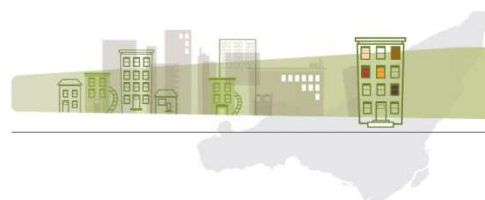


RÉFLEXION SUR LE DOCUMENT
« VERS UNE NOUVELLE POLITIQUE EN MATIÈRE
D'IMMIGRATION, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION »
DANS LE CADRE DE LA CONSULTATION DE LA
COMMISSION DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS DE
L'ASSEMBLÉE NATIONALE

ADOPTÉE LE 3 FÉVRIER 2015.





Membres du comité de travail :

Nacira Adem
Belgacem Rahmani
Nikowe G. Amoni

Membres du Conseil interculturel de Montréal

Nikowe G. Amoni, président
Bogidar Pérucich, 1^{er} vice-président
Belgacem Rahmani, 2^e vice-président
Nacira Adem
Saïd Boucheneb
Jean-Louis Fozin
Alexandra Laliberté
Martin Liu
Orly Nahmias
Jean-Emmanuel Pierre
Marie-Aline Vadius

Recherche et rédaction

Bochra Manaï

Coordination

Edwige Noza

Secrétariat

Christine De Kinder

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015

ISBN : 978-2-7647-1322-8 – imprimé français
978-2-7647-1323-5 – PDF français

Terminologie

Minorité racisée :

"La notion de « minorité racisée » renvoie à un processus de racisation (Omi et Winant, 1986) c'est à dire aux groupes porteurs d'identité citoyenne et nationale précise, mais cibles du racisme." Hélène Cardu, 2014. Conférence présentée en 2014, Université Laval.

La racisation :

C'est le processus qui fait que des personnes sont racisées. "Comme celui d'ethnisation, les termes de racialisation ou de racisation renvoient, en sociologie, au processus psychologique, social, historique, politique de construction des catégories ou groupes, mais cette fois, il est question de « race »." Primon, 2007.

Le mandat du Conseil interculturel de Montréal (CIM)

En vertu de l'article 83.2 de la section X de la Charte de la Ville de Montréal, le Conseil interculturel de Montréal :

- Conseille et donne son avis au conseil de la ville et au comité exécutif sur les services et les politiques municipales à mettre en œuvre afin de favoriser l'intégration et la participation des membres des communautés culturelles à la vie politique, économique, sociale et culturelle de la ville;
- Il fournit, de sa propre initiative ou à la demande du conseil de la ville ou du comité exécutif, des avis sur toute question d'intérêt pour les communautés culturelles ou sur toute question relative aux relations interculturelles dans le domaine de compétences municipales et soumet ses recommandations au conseil de la ville et au comité exécutif;
- Il sollicite des opinions, reçoit et entend les requêtes et suggestions de toute personne ou groupe sur les questions relatives aux relations interculturelles;
- Il effectue ou fait effectuer des études et des recherches qu'il juge utiles ou nécessaires à l'exercice de ses fonctions.»¹

Dans le cadre de ce mandat, le CIM réalise des travaux de recherche dans le but d'identifier et d'éclairer certains enjeux qui méritent une attention particulière de la part des autorités et propose des pistes d'action en harmonie avec les prérogatives de la Ville.

¹ Charte de la Ville de Montréal. L.R.Q., chapitre C-11.4

En résumé

Dans les pages suivantes, nous avons ciblé certaines pistes qui nous paraissent nécessaires de mettre de l'avant dans le cadre de la consultation publique intitulée «Vers une nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion ».

Ces recommandations s'appuient sur les différents avis et rapports produits par le CiM et vont dans le sens d'une nécessaire reconnaissance des réalités observées sur le terrain et du travail réalisé par les différents intervenants de la société civile à l'échelle municipale. L'intérêt principal du CiM réside dans l'émission de recommandations proches des enjeux liés aux communautés ethnoculturelles et aux relations interculturelles. Des questions d'insertion économiques des personnes immigrantes ou racisées, à la production d'avis sur la représentativité des minorités dans les médias en passant par la traduction urbaine des nouvelles inscriptions ethnoreligieuses, les avis du CiM poussent à une meilleure compréhension de la réalité urbaine, échelle à laquelle les relations interculturelles sont mises à l'épreuve quotidiennement. Cette position fait du CiM un observateur incontournable et un émetteur de recommandations au plus proche des préoccupations des citoyens.

