

2006

RAPPORT ANNUEL 2006



RAPPORT RAPPORT ANNUEL 2006 ANNUEL

1^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2006

DESIGN GRAPHIQUE ET IMPRESSION
CENTRE DE COMMUNICATIONS VISUELLES, VILLE DE MONTRÉAL, 07.15.125-0 (03-2007)

DEPÔT LÉGAL
BIBLIOTHÈQUE ET ARCHIVES NATIONALES DU QUÉBEC, 2007
BIBLIOTHÈQUE ET ARCHIVES CANADA

ISBN : 978-2-7647-0669-5



Le 19 mars 2006

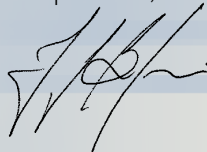
Monsieur Marcel Parent
Président du conseil municipal
Hôtel de ville de Montréal
275, rue Notre-Dame Est, bureau 1.114
Montréal (Québec) H2Y 1C6

Monsieur le Président,

Conformément aux dispositions prévues à la *Charte de la Ville de Montréal*, j'ai le plaisir de déposer le rapport annuel des activités du Conseil interculturel de Montréal (CIM) pour l'année 2006.

En espérant que le contenu de ce rapport pourra répondre aux attentes des membres du conseil, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président,



Frantz Benjamin

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Au cours de l'année 2006, le Conseil interculturel de Montréal (CIM) a mené à terme plusieurs actions qui contribueront à la consolidation de son membership et à son rayonnement. En premier lieu, le Conseil a renouvelé près de la moitié de ses effectifs par l'arrivée de six nouveaux membres dont l'expérience et les compétences viendront enrichir une équipe déjà remarquable. Nous avons également travaillé au renforcement des ressources et des structures de soutien à nos membres et à leurs travaux.



Au centre de ces dernières activités, le CIM a présenté un *Avis sur la problématique du profilage racial à Montréal* dont l'objectif ultime vise l'amélioration des rapports entre les membres de certaines minorités dites visibles et les agents des services de police et de transport de la Ville. En plus d'une importante couverture médiatique, cet avis a donné lieu à de nombreux débats à l'intérieur de la Ville et dans le milieu communautaire. Au chapitre de nos réalisations 2006, soulignons également le lancement des travaux devant mener à la mise en place d'un centre de documentation et d'un site Internet.

L'année 2007 s'annonce tout aussi fertile en projets. De la volonté exprimée par ses membres de se rapprocher des Montréalais et Montréalaises, le Conseil interculturel de Montréal entend réaliser des activités qui permettront d'atteindre cet objectif par la tenue d'assemblées et de rencontres avec les communautés ethnoculturelles et les différentes instances montréalaises préoccupées par les questions de diversité.

Par ailleurs, les différents changements en cours à la Ville de Montréal commandent une prise en compte systématique de la diversité. Ainsi, le Conseil prévoit se pencher sur les enjeux liés à la diversité religieuse, notamment la question des lieux de culte. Il poursuivra également sa collaboration avec le Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle dans le cadre du plan d'action stratégique en matière de diversité, sans oublier sa participation aux débats internes et publics autour des accommodements raisonnables.

En terminant, je profite de cette occasion pour remercier tous les membres du conseil de leur travail et de leur dévouement ainsi que de nos partenaires de la Ville et du milieu pour leur collaboration.



Le président,



Première rangée, de gauche à droite : Mme Marie-Claire Dumas, déléguée du directeur général, M. Frantz Benjamin, Président, Mme Adriana Kotler, vice-présidente, Mme Iris Almeida Côté, membre, Mme Khatoune Témisjian, membre

Deuxième rangée, de gauche à droite : M. Habib El Hage, vice-président, M. Guy Drudi, membre, M. Clarence Bayne, membre, M. Frantz Voltaire, membre, Mme Régine Alende Tshombokongo, membre, Mme Patricia Bittar, conseillère associée, service aux citoyens et aux citoyennes, Mme Louise Roberge, secrétaire

Rangée du fond, de gauche à droite : M. Guy Landry, membre, M. Gilles Gosselin, coordonnateur, M. Azzedinne Marhraoui, stagiaire, agent de recherche

Absents sur la photo : M. Georges S. Berberi, membre, Mme Ping Wang, membre, Mme Maria De Andrade, membre, Mme Hélène Wavroch, membre, Mme Gail Grant, membre

MANDAT

Le Conseil interculturel de Montréal est l'instance consultative de la Ville en matière de relations interculturelles. Tel qu'il est mentionné à la *Charte de la Ville de Montréal*, le Conseil exerce les fonctions suivantes :

- Il 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 Conseil de la ville ou du comité exécutif, des avis sur toute question d'intérêt pour les communautés culturelles ou sur toute autre question relative aux relations interculturelles dans le domaine des compétences municipales et soumet ses recommandations au Conseil de la ville et au comité exécutif;
- Il sollicite des opinions, reçoit et entend des requêtes et suggestions de toute personne ou tout 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.

Le Conseil de la ville peut, par règlement, accorder au Conseil interculturel de Montréal tout autre pouvoir ou lui imposer tout autre devoir qu'il juge de nature à lui permettre de mieux atteindre ses fins.



COMPOSITION

En date du 22 mars 2005, la composition du conseil était la suivante :

Le président :

M. Frantz Benjamin, commissaire et membre du comité exécutif de la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île;

La vice-présidente :

Mme Adriana Kotler, urbaniste et directrice du Centre des arts judaïques de la scène à Montréal;

Le vice-président :

M. Habib El-Hage, intervenant social et chargé de projet au Collège Rosemont et chercheur associé au Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté (CRIEC).

