



## **ETUDE DES PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES 2011**

COMMISSION SUR LES FINANCES, LES SERVICES ADMINISTRATIFS ET LE CAPITAL HUMAIN (VOLET VILLE)-COMMISSION SUR LES FINANCES ET L'ADMISTRATION (VOLET AGGLOMÉRATION)-COMMISSION DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

3 DÉCEMBRE 2010

**Montréal** 

## TABLE DES MATIÈRES

1. Mission .....	page 1
2. Composition .....	page 1
3. Cadre juridique et budgétaire .....	page 2
4. Vision et engagements.....	page 2
5. Principales réalisations 2010.....	page 3
6. Suivi de dossiers .....	page 6
7. Perspectives 2011 .....	page 7

## 1. MISSION

En vertu de la Charte de la Ville de Montréal, le Conseil interculturel de Montréal (CIM) est un organisme indépendant de consultation et d'échanges en matière d'intégration et de relations interculturelles au service de l'administration publique montréalaise qui 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 sous 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.

En plus de ces fonctions, le Conseil de la Ville peut, par règlement, accorder au Conseil interculturel de Montréal tout autre pouvoir ou lui confier tout autre devoir qu'il juge nécessaire pour lui permettre de mieux atteindre ses fins.

## 2. COMPOSITION

### ➤ La présidente

Madame Danielle Gratton

### ➤ Le premier vice-président

Monsieur Bogidar Péruchi

### ➤ La deuxième vice-présidente

Madame Mélissa Dorsaint

### ➤ Les autres membres du CIM sont:

Madame Iris Almeida-Côté

Madame Régine-Alende Tshombokongo

Madame Hélène Wavroch

Madame Iris Roufan Azer

Monsieur Léon Ouaknine

Madame Maud Pontel

Monsieur Jean-Louis Fozin Kengni

Monsieur Nikowé Germain Amoni

Monsieur Martin Liu

Madame Martine Chanier

Madame Nathalia Gnecco

Monsieur Belgacem Rahmani

Enfin, en vertu des dispositions prévues à l'article 83.7, alinéa 3 de la Charte de la Ville de Montréal, le directeur général de la ville ou son représentant dûment délégué, participe aux assemblées du Conseil interculturel sans droit de vote.

### **3. CADRE JURIDIQUE ET BUDGÉTAIRE**

Parmi les fonctions prévues à la Charte, l'article 83.4 prévoit que le Conseil de la ville détermine, par règlement (O2-44), le nombre de personnes qui le composent, les compétences, la durée de leur mandat, le mode de remplacement, les règles de régie interne et de fonctionnement ainsi que la procédure à suivre lors des assemblées.

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. Par ailleurs, au moins une fois l'an, le CIM rend compte au Conseil de la ville de ses activités. À cette occasion, le Conseil peut faire toute recommandation au Conseil de la ville.

Du côté budgétaire, 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. À l'intérieur de ce cadre financier, un règlement sur la rémunération du Président et des Vice-présidents du Conseil interculturel de Montréal, accorde un montant annuel de 10 000 \$ au président et 5 000 \$ pour chacun des vice-présidents. Les autres membres du conseil ne sont pas rémunérés mais reçoivent un remboursement des dépenses encourues 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 de Montréal 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 120 jours suivant la fin de l'exercice financier, le vérificateur fait rapport de son examen au Conseil de la ville.

### **4. VISION ET ENGAGEMENTS**

Dès leur entrée en fonctions, en mai 2003, les membres du Conseil interculturel de Montréal ont exprimé une vision commune de leur mandat en soulignant qu'aborder la question de la diversité ethnoculturelle à Montréal, c'était d'abord tracer la trajectoire de cette ville cosmopolite qui accueille des femmes et des hommes de différentes origines. Pour les membres du CIM, aborder cette question, c'était aussi examiner de manière attentive, toutes les questions reliées à l'accès, notamment aux services, aux outils de développement et aux lieux de décision ainsi qu'au respect de la diversité sur toutes les questions touchant la discrimination et l'intolérance.

À l'instar des communautés ethnoculturelles établies depuis longtemps à Montréal, les nouveaux immigrants jouent un rôle croissant dans le développement socio-économique de la Ville de Montréal. Les dernières vagues d'immigration sont d'ailleurs plus diversifiées que les premières, selon 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. 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 et de gestion du personnel 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 les formes de racisme et d'exclusion.

