



Politique de gestion de la diversité ethnoculturelle de l'arrondissement de Verdun

2008

Préparé par :

Nancy Raymond, chef de la division des arts et de la culture
Murielle Swift, animatrice en relations interculturelles (2005-2007)

TABLE DES MATIÈRES

1.	Message du maire d'arrondissement	3
2.	Préambule	4
2.1	Éléments démographiques sur l'arrondissement de Verdun	4
3.	Buts de l'arrondissement en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle	7
4.	Vision de l'arrondissement en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle	8
5.	Principes directeurs	9
5.1.	Reconnaissance de la diversité ethnoculturelle	9
5.1.1.	Reconnaissance des membres des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles en tant que citoyens à part entière	9
5.1.2.	Promotion de la diversité ethnoculturelle comme un enrichissement collectif	10
5.2.	Gestion proactive de la diversité ethnoculturelle et approche inclusive dans ses actions	10
5.3.	Équité	11
5.4.	Rapprochement interculturel	11
5.5.	Collaboration et partenariat	12
5.6.	Accommodement raisonnable	12
6.	Orientations face à la gestion de la diversité ethnoculturelle	13
6.1.	Accès aux services municipaux	13
6.2.	Adaptation des services municipaux	13
6.3.	Représentativité des communautés ethnoculturelles	14
6.4.	Rapprochement interculturel et ouverture à la diversité ethnoculturelle	14
6.5.	Partenariat et complémentarité des actions	16
7.	Conclusion	18
8.	Lexique	19
9.	Bibliographie	22
10.	Remerciements	23

1. MESSAGE DU MAIRE D'ARRONDISSEMENT

Chères Verdunoises,
Chers Verdunois,

La diversité ethnoculturelle est devenue une réalité enrichissante pour notre arrondissement. Nous accueillons de plus en plus de nouveaux immigrants qui deviennent un atout pour la poursuite du développement de notre collectivité. Nous avons tous la responsabilité et le devoir de créer un environnement favorable au rapprochement interculturel.

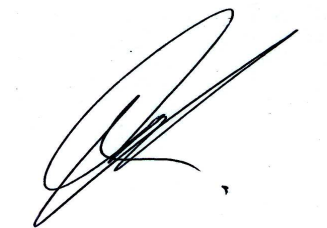
C'est la raison pour laquelle je suis très fier de vous présenter la *Politique de gestion de la diversité ethnoculturelle* de l'arrondissement de Verdun. Élaborée par une équipe multidisciplinaire et compétente, cette politique fait désormais partie intégrante des orientations qui transformeront peu à peu la réalité verdunoise.

Dialogue entre les cultures, ouverture d'esprit, équité et reconnaissance sont tous des termes que vous entendrez de plus en plus souvent de la bouche de vos élus verdunois. Nous sommes résolus à instaurer les conditions propices à mieux vivre ensemble dans le désir de créer un environnement inclusif où chaque citoyen et citoyenne a sa place.

Je vous invite tous à lire cette nouvelle politique et à vous l'approprier. Étant « respectueux de nature », je sais que vous êtes ouverts à établir des relations interculturelles harmonieuses.

Je tiens à remercier tous les intervenants de la Table de concertation en relations interculturelles de Verdun qui ont contribué à son élaboration et je suis convaincu que le plan d'action du Comité de suivi suscitera votre intérêt.

Le maire de l'arrondissement,



Claude Trudel

2. PRÉAMBULE

Le développement des relations interculturelles harmonieuses constitue un défi majeur pour l'arrondissement de Verdun, qui connaît une diversité ethnoculturelle croissante en raison de l'immigration passée et présente. Se préoccuper dès maintenant de l'intégration réussie des immigrants nouvellement arrivés permettra à l'arrondissement de relever des défis vécus par une croissance prévisible des communautés ethnoculturelles au sein de Verdun. Le contexte actuel de l'internationalisation et de l'ouverture sur le monde confirme par ailleurs la pertinence de développer de bonnes relations entre les diverses communautés ethnoculturelles en motivant une plus grande ouverture d'esprit de la part de tous les Verdunois.

La *Politique de gestion de la diversité ethnoculturelle* est appelée à faire partie intégrante des orientations qui transformeront peu à peu la réalité verdunoise. Son rôle premier sera de créer les conditions propices à mieux vivre ensemble dans le cadre d'une diversité ethnoculturelle qui est déjà la nôtre et qui s'avérera plus importante, à l'image de la société québécoise.

En conséquence, les élus et les dirigeants de l'arrondissement de Verdun ont une responsabilité de leadership et de soutien en ce qui concerne la gestion de la diversité ethnoculturelle à l'intérieur de son territoire, selon leurs rôles respectifs au sein de l'arrondissement.

2.1. Éléments démographiques sur l'arrondissement de Verdun

Verdun a été au cours des vingt dernières années un lieu d'accueil pour plusieurs personnes provenant de diverses origines.

Voici un tableau permettant d'établir l'évolution de la population à partir des statistiques des recensements de 2001¹ et 2006².

Recensement	2001	2006	écart
Population totale	60 564	66 078	9,1 %
Pourcentage d'immigration	14,4 %	19 %	4,6 %

Pourcentage d'immigration par secteurs de recensement			
Wellington- de l'Église	15,1 %	21 %	5,9 %
Desmarchais-Crawford	6,5 %	8,5 %	2 %
L'Île-des-Soeurs	23,6 %	29,9 %	6,4 %

¹ Chiffres tirés du document « *Portrait de la population immigrée, arrondissement de Verdun, 2001* ». Source : Statistique Canada, Recensement de 2001, compilations spéciales du MICC.