Les autres membres du CIM sont :

- M. Clarence Bayne, directeur du programme de deuxième cycle en administration et en administration du sport (DIA/DSA) à l'École de gestion John-Molson de l'Université Concordia;
- M. Georges S. Berberi, directeur de développement chez CLIC import export inc. et vice-président du Carrefour des communautés du Québec;
- Mme Iris Almeida-Côté, présidente directrice générale à l'Institut canadien de la retraite et des avantages sociaux;
- Mme Maria De Andrade, avocate spécialisée en droits de la personne et en droit administratif;*;
- M. Guy Drudi, président fondateur du Service d'aide et de liaison pour immigrants *la Maisonnée* et chef de service au Centre Jeunesse de Montréal
- Mme Gail Grant, sociologue et traductrice, Bureau de la traduction, gouvernement du Canada;
- M. Guy Landry, directeur général de la Société du patrimoine d'expression du Québec;
- Mme Khatoune Témisjian, coordonnatrice de recherche au Centre de recherche Fernand Séguin ;
- Mme Régine Alende Tshombokongo, directrice du Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes (CEJFI);
- M. Frantz Voltaire, président du Centre de recherche et de documentation haïtienne, caribéenne et afro-canadienne;
- Mme Ping Wang, conseillère aux établissements, direction des réseaux des territoires de l'Ouest à l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal;
- Mme Hélène Wavroch, directrice générale du Réseau québécois pour contrer les abus envers les aînés.

* Mme De Andrade a été désignée membre du Conseil en décembre 2006

En 2006, Mme Anna Campagna, ex-présidente, M. Pascual Delgado et Mme Anca Tismanariu, tous trois membres du conseil depuis sa fondation, ont quitté leurs fonctions. Les membres du CIM profitent de cette occasion pour les remercier d'avoir si généreusement accepté de mettre leurs compétences au service de leur ville.

GOUVERNANCE

La gouvernance du CIM est assurée par un comité exécutif, formé des postes de président et de vice-présidents, qui traite de la stratégie du CIM, notamment en ce qui concerne les relations avec les partenaires des communautés ethnoculturelles, les questions urgentes et les prises de position publiques ainsi que la confection de l'ordre du jour des assemblées.

SOUTIEN ADMINISTRATIF ET PROFESSIONNEL

Le soutien administratif du CIM relève du Bureau de la présidence du conseil au Service des affaires corporatives de la Ville de Montréal. À l'interne, le soutien professionnel est assumé par M. Gilles Gosselin, coordonnateur, et Mme Louise Roberge, secrétaire d'unité administrative. Par ailleurs, au cours de cette dernière année, le Conseil a bénéficié des services de M. Azzeddine Marhraoui et de Mme Kheira Chakor, à titre d'agent de recherche et d'agente de communication à l'intérieur d'un programme de parrainage professionnel mis sur pied par la Ville de Montréal en collaboration avec Emploi-Québec.

8 CADRE JURIDIQUE ET BUDGÉTAIRE

Le Conseil interculturel de Montréal existe en vertu des dispositions prévues à la *Charte de la Ville de Montréal*. Parmi celles-ci, l'article 83.4 prévoit que le conseil municipal détermine, par règlement, le nombre de personnes qui le composent, leurs qualifications, la durée de leur mandat, le mode de remplacement, les règles de régie interne et de fonctionnement ainsi que la procédure lors de ses assemblées. En vertu de cette habilitation, le règlement 02-044 édicte que le Conseil est formé de quinze membres dont les qualifications reposent, entre autres, sur leur expérience en matière de relations interculturelles et leur connaissance des enjeux municipaux. De plus, le directeur général de la Ville ou son représentant dûment délégué participe aux assemblées du Conseil interculturel sans droit de vote.

Par ailleurs, le Conseil doit déposer annuellement un programme d'activités qui tienne compte des champs d'intérêt du conseil et de ceux de l'Administration municipale dans le domaine des relations interculturelles. Les membres du conseil sont également régis par des règles d'éthique prévoyant, entre autres, qu'un membre ne doit pas exploiter l'autorité de sa fonction à des fins personnelles ou professionnelles et qu'il doit se soumettre à des dispositions visant à éviter les conflits d'intérêts. Enfin, au moins une fois l'an, le CIM rend compte au conseil municipal de ses activités à la demande de celui-ci ou du comité exécutif. À cette occasion, le Conseil peut faire toute recommandation au conseil municipal.

Du côté financier, le règlement 02-045 prévoit qu'un montant minimal de 220 000 \$ est mis à la disposition du CIM afin de lui permettre d'exercer ses fonctions. Dans

ce cadre financier, le conseil municipal a adopté, en décembre 2006, un nouveau règlement sur la rémunération du président et des vice-présidents du Conseil interculturel de Montréal accordant un montant annuel de 10 000 \$ au président et 5 000 \$ pour chacun des vice-présidents. Les autres membres du CIM ne sont pas rémunérés et reçoivent toutefois un remboursement des dépenses engagées dans l'exercice de leurs fonctions.

Enfin, le trésorier de la Ville ou l'adjoint qu'il désigne est d'office trésorier du CIM. L'exercice financier coïncide avec celui de la Ville, et le vérificateur de la Ville exerce sa responsabilité à l'égard des états financiers du conseil. Cette responsabilité prévoit, entre autres, que dans les 12 jours suivant la fin de l'exercice financier, le vérificateur fait rapport de son examen au conseil municipal.

VISION ET PROGRAMME D'ACTIVITÉS

En mai 2003, les membres ont exprimé une vision commune de leur mandat en soulignant qu'aborder la question de la diversité ethnoculturelle à Montréal, c'est d'abord tracer la trajectoire de cette ville cosmopolite qui a accueilli des femmes et des hommes de différentes origines. Ces femmes et ces hommes ont façonné cette ville à tous les niveaux. Pour les membres du CIM, aborder cette question, c'est aussi regarder de manière attentive toutes les questions reliées à l'accès (notamment aux services, aux outils de développement et aux lieux de décision) et au respect de la diversité (questions touchant notamment la discrimination et l'intolérance).

Tout comme les communautés ethnoculturelles établies depuis bien longtemps à Montréal, l'immigration joue un rôle croissant dans le développement socio-économique de la ville. Les dernières vagues d'immigration sont d'ailleurs plus diversifiées que les premières suivant les pays d'origine et les pratiques religieuses des nouveaux arrivants. La mise en place du CIM s'inscrit donc dans un contexte où les enjeux relatifs aux affaires municipales débordent le cadre de la simple gouvernance. La réorganisation municipale en cours a suscité de nouveaux questionnements sur le rôle et la place du citoyen dans sa ville et dans son arrondissement. Les membres des communautés ethnoculturelles, qui ont contribué à l'essor et au développement de la métropole, sont aussi parties prenantes de ces enjeux relatifs à l'avenir de Montréal.