Cette vision et ces engagements se sont traduits par l'adoption d'un cadre d'orientation et d'un plan stratégique comportant des actions prioritaires. La suite de cette réorganisation s'est également traduite par la mise en place de comités de travail permanents qui, suivant leurs attributions respectives, sont chargés de faire rapport de leurs activités à chaque assemblée.

Ainsi, en plus des responsabilités confiées à un comité exécutif formé du président et des deux vice-présidents, le Conseil a mis en place un comité des avis et des projets de recherche, un comité des communications et des relations publiques et un comité sur les relations avec la ville et ses partenaires.

## 5. PRINCIPALES RÉALISATIONS 2010

### Les avis, projets de recherche et autres activités

- Participation au Groupe de travail de la Ville de Montréal dans le cadre des audiences publiques de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur le profilage racial

En collaboration avec les représentants du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), de la Société de transport de Montréal (STM) et de la Direction de la diversité à la Ville de Montréal, le CIM a participé à l'élaboration du mémoire de la Ville de Montréal concernant le profilage racial. Son avis antérieur de 2006 ainsi qu'un document de référence établissant l'état des lieux en cette matière accompagnaient le document déposé par la Ville lors de ces audiences.

- **Consultation publique sur la Charte montréalaise des droits et responsabilités**

Le Conseil a déposé un document de réflexion dans le cadre de la consultation publique sur la révision de la Charte montréalaise des droits et responsabilités.

Dans ce contexte, le CIM jugeait pertinent de présenter les enjeux qui lui apparaissent importants à débattre afin de rendre la charte montréalaise plus actuelle et plus engagée sur la voie de la justice sociale, de la participation citoyenne et de la prise en compte effective de la diversité ethnoculturelle. Les pistes de réflexion contenues dans ce document abordaient, entre autres, la notion d'interculturalisme, des enjeux permanents tels que le profilage racial, la lutte contre la pauvreté et la participation citoyenne à la vie démocratique.

Le CIM poursuivra son intervention le 14 décembre prochain par le dépôt d'un mémoire reprenant les principaux éléments de cette réflexion sous forme de recommandations adressées à l'administration municipale.

### ➤ **Avis sur le programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)**

Tel que prévu à son programme d'activités 2010, le CIM déposera, d'ici la fin de la présente année, un document de référence ainsi qu'un avis sur le programme d'accès à l'égalité en emploi et la promotion pour les catégories minorités visibles et minorités ethniques à la Ville de Montréal.

De manière plus précise, cet exercice vise à analyser les obstacles qui limitent le recrutement, l'embauche, l'intégration, la promotion et la rétention en emploi des personnes issues des minorités visibles et des minorités ethniques.

### ➤ **Prix interculturel de Montréal**

Un bref historique du projet permet d'établir qu'un rapport de recherche documentaire sur la gestion de la diversité a été déposé en décembre 2007 en vue de la création d'un prix de la Ville de Montréal en matière de relations interculturelles. Une approche comparative avec d'autres villes a été effectuée de même que des entrevues avec plusieurs acteurs de la scène montréalaise. La création de ce prix a été annoncée par le Maire de la Ville de Montréal en juin 2008, lors du cinquième anniversaire du CIM.

Les orientations, recommandations et mécanismes de mise en œuvre de cet événement ont été poursuivis en 2008 par la mise en place d'un comité de travail regroupant différents services de la Ville. Le lancement du premier Prix interculturel de Montréal Abe Limonchik, ancien conseiller municipal qui s'est illustré par ses grandes capacités de dialogue et d'ouverture, a eu lieu le 25 août 2009 et la remise officielle s'est déroulée le 24 septembre 2009. À cette première occasion, le prix a été remis à Madame Marie-Claude Barey, responsable du programme de rapprochement interculturel au Centre communautaire des loisirs de la Côte-des-Neiges.

Le 16 novembre 2010, la Ville de Montréal présentait la deuxième édition de cet événement en créant deux catégories de récipiendaires, à savoir, un prix individuel et un prix organisme communautaire et /ou entreprise. Cette année, le prix individuel fut remis à Monsieur Gérard Le Chêne, président-directeur général de Vues d'Afrique tandis que le prix organisme/ entreprise a été remis à l'Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées. Une mention spéciale a également été faite concernant les efforts consentis par la firme Samson Bélair/Deloitte et Touche dans le secteur privé.

