

2005

RAPPORT ANNUEL 2005



RAPPORT RAPPORT ANNUEL 2005 ANNUEL

1^{ER} JANVIER 2005 AU 31 DÉCEMBRE 2005



Le 27 mars 2006

Monsieur Marcel Parent
Président du conseil de la Ville de Montréal
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 vous présenter le rapport annuel des activités du Conseil interculturel de Montréal (CIM) pour l'année 2005.

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

La présidente,

Anna Campagna

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Au cours des derniers mois, deux figures emblématiques du mouvement de défense pour les droits civiques aux États-Unis nous ont quittés. Rosa Parks et Coretta Scott King auront été d'extraordinaires exemples de femmes qui ont consacré toute leur existence à une lutte acharnée contre l'exclusion et la discrimination raciale.

La discrimination raciale constitue un axe de travail auquel le Conseil interculturel s'attardera cette année. Nous sommes fermement convaincus que la Ville de Montréal peut et doit mener une lutte sans répit contre la discrimination et le racisme. Elle peut en effet, par des politiques et des pratiques exemplaires, inciter chacun de ses citoyens à faire preuve de respect envers la vie et la dignité d'autrui. En modifiant sa culture organisationnelle et en adoptant des pratiques d'équité, elle peut défendre la liberté d'expression et la diversité culturelle et en assumer l'entière responsabilité devant tous ses citoyens, particulièrement les plus démunis et vulnérables.

Au cours de l'exercice qui vient de se terminer, le Conseil s'est joint aux voix contre l'exclusion et la discrimination répétées dont font l'objet les communautés noires du Québec. Il se penche actuellement sur la question du profilage racial, une pratique qui constitue non seulement un affront à un maintien de l'ordre approprié, mais aussi un refus inacceptable du droit de vivre en sécurité, dans la dignité et à l'abri des préjudices.

À cet égard, le Conseil interculturel sollicitera la vigilance de tous les représentants de la Ville. En tant que présidente de ce conseil, j'invite tout particulièrement chaque élu, chaque cadre et chaque employé de la Ville à faire de la prochaine année une année de transformations où l'on combatta la discrimination raciale et l'intolérance. Pour ce faire, il faut avoir le courage de reconnaître les situations où la discrimination raciale existe, comprendre comment elle se manifeste (ouvertement ou non) et faire le nécessaire pour que les choses changent.

C'est là la bataille amorcée par Rosa Parks et Coretta Scott King - l'œuvre inachevée qu'elles nous ont laissée. Un tel engagement nécessite la participation de chacun de nous. Il suscite un combat qui vise justice, solidarité et dignité pour tous. Dans notre quotidien, dans nos familles, au travail et dans la collectivité, il est urgent que ces résultats se fassent sentir.

Je profite de l'occasion pour remercier tous les membres du Conseil de leur travail et de leur dévouement exceptionnels. Je remercie également le maire, monsieur Gérald Tremblay, du soutien et de la direction qu'il donne à ces grandes questions. Il reste beaucoup de travail à faire, nous en convenons tous.

La présidente,



Anna Campagna
Conseil interculturel de Montréal



Première rangée du bas, de gauche à droite; Mme Anna Campagna, présidente du CIM, Mme Ping Wang, membre du CIM, Mme Patricia Bittar, conseillère associée à la jeunesse et aux relations interculturelles

Deuxième rangée, de gauche à droite, M. Marcel Tremblay, membre du comité exécutif, responsable des services aux citoyennes et aux citoyens, M. Pascual Delgado, membre du CIM, Mme Adriana Kotler, vice-présidente par intérim et Mme Gail Grant, membres du CIM

Troisième rangée, M. Gilles Gosselin, secrétaire, M. Clarence Bayne, membre du CIM et M. Erik Hamon, conseiller politique aux relations interculturelles

Quatrième rangée, de gauche à droite : M. Georges S. Berberi, Guy Landry et Guy Drudi, membres du CIM

Absents lors de la séance de photos : Mmes Michelle Serano, Khatoune Témisjian et Anca Tismanariu ainsi que MM. Nick Katalifos, Frantz Benjamin et Ajay Pangarkar

MANDAT

Le Conseil interculturel de Montréal (CIM) est l'instance consultative de la Ville en matière de relations interculturelles. Tel que prévu 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 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 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 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.



