



ETUDE DES PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES 2012



Commission sur les finances et l'administration

2 décembre 2011

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 2011.....	page 3
5.1. <i>Montréal : cité interculturelle</i>	page 3
5.2. <i>Avis sur le programme d'accès à l'égalité en emploi</i>	page 4
5.3. <i>Présentations et rencontres</i>	page 4
6. Perspectives 2012.....	page 5
6.1. <i>Avis et projets de recherche</i>	page 5
6.2. <i>Projets de recherche</i>	page 7
6.3. <i>Présentation et rencontre à l'externe</i>	page 12
6.4. <i>Suivis de dossiers</i>	page 12
6.5. <i>Autres activités</i>	page 13

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. Ses fonctions sont les 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 montréalaise;
- 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.

2. COMPOSITION

➤ **La présidente**

Madame Danielle Gratton

➤ **Le premier vice-président**

Monsieur Bogidar Péruchi

➤ **Le deuxième vice-président**

Monsieur Belgacem Rahmani

➤ **Les autres membres du CIM sont:**

Madame Iris Almeida-Côté

Monsieur Nikowé Germain Amoni

Madame Régine-Alende Tshombokongo

Monsieur Martin Liu

Madame Hélène Wavroch

Madame Martine Chanier

Madame Iris Roufan Azer

Monsieur Léon Ouaknine

Monsieur Jean-Louis Fozin Kengni

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 premier exercice, 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 liées 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 ainsi qu'un comité sur la lutte contre le racisme et la promotion de l'inclusion. Des comités ad hoc sont également créés en vue de s'occuper de sujets particuliers, comme nous le verrons plus loin.

5. PRINCIPALES RÉALISATIONS 2011

5.1. MONTRÉAL : CITÉ INTERCULTURELLE

La Ville de Montréal figure désormais parmi les Cités interculturelles reconnues par le Conseil de l'Europe. Sous l'égide de la Direction de la diversité sociale de la Ville de Montréal, le Conseil a participé à cette reconnaissance au même titre que les autres services de la Ville qui ont fait valoir leurs pratiques et interventions concernant les relations interculturelles. Au cours de la prochaine année, le CIM compte bien faire valoir cette reconnaissance et lui accorder le mérite qui lui revient.

5.2. AVIS SUR LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Après plus d'une année de recherche, le CiM a déposé un avis portant sur les obstacles au recrutement, à l'intégration et à la promotion des personnes appartenant aux minorités visibles et minorités ethniques. Cet avis contient plusieurs recommandations portant sur la mise en application, la gestion et le suivi des mesures du PAÉE, le recrutement et les partenariats, le processus de dotation et de comblement de postes, la gestion de la diversité et enfin, le rôle du CiM dans ce dossier. Pour une très grande majorité d'entre elles, ces recommandations ont été bien accueillies et mises en œuvre par le Service du Capital humain.

5.3. PRÉSENTATIONS ET RENCONTRES

◇ PRÉSENTATION À L'UNIVERSITÉ MC GILL

En collaboration avec la division du soutien au développement économique et urbain de la ville de Montréal, le Conseil a présenté un fichier Power point lors d'une activité organisée par l'Université Mc Gill où il s'agissait de faire un portrait actuel et historique des populations issues de l'immigration et de mieux cerner les enjeux interculturels dans une société pluraliste. Ce travail conjoint a permis de mettre en évidence certaines erreurs historiques et l'importance de développer un savoir interculturel pour les décideurs.

◇ PRÉSENTATION DEVANT LES COMMISSIONS DU CONSEIL

Dans le cadre d'un programme de formation des élus, le Conseil était appelé à faire une présentation devant une commission du Conseil municipal formé d'élus représentant les différentes formations politiques. Faute de participants, cette réunion a été annulée. Suite à ce résultat, le Conseil a fait parvenir au Maire une proposition en vue de rencontrer les élus pour leur offrir plus d'outils dans le maniement des enjeux interculturels, leur présenter une première analyse interculturelle des données sociodémographiques et finalement mieux évaluer les besoins de formation des élus qui devront être faits en collaboration avec la Direction de la diversité sociale.

