



**CONTRIBUTION SUR LA RÉVISION DU RÔLE  
ET DES RESPONSABILITÉS  
DES COMMISSIONS PERMANENTES  
DU CONSEIL**

**Présentée à la Commission de la présidence du Conseil  
le 2 juin 2010**

Les membres du Conseil interculturel de Montréal sont : M. Bergman Fleury président sortant, M. Habib El-Hage, vice-président, Mme Mélissa Dorsaint, vice-présidente, Mme Iris Almeida-Côté, Mme Hélène Wavroch, M. Agusti Nicolau-Coll, M. Frantz Voltaire, Mme Iris Roufan-Azer, M. Bogidar Pérucich, M. Eric Ménégazzi, Mme Maud Pontel, Mme Dulce Maria Cruz Herrera, Mme Régine-Alende Tshombokongo, M. Léon Ouaknine.

### **Rédaction**

Bergman Fleury, président sortant;  
Habib El-Hage, vice-président;  
Gilles Gosselin, coordonnateur.

### **Soutien administratif**

Nancy Bergeron

### **Conseil interculturel de Montréal**

1550, rue Metcalfe, 14e étage, bureau 1424  
Montréal (Québec) H3A 1X6

Téléphone : 514 868-5809  
Télécopieur : 514 868-5810  
cim@ville.montreal.qc.ca

### **Pour de plus amples informations :**

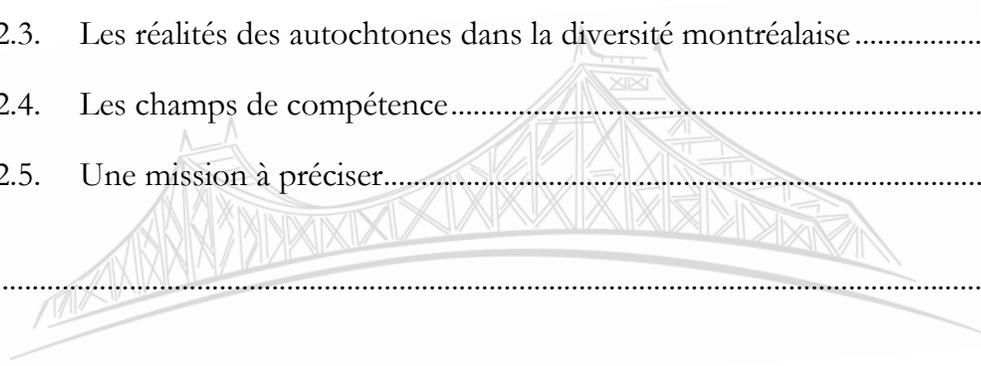
Gilles Gosselin, coordonnateur  
Téléphone : 514 868-4490  
Courriel : ggosselin@ville.montreal.qc.ca

### **À noter :**

Sauf dans les cas où le genre est mentionné de façon explicite, le masculin est utilisé dans ce texte comme représentant les deux sexes, sans discrimination à l'égard des hommes et des femmes. Les références sont disponibles sur demande.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. Introduction</b> .....	p. 1
1.1. <i>Mandat</i> .....	p. 1
1.2. <i>Vision</i> .....	p. 2
<b>2. La proposition</b> .....	p. 2
2.1. <i>Des commissions pertinentes et performantes</i> .....	p. 2
2.1.1. Rôle et mandats .....	p. 2
2.1.2. Les processus et la composition.....	p. 3
2.1.3. Le caractère public de leurs activités .....	p. 3
2.1.4. Le soutien administratif et professionnel.....	p. 4
2.2. <i>Une commission du développement social et de la diversité montréalaise</i> .....	p. 4
2.2.1. Un cadre de gestion et de référence.....	p. 4
2.2.1.1. Les orientations et les principes.....	p. 4
2.2.1.2. Les objectifs.....	p. 5
2.2.1.3. Les éléments de contenu .....	p. 5
2.2.2. Une définition de la diversité montréalaise .....	p. 6
2.2.2.1. Les approches centrées sur la diversité culturelles.....	p. 6
2.2.2.2. À propos de certains concepts.....	p. 7
2.2.2.3. Les réalités des autochtones dans la diversité montréalaise .....	p. 8
2.2.2.4. Les champs de compétence.....	p. 8
2.2.2.5. Une mission à préciser.....	p. 8
<b>3. Conclusion</b> .....	p. 9