La présidente et M.Frantz Benjamin, premier vice-président.

COMPOSITION

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

La présidente :

Mme Anna Campagna, directrice générale du centre Génération Emploi;

Le premier vice-président :

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

Le second vice-président :

M. Nick Katalifos, directeur de l'école General Vanier, Commission scolaire English-Montréal;

Les autres membres du CIM :

- 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;
- M. Pascual Delgado, agent de développement à l'Alliance des Communautés Culturelles pour l'Égalité dans la Santé et les Services Sociaux (ACCÉSSS);
- 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;
- Mme Adriana Kotler, urbaniste et directrice du Centre des arts juïques de la scène à Montréal;
- M. Guy Landry, directeur général de la Société du patrimoine d'expression du Québec;
- M. Ajay Pangarkar, président et directeur du développement des affaires de Central Knowledge dans le domaine de la formation et du perfectionnement de personnel;
- Mme Michelle Serano, directrice générale de l'Académie Yeshiva Yavné, une école privée membre de l'Association des écoles juives de Montréal;
- Mme Khatoune Témisjian, coordonnatrice de recherche au Centre de recherche Fernand-Séguin;
- Mme Anca Tismanariu, directrice de la formation continue à la Régionale des ingénieurs de Montréal;
- 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.



L'année 2005 aura connu le départ de quatre membres du conseil, soit M. Nick Katalifos, M. Mustapha Kachani, M. Ajay Pangarkar et Mme Michelle Serano. Les membres du conseil profitent d'ailleurs de cette occasion pour les remercier de leur participation.

GOUVERNANCE

La gouvernance du CIM est assurée par son comité exécutif qui comprend la présidente et les deux vice-présidents. Le comité exécutif traite de la stratégie du CIM, notamment en ce qui concerne les relations avec les communautés ethnoculturelles, les questions urgentes, les prises de position publiques et le plan de communication.

SOUTIEN ADMINISTRATIF ET PROFESSIONNEL

Le 11 mai 2005, le comité exécutif de la Ville de Montréal approuvait le transfert administratif du Conseil interculturel de Montréal de la Direction du greffe du Service des affaires corporatives au Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle. Dans le cadre de ce transfert, Mme Laure-Marlie Gédéon, du Service du greffe a occupé le poste de secrétaire d'unité administrative jusqu'à cette date et M. Gilles Gosselin occupe le poste de secrétaire du conseil.

8 CADRE JURIDIQUE ET BUDGÉTAIRE

Le Conseil interculturel de Montréal (CIM) 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 de la Ville détermine, par règlement, le nombre de personnes constituant le CIM, les 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.

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 Conseil interculturel de Montréal (CIM) rend compte au conseil de la Ville de ses activités à la demande de celui-ci ou du comité exécutif. À cette occasion, le conseil interculturel peut faire toute recommandation au conseil de la Ville. En tout dernier lieu, le directeur général de la Ville ou son représentant dûment délégué participe aux assemblées du conseil interculturel sans droit de vote.

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

fonctions. De plus, le conseil municipal a adopté un règlement sur la rémunération du poste de président du Conseil interculturel de Montréal dont le montant est fixé à 10 000 \$ par année. Les autres membres du conseil ne sont pas rémunérés. 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. Celle-ci prévoit entre autres, que dans les 12 jours suivant la fin de l'exercice financier, ce dernier fait rapport de son examen au conseil de la Ville.

VISION ET PROGRAMME D'ACTIVITÉS

Dès leur première assemblée, 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 partie prenante 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 2005, le CIM a inscrit sa volonté de déposer deux avis portant sur les projets de politique de la Ville en matière de patrimoine et de culture ainsi qu'un rapport sur ses travaux concernant la dotation, la formation et l'adaptation des services municipaux à la réalité ethnoculturelle de Montréal. De plus, le CIM s'est donné comme objectif de poursuivre son programme de sensibilisation et d'échanges auprès des élus et des cadres de la Ville sur la diversité ethnoculturelle.

Par ailleurs, comme suite à la tenue d'une assemblée spéciale en date du 27 juin dernier avec des représentants de l'Association des Mères unies contre le racisme, accompagnés par des travailleurs de rue et 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 question du profilage racial à Montréal et de rédiger un avis sur cette problématique à l'intention du comité exécutif et du conseil municipal.