◇ PRÉSENTATION LORS DE L'ATELIER SUR L'INTERCULTURALISME

En janvier 2011, le CiM a débuté un partenariat avec le Laboratoire de recherche en relations interculturelles de l'Université de Montréal (Labrri) pour le dépôt d'une intervention dans le cadre d'un atelier organisé par Gérard Bouchard, de la Commission Bouchard-Taylor, au sujet de la notion d'interculturalisme au Québec. Suite à cet exercice, le Conseil a poursuivi sa réflexion, cette fois dans le cadre d'un symposium sur l'interculturalisme organisé par M. Bouchard avec des représentants et des conférenciers du Québec et du Conseil de l'Europe.

◇ RENCONTRE AVEC LE SERVICE DU CAPITAL HUMAIN

Suivant la nature de ses fonctions, le Conseil est appelé à travailler de concert avec le Conseil Jeunesse de Montréal (CJM) et le Conseil des Montréalaises (CM) sur des sujets d'intérêt commun. Ainsi, à chaque année, le Service du capital humain rencontre le CIM et le CM concernant le programme d'accès à l'égalité en emploi à la Ville de Montréal. En novembre 2011, en partenariat avec le Conseil Jeunesse de Montréal et le Conseil des Montréalaises, le CiM a reçu les responsables du service concernant les travaux entourant la mise en œuvre du nouveau programme de dotation de la Ville de Montréal. Cette rencontre a donné lieu à des échanges portant sur les besoins et les attentes de leurs clientèles respectives, à savoir, les jeunes, les femmes, les membres des minorités visibles et des minorités ethniques.

◇ RENCONTRE AVEC UNE DÉLÉGATION DE LA VILLE D'YEREVAN

Une délégation de la ville d'Yerevan, capitale de l'Arménie, a été reçue par la Ville de Montréal, et plus précisément l'Office de consultation publique de Montréal du 26 septembre au 4 octobre, avec au programme des activités principalement axées sur les questions de démocratie participative et de mécanismes de consultation. Dans ce contexte, le CiM a été invité à faire une présentation sur son origine, son rôle et son fonctionnement. Au terme de cette visite, cette délégation s'est dite impressionnée par le rôle démocratique des différents conseils de la Ville.

6. PERSPECTIVES 2012

6.1. AVIS ET PROJETS DE RECHERCHE

◇ AVIS SUR LE PROJET DE MUSÉE DE L'IMMIGRATION

Le CiM poursuivra sa collaboration avec le Centre d'histoire de Montréal (CHM) dans sa réflexion concernant la création éventuelle d'un musée de l'immigration dont la vocation, le concept et la forme restent à déterminer. Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'une mission commune visant, entre autres, la mise en valeur de la diversité culturelle et la promotion d'une meilleure compréhension interculturelle. Un premier document de réflexion a été présenté par le Conseil en 2006 et quelques rencontres ont déjà eu lieu dont la présentation du Centre d'histoire de Montréal devant les membres du Conseil au printemps 2011. À ce jour, le débat est toujours ouvert et le questionnement porte encore sur la mission et les fonctions particulières d'un tel équipement ainsi que le territoire d'intervention.

Parmi quelques éléments de discussion, ce projet devrait, entre autres, présenter l'évolution de l'immigration canadienne qui a donné naissance à la plus grande ville française en Amérique. La contribution du Conseil propose de faire ressortir et mettre en valeur les impacts de l'immigration sur le développement du Québec et, partant, de la Ville de Montréal comme société immigrante. Concrètement, il s'agirait de faire ressortir les influences de l'immigration sur l'édification de la Ville dans différents secteurs tels que l'architecture et les lieux publics, l'aménagement du territoire, la toponymie des rues, parcs et places publiques.

De plus, l'apport de l'immigration au dynamisme de la vie sociale et culturelle montréalaise devra être mis en évidence de même que les influences sur le développement particulier des affaires et du milieu communautaire. Enfin, l'implantation et la présence des lieux de culte de toutes confessions figurent également parmi les manifestations à faire valoir. Par ailleurs, les impacts parfois «négatifs» de l'immigration devront être soulevés tels que le racisme, l'antisémitisme, ainsi que les menaces et prétentions relatives aux coûts sociaux sur les systèmes de santé et d'éducation.