² Données tirées du document « *Profil sociodémographique Verdun* ». Édition : septembre 2008. Montréal statistiques (www.ville.montreal.qc.ca/montrealstatistiques).

Le tout démontre que nous accueillons de plus en plus d'immigrants sur notre territoire. En fait, entre 1996 et 2006, 56,4 % des immigrants y ont été admis. Si la tendance se maintient, la population immigrante ne cessera d'augmenter au cours des prochaines années³.

Par ailleurs, on remarque en 2001 que les origines géographiques des immigrants à Verdun deviennent de plus en plus diversifiées. Voici un tableau qui fait état des pourcentages les plus élevés :

Population totale en 2001	60 564	
Population ayant le statut d'immigrant	8565	

Répartition des immigrants selon le lieu de naissance	Nombre	Pourcentage par rapport à la population totale
République populaire de Chine	1245	2,05 %
France	795	1,31 %
Royaume-Uni	355	0,59 %
Algérie	320	0,53 %
États-Unis	280	0,46 %
Vietnam	275	0,45 %
Iran	275	0,45 %
Pologne	255	0,42 %
Russie	225	0,37 %
Corée du Sud	200	0,33 %
Autres pays	4340	7,16 %

Le recensement de 2006 permet de connaître les lieux d'origine par régions et non plus par pays. Les régions les plus représentatives sont les suivantes (pourcentage de la population totale) : l'Asie orientale (4,7 %), l'Europe occidentale (2,4 %), l'Europe orientale (2,1 %), l'Asie occidentale, centrale et le Moyen-Orient (1,7 %) et l'Amérique du sud (1,5 %).

À ce stade-ci, une distinction doit se faire entre les termes « personnes immigrantes », « personnes d'origine immigrante » (par exemple, de deuxième génération) et « minorités visibles ». Les immigrants arrivent à Verdun d'un autre pays; ils ont des enfants, nés ici, qui ne connaissent que le Canada comme pays. Il se peut qu'ils voyagent dans leur pays d'origine, qu'ils retiennent certaines coutumes et mentalités transmises par leurs parents et leur communauté, mais plusieurs ne s'identifient plus à la culture d'origine. Ceux-ci sont dits de « deuxième génération ». Les minorités visibles sont des personnes appartenant à d'autres groupes que les Autochtones et les Blancs. Elles peuvent être des immigrants de première ou de deuxième génération, tout comme elles peuvent être des personnes

³ LEBNAN, Karim. « Portrait et besoins des communautés ethnoculturelles de l'arrondissement de Verdun ». Présentation faite lors du colloque sur les communautés ethnoculturelles à Verdun, le 29 mai 2008, à la mairie de l'arrondissement de Verdun.

établies au Québec depuis plus de cent ans. Comme nous pouvons le constater plus haut, les immigrants ne sont pas tous des minorités visibles, et ce ne sont pas toutes les minorités visibles qui sont des immigrants.

Pour ce qui est du présent document, le terme « communautés ethnoculturelles » sera employé pour regrouper les membres de diverses communautés ethniques et culturelles, immigrants, et minorités visibles.

Par ailleurs, on peut définir les « membres de la société d'accueil » comme étant des personnes nées au Québec; des immigrants établis au Québec depuis plusieurs générations, qui peuvent être des membres de groupes « minoritaires visibles ou invisibles »; des membres du groupe majoritaire au Québec; des personnes en mesure d'offrir un soutien et un accompagnement en intégration aux personnes nouvellement arrivées.

Du côté des populations faisant partie d'une minorité visible, voyons les différences à travers les données des recensements de 2001⁴ et 2006⁵:

Recensement	2001	2006	écart
Minorité visible	11,5 %	16,1 %	5,1 %
Asiatique	3,1 %	5,8 %	2,7 %
Noir	1,9 %	2,7 %	0,8 %
Arabe	1,9 %	2,4 %	0,5 %
Latino-américain	1,4%	1,6 %	0,2 %

⁴ Source : Statistique Canada. Recensement de 2001. Compilations spéciales du MICC.

⁵ LEBNAN, Karim. « *Portrait et besoins des communautés ethnoculturelles de l'arrondissement de Verdun* ». Présentation faite lors du colloque sur les communautés ethnoculturelles à Verdun, le 29 mai 2008, à la mairie de l'arrondissement de Verdun.

3. BUTS DE L'ARRONDISSEMENT EN MATIÈRE DE GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

La *Politique de gestion de la diversité ethnoculturelle* permettra à l'arrondissement de Verdun de :

- se doter d'un outil permettant d'avoir une intervention plus intégrée dans ce domaine;
- sensibiliser les employés à la gestion de la diversité ethnoculturelle;
- favoriser l'exercice et la jouissance d'une citoyenneté pleine et entière chez sa population des communautés ethnoculturelles et de minorités visibles;
- protéger les droits et libertés de l'ensemble des citoyens quelle que soit leur origine;
- mieux refléter la diversité par ses programmes d'égalité à l'emploi;
- développer la capacité du milieu verdunois à accueillir, à intégrer et à favoriser l'enracinement des communautés ethnoculturelles ainsi qu'à la diversification de sa population;
- préparer la population de Verdun à vivre dans une société de plus en plus pluraliste et de l'accompagner dans cette évolution.