Les nombreux avis et recommandations sont toutefois confrontés par le constant renouvellement des enjeux liés à l'immigration, aux relations interculturelles et à la gestion de la diversité. Les flux migratoires à Montréal impliquent notamment de cerner les enjeux de l'insertion économique et d'entreprendre certaines actions pour confronter les contraintes structurelles liées à l'intégration économique des personnes immigrantes ou racisées et des minorités ethnoculturelles. Le CiM établit l'égalité d'accès à l'emploi pour les citoyens de la métropole comme un enjeu prioritaire. Il est donc difficile de ne pas chercher de pistes de solution pour les taux de chômage anormalement élevés auxquels se confrontent certains groupes de minorités visibles, tels que les communautés noires, ou certains groupes d'immigrants récents, tels que les Maghrébins. À ce sujet, le CiM tient à rappeler le rôle crucial que joue l'insertion économique comme socle de l'intégration à la vie culturelle, sociale et politique. Nous estimons d'ailleurs que les difficultés vécues par les nouveaux arrivants à intégrer le marché de l'emploi dans la Métropole, où 85% d'entre eux s'établissent², exigent une intervention de la Ville sur cette question.

Par ailleurs, c'est l'ensemble des perceptions et des représentations sociales négatives, que charrient malgré eux, les groupes ethnoculturels et les personnes immigrantes ou racisées, qui peuvent avoir des effets pervers et néfastes sur la relation de co-inclusion.

² Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages 2011*. Traitement : CMM, 2013.

Véhiculés notamment par les organes de presse, les sujets portant sur la diversité ethnoculturelle mériteraient un traitement médiatique plus positif, notamment en évoquant davantage les questions d'insertion socio-professionnelle.

Enfin, c'est également le rôle des entreprises privées qu'il serait important de souligner dans l'effort collectif que représente cette nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Les entreprises privées peuvent être un laboratoire des bonnes pratiques où la cohabitation entre les personnes immigrantes ou racisées est vue comme une expérience inévitable. Or, les réticences que peuvent avoir certaines entreprises à employer des personnes immigrantes ou racisées peuvent être nourries par des perceptions elles-mêmes erronées.

« Entre une immigration entendue comme un « besoin » vital pour l'économie et la société québécoise, et la compréhension par cette même société des responsabilités partagées qu'elle implique, voire impose envers les nouveaux arrivants, il existe un important décalage » (CiM, 2014 : 36). Ainsi, l'insertion des immigrants et la reconnaissance des différences est une réflexion globale, qui si elle est conçue comme un problème n'invite pas à la cohésion sociale. Or le milieu urbain, par la concentration de l'hétérogénéité qui s'y trouve, est le laboratoire idéal pour déterminer les bonnes pratiques.

Sur l'enjeu 1

Une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel

Piste 1 - *Comment améliorer la connaissance et la compréhension de la diversité québécoise et mieux faire connaître l'apport de la diversité ethnoculturelle au Québec par l'ensemble de la population? Quels types d'activités seraient les plus susceptibles d'être efficaces?*

Dans les discours et les politiques publiques, il serait intéressant que le rôle des entreprises privées soit mieux arrimé à l'effort d'inclusion des personnes immigrantes ou racisées. L'entreprise privée est l'un des secteurs qui pourrait profiter le plus de cette richesse, tant les immigrants peuvent être des ressources. Pourtant les cohortes d'immigrants présentent des caractéristiques qu'il est urgent de considérer : une sur-scolarisation, une déqualification et un déclassement social (Boudarbat, 2014).

Le CiM propose la mise en valeur des histoires à succès d'entreprises employant des personnes immigrantes ou racisées, lesquelles contribuent à l'essor de l'entreprise. Au surplus, ces entreprises pourraient témoigner de l'apport de la diversité dans leur réussite. Ensuite, ce sont également les témoignages des entrepreneurs qui dépassent leurs propres freins, à travailler avec des personnes immigrantes racisées, qu'il s'agirait de mettre de l'avant.

Dans ce sens, la récente initiative de certification « Employeur Remarquable-Diversité ethnoculturelle » lancée par la ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Mme Kathleen Weil, et le directeur principal du Bureau de normalisation du Québec est une piste de solution intéressante. Ce type d'initiative pourrait multiplier les alternatives économiques pour que les niches, dites ethniques, ne soient pas les seules solutions d'employabilité des personnes immigrantes ou racisées, vivant des difficultés sur le marché de l'emploi.