Formulés en termes d'objectifs, il s'agira de mettre en évidence le fait que la diversité favorise l'effervescence du milieu culturel et communautaire et au rayonnement du Québec dans le monde. Identifier les bâtisseurs et intégrer les éléments nécessaires pour faire ressortir l'interculturel. Ainsi, une ville participe au processus vital des individus qui la composent et force est de reconnaître que Montréal est déjà une ville façonnée par la multiethnicité. Cela depuis sa fondation avec la présence Amérindienne. Et depuis la Conquête anglaise avec les divisions linguistiques du territoire montréalais. Y compris l'impact des positions du clergé catholique en rapport avec l'exclusion de la plupart des enfants immigrants des écoles catholiques francophones de Montréal, et cela jusqu'en 1976 avec la Loi 101.

◇ AVIS SUR LE PLAN D'ACTION CONCERNANT LES AÎNÉS

Le CIM est membre du *Comité des partenaires* dans le cadre de la démarche Municipalité amie des aînés (MADA), un programme du ministère de la Famille et des Aînés dont l'objectif premier est d'adapter les politiques et les services municipaux à la réalité des personnes âgées et d'encourager le vieillissement actif. Parmi leurs attributions, les partenaires sont appelés à participer à la collecte de l'information et à la planification des activités d'information et de consultation. Ils doivent également agir à titre d'agent de liaison et de mobilisation. Au terme de cet exercice de concertation avec les principaux acteurs du milieu, un plan d'action sera proposé et présenté en assemblée publique.

◇ AVIS SUR LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA PROMOTION DE L'INCLUSION

Le Conseil a résolu de donner suite aux travaux entrepris par son comité de travail visant à adopter une nouvelle approche concernant la lutte contre le racisme et l'exclusion. Ainsi, le comité privilégie une approche proactive et plus positive et souhaite définir son mandat comme étant la promotion de l'inclusion socioculturelle et économique. Le comité souhaite également, avec l'accord du CIM, faire une étude-recherche-action portant sur les principes, les modalités et l'impact d'une politique municipale de l'inclusion socioculturelle et économique. Enfin, le comité souhaite produire un avis qui incitera la Ville de Montréal à se doter d'une Politique d'inclusion socioculturelle et politique.

Autrement dit, le comité souhaite favoriser un nouveau langage portant sur l'inclusion interculturelle plutôt que la lutte contre le racisme qui peut sembler trop négative. Cette approche est d'ailleurs conforme à la position prise par la Ville de Montréal dans le cadre de sa Déclaration pour la diversité culturelle et l'inclusion. Dans un texte qui suivra cette réflexion, le Conseil entend renverser cette situation et faire en sorte que les membres du CIM soient ainsi

des agents de changement de mentalité et qu'on cesse de travailler dans une approche axée principalement sur la victimisation.

6.2. PROJET DE RECHERCHE

◇ VERS UNE VILLE INTERCULTURELLE : PROBLÉMATIQUES, PRATIQUES ET EXPERTISES.

Projet de recherche proposé par le Laboratoire de recherches en relations interculturelles (LABRRI) et le Conseil interculturel de Montréal (CIM)

Depuis quelques années, la question interculturelle se pose avec de plus en plus d'acuité, surtout face aux plus grands défis sociaux de notre époque : la violence récurrente dans les villes et banlieues des pays riches, la radicalisation des identités religieuses et la montée de l'intolérance dans les mouvements politiques de droite, la remise en question des dispositifs pour la gestion de la diversité dans les pays industrialisés de l'Occident et l'exacerbation des écarts économiques entre le Nord et le Sud, tous des facteurs qui lient la présence des minorités visibles à une inégalité socio-économique de plus en plus prononcée. Bien que des chercheurs en sciences humaines, au Canada et ailleurs dans le monde, aient documenté en abondance la nature et les conséquences désastreuses de la discrimination, il demeure urgent de repenser les dynamiques sociales et culturelles d'un monde en mutation accélérée. Parmi les pistes d'une telle réflexion, émerge la notion de l'interculturel.