Au terme de cet exercice, le prochain prix interculturel de la Ville de Montréal sera remis en 2012. D'ici là, le CIM souhaite et recommandera qu'une catégorie réservée spécifiquement à l'entreprise privée soit dorénavant créée.

### ➤ **Partenariats et collaborations**

Au cours de ces dernières années, le CIM s'est notamment associé aux activités et collaborations suivantes:

- Le CIM a collaboré avec la Conférence régionale des élus (CRÉ) dans le cadre du projet Leadership Montréal invitant les organisations de la région à faire place à la diversité au sein de leur conseil d'administration.
- Des représentants du CIM collaborent régulièrement avec la Direction de la diversité sociale dans l'analyse des projets soumis dans le cadre des divers programmes de soutien à la diversité.

- Le CIM est membre du conseil d'administration de la CRÉ et siège au collège interculturel avec d'autres organismes du milieu dont la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI).
- Le CIM collabore avec la Direction de la diversité sociale (DDS) et le Conseil des relations interculturelles du gouvernement du Québec (CRIQ) dans le cadre d'une entente en matière de lutte à la pauvreté et l'employabilité.
- En collaboration avec le centre d'histoire de la Ville de Montréal, le CIM participe aux discussions entourant la reconnaissance de l'apport de l'immigration au développement de Montréal et la création subséquente d'un musée de l'immigration.

Dans le cadre de leurs fonctions, les membres sont également présents à de nombreuses activités publiques, tels que le Mois de l'Histoire des Noirs, la Semaine d'actions contre le racisme et la Semaine des rencontres interculturelles, la campagne de sensibilisation sur l'agression sexuelle organisée par le Bouclier d'Athéna, Jeunesse Canada Monde et autres.

Les membres participent également à diverses soirées bénéfiques, comme celles du Black Theatre Workshop, le Gala de la communauté Hellénique, la Fête du nouvel an chinois, Avocats sans Frontière, la Fête des enfants et autres événements culturels tels que le Festival des Week-ends du Monde du Parc Jean-Drapeau, le Festival du monde arabe, Nuits d'Afrique et autres.

Ces événements sont autant d'occasions de marquer leur présence et de tisser des liens avec ces différentes communautés.

## 6. SUIVI DE DOSSIERS

### ➤ **La problématique du profilage racial à Montréal**

En 2006, le CIM déposait un avis sur la problématique du profilage racial à Montréal de même qu'un état des lieux, un documentaire ainsi qu'un sommaire des interventions de la ville en matière de racisme et d'exclusion. Parmi les recommandations, on retrouvait des suggestions touchant un renforcement des dispositions prévues à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, l'adoption de dispositions similaires dans la Charte montréalaise des droits et responsabilités, des précisions concernant la formation du personnel des services municipaux concernés ainsi que différentes mesures de responsabilité et d'imputation. Des pouvoirs élargis pour l'Ombudsman de la Ville, un programme de soutien aux victimes ou présumées victimes et la formation d'un comité d'implantation complétaient l'essentiel de ces recommandations.

À la suite de cet avis, le CIM a tenu plusieurs rencontres avec les membres du comité du service à la clientèle du Service de la police de la Ville de Montréal (SPVM), le Commissaire à la déontologie policière ainsi que les représentants de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Le CIM a également tenu un forum municipal sur le profilage racial, réunissant une quarantaine de participants dont le SPVM et la Société de Transport de Montréal (STM), la Direction de la diversité sociale et les principaux organismes communautaires concernés par cette problématique. Les objectifs de ce forum visaient à donner suite à l'avis du CIM, rendre compte des décisions prises ou envisagées par les différents acteurs institutionnels et par la société civile impliqués dans cette problématique, approfondir la réflexion sur les meilleurs moyens de lutte contre le profilage et bâtir un consensus autour d'un plan d'action montréalais.

En octobre 2007, l'administration municipale déposait le suivi des recommandations du CIM sur le profilage racial par l'intermédiaire de la Direction de la diversité sociale chargée de coordonner les actions des différents services municipaux et sociétés para-municipales concernés. Par ailleurs, dans le cadre de leur Stratégie d'action sur le développement des compétences interculturelles, le SPVM exposait, devant les membres du CIM, le contenu de son programme de formation destinée à l'ensemble de son personnel. Le Service indiquait également la mise en place d'un mécanisme de détection des comportements inattendus, de perfectionnement et de suivi ainsi que d'un outil préventif en matière de profilage racial et des autres comportements qui iraient à l'encontre des valeurs organisationnelles.