En ce qui concerne l'effort des entreprises privées en matière d'inclusion socio-économique, le CiM suggère que des programmes incitatifs en matière d'embauche, de rétention et de mobilité au sein des entreprises privées soient favorisés. L'idée d'encourager l'application du principe de « discrimination positive »³ au sein des entreprises, notamment celles qui reçoivent des subventions gouvernementales, pourrait à cet égard être envisagée.

La Ville de Montréal, qui octroie des contrats au secteur privé dans le cadre des appels d'offres, pourrait par exemple établir un système de points favorisant les entreprises qui appliquent le principe de la discrimination positive.

³ La discrimination positive est l'instrument clé d'une politique de rattrapage entre différents groupes. Elle vise à promouvoir entre eux une plus grande égalité de fait, ou, à tout le moins, à garantir aux membres des groupes désavantagés une véritable égalité des chances. Calvés 2008. p. 7

Pour une reconnaissance des « modèles » de citoyens qui participent à l'amélioration des relations interculturelles dans la métropole montréalaise, le « *Prix Interculturel de Montréal Abe Limonchik* » est une initiative qui, comme cet homme auquel elle rend hommage, tente de rapprocher les communautés d'origines diverses de la politique municipale, pour créer un sentiment d'appartenance commun.

Dans la volonté de créer une société co-inclusive, le *Portrait médiatique de l'intégration économique des immigrants dans la métropole* (CiM, 2014) faisait état des déformations portées par les médias et qui transforment les dynamiques sociales. En fait, l'impact des médias sur les préjugés dans la société est bien documenté dans les recherches. L'analyse du traitement médiatique du thème de l'intégration économique des immigrants dans la presse écrite montréalaise est d'ailleurs révélatrice de ces choix éditoriaux qu'effectuent les médias et les journalistes. Cela dit, l'impact des médias est double, car « non seulement l'image qu'ils véhiculent des immigrants nuit à leur pleine intégration dans la société d'accueil en contribuant à forger chez la majorité une perception négative, mais participe par une espèce d'effet miroir à l'ancrage chez ces populations d'une image négative d'elles-mêmes et de leur contribution à la société» (CiM, 2014 : 11).

Dans le but d'améliorer la connaissance et la compréhension de la diversité québécoise et pour mieux faire connaître l'apport de la diversité ethnoculturelle à l'ensemble de la population, le CiM insiste sur la nécessité de contrecarrer les propos négatifs diffusés dans les organes de presse. Il serait plus judicieux de nommer d'autres questions sociales, comme l'inclusion culturelle ou socio-économique des membres des communautés d'origines diverses au sein de la société.

La logique de mise en valeur de la diversité pourrait s'illustrer par une diffusion plus assidue et moins « exotique », d'émissions portant sur les interactions ethnoculturelles, sur les groupes ethnoculturels autant que sur l'analyse des relations promouvant la co-inclusion (Dasseto, 2012). L'inclusion dans les médias passe nécessairement par une représentation de la diversité autant que par le changement du discours sur l'altérité. Comme l'a souligné le CiM en 2014 dans son *Portrait médiatique de l'intégration économique des immigrants dans la métropole*, les médias devraient se présenter comme un espace de débat pluraliste, comme un lieu qui sensibilise et informe le public et enfin comme un espace qui veille au respect des droits et libertés des minorités sans être un lieu d'abus de pouvoir ou de reproduction de la stigmatisation, du racisme ou de toute forme d'appel à la haine. Ainsi, le CiM appuie les initiatives d'investissement de la scène médiatique par les représentations positives des membres de sa société diverse.

Piste 3 – *Quelles stratégies supplémentaires doit-on adopter pour accroître la représentation de la diversité dans les instances dirigeantes ainsi que dans le domaine culturel, notamment dans les médias de masse et la publicité?*

Cette interrogation implique deux volets : d'une part celui de la représentativité dans le domaine culturel et au sein des médias et, d'autre part, celui de la représentativité de la diversité dans les instances dirigeantes. Le CiM rappelle que dans ces cas de figure, ce sont les personnes issues des « minorités visibles », plus spécifiquement les personnes racisées « arabes » et « noires », qui sont les plus touchées. Ainsi dans le milieu culturel, cette problématique se traduit par une sous-représentation ou une mauvaise représentation. Une certaine vigilance reste à maintenir pour que la diversité ne soit pas seulement une « diversité de façade », mais une représentation réelle, comme le notent les avis de l'organisme Diversité Artistique Montréal (DAM), qui s'évertue à positionner la diversité « dans » le milieu culturel plutôt que de cultiver une « diversité parallèle ».