Montréal, métropole du Québec et l'une des plus importantes villes du Canada, est désormais reconnue comme « Cité interculturelle » par le Conseil de l'Europe. Au-delà du caractère inévitablement protocolaire d'un tel événement, cette reconnaissance suppose la réaffirmation du rôle majeur de la culture dans la vie des personnes et des communautés tant ethniques, urbaines que nationales, voire internationales. De ce présupposé, il ressort la nécessité pour Montréal dans le cas de figure, de revisiter thématiquement les personnes, familles et communautés qui le composent à la base afin d'identifier et de comprendre leurs réalités et projets ainsi que leurs discours et pratiques de l'interculturel.

Nous espérons d'ores et déjà qu'un tel retour à la base de la vie urbaine est à la fois utile et urgent, vu le contexte de la globalisation qui met à mal les cultures du monde, des flux discontinus d'immigration principalement du sud vers le nord et des brassages et conflits inévitables au sein des grandes cités contemporaines. À cet effet, le LABRRI de L'Université de Montréal et le Conseil interculturel de Montréal proposent de développer des outils méthodologiques et des structures de réseautage afin d'identifier des problèmes, des pratiques, et des expertises interculturelles dans le cadre du contexte urbain pluriethnique de Montréal.

◇ OBJECTIFS GÉNÉRAUX DU PROJET

- Mettre en valeur et évaluer l'état du savoir sur l'interculturel à partir d'un recensement des expertises existantes qui assurera une pérennité par rapport aux politiques et dynamiques interculturelles dans le cadre d'un contexte urbain pluraliste;

- Améliorer la communication entre les différents acteurs et structures concernés par les dynamiques des relations interculturelles en contexte pluriethnique;
- Contribuer aux relations harmonieuses entre les citoyens de différentes origines en prônant des principes qui respectent la dignité humaine et les valeurs démocratiques.

◇ CONTEXTE HISTORIQUE ET CADRE THÉORIQUE

À la fin du 19^{ème} siècle, alors que la plupart des États-nations dits « modernes » tentaient de délimiter les frontières physiques de leurs territoires, ils insistaient également sur la nécessité d'établir des frontières identitaires. En effet, tout État-nation moderne a dû, à un moment ou à un autre, composer avec la diversité linguistique et religieuse de ses citoyens. L'idée de « gestion de la diversité » n'est donc pas nouvelle (Rudmin 2003). De nos jours, l'idée de la gestion de la diversité se manifeste à travers une série de « modèles nationaux » : *melting pot* aux États-Unis, *républicanisme* en France, *multiculturalisme* au Canada, etc. Le niveau de formalisation ou d'institutionnalisation du modèle varie d'un État à l'autre, tout comme le niveau d'adhérence au modèle au sein de la population.

Le cas du multiculturalisme canadien, qui vise l'égalité de tous les citoyens mais aussi la protection des diverses identités culturelles, a eu une influence considérable à l'échelle internationale mais a été aussi l'objet de plusieurs critiques. Tout gouvernement a intérêt à promouvoir des relations harmonieuses entre les citoyens venant de différents horizons culturels mais cette proposition représente en même temps un défi puisque la plupart des États-nations modernes se construisent à partir d'une identité qui serait non seulement fondatrice, mais aussi homogène. Voulant se distancier du multiculturalisme canadien, certains chercheurs au Québec proposent l'adoption de la notion d'interculturalisme pour caractériser son modèle d'intégration, orientation reprise par la Commission Bouchard-Taylor qui préconise la « pratique des interactions », mais plusieurs auteurs ont remarqué que dans cette documentation, la notion de l'interculturalisme reste floue (LABRRI, autres).

Si l'idéal d'intégration des populations immigrantes est rarement atteint, selon certains, ce serait à cause de la discrimination. Effectivement, la discrimination à l'égard des minorités visibles constitue une problématique urgente dans toutes les sociétés industrialisées, et non seulement dans celles vivant toujours avec les fantômes d'un passé esclavagiste (Labelle 2010 ; CIM 2006). La solution au problème de la discrimination, selon certains observateurs, serait d'investir davantage dans la sensibilisation. Or, l'efficacité de l'approche par la sensibilisation est de plus en plus remise en question car, elle a peu ou pas d'influence sur la diminution ou la prévention des préjugés (McAndrew 2009). Les plus récentes recherches sur le profilage racial confirment en quelque sorte cette observation, particulièrement en ce qui concerne le phénomène du « implicit bias » (Shuford 2011). Selon Gratton (2009), la situation des relations interculturelles de nos jours a dépassé le stade de la sensibilisation et on se trouve actuellement dans une étape qui exige des initiatives d'un autre ordre.