4. VISION DE L'ARRONDISSEMENT EN MATIÈRE DE GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

Au Québec, les responsabilités des municipalités en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle ne sont pas bien définies. Elles s'inscrivent souvent de façon informelle ou par des services offerts aux citoyens. De plus, depuis la fusion des municipalités, deux paliers existent : le Corporatif et les arrondissements, où les rôles de chacun sont de plus en plus clairs. Le Conseil d'arrondissement assume les compétences dans un grand nombre d'aspects de la vie quotidienne; il faut donc tenir compte de celles-ci en ce qui concerne la gestion de la diversité ethnoculturelle. Essentiellement, ces champs d'action sont :

- ▶ l'urbanisme;
- ▶ l'enlèvement des matières résiduelles;
- ▶ la culture;
- ▶ les loisirs;
- ▶ le développement social et communautaire;
- ▶ le développement économique local;
- ▶ les parcs;
- ▶ la voirie;
- ▶ l'habitation;
- ▶ les ressources humaines;
- ▶ la prévention en matière d'incendie;
- ▶ la tarification non fiscale;
- ▶ la gestion financière.

Dans les limites de ses champs de compétence, l'arrondissement de Verdun veut jouer :

- ☒ un rôle facilitant l'accueil des communautés ethnoculturelles et favorisant leur choix de continuer d'habiter dans l'arrondissement;
- ☒ un rôle d'accompagnement des communautés ethnoculturelles dans ses projets et de soutien de ses initiatives;
- ☒ un rôle de référence pour les communautés ethnoculturelles et les minorités visibles afin de les diriger vers les organismes reconnus pour répondre aux besoins qui sont en dehors des champs de compétence de l'arrondissement;
- ☒ un rôle de promotion des initiatives locales pour consolider l'appartenance civique et le rayonnement de l'arrondissement;
- ☒ un rôle de soutien aux organismes qui desservent ces populations.
- ☒ un rôle de préparation de la société d'accueil à la présence de membres des communautés ethnoculturelles.

5. PRINCIPES DIRECTEURS

Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion

En mars 2004, la Ville de Montréal présentait la *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion*.

Appuyée sur les principes :

- ▶ de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* (1948);
- ▶ de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* (1975);
- ▶ de la *Charte canadienne des droits et libertés* (1982),
- ▶ de la *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale* (1989);
- ▶ de la *Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales* (1989);
- ▶ de l'énoncé de politique du gouvernement du Québec en matière d'immigration et d'intégration intitulé « *Au Québec pour bâtir ensemble* » (1991);
- ▶ de la Proclamation du 21 mars 2002 comme *Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*;
- ▶ et de la proposition de la *Charte montréalaise des droits et responsabilités* (2003, 2006);

la Ville de Montréal veut prendre toutes les mesures en son pouvoir pour promouvoir le rapprochement interculturel, le dialogue entre les cultures et favoriser une meilleure gestion de la diversité ethnoculturelle. La Ville voudra aussi effectuer une veille stratégique des tendances et des innovations dans le domaine de la lutte à la discrimination raciale. C'est à travers ces principes que l'arrondissement de Verdun bâtit ces orientations en gestion de la diversité ethnoculturelle.

5.1. Reconnaissance de la diversité ethnoculturelle

La reconnaissance de la diversité ethnoculturelle en l'arrondissement de Verdun se fait à plusieurs niveaux. D'une part, il est important de reconnaître les membres de diverses communautés ethnoculturelles et des minorités visibles comme étant des citoyens à part entière et de promouvoir leur participation. D'autre part, la population de Verdun devrait reconnaître l'apport positif de cette diversité ethnoculturelle croissante.

5.1.1. Reconnaissance des membres des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles en tant que citoyens à part entière

Le but est de favoriser la participation des immigrants à la communauté et de contribuer à mettre en place les conditions favorables à l'exercice d'une citoyenneté à part entière.

5.1.2. Promotion de la diversité ethnoculturelle comme un enrichissement collectif

Promouvoir l'apport de la diversité ethnoculturelle auprès de la population de l'arrondissement, afin de mieux vivre ensemble dans un contexte pluraliste, implique la valorisation de la contribution de l'ensemble des cultures. Il ne s'agit pas simplement d'apprécier les nombreux restaurants offrant des mets typiques de divers pays, mais de comprendre à quel point l'ouverture à la diversité ethnoculturelle développe une plus grande ouverture d'esprit chez tous les membres de la société. Les immigrants apportent, de façon importante, un meilleur développement économique et favorisent la croissance de la société québécoise, qui subirait sinon une baisse démographique.

5.2. Gestion proactive de la diversité ethnoculturelle et approche inclusive dans ses actions

Dans les actions proactives que l'arrondissement de Verdun doit mener (décrites dans un plan d'action), afin de rendre les services accessibles et inclusifs à tous et notamment aux membres de communautés ethnoculturelles, une approche d'adaptation des services et des programmes aux besoins divers des citoyens serait de la plus haute importance.

L'arrondissement cherche à préparer le terrain face à la diversité ethnoculturelle croissante sur son territoire en se tenant au courant des dernières recherches dans le domaine de l'accommodement raisonnable. Cette mesure juridique est destinée à contrer la discrimination, c'est-à-dire à prévoir des adaptations et des aménagements afin d'éliminer les effets discriminatoires.