L'insertion de la diversité dans les réseaux culturels et notamment des personnes racisées est un gage d'inclusion culturelle et d'intégration à long terme. La représentation de l'ethnicité et de l'altérité dans les milieux culturels est un indicateur d'inclusion dans une société. Si, la reconnaissance réelle de la diversité dans les médias et dans les milieux culturels est une nécessité, l'accès lui, se ferait par les réseaux de contacts. Or, pour les personnes immigrantes ou racisées et pour les nouveaux arrivants, le manque d'accès à ce type de réseaux ne favorise pas des chances égales dans le milieu culturel.

Le CiM suggère d'encourager, notamment par la mise en place de programmes de subvention, l'application du principe de « discrimination positive » susceptible de permettre un reflet plus juste de la diversité ethnoculturelle dans les médias et la culture.

Par ailleurs, pour stabiliser le rôle des médias communautaires, le CiM suggère que leurs financements soient réévalués pour permettre un travail adéquat. Enfin, et pour une reconnaissance réelle de la diversité ethnique, la scène culturelle devrait promouvoir une vision de la diversité qui ne soit pas « exotique » ou « utilitaire », mais plutôt d'avoir à cœur une égalité d'accès pour les personnes immigrantes ou racisées.

S'agissant de l'inclusion dans les instances dirigeantes, même si certains efforts de représentativité de la diversité ont été réalisés à la Ville de Montréal, notamment par l'augmentation de 5% des embauches de minorités visibles et ethniques pour l'année 2013, il persiste un dysfonctionnement dans l'intégration verticale des personnes immigrantes ou racisées. En effet, l'on constate que leur représentation dans les postes décisionnels est nettement inférieure. L'insertion des personnes racisées se ferait plus volontiers à des échelons où les enjeux de pouvoirs sont moins importants. Ainsi, à l'échelle municipale, les postes de cadres, soient administratifs ou de direction, devraient être plus inclusifs. Tout comme les lacunes en matière d'équité et d'égalité entre les genres, la juste représentation des minorités ethnoculturelles devrait être une priorité.

En effet, le manque de diversité constitue une reproduction des mécanismes de discrimination envers « ceux qui ne nous ressemblent pas », pour utiliser les termes de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ (2012).

En vue d'accroître la représentation de la diversité dans les instances dirigeantes, le CiM suggère l'application du principe de « discrimination positive » pour toutes les catégories de postes. Celle-ci est une première étape pour mieux refléter le portrait sociodémographique de la population montréalaise. Ainsi, à compétence égale, à tous les échelons, le profil ethnoculturel des employés devrait refléter celui de la population.

Piste 9 – Comment hausser le taux de participation économique des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles, notamment celui des femmes? De quelle façon renouveler l'action en matière d'accès à la formation d'appoint, aux stages et au mentorat pour les personnes formées à l'étranger?

À ce propos, le CiM propose d'éviter de cibler spécifiquement la participation économique des femmes, mais suggère plutôt de veiller à la participation de tous et toutes, femmes, hommes, jeunes, moins jeunes, afin d'éviter les amalgames et tenir compte des parcours des individus et des ménages. En effet, le fait d'encourager de façon égale l'accessibilité des femmes et des hommes, s'avère être une recherche d'équilibre social plus durable. Le processus d'immigration peut engendrer des difficultés, des frustrations et d'autres problématiques sociales qu'il est important de penser de façon globale.

D'abord, le CiM souligne l'urgence de trouver des moyens de reconnaître les acquis pour les personnes immigrantes et diplômées afin qu'elles soient intégrées dans des secteurs d'emploi dans leur champ de compétence. Considérant le taux de diplômés universitaires, de près de 49% pour les communautés diverses nouvellement arrivées dans la métropole, il s'agirait d'éviter qu'une personne détentrice d'un diplôme occupe un emploi sans lien avec sa formation et son expérience professionnelle, à moins d'un choix personnel. La surqualification des immigrants devrait être traitée comme un dysfonctionnement majeur, dont les conséquences sociales seraient plus dommageables que l'aspect économique.