L'intégration des immigrants dans la société d'accueil ne peut se limiter à une politique qui vise à augmenter la visibilité des immigrants ou minorités dans les institutions de la société dominante. Il s'agit plutôt de penser les problèmes d'intégration en termes interculturels, et concevoir cette réalité interculturelle comme un phénomène global de toute société moderne

qui exige, non seulement une fine connaissance de l'histoire (Pannikar), mais aussi une reconnaissance du fait que le soi est aussi porteur de tradition (Das, Cohen Émérique, Emongo, White, Pannikar). Suite à ces constats, nous sommes d'avis que le maillon faible dans la compréhension de ce choc de civilisations se trouve dans le développement de compétences en relations interculturelles (Gratton 2009).

Au Québec, on peut relever trois usages du terme « interculturel » (LABRRI). D'abord, l'interculturel fait référence à un état de fait complexe, une « pure » description des pratiques, valeurs et croyances qui émergent à l'occasion d'une rencontre de personnes venant d'horizons culturels différents. Ensuite, l'interculturel apparaît de plus en plus dans un certain discours politique. Ici, le terme est mis en service comme ce concept-mythe susceptible de féconder une politique nationale québécoise fondamentalement axée sur la gestion de la diversité et tournée vers l'intégration des nouveaux arrivants.

Finalement, le terme « interculturel » indiquerait une orientation épistémologique qui se caractérise par le souci d'autrui à travers une éthique relationnelle, l'humilité face à la complexité de l'Autre, et la reconnaissance de la nature coproduite de tout savoir (White 2011). Il est crucial de garder ces trois utilisations—sociologique, politique, philosophique—en tête dans la conception de programmes de recherche et d'intervention. Ainsi, dans ce projet de recherche, nous proposons d'utiliser une orientation interculturelle pour étudier une réalité interculturelle afin de pouvoir proposer des politiques interculturelles dans le cadre du contexte urbain pluriethnique en mutation constante. Indépendamment de la politique d'intégration choisie, il y a un besoin urgent de répertorier et protéger les différentes pratiques interculturelles qui constituent la particularité de Montréal, du Québec et du Canada.

◇ PROBLÉMATIQUE ET CONTEXTE DU PROJET DE RECHERCHE

Actuellement, la région métropolitaine de Montréal demeure la troisième région d'accueil de l'immigration au Canada. La population immigrante de la Ville représente près de 31% de la population totale de Montréal, la ville la plus importante du Québec. La situation de l'emploi, surtout du côté des personnes issues des minorités visibles, préoccupe actuellement plusieurs autorités responsables, avec des taux de chômage dépassant 20%, alors que la moyenne canadienne est de l'ordre de 8 %.

Les études récentes en démographie s'accordent sur le fait que le pourcentage de la population québécoise issue de l'immigration a été relativement stable jusqu'à maintenant. Toutefois, elles semblent également démontrer que ce taux devrait en principe doubler dans les vingt prochaines années. Ceci laisse présager que les effets de l'immigration que nous ressentons aujourd'hui vont s'amplifier dans les années à venir. Afin de pouvoir se projeter dans le Canada de demain, nous avons besoin de comprendre les défis représentés par cette réalité démographique et agir en conséquence.

En tant qu'acteur intermédiaire (ni fédéral, ni provincial, à la fois global et local), la Ville de Montréal est particulièrement bien placée pour nous aider à comprendre les dynamiques interculturelles et pour mettre sur pied des programmes qui pourraient faire une contribution positive à la qualité de vie des citoyens et à la justice sociale, et cela à l'échelle du Canada. Certes, la Ville de Montréal représente certaines particularités importantes, non seulement la

relative jeunesse des vagues de populations, mais aussi le fait que les immigrants au Québec ont tendance à garder davantage la langue maternelle étant donnée la forte présence des deux langues officielles. Dans la mesure où on peut parler d'un mouvement global interculturel, force est de constater que ce mouvement est principalement un mouvement municipal (Conseil de l'Europe, 2009). Des recherches récentes dans le domaine de la participation citoyenne semblent indiquer que les politiques et programmes gouvernementaux orientés vers l'échelle municipale sont probablement plus efficaces (CGLU, voir aussi le programme de Métropolis du CRSH).