À terme et à l'exception de la rencontre ministérielle sur l'entente Ville/MRCI en matière d'immigration, tous les éléments prévus à son programme ont été réalisés ou encore reconduits en 2006, y compris les travaux entourant l'avis sur le profilage racial et le suivi des travaux concernant le rapport de ses comités de travail. Les membres ont également insisté pour qu'une attention soit accordée aux relations entre le conseil et la communauté, surtout du côté des représentants des organismes ethnoculturels et des médias ethniques dont les liens avec le conseil devront être renforcés.

COMPTES RENDUS DES ASSEMBLÉES

De janvier à décembre 2005, le CIM a tenu neuf assemblées ordinaires et deux assemblées spéciales en date du 13 janvier, 3 mars, 4 et 14 avril, 5 mai, 2 et 27 juin, 1^{er} septembre, 13 octobre, 10 novembre et 1^{er} décembre. À titre indicatif, le sommaire de ces assemblées est le suivant :

Le 13 janvier 2005, le conseil présentait les premiers éléments de son programme annuel d'activités et procédait à l'adoption de son avis sur la politique du patrimoine de la Ville de Montréal. Par ailleurs, le conseil formait un comité de travail chargé de rédiger un deuxième avis suivant la proposition de la Ville concernant l'adoption d'une politique de développement culturel.

Le 3 mars 2005, les membres du conseil tenaient une journée de réflexion afin de faire le point sur le mandat, les activités et les perspectives d'avenir du CIM, un exercice que les membres ont d'ailleurs choisi de reconduire chaque année. Le CIM déposait également son premier rapport d'activités couvrant la période du 24 mars 2003 au 31 décembre 2004. Par ailleurs, trois membres renouvelaient leurs mandats tandis que trois postes devaient être pourvus. Enfin, le CIM adoptait son programme d'activités 2005.

Le 4 avril 2006, le conseil tenait une assemblée spéciale avec le maire de Montréal, le conseiller associé aux relations interculturelles ainsi que les principaux responsables des services municipaux concernés par le contenu du rapport synthèse déposé par le conseil sur la dotation, la formation et l'adaptation des services municipaux intitulé «Pour passer du discours à l'action».

Le 14 avril 2005, lors d'une assemblée régulière, les délégués du conseil ont résumé leur participation au colloque de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TRCI) dont le thème portait sur l'immigration, choix, enjeux, défis et perspectives. Par ailleurs, les membres ont adopté l'avis du conseil sur le projet de politique de développement culturel. Enfin, il a été convenu que le CIM participe à la Conférence Télédiversité 2005 portant sur la présence des communautés culturelles dans les médias québécois ainsi qu'au prochain forum de la Direction des affaires interculturelles (DAI) sur la diversité ethnoculturelle.

Le 5 mai 2005, les membres du conseil ont revu et appuyé l'organisation de la journée de sensibilisation et d'échanges sur la diversité ethnoculturelle prévue pour le 16 mai de même qu'ils ont procédé à la formation de comités de travail contre le racisme, l'exclusion et l'intolérance ainsi qu'au suivi des recommandations découlant de ses travaux à l'interne. L'organisation de la journée de réflexion sur le mandat et les perspectives d'avenir du conseil a complété les sujets prévus à l'ordre du jour de cette assemblée.

Le 2 juin 2005, la séance a été consacrée à une première rencontre avec la directrice du Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle concernant la réorganisation de l'interculturel à la Ville de Montréal ainsi que l'entente MRCI/Ville en matière d'immigration.

Le 27 juin 2005, le conseil recevait une délégation dirigée par le Comité Recherche-Action sur les relations raciales (CRARR) dont les représentantes de l'Association des Mères unies contre le racisme, un travailleur de rue et des conseillers de cet organisme concernant la problématique du profilage racial à Montréal. À la suite de cette assemblée, le CIM a mandaté son comité contre le racisme, l'exclusion et l'intolérance afin de poursuivre cette réflexion.

En septembre 2005, les membres du CIM ont repris leurs travaux après la période estivale concernant le suivi de leurs dernières activités dont la conférence de presse sur le rapport synthèse des comités internes, le premier exercice de réflexion et d'échanges entre les membres sur le mandat du CIM et les perspectives d'avenir ainsi que le projet de rencontre avec le cabinet de la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles. Cette séance aura également permis de faire le suivi des activités des comités de travail sur le profilage racial ainsi que les recommandations découlant des recommandations du CIM et leur mise en œuvre.