Conscients de leur mandat, les membres du CIM se sont donc engagés à ce que :

1. La Ville de Montréal ressemble à ses citoyens et reflète leur diversité ethnoculturelle à tous les niveaux, notamment celui de l'embauche. Le CIM s'attend à ce que la Ville adopte une politique d'embauche qui assure une équité en emploi dans la fonction publique municipale.
2. La Ville de Montréal adapte ses différents services à la diversité ethnoculturelle afin de les rendre plus accessibles et plus efficaces auprès des citoyens issus des communautés ethnoculturelles.
3. La Ville de Montréal s'enrichisse de fonctionnaires possédant des compétences culturelles et qu'elle investisse dans la sensibilisation interculturelle de son personnel.

4. La Ville de Montréal joue un rôle de chef de file dans le domaine de la lutte contre toutes formes de racisme et d'exclusion.

Pour concrétiser cette vision et faire en sorte qu'elle inspire toutes les politiques, pratiques et procédures de la Ville, les membres ont indiqué que la coopération des décideurs politiques et de chaque service et direction de la Ville était essentielle. Conséquemment, lors de l'élaboration de son programme d'activités 2006, le CIM a inscrit la préparation d'un avis sur la problématique du profilage racial à Montréal ainsi que sa participation au projet de réflexion stratégique en matière de diversité ethnoculturelle entrepris par le Service municipal du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle.

COMPTES RENDUS DES ASSEMBLÉES

De janvier à décembre 2006, le CIM a tenu huit assemblées ordinaires et deux assemblées spéciales.

Lors de l'assemblée du 12 janvier, les membres ont reçu un premier document de travail établissant l'état des lieux ainsi que le rapport préliminaire des groupes de discussions concernant le projet d'avis sur le profilage racial. De plus, les membres du conseil, en présence des responsables politiques du dossier des relations interculturelles, ont assisté à la présentation du documentaire sur le profilage racial, un outil de travail complémentaire dans le cadre de la préparation de cet avis. Cette assemblée a également été l'occasion de discuter et préciser le rôle du conseil dans le cadre de la réflexion stratégique entreprise par le Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle concernant la gestion de la diversité ethnoculturelle à la Ville de Montréal.

Le 2 février 2006, les membres ont adopté leur programme annuel d'activités comportant, entre autres, la poursuite des travaux sur le profilage racial, l'organisation d'une journée de formation avec les élus et les gestionnaires de la Ville sur la diversité ethnoculturelle, le suivi de leurs recommandations touchant la formation et l'adaptation des services ainsi que l'adoption d'un calendrier de rencontres avec les représentants des communautés ethnoculturelles. Par ailleurs, dans le cadre de la réflexion stratégique sur la gestion de la diversité ethnoculturelle, trois membres du conseil ont été désignés afin de participer aux chantiers de réflexion. Enfin, des précisions ont été apportées concernant le projet de regroupement des trois conseils mis en place par la Ville de Montréal, soit le Conseil Jeunesse, le Conseil des Montréalaises et le Conseil Interculturel, sous l'égide du Bureau de la présidence du conseil municipal au Service des affaires corporatives.

Le 2 mars 2006, les membres participants du chantier de réflexion sur la gestion de la diversité ont fait rapport de leurs activités en indiquant qu'une rencontre avec la directrice du service aura été nécessaire afin d'en préciser les objectifs. Par ailleurs, un nouvel appel public de candidatures a été lancé afin de pourvoir les postes vacants au sein du conseil. Enfin, les responsables des comités internes de travail ont fait rapport de leurs rencontres et activités concernant notamment le programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) de la Ville de Montréal, la formation ainsi que l'adaptation des services municipaux aux besoins des communautés.

Le 22 juin 2006, en présence de M. Marcel Tremblay, membre du comité exécutif responsable des relations interculturelles, le Conseil a accueilli ses nouveaux membres à la suite du dernier appel de candidatures. Au cours de cette assemblée, les premiers éléments d'un mandat ont été discutés et devront être précisés relativement à l'établissement d'un portrait des communautés ethnoculturelles dont notamment celui de la communauté arabo-musulmane dans le sillage des événements « présumément » terroristes survenus dans la ville de Toronto. Enfin, cette assemblée aura également été l'occasion d'informer les membres quant au déménagement du conseil et son intégration au sein d'une nouvelle structure administrative.

Le 21 septembre 2006, les membres du conseil ont amorcé leurs délibérations concernant l'avis sur le profilage racial dont les travaux devaient se terminer par l'adoption de l'avis le 5 octobre 2006. Par ailleurs, lors de cette assemblée, les membres ont fait valoir la nécessité de participer aux discussions concernant le programme de révision des activités, des services et des opérations de la Ville (RASOP) en insistant sur les impacts éventuels touchant les programmes en matière de relations interculturelles. Enfin, un sous-comité a transmis le point de vue du conseil dans le cadre de la consultation publique menée par la Commission de la présidence du conseil municipal en vue de favoriser la participation des communautés culturelles aux activités de consultation.

Le 19 octobre 2006, les membres ont reçu une présentation du bilan 2005 et du plan d'action 2006 concernant le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) de la Ville de Montréal. Cette présentation a été suivie d'une période d'échanges portant notamment sur la mise à jour des données depuis les dernières réorganisations municipales, l'importance de la volonté politique derrière la mise en place de ce programme, les liens avec les arrondissements, les programmes de formation et d'accompagnement, les mesures en vue d'en accélérer la pleine réalisation et, finalement, la contribution attendue du CIM. Le Conseil a également formé un comité de travail et organisé une première rencontre dans le cadre du prochain rendez-vous culturel en novembre 2007.

Le 2 novembre 2006, le Conseil a reçu un représentant du Congrès hellénique du Québec à propos du changement de nom de l'avenue du Parc. Au terme de cette présentation et d'une période d'échanges, il a été convenu que le CIM adresse une lettre au maire et au membre du comité exécutif responsable des relations interculturelles dans laquelle devraient être exposées les considérations à examiner dans des cas semblables, notamment, les différents aspects patrimoniaux et les principes démocratiques qui devraient encadrer une telle prise de décision.