Il est important de souligner que Montréal détient plus de 25 ans d'expérience et d'initiatives dans le domaine de la promotion de la diversité raciale, culturelle et sociale, mais que ses pratiques sont trop souvent dispersées et souffrent de sous-financement (voir le rapport récent de la DDS, 2011). Étant donné qu'il n'y a pas de politique interculturelle globale à la Ville de Montréal, ce projet vise à aider la ville à bâtir une politique qui serait à la fois cohérente et durable. Maintenant semble être le meilleur moment pour ce genre de recherche, puisque les questions interculturelles font désormais partie la révision du plan de développement de la Ville de Montréal qui devrait débuter en 2012.

Cependant, en même temps que les différents paliers municipaux se sentent de plus en plus concernés par la problématique interculturelle, à l'échelle provinciale, il semble y avoir un désintéressement à ce sujet, surtout avec la récente abolition du Conseil des relations interculturelles du gouvernement du Québec. Avec l'annonce récente que l'Institut interculturel de Montréal (un des acteurs clés dans le domaine interculturel depuis plus de 50 ans) ferme aussi ses portes, il y a un besoin urgent de réfléchir ensemble et de façon multisectorielle sur le sujet afin de trouver des solutions qui répondent aux circonstances et aux inquiétudes des décideurs et de la population.

Nos recherches préliminaires font ressortir qu'il n'y a pas de forum ou de réseau qui permet la diffusion du savoir sur l'interculturel. Étant donné la nature des relations décentralisées, non seulement entre la ville et les arrondissements, mais aussi entre la ville et certains services (par exemple la sécurité publique ou le transport en commun), il faut prévoir un processus de recherche mais aussi de concertation.

Ce projet de développement de partenariat propose de travailler sur un réseau de spécialistes qui œuvrent dans les trois secteurs les plus concernés par les questions interculturelles : le milieu communautaire, le milieu municipal et le milieu universitaire. Il y a déjà beaucoup d'expertise dans les différents secteurs, mais la plupart des acteurs dans ce domaine ressentent le besoin d'avoir une structure externe capable de répertorier l'ensemble d'expériences afin d'encourager l'innovation et la pérennité du savoir interculturel.

◇ CONSIDÉRATIONS MÉTHODOLOGIQUES

Dans le cadre de ce projet, nous proposons un programme de recherche divisé en trois parties, l'utilisation de méthodes mixtes et l'innovation dans l'éventail d'outils souvent associés avec la tradition empirique de la recherche ethnographique :

- 1) Développer des **outils méthodologiques et des protocoles de recherche** afin de documenter l'ensemble de problèmes, pratiques et expertises qui constituent le savoir local sur les dynamiques interculturelles dans un contexte urbain multiethnique;
- 2) Mettre sur pied des mécanismes et structures qui permettront **d'articuler et élargir des réseaux de communication et de collaboration** entre plusieurs secteurs d'activité qui visent à protéger les expertises et les initiatives qui existent déjà;
- 3) proposer des **formules d'éducation informelle et de formation** afin d'assurer une relève dans le domaine des relations interculturelles et sensibiliser la population et les décideurs sur l'importance de l'acquisition de compétences interculturelles.

◇ OUTILS MÉTHODOLOGIQUES ET PROTOCOLES DE RECHERCHE

- *Revue de littérature* : Organisée par discipline et par secteur, y compris la production volumineuse de la littérature grise, compilation des données comparatives avec une base de données;
- *Outils méthodologiques* : Conception et vérification d'une série d'outils, tels que les questionnaires sondages, les protocoles de recherche ethnographique, « media-based focus groups » (Vachon), ateliers-spectacles interculturels (White), et la création d'une base de données sur les dynamiques culturelles qui sera disponible au grand public;
- *Analyse historique* : Analyse d'une série de rencontres historiques entre un réseau de chercheurs issus de l'immigration et plusieurs artisans des institutions québécoises qui ont vu la nécessité de penser des politiques de gestion de la diversité culturelle au Québec.