## 1. Introduction

D'emblée, le Conseil interculturel de Montréal ( CIM) appuie la démarche actuelle de révision du rôle et des responsabilités des commissions permanentes du conseil. Lors de l'appel d'idées, le CIM a fait valoir ses premiers commentaires portant, notamment, sur les objectifs, la place et le rôle des intervenants, la participation citoyenne, l'étude des prévisions budgétaires annuelles ainsi que la prise en compte des enjeux liés à la diversité ethnoculturelle.

Cette deuxième partie des audiences revêt une importance particulière pour le CIM, compte tenu de l'importance des propositions avancées, notamment en ce qui concerne la mise en place d'une nouvelle commission sur le développement social et la diversité montréalaise. Cette proposition soulève bon nombre de questions et de commentaires qui ne peuvent se résumer en un seul texte écrit et qui doivent être conséquemment être discutées plus à fond. En conséquence, la présente intervention vise d'abord à faire connaître les sujets sur lesquels une rencontre devrait avoir lieu, et dont les modalités sont présentées en conclusion. Le présent document vise donc essentiellement à ouvrir le débat en soumettant quelques éléments de réflexion issus d'un comité de travail du CIM et qui n'ont, par conséquent, pas encore reçu l'approbation du Conseil.

### *1.1 Mandat*

En vertu des dispositions prévues à la Charte de la Ville de Montréal, le Conseil interculturel de Montréal ( CIM) est chargé d'émettre des avis au conseil de la Ville et au comité exécutif sur 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.

Dans ce contexte, il fournit, de sa propre initiative ou à la demande du conseil de la Ville ou du comité exécutif, des avis sur toute question d'intérêt pour les communautés culturelles ou sur toute question relative aux relations interculturelles dans le domaine des compétences municipales et soumet ses recommandations. De plus, le Conseil 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.

## 1.2 *Vision*

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

- 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;
- 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;
- La Ville de Montréal s'enrichit de fonctionnaires possédant des compétences culturelles et qu'elle investisse dans la sensibilisation interculturelle de son personnel;
- 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.

## 2. La proposition

### 2.1 *Des commissions pertinentes et performantes*

#### 2.1.1 Rôle et mandats

De manière générale, le CIM appuie la proposition prévoyant, entre autres, la mise à jour du rôle et du nombre de commissions ainsi que l'actualisation générale de leurs mandats et activités. De manière plus explicite, le CIM est favorable à la création des nouvelles commissions à deux volets, municipal et d'agglomération, sous réserve de bien établir et délimiter les sujets qui en feront l'objet. Dans l'ensemble, le CIM est favorable à la création des neuf ( 9) nouvelles commissions sous réserve de la mise en place d'une commission sur le développement social et de la diversité montréalaise qui fera l'objet de la prochaine section de ce document.

Quant à certaines observations sur les rôles et mandats de ces commissions, le CIM est particulièrement favorable à ce que le processus d'étude budgétaire débute dès le mois d'avril de chaque année et que l'ensemble de ce processus soit révisé. Le CIM est également favorable avec la proposition d'étude publique de certains règlements municipaux, sous réserve de plus amples explications. Ainsi, seuls les règlements de portée générale devraient y être assujettis et les citoyens devraient également avoir la possibilité de présenter de nouveaux règlements. Dans le contexte actuel, la mise en place d'une commission d'examen des contrats et des appels d'offres s'impose également. Toutefois, il faudra s'assurer que les membres de la commission reçoivent une formation particulière et qu'un groupe d'analyse et d'expertise soit mis en place pour appuyer les travaux de la commission.