En octobre 2005, les comités de travail ont présenté leurs activités entourant la préparation de l'avis sur le profilage racial et les mesures envisagées afin d'assurer le suivi des recommandations du conseil. Le CIM a également décidé d'être présent à la consultation publique sur la pleine participation à la société

québécoise des communautés noires organisée par un comité parlementaire de l'Assemblée nationale du Québec.

En novembre 2005, les discussions ont porté sur la participation de la présidente aux travaux du MICC en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles ainsi que sur la démarche de planification stratégique entreprise par le Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle dans le cadre de l'élaboration de la prochaine politique en matière de relations interculturelles.

Enfin, en décembre 2005, la présidente a résumé sa participation aux audiences publiques du MICC. Cette dernière a également énoncé les premiers éléments du programme d'activités 2006 en invitant les membres à y contribuer tandis que les comités de travail poursuivaient leurs rapports mensuels sur leurs activités respectives.

AVIS ET AUTRES OBJETS 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 de la Ville ou au comité exécutif par l'adoption de résolutions. Les objets suivants regroupent les avis, rapports et autres activités transmis ou déposés au cours de la dernière année.

L'AVIS SUR LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT CULTUREL

En janvier 2004, un comité de travail du CIM a étudié le contenu d'un énoncé proposé par la Ville de Montréal dans le cadre d'une démarche visant la présentation d'une politique de développement culturel. Au terme de ces premiers travaux, le CIM estimant que la Ville de Montréal a un rôle de premier plan à jouer afin d'assurer à tous ses citoyens le droit de participer activement à la vie sociale, économique et culturelle, et considérant que la culture est un instrument d'expression, de rapprochement interculturel et de développement, a recommandé à la Ville de Montréal :

1. D'inclure dans le document qu'elle prépare sur sa politique culturelle suffisamment d'exemples et de faits tangibles illustrant à quel point Montréal est déjà le produit d'un métissage et qu'elle a toujours été pluriculturelle;
2. De s'assurer que sa politique culturelle reflète véritablement les caractéristiques démographiques de Montréal;
3. De s'assurer que les communautés ethnoculturelles sont équitablement représentées au sein de toutes les instances ayant trait à la culture;
4. De ne pas limiter le financement, dans le domaine de la culture, aux organismes des communautés ethnoculturelles et de s'assurer que, dans l'ensemble des institutions, groupes et activités culturelles qu'elle soutient, la représentation d'artistes de toutes origines soit assurée;

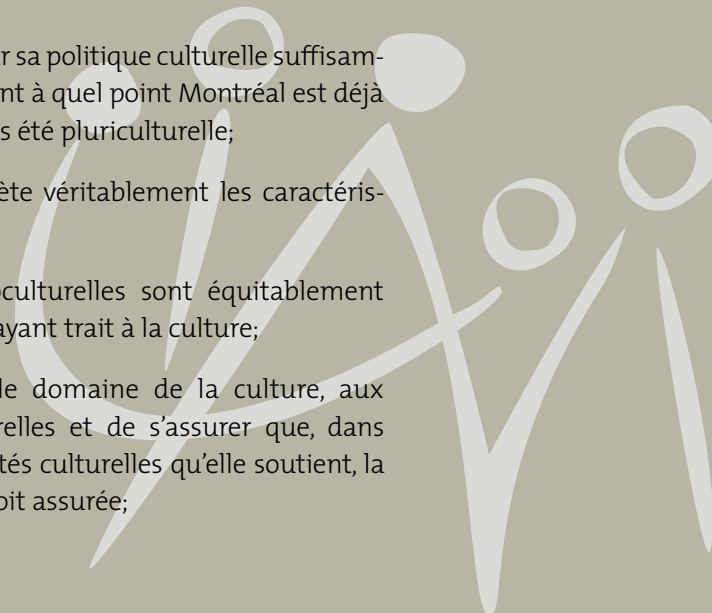
5. De faire un effort particulier pour s'assurer que les minorités visibles possèdent les moyens de contribuer aux arts, à la culture et à la qualité de vie dans tous les arrondissements de Montréal;
6. De tenir compte de la diversité ethnoculturelle de Montréal dans l'ensemble des lieux de diffusion culturels, principalement dans les maisons de la culture et le réseau de bibliothèques.