Une distinction importante doit se faire ici entre les termes « approche multiculturelle » et « approche interculturelle ».

Le terme « multiculturel » veut tout simplement dire « plusieurs (i.e. multi) cultures » et favorise le respect de chacune des cultures présentes. En 1971, le gouvernement fédéral de Pierre Elliott Trudeau a adopté la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, politique qui veut reconnaître la pluralité ethnique au Canada. Son objectif principal était d'affirmer la valeur d'une société multiculturelle. Selon le gouvernement de l'époque, la société canadienne était composée principalement de deux groupes fondateurs, les Canadiens anglais et les Canadiens français. Cependant, le Canada a beaucoup changé depuis avec l'immigration de plus en plus diversifiée. Les grands centres urbains tels que Montréal sont maintenant marqués par une diversité de groupes ethnoculturels et de minorités visibles.⁶

⁶ http://www.patrimoinecanadien.gc.ca/progs/multi/canada2017/policy_forum/8_f.cfm

L'approche interculturelle promue au Québec met plutôt l'accent sur le rapprochement et l'échange dynamique entre groupes ethnoculturels, comme une source d'enrichissement et d'apprentissage mutuel. De plus, l'approche interculturelle est une mesure de gestion proactive de la diversité ethnoculturelle. Celle-ci valorise la réciprocité et l'effort d'adaptation de chacune des cultures en présence. L'énoncé de politique du gouvernement du Québec en matière d'immigration et d'intégration, intitulée « Au Québec pour bâtir ensemble », de février 1991, veut développer, entre autres, des activités qui développent la reconnaissance de la réalité pluraliste dans l'ensemble de la population.⁷

Approche multiculturelle ou interculturelle, ces notions semblent en contradiction mais elles s'appuient sur les mêmes valeurs de démocratie, de tolérance, d'égalité et de reconnaissance du pluralisme. Toutefois, à Verdun, comme au Québec, l'approche interculturelle est privilégiée.

5.3. Équité

L'arrondissement de Verdun doit fournir des services municipaux équitables à l'ensemble de sa population. L'objectif tend à éviter que des règles s'adressant à la majorité ne fassent contrainte à des personnes en position minoritaire. Les besoins ou les attentes de citoyens des communautés ethnoculturelles peuvent être différents par rapport à l'ensemble des citoyens. Ceci demande une connaissance de ces besoins par l'arrondissement pour qu'il puisse adapter ses services en conséquence. L'organisation municipale doit dépasser la simple recherche de l'égalité d'accès aux services, elle devrait plutôt viser une égalité de résultats, soit la satisfaction des besoins et des attentes de la clientèle issue des communautés ethnoculturelles.

5.4. Rapprochement interculturel

L'intégration des immigrants à la société d'accueil est un processus qui ne rencontre son succès qu'à travers le temps. Le but de l'arrondissement est de susciter les rencontres entre les communautés ethnoculturelles et la société d'accueil pour que notre milieu de vie demeure accueillant et permette l'intégration graduelle des communautés ethnoculturelles.

La création d'occasions de rencontres permet de mieux se connaître, de mieux se comprendre et de tisser des liens de respect. En brisant l'isolement, l'individu issu des communautés ethnoculturelles s'intégrera plus rapidement dans son arrondissement. Le rapprochement interculturel permettra aussi à la société d'accueil d'être prête à accueillir les nouvelles communautés

⁷ <http://www.familis.org/riopfq/publication/pensons41/culture.commune.html> : « Culture commune ou culture des autres? » : Dans le Regroupement inter-organismes pour une politique familiale au Québec. Pensons familles, vol.6, no.41, décembre 1994.

ethnoculturelles en étant mieux outillée. L'adaptation se doit d'être bilatérale. Les différents groupes doivent s'adapter en se respectant les uns les autres.

5.5. Collaboration et partenariat

La gestion de la diversité ethnoculturelle fait partie de responsabilités partagées entre plusieurs paliers gouvernementaux, partenaires, organismes communautaires, employés et citoyens.

L'arrondissement est donc un acteur parmi d'autres. Soucieux d'offrir des services complémentaires sans dédoublement, il doit alors exercer un leadership partagé entre les autres ressources du milieu et allier ses actions avec les organismes reconnus du milieu, la Table de concertation en relations interculturelles de Verdun et les représentants des différents paliers gouvernementaux sur le territoire.

5.6. Accommodement raisonnable

L'accommodement raisonnable consiste à prévoir des adaptations, des aménagements, des mesures d'exception à certaines normes de fonctionnement afin d'éliminer les effets discriminatoires de celles-ci sur un groupe d'individus donné. Les mesures d'accommodement ne doivent toutefois pas générer de contraintes excessives pour l'organisation ni compromettre le bien-être général du groupe majoritaire. L'accommodement raisonnable s'applique autant au domaine des services aux citoyens qu'à celui de la gestion des ressources humaines.⁸

⁸ Définition tirée du document *L'accommodement raisonnable : guide à l'intention des gestionnaires de la Ville de Montréal*, Ville de Montréal, p. 7.

6. ORIENTATIONS FACE À LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

Pour gérer la diversité ethnoculturelle, l'arrondissement estime que la meilleure façon d'accueillir et d'intégrer les membres des communautés ethnoculturelles réside dans une approche d'accès et d'adaptation des services municipaux; dans la représentativité des communautés ethnoculturelles; dans le rapprochement interculturel et dans l'ouverture d'esprit face à la diversité ethnoculturelle; dans le partenariat et dans la complémentarité des actions.