Finalement, le 7 décembre 2006, la directrice du Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle a présenté la dernière version du document de travail issu de la réflexion stratégique en matière de diversité ethnoculturelle. Au terme d'une période d'échanges, il a été convenu que le CIM poursuivra sa collaboration et ses propositions tout au long de cet exercice. Par ailleurs, le comité de travail sur le *Rendez-vous culturel, novembre 2007* a déposé son plan d'action. Enfin, le président a résumé la première rencontre qui s'est tenue entre les trois conseils qui souhaitent notamment développer des sujets communs dans le cadre de leurs prochaines activités.

AVIS ET AUTRES SUJETS D'ÉTUDE

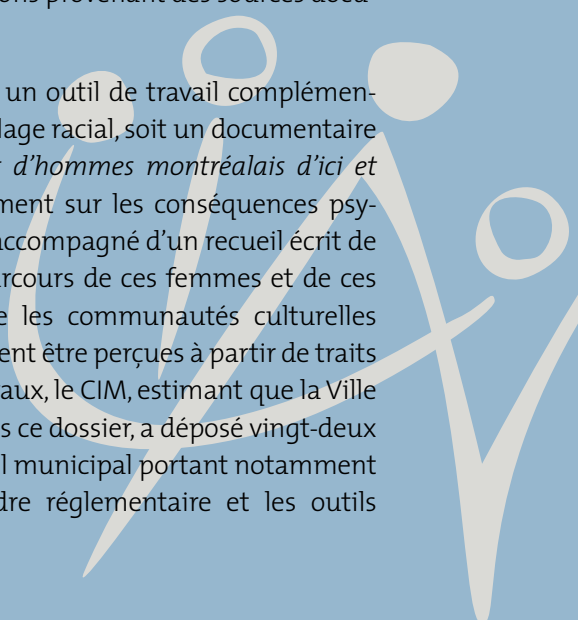
En vertu des dispositions prévues à la Charte et au règlement du conseil, le CIM rend compte de ses décisions ou des avis qu'il donne au conseil muni-cipal ou au comité exécutif par l'adoption de résolutions. Les sujets suivants regroupent les avis, correspondance, rapports et autres activités transmis ou déposés au cours de la dernière année.

L'AVIS SUR LA PROBLÉMATIQUE DU PROFILAGE RACIAL À MONTRÉAL

À la suite de la tenue d'une assemblée spéciale avec l'Association des mères unies contre le racisme, en présence des membres du Centre de Recherche-Action sur les relations raciales (CRARR), le CIM a confié à son comité contre le racisme, l'exclusion et l'intolérance le mandat d'étudier la problématique du profilage racial à Montréal et de rédiger un avis à l'intention du comité exécutif et du conseil municipal. Dans le contexte de cette réflexion, le CIM s'est donné comme objectifs de questionner l'existence de cette pratique à l'intérieur des fonctions de surveillance et de maintien de l'ordre exercées par la Ville de Montréal dans le domaine de la sécurité publique, de mettre en évidence les manifestations de ce phénomène et de collaborer avec l'Administration municipale à la recherche de solutions.

Dans ce contexte, le CIM a produit différents documents d'analyse dont un *Sommaire des interventions de la Ville en matière de lutte contre le racisme, l'exclusion et l'intolérance* de manière à bien établir les interventions de l'Administration municipale dans ce domaine. Ce document, sans être exhaustif, propose un aperçu des interventions de la Ville dans ce domaine, de 1976 à 2006. De plus, le Conseil a produit un *État des lieux sur le profilage racial* qui aura d'abord servi de mise en contexte à partir de cas documentés et d'un état de la jurisprudence au Québec, au Canada et aux États-Unis. Une fois cette base documentaire établie, le Conseil a procédé, par l'intermédiaire d'un groupe-conseil, à la mise en place de groupes de discussions formés essentiellement d'intervenants du milieu communautaire, de jeunes issus des minorités visibles et de leurs témoins afin de vérifier, valider, compléter ou autrement commenter les observations provenant des sources documentaires existantes.

Parallèlement à ces activités, le Conseil a produit un outil de travail complémentaire en vue de susciter la réflexion quant au profilage racial, soit un documentaire intitulé *Le profilage racial, Paroles de femmes et d'hommes montréalais d'ici et d'ailleurs*, dont le contenu est centré essentiellement sur les conséquences psychologiques du profilage racial. Ce document est accompagné d'un recueil écrit de témoignages qui rend compte brièvement du parcours de ces femmes et de ces hommes montréalais en soulignant le fait que les communautés culturelles québécoises vivent des réalités diverses et ne peuvent être perçues à partir de traits culturels figés et stéréotypés. Au terme de ces travaux, le CIM, estimant que la Ville de Montréal a un rôle de premier plan à jouer dans ce dossier, a déposé vingt-deux recommandations au comité exécutif et au conseil municipal portant notamment sur le cadre normatif et les définitions, le cadre réglementaire et les outils



de mesure, les méthodes d'interpellation, la procédure de dénonciation et de traitement des plaintes, la formation et la diversité ethnoculturelle, les mesures de sanction et de dissuasion et finalement, la mise en œuvre et le suivi.

Dans l'ensemble, les recommandations sur le cadre normatif confirment la recherche documentaire selon laquelle il faut à la fois en préciser le contenu et la reconnaissance. À cet égard, le Conseil souhaite notamment que la Ville de Montréal entreprenne les démarches auprès du gouvernement du Québec afin qu'il légifère sur cette problématique et qu'à cet effet, il intègre l'interdiction du profilage racial dans la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*. De plus, le Conseil propose que la Ville modifie sa *Charte montréalaise des droits et responsabilités* en indiquant nommément son engagement à combattre et à éliminer le profilage racial sur son territoire.

Concernant le cadre réglementaire et les outils de mesure, le nombre et surtout les motifs d'infractions entourant la réglementation sur les incivilités seraient à la source de plusieurs conflits. En conséquence, le Conseil présente deux recommandations stipulant que la Ville de Montréal réévalue la réglementation sur les incivilités afin d'assurer une meilleure communication entre les jeunes et les policiers et qu'elle procède à une analyse régulière des constats et des interpellations, particulièrement dans les quartiers à forte concentration ethnique.