En mai 2005, dans le cadre de l'étude du projet de politique de développement culturel, le CIM a transmis un avis comportant à la fois des commentaires et des recommandations à partir des thèmes et sujets d'observation regroupant l'identité et l'intégration, la diversité culturelle et la diversité ethnoculturelle, la démo-cratization, les bibliothèques et les centres culturels, le financement des organismes culturels, la question de l'accommodement raisonnable ainsi que divers engagements de la Ville touchant, entre autres, l'augmentation des ressources et de nouvelles mesures de signalisation dans ce secteur.

Parmi ces recommandations, les membres du CIM souhaitent que les intentions manifestées à l'égard des communautés ethnoculturelles soient matérialisées par des mesures concrètes qui commencent par la base afin d'en faire de véritables acteurs plutôt que de les réduire à un vaste marché potentiel de consommateurs de produits culturels. Ces derniers souhaitent également que les dispositions nécessaires soient prises afin de prévoir l'augmentation des collections dans les autres langues que le français ou l'anglais dans les bibliothèques municipales ainsi que la prise en compte des besoins des communautés ethnoculturelles dans la politique d'achats des bibliothèques municipales et l'élaboration des activités d'animation culturelle.

De plus, les membres du CIM demandent que la Ville procède à l'analyse des données et des raisons recueillies par le ministère de la Culture et des Communications selon lesquelles les populations immigrantes fréquentent très peu les bibliothèques, afin d'élaborer une stratégie d'intervention susceptible de mieux rejoindre et intéresser les nouveaux arrivants. Par ailleurs, le CIM souhaite que les arrondissements prévoient une programmation dont un minimum de 20 % devrait être réservé aux artistes et associations ethnoculturelles dans les centres culturels regroupant les maisons de la culture pour développer la connaissance et les échanges avec les communautés ethnoculturelles.

Enfin, le CIM demande que la Ville s'engage à poursuivre la démocratisation et la promotion des activités culturelles au sein des lieux de diffusion en appuyant en priorité le travail d'initiation et de sensibilisation à la richesse artistique présente et offerte dans les arrondissements auprès des clientèles plus sensibles, notamment les jeunes et les communautés ethnoculturelles; en poursuivant l'effort de communication auprès des citoyens au sujet des activités culturelles présentées sur l'ensemble du territoire et, finalement, en faisant mieux connaître les jeunes artistes professionnels et en appuyant la recherche artistique montréalaise.



L'AVIS SUR LA POLITIQUE DU PATRIMOINE

En 2004, les membres du CIM ont fait valoir leurs premiers commentaires à la suite de la présentation de l'énoncé d'orientation pour une politique du patrimoine. D'entrée de jeu, ces derniers ont demandé que le plus grand nombre de représentants des communautés ethnoculturelles soient informés du contenu de ce document et invités à transmettre leur point de vue lors des audiences publiques. Quant au contenu de cet énoncé, le CIM a fortement appuyé l'idée de mettre en valeur la nouvelle notion de patrimoine immatériel en développant des exemples concrets susceptibles de mieux expliquer le contenu. Dans ce contexte, l'inventaire et la mise en valeur des archives et les traditions orales qui constituent la mémoire collective des groupes ethnoculturels devraient figurer parmi les priorités. Le succès des premiers cours pratiques de mémoire organisés par le Centre d'histoire de Montréal auprès des communautés hongroise et haïtienne a ainsi été cité comme modèle et source d'inspiration. Enfin, les membres du CIM ont insisté sur l'importance du rôle de la Ville dans le développement des relations avec les autres ordres de gouvernement et le secteur privé.

Par ailleurs, dans le cadre d'un exercice de consultation suivant le lancement de cette politique, les membres du CIM ont convenu de former un groupe de travail chargé de formuler un avis au comité exécutif et au conseil de la Ville. Les travaux de ce comité ont débuté le 6 décembre 2004 et le rapport du comité a été transmis au début de l'année 2005. Cet avis portait essentiellement sur l'apport des migrations, l'importance du patrimoine religieux, la reconnaissance du patrimoine des communautés ethnoculturelles comme patrimoine montréalais et la valeur de la mémoire comme instrument de mise en valeur. Plus loin, la transmission et la réappropriation du patrimoine immatériel des communautés ethnoculturelles; les lieux patrimoniaux de ces communautés et leurs savoir-faire, le patrimoine matériel des communautés ethnoculturelles dans les musées et le patrimoine bâti des communautés ethnoculturelles complétaient les interventions du conseil.

