus rapide à la pratique de leur profession au Québec. Ceci l'a amené à s'intéresser également aux liens entre le système professionnel, les établissements de formation et le marché du travail, et leurs rôles respectifs dans l'entrée en pratique professionnelle de travailleurs formés à l'étranger.

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.

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.

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.

Nicolas Parent est doctorant au Département de Géographie, Université McGill. Avant son arrivée à Montréal, il était professeur de migration et développement, ainsi que chercheur en déplacements forcés, à l'Universidad del Pacifico (Lima, Pérou). Il a aussi passé près de cinq ans en Turquie, où il a assisté à plusieurs projets supportant l'intégration, le bien-être et les questions d'identité chez les réfugiés du Moyen-Orient. Son projet actuel comporte une étude de terrain dans un camp de réfugiés au Rwanda où il explore la mémoire, l'espoir et le *homemaking* chez les réfugiés congolais.

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 Geography Institute of the University of Neuchâtel (Switzerland), and chairs the Swiss National Committee of the International Geographical Union (IGU). She is also a Research Project Leader at the Swiss National Centre for Competence in Research - The Migration-Mobility Nexus, and leads the Module on 'Transnational Mobilities'. 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 migrant women's labour market participation, transnational social spaces of migrants, migration policy, return migration, transnational migrant

entrepreneurship and participatory methodologies. Yvonne Riaño has extensively published in international books and peer-reviewed journals such as *Environment and Planning A*; *Equality, Diversity and Inclusion*; *Journal of International Migration and Integration*; *Globalisation, Societies and Education*; *Diversities*; *Oxford Bibliographies*, and *Qualitative Research*.

Vincent Rousseau est directeur de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Il est titulaire d'un doctorat (Ph.D.) en psychologie industrielle et organisationnelle de l'Université de Montréal. Monsieur Rousseau enseigne le comportement organisationnel et la gestion du changement. Ses recherches portent surtout sur le fonctionnement et l'efficacité des équipes de travail, ainsi que le leadership en milieu organisationnel. Il a réalisé des études dans des organisations œuvrant notamment dans le domaine de la sécurité publique et le milieu de la santé et les services sociaux. Il a publié des articles dans des revues scientifiques réputées, telles que *Group Dynamics*, *Group & Organization Management*, *Journal of Business Ethics*, *Journal of Managerial Psychology*, *Journal of Occupational Health Psychology* et *Small Group Research*. Aussi, il a donné plusieurs conférences dans le cadre de congrès nationaux et internationaux.

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), au Centre d'études et de recherches internationales de l'Université de Montréal (CÉRIUM) et à l'Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'intelligence artificielle et du numérique (OBVIA). 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.

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 responsable du département INTEGER (intégration et discrimination) à l'Institut des Migrations. Il travaille sur les relations interethniques et les discriminations dans les sociétés multiculturelles, 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. Patrick Simon a co-dirigé à l'INED l'enquête « Trajectoires et Origines » sur la diversité des populations en France. Il enseigne en master de sociologie de l'action publique à Sciences Po. Il est membre des comités de rédaction d'*Ethnic and Racial Studies*, *Sociétés Contemporaines* et *Comparative Migration Studies*.

Dr. Mai Thi Thanh Thai is Associate Professor at HEC Montreal where she teaches entrepreneurship, strategies in emerging markets and qualitative methods. Her research focuses on the link between entrepreneurship and its socioeconomic, cultural and political contexts. She has published several articles in peer-reviewed journals, contributed a number of book chapters, edited two books, and presented at numerous academic conferences. She has won many local and international awards for her performance and commitment in her different roles as a researcher, teacher and entrepreneur throughout her career. She was the editor-in-chief of *Journal of Small Business and Entrepreneurship* from May 2015 to May 2020. At present, she is running the global program Social Business Creation (www.socialbusinesscreation.hec.ca) that uses gamification to teach university students social entrepreneurship and development of social business models that use market mechanisms to solve social issues.