6.1. Accès aux services municipaux

Parmi les objectifs visés pour favoriser l'accès des services municipaux à tous les nouveaux arrivants, à toutes communautés ethnoculturelles et aux minorités visibles, l'arrondissement compte :

- 6.1.1.** mettre en place des stratégies de communication qui permettent de joindre les communautés ethnoculturelles et de leur faire connaître les services qu'il offre ainsi que la réglementation municipale;
- 6.1.2.** faciliter et adapter l'accès aux services municipaux essentiels aux nouveaux arrivants et particulièrement aux allophones;
- 6.1.3.** faciliter l'accès des programmes de culture, sports, loisirs et développement social aux communautés ethnoculturelles tout en tenant compte des besoins de la population en général et ce, en collaboration avec les organismes reconnus par l'arrondissement de Verdun;
- 6.1.4.** faciliter l'accès des lieux publics aux communautés ethnoculturelles tout en tenant compte des besoins de la population en général.

6.2. Adaptation des services municipaux

Afin de favoriser l'adaptation des services municipaux aux communautés ethnoculturelles – les immigrants nouvellement arrivés et ceux établis depuis plusieurs années ainsi que les minorités visibles, l'arrondissement s'appuie notamment sur sa connaissance des principales caractéristiques et des attentes de cette nouvelle « clientèle » que sont les membres de communautés ethnoculturelles.

L'arrondissement devra ensuite proposer de la formation aux employés et aux cadres dirigeants et diffuser une culture axée sur la diversité ethnoculturelle au sein de son organisation, dans le but de sensibiliser le personnel au mode de gestion de la diversité ethnoculturelle au quotidien et de l'aider à s'approprier ces nouveaux principes.

Les objectifs visés pour favoriser l'adaptation des services municipaux sont les suivants :

- 6.2.1.** faire connaître à ses élus et à ses employés les réalités, besoins et attentes des communautés ethnoculturelles;
- 6.2.2.** développer un programme de sensibilisation et de formation en relations interculturelles pour ses élus et ses employés, avec le soutien de la Direction des affaires interculturelles;
- 6.2.3.** faciliter l'adaptation des programmes de culture, sports, loisirs et développement social aux communautés ethnoculturelles tout en tenant compte des besoins de la population en général et ce, en collaboration avec les organismes reconnus par l'arrondissement de Verdun;
- 6.2.4.** faciliter l'adaptation des lieux publics aux communautés ethnoculturelles tout en tenant compte des besoins de la population en général.

6.3. Représentativité des communautés ethnoculturelles

Sur les bases de la *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et de l'inclusion* (2004), la Ville fait preuve d'une tolérance zéro en matière de racisme et s'engage à instaurer les programmes d'accès à l'égalité en emploi comme moyen d'accueillir une plus grande représentativité de la population qu'elle dessert.

Pour encourager une meilleure représentation des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles dans tous les secteurs d'activités municipales, des objectifs d'intervention en tant qu'employeur sont définis comme suit :

- 6.3.1.** distribuer à la population (dont les communautés ethnoculturelles et les minorités visibles) de l'information sur le Programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal;
- 6.3.2.** prendre des mesures pour susciter les candidatures issues des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles;
- 6.3.3.** garantir l'intégrité et l'équité de son processus d'embauche;
- 6.3.4.** promouvoir ses emplois d'été et ses stages auprès des jeunes et des étudiants issus des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles;
- 6.3.5.** doter la Division des ressources humaines et les gestionnaires d'outils pour mieux gérer la diversité ethnoculturelle.

Des objectifs d'intervention en tant que lieu d'exercice de la démocratie sont également déterminés :

- 6.3.6.** Informer la population immigrante sur les différentes instances décisionnelles et consultatives municipales;
- 6.3.7.** Favoriser une meilleure représentation des communautés ethnoculturelles au sein des comités et des commissions de l'arrondissement avec le soutien de la Direction des affaires interculturelles et de la table de concertation des relations interethniques de Verdun (banque de candidature).

6.4. Rapprochement interculturel et ouverture à la diversité ethnoculturelle

Un des slogans promotionnels de l'arrondissement présente les Verdunois comme étant « respectueux de nature ». Cette notion de respect à laquelle nous nous identifions s'étend, il va sans dire, aux relations entre citoyens de diverses origines et s'inscrit tout à fait dans notre vision de la diversité ethnoculturelle.

Afin de favoriser le rapprochement interculturel et l'ouverture à la diversité ethnoculturelle les objectifs suivants sont ciblés :

- 6.4.1.** favoriser la reconnaissance de l'apport économique, culturel et social des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles par la population de l'arrondissement;
- 6.4.2.** encourager la participation sous toutes ses formes des membres des communautés ethnoculturelles aux activités se déroulant dans leur unité de voisinage, quartiers et aux différents événements organisés par l'arrondissement;
- 6.4.3.** donner priorité au rapprochement interculturel entre jeunes;
- 6.4.4.** jouer un rôle actif en matière d'éducation interculturelle de la population et de lutte contre la discrimination et le racisme;
- 6.4.5.** favoriser la création de lieux et d'activités permettant la rencontre et l'échange entre les communautés ethnoculturelles et la société d'accueil.