Au chapitre des recommandations, le CIM a notamment proposé que la Ville de Montréal prenne les mesures adéquates afin d'établir un état de la situation concernant les pratiques du patrimoine immatériel en vue de mieux les protéger, les conserver, les transmettre et se les approprier. En ce qui concerne les mesures de conservation et de transmission, la Ville devrait notamment introduire la mémoire comme élément du patrimoine immatériel à faire ressortir et à illustrer par des exemples concrets.

De plus, dans le cadre de la confection de ces différents inventaires, et notamment lors de l'inventaire du patrimoine bâti, le CIM a recommandé que la Ville de Montréal retienne des critères qui tiennent compte de la contribution des communautés ethnoculturelles en soulignant que parmi les critères généraux retenus dans le domaine du patrimoine bâti, se retrouvent notamment la valeur sociale et la valeur esthétique. La valeur sociale est représentée par des points de référence ou des symboles pour l'identité d'une communauté, des lieux de rencontre et de réunion, des lieux de tradition, de rituels et de cérémonies.

De son côté, la valeur esthétique se définit comme la réponse au vécu de l'environnement ou de ses attributs culturels ou naturels et peut ainsi correspondre à des éléments visuels ou non visuels. Quant aux autres critères d'application générale, on trouve, entre autres, la valeur exceptionnelle, l'enracinement dans une tradition culturelle, l'affirmation de l'identité culturelle, sa valeur comme source d'inspiration et d'échanges interculturels, le rôle culturel et social actuel, l'excellence du savoir-faire, son témoignage unique d'une tradition culturelle vivante et le risque de sa disparition.

Par ailleurs, les membres du CIM ont recommandé que dans le cadre de l'actuel projet de politique, la Ville de Montréal se dote d'un tableau des influences en matière d'immigration. Cette recommandation vise à démontrer l'importance que le CIM accorde à la contribution des communautés ethnoculturelles au patrimoine montréalais. Toutefois, elle ne constitue que la base d'un mandat beaucoup plus large qui devrait amener la Ville à se préoccuper davantage de la dynamique démographique de Montréal. Quant aux lieux d'expression, le CIM a recommandé que la Ville de Montréal étudie la possibilité de se doter d'un réseau de Centres du patrimoine d'expression conçus comme des lieux de rencontre entre les différentes communautés ethnoculturelles et entre ces dernières et la société d'accueil.

Quant aux suites qui pourront être accordées à ce projet, les membres du CIM ont proposé que cette politique soit suivie d'un plan d'action concret et bien structuré établissant les actions et les interventions susceptibles de se concrétiser le plus rapidement possible. À cet égard, le CIM a proposé que soient maintenus les chantiers du patrimoine afin de faire le suivi de cette politique tout en renforçant la présence et la participation des représentants du développement culturel. Par ailleurs, dans le respect de la dynamique de décentralisation qui est la sienne, la Ville devrait se doter d'un centre de ressources et d'impulsion qui mettrait à la disposition des arrondissements des stratégies et des démarches en matière de sensibilisation au patrimoine et d'appropriation de ce dernier, et ce, autant dans ses aspects matériels qu'immatériels.

Enfin, le CIM souhaite que la Ville de Montréal dépose un bilan de cette politique dont l'un des éléments d'analyse devrait porter sur l'impact de cette politique dans le domaine des relations interculturelles. En tout dernier lieu, les membres du CIM ont tenu à rappeler que leur mandat est inscrit dans la *Charte de la Ville de Montréal* aux articles 83.1 à 83.10 et que sa constitution est prescrite par le règlement 02-044 auquel le projet de politique fait peu référence. Le CIM, comme instance consultative auprès du comité exécutif et du conseil municipal, devrait ainsi voir ces fonctions inscrites dans le projet de politique.