Le CIM est également favorable à l'idée que les commissions, y compris toutes les instances consultatives de la présente administration, soient mandatées par le comité exécutif, le conseil municipal ou le conseil d'agglomération, tout en protégeant et valorisant leur pouvoir d'initiative, essentiel à leur mission. À l'instar des autres instances consultatives mises en place par l'administration municipale dans le cadre des dispositions prévues à la Charte – Office de consultation publique de Montréal ( CPM), Conseil interculturel de Montréal ( CIM), Conseil jeunesse de Montréal ( CjM), Conseil des Montréalaises ( CM), Conseil du patrimoine ( CM) - ces organismes indépendants de consultation s'attendent à ce que le comité exécutif et/ou le Conseil les mandatent expressément afin d'obtenir leur avis sur différents projets et problématiques en émergence. Cette demande a été formulée et reprise depuis plusieurs années par le CIM, dans le cadre du dépôt de ses deux derniers rapports annuels et de ses nombreuses démarches administratives en vue d'en améliorer le fonctionnement.

### 2.1.2 Les processus et la composition

Par ailleurs, le document de consultation utilise indifféremment les termes *étude et consultation* en référence avec le processus de consultation publique. Dans ce contexte, si les deux termes réfèrent à des définitions différentes, il serait utile de la préciser, de même que les règles afférentes à chacun. S'agit-il d'un processus sommaire de consultation lors de l'étude publique d'un projet et d'un processus détaillé de consultation lorsqu'on utilise le terme consultation? Dans tous les cas, l'information préalable, l'accès aux documents pertinents et des délais réalistes de participation doivent être envisagés.

Enfin, suivant l'idée que les commissions permanentes du Conseil sont formées d'élus municipaux, doit-on comprendre qu'elles soient formées exclusivement d'élus ou doit-on laisser une porte ouverte à la présence de membres qui puissent représenter la société civile? Dans ce contexte, une représentation adéquate de toutes les formations politiques reconnues doit en faire partie. Dans le même contexte, et de manière à assurer une indépendance et une autonomie nécessaire par rapport au comité exécutif, la composition des commissions devrait exclure la présence des membres du comité exécutif et les conseillers associés ou, à tout le moins, leur accorder un droit de parole, sans droit de vote.

### 2.1.3 Le caractère public de leurs activités

Le caractère public ou non de ses séances, sous réserve de certains dossiers qui sont présentés devant la Commission de la sécurité publique, le CIM est d'avis que le caractère public des séances en commissions est indiscutable et incontournable. Dans ce contexte, la période de questions doit permettre aux citoyens une participation pleine et entière. La proposition avancée doit ainsi favoriser la participation citoyenne par la poursuite de nouvelles mesures telles que des commissions itinérantes qui se rapprochent de la population en général et des communautés ethnoculturelles en particulier.

#### 2.1.4 Le soutien administratif et professionnel

Quant au soutien administratif et professionnel, la mise en place d'une commission pour l'examen des contrats nécessitera le soutien d'une équipe d'analyse. À cet égard, le CIM suggère que l'étude du rapport du vérificateur fasse part du mandat de cette commission. Toutefois, si des ressources additionnelles devaient être accordées aux commissions, il conviendrait d'abord que les instances consultatives premières reçoivent également le budget et les ressources requises.

### 2.2 *La Commission du développement social et de la diversité montréalaise*

Tel que mentionné, le CIM est favorable à toute forme de révision du rôle et des fonctions visant à optimiser le rôle des élus, identifier et mieux évaluer les problématiques municipales et favoriser la participation des citoyens. À cet égard, le CIM appuie la création d'une prochaine commission sur le développement social et la diversité montréalaise, tel qu'il le mentionnait d'ailleurs dans un avis préliminaire transmis au président du Conseil. Toutefois, compte tenu de l'importance d'une telle démarche, il conviendrait d'entreprendre une véritable discussion avant la mise en œuvre d'une telle proposition. À cet effet, les éléments de réflexions suivants sont avancés.

#### 2.2.1 Un cadre de gestion et de référence

Bon nombre de remarques et d'observations doivent être considérées avant la mise en place d'une nouvelle commission du développement social et de la diversité montréalaise, en soulignant d'abord qu'il n'existe aucune politique véritable en matière de relations interculturelles à la Ville de Montréal, et ce, malgré les appels répétés du CIM visant à doter l'administration municipale d'un cadre de gestion et de référence dans ce domaine. Dans son rapport d'activités 2007, le CIM recommandait ainsi que la Ville de Montréal se dote d'un cadre de gestion et de référence en matière de relations interculturelles et offrait sa collaboration afin d'en établir le contenu en soumettant quelques éléments de réflexion.