Quant aux méthodes d'interpellation, le Conseil soumet deux recommandations en vue de prévenir des comportements non souhaitables, d'introduire des éléments susceptibles de ne pas attiser les conflits et de traiter les conséquences psychologiques néfastes associées au profilage racial. Ainsi, la Ville de Montréal devrait prendre les dispositions nécessaires afin que les méthodes d'interpellation policière fassent l'objet d'une révision et d'une formation particulière; inviter les organismes de défense des droits de la personne et de lutte contre le racisme à mieux outiller les jeunes en leur proposant des stratégies d'affirmation de leurs droits qui soient efficaces et limitent les risques d'escalade avec les agents de la paix tout en les sensibilisant au travail de ces derniers.

De plus, le Conseil estime que la procédure de dénonciation et de traitement des plaintes constitue l'un des aspects les plus importants à améliorer et recommande, entre autres, que la Ville responsabilise le poste de chef de station ou de superviseur dans les stations du métro les plus sensibles de manière à mieux coordonner les mécanismes de dénonciation et de traitement des plaintes. La Ville devrait également revoir les procédures de dénonciation et de traitement des plaintes des citoyens et des employés en allégeant la procédure pour les citoyens qui se sentent « victimisés ». Enfin, la portée et les fonctions de l'ombudsman devraient être révisées afin de lui permettre de jouer un rôle plus proactif, notamment dans les dossiers de discrimination et de profilage racial.

Par ailleurs, dans le contexte des nombreux débats entourant la lutte contre le racisme, l'exclusion, et l'intolérance, la méconnaissance des réalités entourant les communautés culturelles et les besoins de formation qui en découlent figurent parmi les sujets d'intervention les plus documentés. À cet égard, le Conseil présente huit recommandations, dont, notamment, que la formation interculturelle des



agents de surveillance du métro et des policiers soit obligatoire pour assurer la qualité de leurs rapports avec les citoyens de Montréal et que la progression de leur carrière soit associée à leur performance en matière de compétence culturelle. De même, que les mesures de sensibilisation et de formation à la diversité ethnoculturelle soient élargies à l'ensemble des employés de la Société de transport de Montréal (STM), dont les employés d'entretien, les préposés au guichet, les chauffeurs d'autobus et les répartiteurs.

De plus, compte tenu que la lutte contre le profilage racial constitue une responsabilité qui doit être partagée par l'ensemble de la communauté, le Conseil recommande que la Ville de Montréal, en partenariat avec chacun des arrondissements, poursuive et intensifie son soutien aux organismes communautaires en lutte contre le profilage racial pour leur permettre de remplir leur mandat par un soutien financier et logistique approprié. La Ville devrait également mettre en place un programme d'aide pour venir en aide aux victimes ou présumées victimes de profilage racial pour combattre les conséquences psychologiques de cette pratique et ramener le sentiment de sécurité et d'appartenance à la société québécoise.

Enfin, concernant les mesures de sanction, la mise en œuvre et le suivi des recommandations, le Conseil propose que l'imputabilité soit l'élément principal de toute démarche visant à éradiquer la pratique du profilage racial et que cette responsabilité incombe en premier lieu aux commandants et aux superviseurs en fonction dans les différents postes de quartier de la Ville ainsi qu'aux gestionnaires dans les édifices et autres installations pour le transport en commun à Montréal. À cet égard, considérant l'importance qui doit être accordée à la mise en œuvre et au suivi de ce dossier, le Conseil souhaite que la Ville invite les institutions et organismes concernés, dont les services de police et de transport, à déposer le bilan annuel de leurs interventions en matière de lutte contre le profilage racial et le calendrier d'exécution des recommandations qui leur ont été adressées.

En guise de conclusion, la Ville devrait former un comité d'implantation de la politique anti-profilage racial et faire rapport sur l'état de sa mise en œuvre. La Ville devrait également mandater le Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle afin de recenser et, s'il y a lieu, d'entreprendre des études complémentaires en vue de mieux s'outiller et combattre le profilage racial, dont la constitution éventuelle d'un registre établi en collaboration avec les experts et les organismes concernés par cette problématique.

LE CHANGEMENT DE NOM DE L'AVENUE DU PARC

Tel qu'il a été mentionné, le Conseil s'est engagé dans le débat public entourant le changement de nom de l'avenue du Parc en recevant, lors d'une assemblée régulière de ses membres, un représentant du Congrès hellénique du Québec. En vertu de son mandat visant à favoriser l'intégration et la participation des membres des communautés ethnoculturelles à la vie politique, économique, sociale et culturelle de la Ville, le président du conseil a adressé une correspondance au maire afin de lui faire valoir ses préoccupations.

Ainsi, dans tout projet visant à changer le nom d'une artère de la ville, le Conseil estime que les autorités municipales devraient prendre en compte les dimensions affectives et les liens symboliques noués avec les communautés issues de l'immigration avec des lieux particuliers. Par conséquent, tout changement de cet ordre nécessite une prise en compte de la dimension mémorielle et patrimoniale et l'apport des communautés ethnoculturelles à la vitalité de notre ville. De plus, le Conseil souligne la nécessité d'inscrire les changements de cette nature à l'intérieur d'un processus démocratique et transparent en s'inspirant des principes énoncés dans la *Charte montréalaise des droits et responsabilités*. À cet égard, le Conseil recommande que la Ville se dote d'une politique de toponymie prévoyant ainsi la consultation préalable des Montréalais et des Montréalaises sur des aspects aussi importants de leur vie quotidienne.

LA CONSULTATION GOUVERNEMENTALE SUR LA FUTURE POLITIQUE QUÉBÉCOISE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION

En octobre 2006, le président du conseil a participé aux audiences publiques de la Commission de la culture de l'Assemblée nationale du Québec sur le projet de politique de lutte contre le racisme et la discrimination. Son intervention a été axée sur deux points majeurs : d'une part, la problématique du profilage racial qui nécessite l'intervention du gouvernement du Québec, d'autre part, l'importance pédagogique de doter les institutions publiques et communautaires d'un lexique ou d'un vocabulaire mis à jour et adapté au contexte québécois pour mieux bâtir les politiques publiques de lutte contre le racisme et la discrimination. De l'avis du conseil, ce lexique est rendu incontournable compte tenu des mutations idéologiques du racisme.

Dans le cadre de cet exercice, il est à noter que le président du Conseil accompagnait une délégation de la Ville de Montréal présidée par Mme Patricia Bittar, conseillère associée, service aux citoyens et citoyennes, venue présenter le mémoire de la Ville.