Au cours de l'année 2008, le CIM a poursuivi sa démarche, notamment, lors d'une rencontre avec le chef de police de la Ville de Montréal. De plus, le documentaire du CIM sur le profilage a été présenté lors d'un colloque organisé par l'organisme *La Maisonnée*, portant sur le processus identitaire et le choc discriminatoire chez les jeunes issus de l'immigration. Ce documentaire a également été présenté devant le comité permanent de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

En 2010, et tel que déjà mentionné, le CIM a collaboré activement à l'élaboration du mémoire de la Ville de Montréal déposé devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur le profilage racial et entend poursuivre avec vigilance, le suivi de ce dossier.

#### ➤ **La gestion municipale des lieux de cultes minoritaires**

Tel qu'indiqué dans ses derniers rapports annuels, les études prospectives de la démographie montréalaise prévoient que les religions non chrétiennes, connaîtront une croissance pouvant atteindre jusqu'à 54 % au cours des seize prochaines années. Compte tenu de cette évolution et des données établissant que les lieux de culte des minorités ethnoculturelles représentent déjà 35 % des quelques 1 000 lieux de culte recensés à Montréal, le CIM a souhaité évaluer les enjeux liés à la gestion de ces espaces publics dont l'augmentation des demandes d'autorisation pour de nouveaux lieux ou encore, pour transformer certains d'entre eux qui existent déjà.

Dans ce contexte, le Conseil s'est donné le mandat d'examiner les conditions générales d'exercice de ces activités dont, notamment la sécurité, l'hygiène et la salubrité des lieux, les impacts sur la circulation et le stationnement, l'accessibilité et les relations avec le voisinage. Ainsi, dans le cadre d'un projet de recherche, des groupes de discussion ont été mis en place en vue de recueillir les commentaires et suggestions des conseillers en urbanisme et en développement social des arrondissements de la ville les plus concernés. Par ailleurs, en novembre 2007, le comité de travail a reçu les représentants d'organismes communautaires qui partagent souvent des activités similaires. En décembre 2007, le comité a reçu les leaders des groupes religieux minoritaires en provenance des groupes évangélistes et a poursuivi ses entretiens avec les leaders de confession musulmane, juive et chrétienne ainsi que les représentants des groupes religieux asiatiques.

En 2008, le comité de travail a poursuivi ses travaux par de nouvelles rencontres dans l'arrondissement LaSalle, en présence des élus de l'arrondissement et les leaders de la communauté Sikh ainsi que dans l'arrondissement de St-Léonard concernant la problématique suscitée par l'établissement d'un centre communautaire islamique dans un secteur commercial. Le comité a également suivi les travaux menés par la Direction de la diversité sociale de la Ville de Montréal en collaboration avec l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), dans le cadre d'une étude comparative sur les lieux de culte. De plus, en décembre 2008, le comité de travail a poursuivi sa collaboration avec l'INRS.

Les travaux du Conseil se sont poursuivis en 2009 pour finalement en arriver à l'adoption de l'avis qui a été présenté au Conseil municipal en juin 2009. Les activités dans ce dossier se sont également traduites par une rencontre d'information et d'échange avec la direction de l'INRS. Les

membres du comité ont également assisté à une Conférence scientifique sur le même sujet, en octobre 2009, organisée par l'INRS.

Enfin, cet avis a fait l'objet de plusieurs reportages et entrevues dans les grands médias à Montréal et au niveau international. En 2011, le CIM entend poursuivre ses efforts en accompagnant les travaux d'un groupe de travail mis en place par la Ville de Montréal.

## **7. PERSPECTIVES 2011**

Sous réserve d'une prochaine journée de réflexion en vue de l'adoption d'un nouveau plan d'action qui fera suite à la désignation récente des sept (7) nouveaux membres du CIM, le 22 novembre dernier, les paramètres de cette planification sont les suivants.