6.5. Partenariat et complémentarité des actions

Verdun a toujours été fort au niveau du partenariat et a su établir de bonnes relations par la complémentarité de ses actions au sein de la société verdunoise. L'élaboration d'une politique de gestion de la diversité ethnoculturelle permet de renforcer les partenariats existants et d'explorer de nouvelles façons de mieux tisser les liens entre chaque citoyen et chacun des organismes.

Harmoniser les actions de l'arrondissement de Verdun avec ses partenaires pour viser une réalisation collective et assurer son implication auprès des communautés ethnoculturelles nécessite donc la mise en commun d'objectifs tels que :

- 6.5.1.** faire connaître les différents organismes oeuvrant auprès des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles au milieu municipal;
- 6.5.2.** référer les demandes de services et besoins non couvertes par l'arrondissement aux organismes travaillant auprès de cette clientèle;
- 6.5.3.** s'associer aux différents partenaires afin de favoriser l'accès au logement et à la propriété pour les communautés ethnoculturelles et les minorités visibles, et ce, dans le respect des critères d'accessibilité aux programmes. Effectuer des représentations dans la question du logement social;
- 6.5.4.** utiliser les différents liens que l'arrondissement entretient avec le milieu des affaires pour promouvoir la main-d'œuvre des personnes issues des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles auprès des employeurs de l'arrondissement;
- 6.5.5.** assurer un accès équitable aux entreprises issues des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles dans le processus d'appel d'offres de l'arrondissement;
- 6.5.6.** inciter les organismes reconnus par l'arrondissement à recruter des bénévoles ou leur main-d'oeuvre parmi les membres des communautés ethnoculturelles et promouvoir auprès de cette population le bénévolat chez ces organismes comme mode d'intégration et de réseautage;
- 6.5.7.** stimuler l'entrepreneuriat auprès de la population issue des communautés ethnoculturelles en collaboration avec les organismes oeuvrant dans ce domaine et les gens d'affaires issus des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles;
- 6.5.8.** renforcer la préoccupation de la diversité ethnoculturelle au sein des organismes de concertation;

- 6.5.9.** participer activement aux différents événements reliés aux communautés ethnoculturelles et à leur intégration et, s'il y a lieu, appuyer l'organisation de nouveaux événements;
- 6.5.10.** participer à la recherche et au développement en relations interculturelles, en gestion de la diversité ethnoculturelle et d'intégration;
- 6.5.11.** réfléchir aux pratiques d'adaptation des organisations professionnelles à la diversité ethnoculturelle;
- 6.5.12.** donner l'exemple par ses actions quant à la gestion de la diversité ethnoculturelle.
- 6.5.13.** participer à la mise en place de mesures pour attirer davantage de nouveaux arrivants et susciter leur désir de demeurer dans l'arrondissement;
- 6.5.14.** élaborer, en complémentarité avec les acteurs du milieu, les objectifs communs et partagés, de manière à ce que les actions en gestion de diversité ethnoculturelle soient intégrées sur le territoire.

7. CONCLUSION

La *Politique de gestion de la diversité ethnoculturelle* est une étape importante dans la poursuite du développement de la communauté verdunoise. Se voulant rassembleuse et s'inscrivant dans l'esprit de la *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion*, elle permet de s'assurer que tous les Verdunois et Verdunoises, quelles que soient leurs origines, continueront de participer à part entière à la vie socio-économique de l'arrondissement. Elle propose des pistes pour obtenir une plus grande présence des membres des communautés ethnoculturelles dans les services municipaux et les organisations locales.

Depuis ses débuts, Verdun a toujours été une collectivité solidaire, respectueuse des droits de tous et chacun. Les valeurs véhiculées par la *Politique de gestion de la diversité ethnoculturelle* sont donc celles que partagent déjà les Verdunois et Verdunoises; des citoyens et citoyennes qui ont toujours misé sur leur capital humain pour s'émanciper.

La *Politique de gestion de la diversité ethnoculturelle* guidera les Verdunois et Verdunoises résolus à entrer de plain-pied dans l'ère de l'internationalisation. Elle suggère une vision réaliste de ce que doivent être les relations interculturelles.

Mieux vivre ensemble dans le contexte d'une diversité ethnoculturelle accrue, tel est l'objectif principal de la *Politique de gestion de la diversité ethnoculturelle* de l'arrondissement de Verdun. La détermination et l'implication de tous les Verdunois et Verdunoises pour que soient respectés et protégés les droits de tous garantiront le succès de son application.

Les prochaines étapes consistent à élaborer en collaboration avec le Comité de suivi, un plan d'action triennal visant à prévoir des adaptations, aménagements et mesures diverses qui, au quotidien, nous permettront d'atteindre les objectifs d'accueil et d'intégration des communautés ethnoculturelles que nous nous sommes fixés à l'égard des orientations prises face à la gestion de la diversité ethnoculturelle.

8. LEXIQUE⁹

Accommodement raisonnable¹⁰ : Il s'agit d'une mesure juridique destinée à contrer la discrimination dans les organisations. Plus concrètement, elle consiste à prévoir des adaptations, des aménagements, des mesures d'exception à certaines normes de fonctionnement, afin d'éliminer les effets discriminatoires de celles-ci sur un individu ou un groupe d'individus. Les mesures d'accommodement ne doivent toutefois pas générer de contraintes excessives pour l'organisation ni compromettre le bien-être général. L'accommodement raisonnable s'applique autant au domaine des services aux citoyens qu'à celui de la gestion des ressources humaines.