◇ RÉSEAUTAGE DE COMMUNICATION ET COLLABORATION

- *Développement de partenariat* : Il y a déjà une historique de collaboration entre le CIM et le LABRRI qui constituera le noyau central du partenariat (avec le soutien de la Ville de Montréal et l'Université de Montréal). Les autres institutions et organismes partenaires, dont la plupart restent à confirmer, relèvent principalement de trois secteurs d'intervention : municipal, communautaire et universitaire;
- *Table de concertation* : Rendre opérationnel un mécanisme d'échanges et de consultation réunissant les principaux représentants institutionnels et communautaires du domaine des relations interculturelles à Montréal. Dans un premier temps, la table se donnera la mission de travailler sur une série d'ateliers préparatoires à la tenue d'une consultation publique;
- *Carrefour de ressources interculturelles* : Création d'un réseau de chercheurs et intervenants en interculturel qui prendrait la forme d'une association, probablement en collaboration avec le CEIRI.

◇ ÉDUCATION INFORMELLE ET FORMATION

- *Programme de stage* : Des étudiants de 1^e et 2^e cycle inscrits en sciences sociales à l'Université de Montréal peuvent recevoir des crédits de cours universitaires pour un travail de stage qui sera conçu par les responsables du projet de recherche en consultation avec les membres partenaires;
- *Ateliers de théorie pratique* : 1 à 2 ateliers par trimestre au sujet d'un thème qui touche les assises théoriques d'un problème ou une situation concrète sur le terrain. L'atelier pourrait être structuré autour d'une question théorique ou principalement à partir d'un problème concret sur le terrain et les résultats seront partagés avec les différents partenaires et acteurs concernés;
- *Modules pour la recherche communautaire* : Sous la supervision d'un membre du comité scientifique du projet, des personnes-ressources des partenaires communautaires effectueront une recherche de documentation et un court travail théorique afin de proposer un module audio-visuel qui pourrait être divisé par la voie des médias sociaux (Youtube, Facebook, Wordpress) au sujet de la complexité d'un problème ou phénomène lié à son travail ou milieu d'intervention.

Le dépôt de ce projet a eu lieu fin-novembre auprès du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) et une réponse est attendue pour l'an prochain.

6.3. PRÉSENTATIONS ET RENCONTRES À L'EXTERNE

Sous forme d'invitation lors de leurs assemblées mensuelles, le CIM invitera, entre autres, la direction du Service de police de la Ville de Montréal afin de faire le point sur la stratégie visant l'éradication du profilage racial à Montréal. La Direction de la diversité sociale sera également invitée sur une base régulière à présenter ses activités et autres projets de la Ville concernant la diversité. D'autres présentations pourront avoir lieu au gré des événements et de l'actualité.

◇ RENCONTRE AVEC LE BUREAU DU PLAN

Les trois Conseils demanderont la présentation de la démarche vers un nouveau Plan de développement urbain. Au préalable, une courte formation en urbanisme, les pouvoirs propres à la ville-centre et aux arrondissements et autres sujets à déterminer. L'un des objectifs : s'interroger sur le rôle de chacun dans l'élaboration du PDU et travailler à bien intégrer les éléments de la diversité sociale en matière d'aménagement.

6.4. SUIVIS DE DOSSIERS

◇ PROFILAGE RACIAL

Suite au dépôt de son avis sur la problématique du profilage racial à Montréal et tel que mentionné, le Conseil poursuit ses interventions et tiendra diverses rencontres avec les intervenants dans ce secteur dont ceux des services publics de la police et des transports ainsi

que ses partenaires du milieu communautaire. Parmi celles-ci, le Conseil recevra le SPVM en assemblée concernant le nouveau plan d'action contre le profilage racial et social.