LE RAPPORT SYNTHÈSE DES COMITÉS DE TRAVAIL

Lors d'une assemblée spéciale tenue en présence du maire, le 4 avril 2005, la présidente du CIM a d'abord rappelé la vision, la démarche et le contexte entourant les travaux du conseil concernant le programme d'accès à l'égalité en emploi, la formation et l'adaptation des services municipaux aux besoins et aux attentes des diverses communautés ethnoculturelles dans ces dossiers. Par la suite, la présidente a résumé les principales recommandations du conseil qui ont fait l'objet de discussions avec les représentants des services municipaux présents.

AUTRES ACTIVITÉS, INVITATIONS ET ÉVÉNEMENTS

En guise de conclusion, les échanges qui ont suivi ont mis en évidence que l'objectif visant la création des mille emplois dans la fonction publique municipale pour les groupes visés par la *Loi d'accès à l'égalité en emploi* n'est pas suffisant, si l'on tient compte de la taille et de l'importance d'une métropole comme celle de Montréal. Une fois les obstacles de la réorganisation administrative franchis, il faudra relancer ce programme de même que le plan de formation des employés et les mesures d'adaptation des services municipaux à la réalité démographique et culturelle de sa population. Au cours de la prochaine année, les membres du CIM ont ainsi reçu l'assurance que de nouvelles sommes seront consacrées à la formation des employés et qu'une démarche stratégique devant mener à l'adoption d'une politique de développement interculturel à l'échelle de la nouvelle ville devrait être complétée.

Par ailleurs, au cours d'une conférence de presse tenue le 8 juin 2005, la présidente du conseil a présenté le rapport du CIM résumant les constats ainsi que les recommandations découlant de l'analyse de ces comités de travail mis en place depuis la création de cet organisme en mai 2003. Parmi ses principales conclusions, la présidente a indiqué que, malgré les données statistiques démontrant l'importance du poids démographique des communautés ethnoculturelles à Montréal, ces dernières sont nettement sous-représentées dans les emplois au sein de la municipalité, et ce, en dépit des efforts consentis par la présente administration et de l'adoption d'un plan d'action 2004-2009 en matière d'accès à l'égalité en emploi. Dans ce contexte, le CIM entend suivre de près la réalisation des engagements repris par le maire à l'effet d'intégrer 1 000 nouvelles personnes issues des groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*, soit les autochtones, les femmes et particulièrement les membres des minorités ethniques et les membres des minorités visibles sur une période de trois ans. Ces objectifs et les efforts déjà consentis doivent être rappelés et encouragés sur une base continue, une responsabilité que le CIM entend assurer avec vigilance et fermeté. À cet égard, le CIM exercera non seulement le suivi de ces engagements, mais appuiera de son expertise les responsables municipaux de ce programme tout au long de sa mise en œuvre.

Parmi d'autres constats et recommandations émanant de ces comités, les membres estiment que la culture corporative de la Ville devrait être encore plus réceptive aux enjeux que pose la diversité ethnoculturelle. À ce sujet, la planification stratégique devrait être utilisée comme un véritable outil de transformation de telle manière qu'on puisse ainsi passer d'un discours ou d'une certaine forme de tolérance à une nouvelle culture corporative fondée sur des gestes et des actions qui soit ainsi plus accueillants et inclusifs.

Enfin, concernant la sensibilisation et la formation des employés municipaux par rapport à cette diversité, le CIM reconnaît d'abord certains acquis dans ce secteur, dont l'existence d'une expertise dans les arrondissements multiethniques ainsi qu'une reconnaissance générale entourant la nécessité de cette formation dans le plan stratégique de la Ville. Toutefois, en décembre 2005, le CIM est toujours forcé de constater l'absence d'un cadre normatif clair dans ce domaine incluant une politique commune en matière de compétences interculturelles et un plan de formation pour les employés.

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. À titre d'exemple, mentionnons la participation de la présidente et du premier vice-président à la Conférence Métropolis dont les travaux ont été tenus à Toronto

Parmi d'autres événements auxquels ont participé les membres du CIM, il convient de signaler que la présidente a participé aux audiences publiques tenues par le MICC sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires. La présidente siège comme membre du comité d'orientation, mis en place par la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, chargé d'élaborer le plan d'action de la région de Montréal en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles.

La présidente a également agi comme conférencière invitée lors du dernier forum de la DAI sur la diversité ethnoculturelle en juin 2005 où Mme Khatoune Témisjian, également membre du CIM, agissait comme animatrice.



Enfin, parmi d'autres activités, le CIM participera à la réflexion stratégique en matière de diversité ethnoculturelle entreprise par le Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle.