##### 2.2.1.1 Les orientations et les principes

Dans le domaine des relations interculturelles, les orientations et les principes sont déjà définis dans les chartes des droits et libertés, canadienne et québécoise et reprises sous forme de déclarations officielles et autres engagements de la Ville. Ainsi, après plusieurs années d'interventions dans le domaine de relations interculturelles, telles que la *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale*, la *Déclaration de Montréal pour la diversité et l'inclusion* (2004), l'adoption d'une *Charte des droits et responsabilités*, l'adhésion de la Ville de Montréal à la *Coalition internationale des villes contre le racisme* et plus récemment, la création d'un *prix des relations interculturelles à la Ville de Montréal*, il n'existe toujours pas de cadre de gestion et de référence permettant de les qualifier.

À cet égard, le CIM estime qu'après bientôt trente années de pratiques, ces interventions semblent toujours peu connues et dispersées, d'où l'idée de les rassembler dans un cadre permettant à la fois, de mieux les faire connaître et en gérer le contenu. Dans ce contexte, il convient toutefois de rappeler les efforts consentis par l'ancien Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle concernant une réflexion stratégique sur la diversité ethnoculturelle en 2006 qui aura amené l'adoption d'un plan d'action triennal en matière de diversité ethnoculturelle la même année. Enfin, il faudra également prendre en compte les politiques et plans d'action en matière de relations interculturelles développées par quelques arrondissements, dont Saint-Laurent et Verdun.

#### 2.2.1.2 Les objectifs

Parmi les grands objectifs, un cadre de gestion et de référence devrait d'abord permettre de clarifier le rôle et les responsabilités de la Ville de Montréal en matière de relations interculturelles.

D'un côté, le cadre de gestion devrait comprendre la formation du personnel ainsi que l'acquisition de ressources et de compétences en matière de relations interculturelles. Il devrait également comporter des outils d'interventions pour la mise en œuvre des divers programmes à partir d'instruments existants ou à venir, tels que le guide des gestionnaires sur les accommodements raisonnables, un programme de formation adapté pour les agents de ressources humaines concernant le programme d'accès à l'égalité en emploi ou encore la formation des urbanistes et des conseillers en développement social sur la gestion municipale des lieux de culte.

Par ailleurs, le cadre de référence devrait permettre de mieux établir les lignes d'autorité et le partage des activités en matière d'immigration, d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants, identifier les nombreux intervenants dans ce domaine, éviter les dédoublements et cibler davantage les interventions. Il devrait également miser sur des partenariats et des collaborations et assurer la cohérence des interventions.

Enfin, ces objectifs devraient être accompagnés des ressources humaines et financières nécessaires à leur accomplissement et comporter l'obligation d'évaluer et de rendre compte de leurs interventions.

#### 2.2.1.3 Les éléments de contenu

Parmi les principaux éléments de contenu qui devraient être discutés et complétés, le CIM soumet d'abord que dans le respect des compétences propres à chaque palier de gouvernement, la Ville de Montréal devrait poursuivre et intensifier ses mesures d'accueil et d'intégration en collaboration avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et de l'Immigration (MICC), notamment dans le cadre de l'entente Ville/MICC en matière d'immigration.

De plus, dans un avis sur les pratiques d'accommodements raisonnables, le CIM a fait valoir que la Ville devrait réitérer son adhésion à la politique québécoise sur l'interculturalisme, déclarer à nouveau la laïcité de ses institutions et travailler à l'édification de valeurs communes. Par ailleurs, la Ville se doit de renforcer la formation de son personnel et l'acquisition de compétences en matière de relations interculturelles.

Le cadre de gestion devrait ainsi contenir un plan d'action sur la lutte contre le racisme, la discrimination et l'exclusion; des dispositions particulières afin que la diversité ethnoculturelle et l'apport des communautés culturelles soient reconnus et pris en compte; un chapitre sur le développement social et les relations avec le milieu communautaire ainsi qu'un chapitre sur les relations intermunicipales, gouvernementales et internationales.

## 2.2.2 Une définition de la diversité montréalaise

Parmi les éléments qui pourraient servir de définition, le CIM propose les réflexions suivantes.