AUTRES INTERVENTIONS

Le CIM a fait valoir son point de vue dans le cadre des travaux de la Commission de la présidence du conseil portant sur les mesures visant à favoriser la participation des membres des communautés ethnoculturelles aux divers exercices de consultation publique tenus par la Ville de Montréal.

Enfin, en septembre 2006, le Conseil a adressé une lettre de dénonciation à la suite des actes criminels perpétrés à l'endroit de la communauté juive hassidique à l'école Toldos Yakov Yosef dans l'arrondissement d'Outremont en soulignant que le Conseil condamne tout discours ou action qui viendrait justifier l'exclusion et la discrimination au nom de l'appartenance religieuse. De plus, le Conseil a offert sa collaboration dans la recherche de propositions qui pourraient contribuer au maintien d'un climat social harmonieux en établissant que la Ville de Montréal a un grand rôle à jouer en matière de sensibilisation et de formation à la diversité et dans la mise en place de mesures préventives.

LES COMITÉS DE TRAVAIL

LE COMITÉ DE LUTTE CONTRE LE RACISME, L'EXCLUSION ET L'INTOLÉRANCE

Parmi les principales interventions de ce comité, au cours de l'année 2006, l'avis sur la problématique du profilage racial à Montréal a constitué le sujet central. D'autres interventions ont également eu lieu sur des sujets d'actualité ponctuels en lien avec d'autres organisations.

Les travaux de ce comité ont été coordonnés par M. Guy Drudi, assisté par Mme Anna Campagna, ex-présidente du conseil et M. Frantz Benjamin, alors vice-président. Le comité s'est également assuré la participation de chargés de projets et d'une firme de consultants responsable d'organiser des groupes de discussions.

LE COMITÉ DE SUIVI

Le comité de suivi a relancé ses demandes concernant les suites qui doivent être accordées aux recommandations découlant du rapport synthèse du CIM portant sur la formation interculturelle, l'adaptation des services municipaux aux besoins des communautés ethnoculturelles et le programme d'accès à l'égalité en emploi. En décembre 2006, le Conseil a reçu un compte rendu détaillé pour chacune des activités engagées par le Conseil et les éléments de réponse déposés par l'Administration municipale.

Les travaux de ce comité ont été coordonnés par Mme Adriana Kotler, vice-présidente, assistée par Mme Ping Wang, membre du conseil.

LE COMITÉ SUR LA RÉFLEXION STRATÉGIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

Parmi les faits marquants de l'année 2006, le Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle de la Ville de Montréal a entrepris une réflexion stratégique sur la gestion de la diversité ethnoculturelle à Montréal. Dans ce contexte, le Conseil a délégué trois de ses représentants afin de participer aux chantiers de réflexion dont la dernière version du document de travail a été remise aux membres du conseil en décembre 2006.

Les travaux de ce comité ont mis à contribution Mme Adriana Kotler, M. Guy Landry et Mme Anna Campagna, ex-présidente, ainsi que M. Frantz Benjamin et M. Habib El-Hage.

LE COMITÉ SUR LE CENTRE DE DOCUMENTATION

Le CIM a créé un comité de travail chargé de mettre sur pied un centre de documentation dont l'approche retenue se décline en deux volets. Le premier s'inscrit dans la perspective de construction du site Internet du conseil. Le site web aura ainsi une base de données documentaire comportant des liens avec des articles spécialisés et des documents gouvernementaux. Le deuxième volet consiste à effectuer des achats de monographies, de dictionnaires spécialisés, d'encyclopédies, de répertoires produits par les instances gouvernementales et les organismes à identité ethnique ou racisée. Cette démarche est fondée sur les trois principes d'action suivants :

1. le centre de documentation du CIM doit éviter le plus possible de dédoubler les centres qui existent déjà dans les universités ou autres institutions de recherche.
2. il est important qu'il comporte une banque de ressources humaines pour faire connaître les experts, les personnalités, les responsables d'associations ethniques.
3. au même titre que d'autres centres existants, il doit mettre à la disposition du public la documentation relative aux différentes communautés ethniques de Montréal. Dans cet esprit, le centre rendra disponibles les annuaires et les répertoires produits par diverses associations ainsi que des ouvrages racontant l'histoire des communautés montréalaises. Il établira des liens avec les centres de documentation des communautés culturelles et rendra également disponible une liste des médias ethniques.

À ce jour, la mise sur pied du centre de documentation avance à grand pas avec les achats effectués et la poursuite de construction du site web.

Les travaux de ce comité sont coordonnés par M. Habib El-Hage, vice-président, assisté par M. Frantz Voltaire et Mmes Khatoune Témisjjan et Iris Almeida-Côté, membres du conseil ainsi que par M. Azzeddine Marhraoui, agent de recherche.

LE COMITÉ SUR LE RENDEZ-VOUS NOVEMBRE 2007

À l'automne 2006, dans le cadre du prochain Rendez-vous de Montréal sur la culture en novembre 2007, le CIM a mis en place un comité de travail dont l'objectif central vise à favoriser la participation à cet événement d'organismes ethnoculturels œuvrant dans le domaine des arts et de la culture. À la suite d'une première rencontre avec l'un des partenaires de ce projet à la Ville de Montréal, le comité déposait un plan d'action qu'il entend mettre en œuvre au début de l'année 2007.

Les travaux de ce comité sont coordonnés par M. Guy Landry, assisté par M. Frantz Voltaire et Mmes Adriana Kotler, Iris Almeida Côté et Gail Grant.

AUTRES ACTIVITÉS, INVITATIONS ET ÉVÉNEMENTS

JOURNÉE DE RÉFLEXION

Le 28 août 2006, les membres du conseil ont tenu leur journée de réflexion annuelle afin de discuter du mandat, des réalisations et des perspectives du CIM. Après avoir établi leurs attentes et les contributions avec l'aide d'une firme-conseil en animation d'ateliers et de consultations publiques, les membres ont revu le rôle, les fonctions et les activités du CIM avant d'en évaluer le contenu et souligner les principaux défis à relever.

Au terme de cette journée, les membres ont notamment souhaité que le CIM soit plus visible, qu'il associe davantage les représentants des communautés ethnoculturelles à ses travaux et qu'il devienne un lieu de référence pour la

réflexion et l'analyse sur le plan de l'interculturel. De plus, le CIM devrait être plus accessible et à l'écoute des citoyens de manière à agir comme intermédiaire auprès de l'Administration municipale.