JOURNÉE SUR LA DIVERSITÉ

Le 16 mai 2005, le CIM tenait une demi-journée d'étude et de sensibilisation sur la diversité ethnoculturelle à l'intention des élus et des cadres de l'administration municipale dont le thème portait sur les pratiques religieuses à l'intérieur du concept d'accommodement raisonnable. Cet événement aura réuni 17 directeurs d'arrondissement,

plusieurs élus membres du comité exécutif de la Ville et conseillers associés ainsi que des représentants d'organismes municipaux associés, tel que le Bureau de l'ombudsman, de même qu'une dizaine de représentants de diverses communautés ethnoculturelles. À cette occasion, un membre de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a présenté une conférence sur le sujet suivie d'une période de questions et de commentaires. En plus de cette présentation orale, les participants ont reçu un guide sur l'accommodement raisonnable, une biographie sélective ainsi que divers avis sur le sujet.

Parmi les principaux commentaires émis et observations soulevées lors de cet événement, une mention indiquait que l'offre de service municipale devrait être développée davantage. De plus, le débat devrait être ouvert avec les syndicats de la ville. La participation devrait être renforcée auprès des élus et élargie auprès d'autres administrateurs. Il faudrait également préparer une liste des demandes d'accommodement raisonnable en aménagement et en emploi afin de sensibiliser davantage les arrondissements aux demandes probables de même qu'il faudrait définir des outils qui puissent tenir compte des besoins spécifiques des différentes communautés et faciliter leur intégration. Enfin, les dernières

propositions visaient à documenter les expériences de tous les arrondissements et les rendre accessibles afin de mieux gérer des situations nécessitant des accommodements raisonnables et distribuer encore plus de documentation.

JOURNÉE DE RÉFLEXION

Le 21 juin 2005, les membres du conseil se sont réunis afin de discuter du mandat, des réalisations et des perspectives d'avenir du CIM avec l'aide d'une firme-conseil en animation d'ateliers et de consultations publiques. Après avoir établi leurs attentes et les contributions qu'ils souhaitaient apporter, 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.

Parmi ceux-ci, ces derniers souhaitent notamment une application plus stricte du règlement sur la participation aux assemblées, de nouvelles méthodes de travail et une clarification du rôle des invités avec droit de parole mais sans droit de vote aux réunions. Les membres souhaitent également élargir le réseautage, tant à l'intérieur de la fonction publique qu'auprès des communautés ethnoculturelles, et développer des liens plus soutenus avec les médias, particulièrement les médias ethniques. Ainsi, ces derniers veulent établir une plus grande complicité avec la Ville et ses services en déterminant des moyens qui leur permettraient de mieux s'appuyer sur les connaissances et l'expertise à l'interne.

Enfin, les membres souhaitent que le CIM génère de nouvelles recherches et qu'il accorde une importance accrue au suivi de ses recommandations en apportant des preuves de succès qui sauront mieux persuader les décideurs. En tout dernier

lieu, les membres souhaitent que cet exercice de réflexion soit repris sur une base annuelle.

RENCONTRE AVEC LES ORGANISMES AFFILIÉS

Le 23 août 2005, la présidente et le secrétaire du CIM ont participé à la rencontre organisée par l'Office de consultation publique avec les organismes associés de la Ville de Montréal dont le Bureau de l'Ombudsman, le Conseil Jeunesse, le Conseil du patrimoine et le Conseil des

Montréalaises afin de rapporter leurs diverses activités et, s'il y a lieu, examiner les possibilités de mettre en commun des pratiques et cibler de nouveaux marchés. Au terme de la présente année, aucune conclusion n'avait encore été tirée de cet exercice.



LE MANDAT

Le Conseil interculturel de Montréal (CIM) est composé de quinze membres nommés par le conseil de la Ville 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 montréalaise dans les secteurs économique, culturel, scientifique, communautaire ou éducatif et faire preuve de disponibilité. La nomination ou le remplacement d'un membre du CIM ne peuvent être faits 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 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)

275, rue Notre-Dame Est, bureau R-126

Montréal (Québec) H2Y 1C6

Téléphone : 514 868-4490

Télécopieur : 514 872-1527

Courriel : cim@ville.montreal.qc.ca

www.ville.montreal.qc.ca/cim