### 2.2.2.1 Les approches centrées sur la diversité culturelle.

Il existe une littérature importante sur les rapports entre citoyenneté, diversité culturelle et pluralité des groupes. Trois axes s'en dégagent, qui sont imbriqués les uns sur les autres.

- 1) Axe individu/ collectif a trait à la question de la cohésion sociale : celle-ci se trouve-t-elle fragilisée ou renforcée par la défense juridique des droits individuels ou au contraire, par la reconnaissance de droits aux minorités?;
- 2) Axe privé/public reconnaît l'existence de différences au sein de l'espace public au lieu de refouler celles-ci dans l'espace privé ;
- 3) Axe droits/devoirs porte sur la reconnaissance de droits particuliers aux minorités.

Pour des auteurs comme Charles Taylor et Will Kimlicka, la mise en cause de l'universalité et la neutralité de la citoyenneté, fondements de la pensée libérale et républicaine, se joue à travers ces axes. Ces auteurs réfutent les postulats d'une conception libérale de la citoyenneté : sa neutralité n'est qu'une fiction et un leurre, son universalité est un ethnocentrisme masqué, tandis que la reconnaissance de droits spécifiques et collectifs, loin d'être un facteur de fragmentation, est l'ingrédient de la cohésion sociale. Dans le même ordre d'idées, Iris Young ( 1990) développe la thèse d'une citoyenneté différenciée. Pour elle, l'adhésion à l'idéal d'un traitement égal pour tous les groupes constitue un faux universalisme qui ne fait qu'exclure ceux qui ne se conforment pas aux normes dominantes et qui ne fait que perpétuer les discriminations de fait.

La citoyenneté, dans la pratique, est loin de rassembler et d'unifier sous une même identité tous les membres d'une société. Par contre, une citoyenneté active doit faire la promotion d'une meilleure justice sociale et rechercher une plus grande égalité entre les personnes, puisque selon l'appartenance de classe, de sexe, d'ethnicité, etc. les chances ne sont pas égales pour tous. Le territoire et les institutions d'une ville constituent le cadre de référence de l'exercice d'une citoyenneté active. Cette citoyenneté doit permettre à l'individu d'intervenir sur la prise de décision publique ou encore sur des questions qui le concerne.

Les services de la Ville tels que décrits dans le texte sont des services de proximité. Nier l'existence d'autres communautés que les communautés politiques risqueraient d'affaiblir le pouvoir de l'individu lui-même. Cette stratégie, à notre avis, risque à moyen terme de détacher les moyens de la Ville d'intervenir sur le niveau structurel des rapports comme la pauvreté, les difficultés socio-économiques, l'emploi à la Ville, et autres. La vision interculturelle est une vision d'harmonisation, de prévention et de gestion de la diversité. Dans ce sens, elle ne rejoint pas efficacement les difficultés structurelles.

Nous sommes d'accord à ce que la vision politique en matière de gestion de la diversité crée un sens autour de l'intégration et l'inclusion des membres issus de l'immigration. Se poser la question sur l'intégration c'est aider des personnes issues de l'immigration à sortir de la marge et de l'exclusion.

Nous sommes également d'accord avec une approche d'écoute des aspirations des minorités. Une étroite collaboration entre la municipalité et les groupes ethnoculturels est la pierre angulaire de la mise en place de pratiques gagnantes dans la gestion de la diversité ethnoculturelle. Les pratiques gagnantes supposent une meilleure façon de faire les choses

#### 2.2.2.2 À propos de certains concepts

Nous partageons tout à fait cette préoccupation concernant la catégorisation de certains concepts (communautés culturelles, minorités visibles, etc.) Ces concepts ne disent pas tout dans leur complexité et traduisent mal les réalités des groupes touchés. Toutefois, une réflexion approfondie est nécessaire quant à la portée juridique de certains de ces concepts. Par exemple, la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi reconnaît *les minorités visibles* comme un des groupes cibles. Il faudrait évaluer les répercussions éventuelles autour du remplacement des concepts qui ont permis de faire des avancées sérieuses (au fédéral) dans le domaine de l'équité en emploi. Il faudra également s'interroger sur l'utilisation du terme *communautés d'origines diverses* afin de s'entendre sur un vocabulaire commun.