Ainsi, parmi les principales mesures à envisager, le CIM doit développer son identité et obtenir une reconnaissance, travailler en partenariat avec les diverses instances de la Ville, inviter des représentants des communautés ethnoculturelles, accroître davantage ses connaissances des communautés, se doter d'un centre de documentation, améliorer ses communications et devenir un agent de développement dans les arrondissements.

Le CIM et ses contributions à la réflexion sur la diversité

En plus des tâches liées à leurs fonctions, les membres du CIM participent régulièrement à différents colloques, forums et congrès dont les thèmes ou les objets d'étude touchent le mandat du conseil.

Dans ce contexte, le président du conseil a participé, en octobre 2006, à la Conférence internationale Métropolis de Lisbonne au Portugal. Lors de cette conférence, à laquelle participaient plusieurs pays d'Europe, d'Afrique et d'Amérique, le président a prononcé une allocution dans le cadre d'un atelier portant sur l'intégration socioéconomique des minorités à la lumière des systèmes international et régionaux de lutte contre le racisme et les discriminations intitulé *État de la situation en France, au Québec et au Canada*.

Les faits saillants de cette présentation ont porté sur deux enjeux importants qui mobilisent les membres du conseil, soit le profilage racial et le cyberracisme. Dans le premier cas, ce dernier a informé son auditoire du dépôt ultérieur de l'avis du Conseil portant sur cette problématique en faisant valoir la nécessité de mieux formaliser l'interdiction de cette pratique discriminatoire et «stigmatisante», c'est-à-dire son enchâssement dans la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*. Une telle initiative s'inscrit dans la perspective d'une meilleure adéquation des mécanismes de lutte contre le racisme et les discriminations. Dans le second cas, la lutte contre le cyberracisme revêt une importance cruciale dans la mesure où les nouvelles technologies d'information et de communication, notamment l'Internet, rendent de plus en plus complexe la réalisation des objectifs nationaux et internationaux de gestion humaniste et harmonieuse de la diversité ethnoculturelle.

Par ailleurs, Mme Régine Allende Tshombokongo, membre du conseil, a participé à un colloque tenu par la Ville de Gatineau le 4 octobre 2007. Son exposé a porté sur le rôle et les fonctions de la Ville de Montréal dans l'intégration des immigrants et la participation du Conseil interculturel de Montréal à la mise en forme d'un modèle montréalais de gestion de la diversité. Dans le contexte de cette allocution, Mme Tsombokongo a rappelé les différentes initiatives prises par la Ville de Montréal dans ce domaine tout en indiquant les réalisations du CIM dans d'autres secteurs d'activité.

Enfin, le président du CIM a présenté, le 18 décembre 2006, une allocution sur les enjeux de la diversité, notamment au sein de la Ville de Montréal, lors d'un forum organisé par le Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes tenu au Centre des loisirs de Saint-Laurent. Devant deux cents personnes, M. Benjamin a abordé plusieurs dossiers, dont la problématique de reconnaissance des diplômes des immigrants ainsi que le programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal.

Le CIM actif dans la concertation

Le président du CIM, M. Frantz Benjamin, siège au conseil de la Conférence régionale des élus (CRÉ). De son côté, M. Guy Drudi siège au Comité stratégique de concertation du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). Enfin, Mme Hélène Wavroch siège au comité chargé d'organiser le quarantième anniversaire de l'Exposition universelle de Montréal.

VILLE – ARRONDISSEMENTS

Le 28 septembre 2006, une délégation du CIM a participé à une rencontre avec la Commission interculturelle de l'arrondissement de Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce afin d'établir un premier contact et examiner les possibilités de collaboration sur des projets communs.

LE REGROUPEMENT DES CONSEILS

Par suite du regroupement administratif du Conseil interculturel de Montréal avec le Conseil Jeunesse et le Conseil des Montréalaises, une première rencontre a eu lieu afin d'évaluer la mise en commun d'activités.

Le CIM présent sur toutes les scènes de la diversité montréalaise

Dans le cadre de leurs fonctions, les membres sont présents à de nombreuses activités publiques telles que le Mois de l'histoire des Noirs, la Semaine d'actions contre le racisme et la Semaine des rencontres interculturelles ainsi qu'à diverses soirées bénéfiques comme celles du Black Theatre Workshop, le Gala de la communauté hellénique, la Fête du nouvel an asiatique et autres événements culturels comme le Festival des week-ends du monde du parc Jean-Drapeau, le Festival du monde arabe, la Carifesta, Nuits d'Afrique et autres. Ces événements sont autant d'occasion de marquer leur présence et de tisser des liens avec ces différentes communautés.

COMMUNICATIONS

Parmi les outils de diffusion et de promotion, un *dépliant d'information* a été produit par le CIM en 2006, reprenant le mandat, la vision et le défi permanent du conseil, soit la gestion de la diversité ethnoculturelle. Quelques renseignements additionnels viennent illustrer les principales activités et réalisations. Une adresse courriel permet également au public de présenter ses requêtes et suggestions. Les travaux concernant ce dépliant ont été coordonnés par la vice-présidente du conseil, Mme Adriana Kotler.

De plus, des placements médias ont été effectués dans différents journaux, tel *Atlas Montréal*, un journal d'information générale destiné à la communauté maghrébine ainsi que dans la revue *Référence*, un mensuel d'information destiné à la communauté haïtienne. Par ailleurs, une revue de presse quotidienne a été instaurée afin que les membres puissent être régulièrement informés des actualités dans le domaine des relations interculturelles. Le CIM a également tenu une *conférence de presse* réunissant plus d'une vingtaine de médias afin de rendre public son avis sur le profilage racial.

Enfin, le président a pu, au cours de la dernière année, présenter le CIM à différents médias montréalais (hebdomadaires de quartier, télévision communautaire CH Global). Le CIM a aussi été interpellé publiquement par les médias sur plusieurs dossiers dont celui de l'avenue du Parc (*La Presse*, *The Gazette*), la représentation des communautés ethnoculturelles dans les sphères de décision de la Ville (*CBC*) et le financement des organismes culturels des communautés ethnoculturelles (*The Gazette*).