À cet effet, il semblerait tout aussi majeur de cerner les obstacles qui se posent dans les équivalences émises par les ordres professionnels. Étant donné les immigrants scolarisés qui se « recyclent » dans des niches économiques telles que le commerce de détail, par exemple, et ce par dépit (Allali, 2010; CiM, 2013; Manaï, 2014), il est utile de se pencher sur le fonctionnement interne des ordres professionnels ainsi que sur les potentielles pratiques discriminatoires. À ce propos, la CDPDJ souligne depuis de nombreuses années « *qu'il faudrait s'assurer que les normes et les pratiques des ordres professionnels et des établissements d'enseignement en matière de reconnaissance des acquis soient exempts d'effets discriminatoires, directs ou indirects, sur les personnes formées à l'étranger, ou encore s'assurer que des mécanismes de reddition de compte indépendants soient mis en place à cet effet* » (CDPDJ, 2012 : 4).

En outre, le CiM appuie toutes les initiatives en matière de parrainage professionnel, de mentorat et de tutorat en vue de faciliter le processus d'insertion en matière d'emploi en plus de former et de sensibiliser les gestionnaires à la diversité culturelle.

Enfin, l'idée d'un Guichet unique avait été proposée par le CiM en 2011 dans son *Avis sur le programme d'accès à l'égalité en emploi de la ville de Montréal*, afin d'améliorer la visibilité des affichages de postes dans le recrutement à la Ville de Montréal et d'éviter les inégalités de traitement. Le CiM proposait alors deux éléments majeurs, d'une part « Que la Ville de Montréal revoit la dotation, actuellement sous la responsabilité des 15 services corporatifs et des 19 arrondissements, de manière à uniformiser les pratiques », et d'autre part « Que la Ville de Montréal s'assure que les affichages d'un même emploi comportent des critères d'embauche et des exigences comparables entre les différentes unités d'affaires » (CiM, 2011 : 58)

Piste 10 – Quelles stratégies favoriseraient la participation culturelle, citoyenne et sociale des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles?

Les réalités des immigrants et des personnes racisées sont complexes et il est essentiel de ne pas les simplifier ou de ne pas diffuser de compréhension simpliste, comme le note le CiM dans *le Portrait médiatique de l'intégration économique des immigrants dans la métropole*. Le CiM a évoqué plusieurs mesures pour donner la voix à celles et ceux qui sont en mesure de décrire mieux que quiconque les besoins ou les problématiques des personnes immigrantes ou racisées. Ces « traducteurs » ou ces « passeurs » peuvent être des ressources non négligeables dans la communication intercommunautaire.

En effet, les immigrants et les personnes racisées participent culturellement ou politiquement à la société, mais les espaces qu'ils peuvent parfois utiliser semblent parallèles. Le manque de communication avec ces espaces communautaires ou ces marqueurs de l'ethnicité tels que les associations communautaires, les médias communautaires ou encore les lieux de culte, pourrait être rétabli en les considérant comme des espaces privilégiés de la co-inclusion. Ces espaces peuvent être des canaux de communication très importants pour atteindre les populations immigrantes ou racisées. En ce sens, les associations communautaires disposent d'actions structurantes, auxquelles il est primordial d'accorder des financements durables ciblés et indépendants des aléas politiques.

Enfin, sans déterminer de façon arbitraire le leadership communautaire, il est important pour le CiM d'insister sur la nécessité, pour les élus, de tisser des liens étroits avec ceux qui peuvent représenter les communautés ethnoculturelles de manière à encourager la participation et la constance du dialogue.

Sur l'enjeu 3

Une gouvernance responsable, cohérente et efficace

Piste 27 - *De quelle manière devrait-on adapter les programmes offerts à l'ensemble de la population afin qu'ils prennent en compte les besoins particuliers des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles? Comment engager les divers acteurs sociaux, notamment les instances territoriales, dans la prise en compte de ces besoins dans leurs actions et dans leurs politiques? Comment le rôle des instances territoriales devrait se conjuguer avec celui du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et avec celui des autres ministères et organismes? Dans le contexte des discussions que tient le gouvernement avec les municipalités sur la redéfinition des relations entre elles et le gouvernement, notamment avec la métropole et la capitale nationale, quel devrait être leur rôle en matière d'accueil, d'intégration, de francisation, de relations interculturelles et d'inclusion?*

En juin 2011, dans sa « *Présentation générale des actions de la Ville de Montréal en relations interculturelles* », rédigée à l'intention du Conseil de l'Europe en vue de sa candidature en tant que Ville interculturelle, statut qu'elle a obtenu, la Ville établissait clairement le partage actuel des responsabilités. Nous nous permettons d'en citer les principaux points (p. 5) :