### 2.2.2.3 Les réalités des nations autochtones dans la diversité montréalaise

Malgré que les Nations autochtones n'appartiennent pas au sens des différentes lois comme des «communautés culturelles», nous pensons que la Ville de Montréal ne peut plus se permettre de penser diversité sans faire une place aux questions et enjeux qui regardent les Nations autochtones. Les difficultés en termes de discrimination, de marginalisation, de sous-représentation que vivent ces groupes sont connues. Les Nations autochtones font non seulement partie du patrimoine vivant de la ville mais elles continuent de par leurs différentes activités et manifestations à contribuer à différents aspects de la vitalité montréalaise. Une dizaine d'organismes montréalais travaillent directement sur des enjeux reliés à la vie sociale, économique et culturelle des autochtones à Montréal. ( Centre d'amitié autochtone, Projet autochtone du Québec, Terres en vue, Présence autochtone, etc.).

Nous proposons, dans le cadre de la vision de la diversité montréalaise de faire une place aux Nations fondatrices de Montréal, les Nations autochtones spécifiquement sur des enjeux qui concernent la discrimination et l'exclusion.

### 2.2.2.4 Les champs de compétence

Parmi les éléments de réflexion les plus courus, la notion de diversité ethnoculturelle, au niveau de la Ville de Montréal, comme dans l'ensemble des institutions publiques et privées, implique l'idée de transversalité dans l'application des différentes politiques, plans d'action et autres interventions, ce qui fait qu'en pratique le mandat et les champs de compétence d'une commission homologue ne peuvent être limitatifs et impliquent dans chaque cas, la nécessité d'examiner des dossiers en matière de transport collectif, culture, habitation, capital humain, sécurité publique, aménagement, urbanisme, et autres.

### 2.2.2.5 Une mission à préciser

La compréhension du rôle de chaque instance consultative doit être bien définie afin d'éviter, entre autres, les duplications. Ainsi, on doit comprendre que le CIM est un organisme indépendant de consultation formé exclusivement de bénévoles chargés de donner des avis au comité exécutif et au conseil municipal. Ses activités se déroulent le plus souvent en privé alors que la future commission du développement social et de la diversité montréalaise, tout en étant également un organisme de consultation, est d'abord une instance politique, formée exclusivement d'élus dont les activités sont toujours publiques. À défaut de plus amples précisions, il faudra examiner comment des ceux instance de consultation pourront travailler de façon complémentaire.

Bref, à ce stade de la discussion et des informations obtenues, le CIM souhaite que cette commission en soit une d'agglomération permettant de traiter des sujets qui touchent l'ensemble des citoyens de l'Île de Montréal desservie entre autres, par le Service de police de la Ville de Montréal, la Société de transport de la Ville de Montréal ou encore l'Office municipal d'habitation de Montréal. À titre d'exemple, on peut référer au traitement actuel accordé à quelques dossiers dits métropolitains tels que la problématique du profilage racial, la lutte contre la pauvreté, la gestion des lieux de culte et du dialogue interreligieux... On peut également songer à l'application de l'ancienne déclaration de la Communauté urbaine de Montréal sur les relations interculturelles et interraciales.

Le CIM souhaite également éviter un dédoublement de fonctions concernant le mandat actuel de consultation prévu pour la commission et le mandat de consultation déjà existant pour le CIM en matière de diversité.

### **3. Conclusion**

Le comité de travail du CIM estime qu'avant de créer de nouveaux outils de consultation, tel qu'une autre instance consultative en matière de diversité, il conviendrait d'entreprendre une véritable réflexion sur l'ensemble de la structure déjà existante en matière de diversité. Compte tenu des duplications et des confusions éventuelles autour des mandats, ainsi que des nouvelles responsabilités qui en découleront pour l'ensemble de l'administration municipale, il y aurait donc lieu de former un groupe de travail réunissant la Direction générale, le Bureau de la présidence du Conseil, la Direction de la diversité sociale et le CIM afin de s'assurer que les efforts envisagés soient faits dans l'intérêt de l'ensemble de la population montréalaise et des communautés ethnoculturelles en particulier.