ADMINISTRATION

Tel qu'il a déjà été mentionné, un nouveau règlement sur la rémunération du président et des vice-présidents du conseil a été adopté par le conseil municipal en décembre 2006, le tout conformément aux dispositions prévues par la *Charte de la Ville de Montréal*, au chapitre de la structure administrative du CIM.

Par ailleurs, le soutien administratif du CIM a été confié au Bureau de la présidence du conseil du Service des affaires corporatives et ses locaux ont été déménagés au 1550 de la rue Metcalfe dans l'édifice des Cours Mont-Royal. De plus, la structure administrative du conseil a été modifiée par l'ajout d'un poste de secrétaire d'unité administrative à demi temps.

Enfin, tel qu'il a été mentionné, le CIM a accueilli deux stagiaires en vertu du programme de parrainage professionnel mis sur pied par la Ville de Montréal en collaboration avec Emploi-Québec. L'objectif lié à ce programme est de permettre à ces stagiaires d'acquérir une expérience de travail significative dans le secteur d'emploi associé à leur formation. Dans ce contexte, une formation de sensibilisation aux relations interculturelles et au rôle de parrain/marraine a été donnée par le Centre Génération Emploi, un organisme chargé, entre autres, de l'insertion en emploi pour des personnes issues des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles. Dans le même domaine d'activités, le CIM a également accueilli un stagiaire orienté par la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier, Service de l'éducation des adultes, à l'intérieur d'un programme de formation professionnelle en bureautique et comptabilité.

SOMMAIRE DES RÉALISATIONS

Depuis sa création, en mai 2003, le CIM a produit différents avis portant notamment sur les avant-projets et les projets de politique concernant le patrimoine et la culture à la Ville de Montréal.

De plus, le CIM a mis en place des comités sectoriels permanents de travail chargés de donner suite à sa vision portant notamment sur l'accès à l'égalité en emploi, l'adaptation des services municipaux aux besoins des communautés ethno-culturelles, la formation interculturelle et la sensibilisation à la diversité.

Enfin, au centre de ses préoccupations visant à contrer toutes formes de racisme, d'intolérance et d'exclusion, le CIM a présenté un état des lieux, un rapport des groupes de discussion ainsi qu'un avis sur la problématique du profilage racial à Montréal dont les recommandations visent essentiellement l'amélioration des rapports entre les agents des services de police et de transport avec les membres de certaines minorités visibles.

CHRONIQUE MUNICIPALE

Parmi les principales activités qui auront marqué l'année 2006 dans le domaine des relations interculturelles à la Ville de Montréal, le Conseil tient à souligner et à mettre en évidence les réalisations suivantes :

En 2006, la Direction des affaires interculturelles de la Ville de Montréal, en collaboration avec l'organisme Équitas, rendait publique une *Trousse éducative en droits humains* pour les camps de jour de la Ville de Montréal. Cette trousse consiste notamment à sensibiliser les jeunes au respect des autres et à inciter les employés œuvrant auprès des enfants des camps de jour à faire de l'éducation portant sur les droits de la personne, à promouvoir la diversité culturelle et à lutter contre la discrimination.

En septembre 2006, la Ville de Montréal déposait un mémoire dans le cadre de la consultation de l'Assemblée nationale du Québec sur le projet de politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination. À cet égard, la Ville indiquait ses préoccupations et ses principales actions dans ce domaine en matière de partenariats, d'accès au logement, d'investissement dans les jeunes et l'amélioration des milieux de vie.

Enfin, en octobre 2006, la Ville de Montréal adhérait à la *Coalition des municipalités canadiennes contre le racisme et la discrimination*.

REMERCIEMENTS

Dans le cadre de leurs activités 2006, les membres du CIM remercient particulièrement :

M. Marcel Tremblay, membre du comité exécutif, responsable des relations interculturelles, Mme Patricia Bittar, conseillère associée, service aux citoyens et citoyennes, Mme Rachel Laperrière, directrice du Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle et Mme Marie-Claire Dumas, déléguée du directeur général de la Ville au CIM.

Mme Emma Mbia et M. Boubacar Bah, chargés de projets, Mme Constance Ramacière, consultante, M. Ronald Béliard de la firme Page Marketing, M. Azzeddine Marhaoui, Mme Kheira Chakor et Mme Sophie Bensaid, à la recherche et aux communications, M. Pierre Morin du Bureau de la présidence du conseil et les membres de son personnel ainsi que l'équipe de la Direction des affaires interculturelles de la Ville de Montréal.

LA COMPOSITION

EN BREF

Le Conseil interculturel de Montréal est composé de quinze membres bénévoles nommés par le conseil municipal qui désigne parmi eux un président et un ou deux vice-présidents. Pour devenir membre, toute personne doit manifester de l'intérêt et posséder de l'expérience en matière de relations interculturelles, avoir une connaissance des enjeux municipaux, participer de façon active à la vie montrealaise dans les secteurs économique, culturel, scientifique, communautaire ou éducationnel et faire preuve de disponibilité. La nomination ou le remplacement d'un membre du CIM ne peut se faire qu'à la suite d'un appel de candidatures publié dans les médias circulant sur le territoire de la ville. Le directeur général de la ville ou son représentant participe aux assemblées sans droit de vote.

LE MANDAT

Le Conseil interculturel de Montréal est l'instance consultative de la Ville dans le domaine des relations interculturelles. À ce titre, il 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. De plus, 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 autre question relative aux relations interculturelles dans le domaine de compétences municipales et soumet ses recommandations au Conseil de la ville et au comité exécutif. Par ailleurs, il sollicite des opinions, reçoit et entend les requêtes et suggestions de toute personne ou groupe sur les questions relatives aux relations interculturelles. Enfin, il effectue ou fait effectuer des études et des recherches qu'il juge utiles ou nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Il conseille et donne son avis au conseil municipal et au comité exécutif...

REQUÊTES ET SUGGESTIONS

Si les questions relatives aux relations interculturelles vous intéressent,
contactez-nous :

Conseil interculturel de Montréal (CIM)

1550, rue Metcalfe, 14^e étage

Montréal (Québec) H3A 1X6

Téléphone : 514 868-4490

Télécopieur : 514 868-5810

Courriel : cim@ville.montreal.qc.ca

www.ville.montreal.qc.ca/cim