- L'action de la Ville de Montréal en matière interculturelle est balisée par les lois du gouvernement du Québec et enchâssée dans la Charte de la Ville de Montréal. Sauf les articles concernant le Conseil interculturel de Montréal, cette dernière ne prévoit aucune autre délégation de compétence en matière de gestion de la diversité, de relations interculturelles ou d'accueil et d'établissement des nouveaux arrivants.
- Les politiques et les programmes en matière d'immigration et d'intégration pour les immigrants de la catégorie économique, de la famille et des réfugiés sont principalement de la compétence du gouvernement du Québec tandis que les demandeurs d'asile, quant à eux, sont de la compétence du gouvernement du Canada. Malgré ce partage des compétences, comme la grande majorité de l'immigration internationale du Québec s'établit à Montréal, la municipalité est devenue un acteur de premier plan dans le domaine.
- La Ville est l'entité politique la plus proche des citoyennes et des citoyens. Les interventions de Montréal comme employeur, comme administrateur public, notamment par le développement d'ententes partenariales entre la Ville et les organismes sans but lucratif et d'ententes spécifiques avec le gouvernement du Québec lui assurent un rôle important dans l'intégration sociale des immigrants et contribuent à une meilleure cohésion sociale à l'échelle locale.

La réalité de la métropole est celle d'une pluralité, qu'il est nécessaire de reconnaître, mais également de promouvoir au rang de modèle. La gestion de la différence à Montréal est une tradition et elle fait partie de l'histoire de la ville. L'inclusion y passe par l'accès au logement, au travail, aux instances démocratiques et aux infrastructures de la société, notamment culturelles. Montréal, par sa concentration de la pluralité, est l'espace qui implique de penser le vivre ensemble du quotidien et au quotidien. C'est à Montréal que s'illustreraient autant la bonne insertion que les potentiels stigmates urbains d'un manque d'intégration. C'est donc à Montréal que les responsabilités exigent des moyens conséquents pour permettre à la Métropole d'être une ville co-inclusive (Dasseto, 2012) et d'être une ville modèle.

BIBLIOGRAPHIE

Allali, B. 2010. « Entrepreneuriat maghrébin au Québec : un entrepreneuriat par nécessité ? » CIFEPME.

Boudarbat, B. 2014. « L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec ». Rapport remis au MIDI. Novembre 2014.

Calvès, G. 2008. « La discrimination positive ». Les Presses universitaires de France. Que sais-je ?

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. 2012. « Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un testing mené dans le Grand Montréal. »

Communauté métropolitaine de Montréal. 2013. Perspective Grand Montréal. Numéro décembre 2013

Conseil interculturel de Montréal. 2011. « Avis sur le programme d'accès à l'égalité en emploi de la ville de Montréal ».

Conseil interculturel de Montréal. 2013. « Plan de développement de Montréal ». Avis présenté lors des audiences de l'Office de consultation publique de Montréal.

Conseil interculturel de Montréal. 2014. « Portrait médiatique de l'intégration économique des immigrants dans la métropole ».

Dasseto, F. 2012. « Au-delà de l'interculturel: les défis de la co-inclusion. Revista CIDOB d'Afers Internacionals. » Numéro 66-67. Pages 299-311.

Direction de la diversité sociale. 2011. « Présentation générale des actions de la Ville de Montréal en relations interculturelles ».

Diversité Artistique Montréal. 2011. « Agenda 21 de la culture pour le Québec : la question de la diversité »

Manai, B. 2015. « Le Petit-Maghreb à Montréal, entre stigmatisation et marketing ». Sous la direction de S. Arcand et A. Germain. Éditions Presses de L'Université Laval.

Manai, B. 2014. « La ville inclusive : évidence ou légende urbaine? » Sous la direction de S. Lévesque. Éditions Presses de L'Université Laval

Omi, M. et H. Winant (1986). Racial Formation in the United States, New York, Routledge et Kegan Paul.

Primon, J.-L., 2007. « Ethnicisation, racisation, racialisation: une introduction » Faire Savoirs n° 6.

Ville de Montréal, 2013. Bilan dotation et diversité 2013. Direction de la dotation et de la gestion de la main-d'œuvre, Service des ressources humaines.

©Conseil interculturel de Montréal

1550, rue Metcalfe, 14^e étage, bureau 1424

Montréal, Québec, H3A 1X6

Téléphone : 514-868-5809

Courriel : cim@ville.montreal.qc.ca

Facebook : Conseil-interculturel-de-Montréal

Twitter : @CimMtl

Montréal 

www.ville.montreal.qc.ca/conseilinterculturel