En plus des mandats qui pourront lui être transmis par le comité exécutif et le Conseil de la Ville de Montréal, le CIM entend poursuivre et intensifier ses activités de manière à ce que ses engagements se concrétisent davantage. À cet égard, un dossier figure parmi les priorités du CIM en 2011, à savoir l'employabilité dans le cadre de la lutte à la pauvreté des personnes issues de l'immigration.

Dans ce contexte, le Conseil estime que les programmes et les mesures permettant d'accéder à un emploi figurent toujours parmi les outils prioritaires d'intégration puisqu'ils permettent à chaque individu de donner sa pleine mesure et trouver sa juste place au sein de la collectivité. Les membres du Conseil continueront ainsi à promouvoir et à appuyer toutes actions en ce sens et s'intéresseront particulièrement aux bilans annuels du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) touchant les minorités ethniques et les minorités visibles.

De plus, dans le cadre du prochain symposium international sur l'interculturalisme comme modèle d'intégration, organisé par la Chaire de recherche du Canada sur les imaginaires collectifs (Université du Québec à Chicoutimi), le CIM compte bien faire valoir sa position sur toute la question entourant l'interculturalisme au Québec en s'appuyant sur l'expertise du milieu ethnoculturel de Montréal. Dans ce contexte, le CIM a fait valoir sa position lors du témoignage de la Ville de Montréal devant la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles en 2008

Par ailleurs, les divers comités de travail poursuivront leurs activités dont le comité des partenariats qui reprendra ses mesures de rapprochement avec le milieu par des rencontres périodiques avec ses partenaires et les leaders des différentes communautés. Le Comité des relations avec la Ville et ses partenaires tiendra également des rencontres périodiques avec les autorités du SPVM, de la STM et de la Conférence régionale des élus (CRÉ).

Enfin, le CIM suivra toujours de près, l'évolution de ses avis antérieurs concernant, entre autres, le profilage racial et la gestion municipale des lieux de cultes minoritaires. Les membres seront également prêts à réagir et demeureront vigilants concernant les problématiques en émergence qui se manifesteront au cours de la prochaine année.

Dans tous ces dossiers et ceux pour lesquels il sera sollicité, le CIM entend faciliter la diffusion d'une expertise interculturelle : un gage d'ouverture à la diversité. Le CIM veut ainsi favoriser la capacité de tous et chacun à se positionner face aux écarts culturels. Chaque fois qu'il en aura l'occasion, le CIM tient à diffuser les moyens et les outils existants pour réduire ou compenser les barrières culturelles et linguistiques ainsi que la méconnaissance des systèmes institutionnels occidentaux et locaux : trois sources importantes de discrimination verticale et horizontale.

## ➤ Le budget et les ressources nécessaires

En 2011, le CIM poursuivra ses demandes d'ordre administratives et réglementaires concernant le budget et les ressources qui lui permettraient d'accomplir pleinement son mandat. Les succès de ses premières réalisations ont aussi leurs exigences en termes de reddition de compte et de suivi et créent également de nombreuses attentes dans le milieu.

Dans ce contexte, le CIM considère qu'il doit faire face à son développement. Afin de mieux poursuivre ses activités et répondre aux demandes qui lui sont adressées, le Conseil a besoin de nouvelles ressources, à la fois administratives et financières. Concrètement, les activités du Conseil nécessitent une mise à jour de sa structure et de son fonctionnement pour avancer dans ses projets et ce, à tous les niveaux: supervision, secrétariat, recherche, animation, diffusion de l'expertise interculturelle, communication et représentation.

Enfin, considérant que l'article 83.2 de la Charte de la Ville prévoit, à son dernier paragraphe, que 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 objectifs, le CIM souhaite poursuivre et développer ses activités en orientant ce développement sur la mise en commun de ressources, la signature d'ententes, de prêts de services et d'affectations, de protocoles et de projets de recherche conjoints et toutes autres formes de collaborations.

### **Personne-ressource :**

Gilles Gosselin  
Coordonnateur

Conseil interculturel de Montréal (CIM)  
1550, rue Metcalfe, 14<sup>e</sup> étage, bureau 1424  
Montréal, Québec H3A 1X6

Téléphone: (514) 868-4490

Télécopieur: (514) 868-5810

Courriel: [cim@ville.montreal.qc.ca](mailto:cim@ville.montreal.qc.ca)

Site Internet: [www.ville.montreal.qc.ca/cim](http://www.ville.montreal.qc.ca/cim)