Communautés ethnoculturelles¹¹ : Ce terme désigne toute personne d'origine autre que française, britannique ou autochtone. Il inclut les immigrants et les descendants d'immigrants. Cette désignation, bien qu'imparfaite, est plus large. Elle combine deux critères importants : l'ethnicité et la culture. De plus, le concept de communauté renvoie à la notion de groupe ou de collectivité qui s'identifie ou se rassemble à partir d'une base commune et qui possède un réseau communautaire formel ou informel.

Égalité : Traitement semblable pour tous les individus quelle que soit leur particularité. Dans une société démocratique, chaque personne bénéficie de l'égalité de droits quels que soient son âge, son sexe, sa position sociale, son appartenance ethnique, sa race, etc. La *Déclaration universelle des droits de l'homme* reconnaît l'égalité de tous les êtres humains.

Équité : Traitement juste pour des individus ou des groupes qui tient compte de leurs particularités, notamment quand ces dernières peuvent les exclure de certains services et possibilités dont bénéficient d'autres individus ou groupes.

Gestion de la diversité ethnoculturelle : Spécialité de l'administration qui intègre dans l'ensemble des opérations de planification les facteurs liés à la diversification ethnoculturelle de la société. Les domaines d'intervention de cette spécialité sont multiples : services à la clientèle, programme d'accès à l'égalité en emploi, formation des employés, gestion des conflits, etc.

⁹ Lexique tiré du document *Construire ensemble- orientations 2000-2001-2002 – Relations interculturelles*. p. 30.

¹⁰ Définition tirée de *L'accommodement raisonnable : Guide à l'intention des gestionnaires de la Ville de Montréal*. Bureau des affaires interculturelles.

¹¹ Définition tirée du document *Montréal une ville plurielle à développer ensemble*. Mémoire de la Ville de Montréal présenté à l'occasion de la consultation du Conseil des communautés culturelles et de l'immigration. p. 21. 1996.

Immigrant : Personne née à l'étranger et ayant le statut d'immigrant reçu au Canada, ou l'ayant déjà eu. Un immigrant reçu est une personne pour qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Certains immigrants résident au Canada depuis plusieurs années alors que d'autres sont arrivés récemment.

Immigrant récent : Immigrant admis depuis moins de dix ans, c'est-à-dire après 1996 (date du dernier recensement).

Immigrant de la catégorie des réfugiés : Catégorie d'immigrants qui comprend les personnes en situation de détresse, reconnues comme réfugiées en vertu de la Convention de Genève, les personnes appartenant à un groupe désigné par le règlement ainsi que les personnes qui sont dans une situation de détresse telle qu'elles méritent une considération humanitaire. Un réfugié, au sens de cette convention, est une personne qui, du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un groupe social ou de ses opinions politiques, craint avec raison d'être persécutée et qui ne veut ou ne peut pas retourner dans son pays ou réintégrer le pays de sa résidence habituelle.

Intégration : Processus par lequel un individu ou un groupe s'incorpore à une société. L'intégration concerne plusieurs volets : politique, social et économique.

Interculturalisme : Approche mettant l'accent sur le rapprochement culturel lequel est perçu comme une source d'enrichissement réciproque des cultures. Le rapprochement interculturel est une démarche qui s'effectue entre les personnes ou citoyens égaux de cultures différentes qui cherchent à mieux se comprendre.

Minorité : Dans son sens sociologique, cette notion ne désigne pas nécessairement un groupe moins nombreux au sein d'une société, mais surtout un groupe ayant un statut de dominant ou de minoritaire.

Minorité visible : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* définit les minorités visibles comme étant « les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de « race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Les renseignements sur les minorités visibles sont recueillis dans la perspective de colliger des données nécessaires à l'application de programmes et mesures d'équité, notamment dans le domaine de l'emploi.

Multiculturalisme : Politique canadienne instaurée en 1971 sous la direction du Premier Ministre Pierre Elliott Trudeau. Cette politique a pour cadre législatif la *Loi sur le multiculturalisme canadien* adoptée en 1988. La politique du multiculturalisme comprend trois objectifs : 1. Promouvoir l'identité canadienne et le respect de la diversité culturelle; 2. Encourager la participation civique; 3. Améliorer la justice sociale.

Origine ethnique : Groupe ethnique ou culturel auquel les ancêtres d'une personne appartenaient. Il s'agit des racines ancestrales d'une personne ou des origines de la population. L'origine ethnique ne doit pas être confondue avec le lieu de naissance, la citoyenneté ou la nationalité. Il est à noter qu'une personne peut déclarer une ou plusieurs origines ethniques. La question sur l'origine ethnique a été reformulée dans divers recensements canadiens. Cette donnée n'est pas comparable avec le temps.

Société d'accueil : Les membres de la société d'accueil sont : des personnes nées au Québec; des immigrants établis au Québec depuis plusieurs générations, qui peuvent être des membres de groupes « minoritaires visibles ou invisibles »; des membres du groupe majoritaire au Québec; des personnes en mesure d'offrir un soutien et un accompagnement en intégration aux personnes nouvellement arrivées.