◇ **GESTION MUNICIPALE DES LIEUX DE CULTES MINORITAIRES**

Les études prospectives de la démographie montréalaise prévoient que les religions non chrétiennes connaîtraient une croissance pouvant atteindre jusqu'à 54% au cours des seize prochaines années. Compte tenu de cette évolution et sachant que les lieux de culte des minorités ethnoculturelles représentent déjà 35% des quelque 1000 lieux de culte recensés à Montréal, le CIM a évalué les défis et les enjeux liés à la gestion de ces espaces publics dont l'augmentation des demandes d'autorisation pour de nouveaux lieux ou pour transformer certains d'entre ceux qui existent déjà. Le Conseil a également examiné les conditions générales dans lesquelles les membres des communautés ethnoculturelles s'adonnent à leurs pratiques religieuses, notamment les règles d'urbanisme et d'aménagement qui les concernent, hygiène et sécurité des lieux, les impacts sur la circulation et le stationnement, l'accessibilité pour leurs destinataires et toutes autres mesures d'encadrement. Entrepris en 2007, le projet de recherche s'est poursuivi en 2011 par la mise en place d'un groupe de travail qui sera invité à rendre compte de ses activités.

◇ **ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI**

Suite au dépôt de son avis concernant les obstacles au recrutement, à la promotion et à l'intégration des minorités visibles et des minorités ethniques dans le cadre du programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal, le CIM a déjà entamé une série de rencontres avec le Service du capital humain et poursuivra le suivi de ses recommandations.

6.5. AUTRES ACTIVITÉS

◇ **PRIX DES RELATIONS INTERCULTURELLES EN 2012**

Dans le but de mieux faire connaître et récompenser les efforts des personnes ou des organismes dans les domaines d'activités liés au secteur des relations interculturelles, le Conseil a proposé la création d'un prix en matière de relations interculturelles dont le principe a été accepté par le comité exécutif et annoncé par le maire lors du cinquième anniversaire du CIM en juin 2008. L'année 2012 viendra consacrer ce projet dont les modalités seront déterminées en début d'année.

◇ **VISITES GUIDÉE ET AUTRES RENCONTRES**

En 2012, le CIM poursuivra ses visites des différents musées touchant l'immigration à Montréal. Dans ce contexte, les membres du Conseil ont déjà participé à une visite guidée **Courtepointe montréalaise** avec l'organisme L'Autre Montréal.

◇ PARTENARIATS

Dans le cadre de ses activités avec ses partenaires du milieu, le Conseil a amorcé une série de rencontres avec différents organismes tels que la Conférence régionale des élus (CRE) où un représentant du CIM a été désigné comme membre du collège électoral, la Diversité artistique Montréal (DAM) avec laquelle il entend poursuivre ses relations et éventuellement établir des modes de collaboration, notamment, sous forme d'échanges et d'expertise, le Conseil de l'Europe suite au dernier symposium sur l'interculturalisme; le Bureau de la diversité à la Société des transports de Montréal (STM) et autres.

◇ SEMAINE D' ACTIONS CONTRE LE RACISME

Le Conseil agira à titre de partenaire dans le cadre de la préparation de l'édition 2012 de la Semaine d'actions contre le racisme. Les premières rencontres auront lieu au début de l'année 2012. À ce sujet, les membres du comité de lutte contre le racisme et la promotion de l'inclusion ont été mobilisés.

◇ REPRÉSENTATIONS PUBLIQUES

Dans le cadre de différentes activités publiques touchant le domaine des relations interculturelles, les membres du CIM seront présents lors de la Semaine d'actions contre le racisme, le Mois de l'Histoire des Noirs, le Gala de la communauté Hellénique, la Semaine des rencontres interculturelles ainsi que de nombreux festivals et autres événements.

◇ CENTRE DE DOCUMENTATION

En 2006, le Conseil a jeté les bases d'un centre de documentation en aménageant un poste informatique et un coin bibliothèque. Parmi ses objectifs de 2012, le Conseil souhaite que ce centre soit élargi auprès des autres centres de documentation et plus accessible aux personnes et organismes qui en feront la demande.

Personne-ressource :

Gilles Gosselin
Coordonnateur

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

Téléphone: (514) 868-4490

Télécopieur: (514) 868-5810

Courriel: cim@ville.montreal.qc.ca

Site Internet: www.ville.montreal.qc.ca/cim