9. BIBLIOGRAPHIE

- Charte canadienne des droits et libertés.* 1982;
- Charte des droits et libertés de la personne du Québec.* Gouvernement du Québec. 1975;
- Charte montréalaise des droits et responsabilités.* Ville de Montréal. 2003, 2006;
- Construire ensemble - Orientations 2000-2001-2002 – Relations interculturelles;*
- Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale.* 1989;
- Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion.* Mars 2004;
- Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales.* 1989;
- Déclaration universelle des droits de l'homme.* 1948;
- <http://www.familis.org/riopfq/publication/pensons41/culture.commune.html> : « *Culture commune ou culture des autres?* » : Dans le *Regroupement inter-organismes pour une politique familiale au Québec*. Pensons familles, vol.6, no.41, décembre 1994.
- http://www.patrimoinecanadien.gc.ca/progs/multi/canada20173polycy_forum/8_f.cfm
- L'accommodement raisonnable : Guide à l'intention des gestionnaires de la Ville de Montréal.* Bureau des affaires interculturelles.;
- La Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle du CÉGEP du Vieux-Montréal.* 2000;
- LEBNAN, Karim. *Portrait et besoins des communautés ethnoculturelles de l'arrondissement de Verdun.* Présentation faite lors du colloque sur les communautés ethnoculturelles à Verdun, le 29 mai 2008, à la mairie de l'arrondissement de Verdun.
- Montréal une ville plurielle à développer ensemble.* Mémoire de la Ville de Montréal présenté à l'occasion de la consultation du Conseil des communautés culturelles et de l'immigration. 1996;
- Politique d'accueil et d'intégration des immigrants, Ville de Sherbrooke.* 2004;
- Portrait de la population immigrée, arrondissement de Verdun, 2001.* Statistique Canada. Recensement de 2001.Compilations spéciales du MICC;
- Proclamation du 21 mars 2002 : *Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.* 2002;
- Profil sociodémographique de Verdun.* Édition septembre 2008. Montréal statistiques (www.ville.montreal.qc.ca/montrealstatistiques).
- Profil socio-économique, Arrondissement de Verdun : Service du développement économique et du développement urbain, Observatoire économique et urbain.* Profil complet. Janvier 2004;
- Verdun 2003, portrait et réalités socio-économiques.* Centre local de développement de Verdun. (Sources : Statistique Canada; Institut de la Statistique du Québec; sites Internet des gouvernements fédéral et provincial; données par des partenaires locaux (CLSC, CLE, DRHC, arrondissement de Verdun, Poste de Police de quartier, Régie régionale de la santé, etc.).

10. REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les personnes et les organismes suivants pour leur contribution fort appréciée au présent document :

La Table de concertation en relations interculturelles de Verdun :

- ✍ CESAREI – Carrefour d'entraide et Service d'aide à la recherche d'emploi aux immigrants : Monsieur Akos Baktay, directeur;
- ✍ Casa CAFI – Centre d'aide aux familles immigrantes : Madame Ana Gloria Blanch, directrice;
- ✍ Le Centre d'éducation des adultes Champlain : Madame Sylvie Ranger, directrice adjointe;
- ✍ La Table de concertation sur le développement social et communautaire de Verdun : Monsieur Pierre Gareau, coordonnateur;
- ✍ Services Immigration Sud, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles : Monsieur Félix Houde, conseiller en partenariat;
- ✍ Centre des femmes de Verdun;
- ✍ Carrefour jeunesse emploi : Madame Nicole Lemire, directrice générale;
- ✍ Arrondissement de Verdun, Direction de la culture, des sports, des loisirs et du développement social : Madame Nancy Raymond, chef de la division des arts et de la culture;
- ✍ Cible retour à l'emploi : Monsieur André Rousseau, directeur général;
- ✍ Service de Police de la Ville de Montréal, poste de quartier 16, Verdun : Madame Carlota Santos, agente sociocommunautaire;

Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC);

La Direction des affaires interculturelles :

- ✍ Monsieur Marc Rivet, directeur;
- ✍ Madame Ana Maria Fioré, conseillère en relations interculturelles;

Le comité de consultation de l'arrondissement de Verdun :

- ✍ Monsieur Félix Houde, conseiller en partenariat, MICC;
- ✍ Madame Ana Gloria Blanch, directrice de Casa CAFI;
- ✍ Madame Caroline Savard, agente de développement de la Table de concertation sur les relations interculturelles à Verdun;
- ✍ Monsieur André Rousseau, directeur général de Cible Retour à l'Emploi;

Le comité de suivi :

pour l'arrondissement de Verdun :

- ✍ Monsieur Alain Tassé, conseiller municipal, district de Desmarchais-Crawford;
- ✍ Madame Diane Bouthillier, chef de la division des ressources humaines;
- ✍ Madame Francine Morin, responsable du protocole et des relations publiques;
- ✍ Monsieur Yves Debonville, inspecteur;
- ✍ Madame Nancy Raymond, chef de la division des arts et de la culture;

pour la Table de concertation en relations interculturelles de Verdun :

- ✍ Madame Francine Lefebvre, coordinatrice;
- ✍ Madame Ana Gloria Blanch, représentante;
- ✍ Madame Annick Diop, coordinatrice;

Les chargées de projet :

- ✍ Madame Nancy Raymond, chef de la division des arts et de la culture;
- ✍ Madame Murielle Swift, animatrice en relations interculturelles (2005-2007);

Les élus et cadres dirigeants de l'arrondissement de Verdun qui ont apporté leur point de vue sur la politique et le plan d'action;

Les membres de la Table de concertation en développement social pour leurs précieux commentaires;

Monsieur Norman Racicot et madame Johanne Leduc pour la révision et la relecture des textes.