

# **Relations interculturelles, gestion de la diversité et réorganisation municipale**

Préparé par Martine Peyton,  
sous la direction de Sylvie Paré (UQÀM)

## **1. INTRODUCTION**

Au cours de deux dernières décennies, des municipalités de l'île de Montréal ont mis sur pied des pratiques et stratégies de gestion de la diversité<sup>1</sup> ethnique, pour tenir compte des transformations démographiques. Avant le processus récent de regroupement municipal, certaines de ces organisations locales avaient adopté des mesures visant à favoriser la participation et l'intégration des groupes ethnoculturels à la vie sociale et communautaire locale. Ces municipalités ont en outre établi des politiques, programmes ou pratiques en réponse à la diversification des besoins particuliers de la nouvelle immigration. Elles se sont parfois dotées de structures administratives comme des conseils et des comités ou, encore, se sont données des politiques de gestion des relations interculturelles.

Dans le souci de poursuivre cette gestion des relations interculturelles, de nouvelles structures ont été prévues dans la nouvelle ville de Montréal. D'abord omise dans le projet de Loi 170, les relations interculturelles ont été inscrites dans un cadre légal complémentaire, la Loi 29, par la création d'une nouvelle structure, le Conseil interculturel. Les pouvoirs octroyés au nouveau Conseil sont applicables à l'ensemble du territoire de l'île de Montréal. La gestion interculturelle est partagée entre une unité spéciale (unité d'expertise et de soutien<sup>2</sup> du Secrétariat général) de la nouvelle ville de Montréal et les arrondissements (Service du développement social et communautaire). La Communauté métropolitaine de Montréal (CMM) n'a pas de responsabilité dans le domaine de la gestion des relations interculturelles.

Par ailleurs, bien que des efforts aient été déployés en matière de représentation politique et dans la fonction publique municipale, un travail énorme reste à faire. Mais nous avons choisi de ne pas aborder la question de la représentation politique, de même que celle de la représentation au sein de

l'administration publique, les deux volets ne pouvant être documentés adéquatement dans la conjoncture actuelle<sup>3</sup>.

Plusieurs enjeux liés à la décentralisation administrative de la gestion des relations interculturelles sont en émergence. De nombreuses questions demeurent relativement à l'harmonisation interarrondissement, aux champs de responsabilité, aux partenariats avec les organismes du milieu et au rôle du Conseil interculturel. Nous ne connaissons toujours pas l'avenir des structures locales qui étaient en place avant la réorganisation. D'abord, seront-elles maintenues? Quel rôle auront les nouvelles structures à l'échelle locale? Quel sera le rôle du Conseil interculturel créé dans le cadre de la Loi 29? Ce texte tentera donc de répondre aux diverses questions de l'heure, dans les limites de ce que nous en connaissons.

## **2. LES STRUCTURES RELATIVES À LA GESTION DES RELATIONS INTERCULTURELLES AVANT LA RÉORGANISATION MUNICIPALE**

Dans le contexte de la réorganisation municipale de Montréal, les structures qui ont particulièrement retenu notre attention touchent davantage la Communauté urbaine de Montréal, la Ville de Montréal et la Ville de Montréal-Nord. Nous utilisons donc ces trois exemples pour montrer la diversité des structures administratives selon les contextes avant la réorganisation municipale. Les diverses structures qui sont présentées dans cette première partie ont été abolies, absorbées dans d'autres structures ou ont été réaménagées. Notre objectif est d'illustrer le rôle qu'elles ont joué avant la réorganisation municipale.

### **2.1 Structure supramunicipale : Communauté urbaine de Montréal (CUM)**

- **Comité consultatif sur les relations interculturelles et raciales (CCRIR)<sup>4</sup>**

Il a comme mission de valoriser la tolérance et l'égalité pour tous les citoyens, de combattre le racisme et de recommander des programmes et des politiques en accord avec ses valeurs. Il facilite l'intégration des minorités et promeut un territoire à caractère pluriethnique.

Ses activités :

- Établir des contacts formels avec les groupes des minorités ethnoculturelles.
- Initier des événements spéciaux en lien avec la mission.
- Conseiller, stimuler et supporter la Communauté et ces gens pour l'intégration.

## **2.2 Structures municipales**

- **Ville de Montréal**

### **Comité aviseur sur les relations interculturelles de Montréal (CARIM)<sup>5</sup>**

Mandat sous l'autorité du maire:

- fournir au maire l'information concernant la qualité et l'efficacité des services municipaux.
- consolider les liens entre les autorités municipales et les milieux ethnoculturels.
- proposer au maire des stratégies et des actions pour promouvoir l'harmonie sociale et améliorer les relations interculturelles et interraciales sur le territoire de la Ville de Montréal.
- conseiller le maire 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 Montréal.
- renseigner le maire sur toute autre question qui appelle l'attention ou l'action des autorités municipales.

### **Bureau des affaires interculturelles<sup>6</sup>**

Créée en 1988, sous le nom de Bureau interculturel de Montréal, puis Division des affaires interculturelles et enfin, Bureau des affaires interculturelles, cette unité administrative municipale, de la direction générale, a pour mission de coordonner le dossier des affaires interculturelles. Elle agit dans plusieurs domaines : l'intégration des nouveaux arrivants, les relations interculturelles et la formation des employés en affaires interculturelles. Le bureau travaille en collaboration avec les services de la Ville, le CARIM, et les partenaires gouvernementaux et communautaires. Il a produit, de 1995 à 1999, des plans d'action institutionnels en matière d'affaires interculturelles sur une base annuelle. Un plan d'action triennal a été mis de l'avant en 2000 et ses grandes lignes sont exposées plus loin dans le texte.

- **Montréal-Nord**

- **Comité des relations interculturelles<sup>7</sup>**

Ce comité s'adresse à toute la population de Montréal-Nord afin de promouvoir des relations interculturelles harmonieuses dans le milieu. L'objectif principal est de sensibiliser les citoyens à la réalité pluriculturelle en favorisant la connaissance des communautés culturelles et en permettant des échanges entre les groupes. Ils ont un Programme d'accueil et d'établissement aux nouveaux arrivants : Il s'agit d'un service offert aux résidents permanents qui ont obtenu ce statut il y a moins de cinq ans. Ce programme est subventionné par le ministère des Relations avec les citoyens et l'immigration. Une agente de liaison en collaboration avec les intervenants communautaires du Centre d'action bénévole de Montréal-Nord coordonne ce programme et oriente vers d'autres ressources lorsque ce programme ne s'adresse pas à ce type de clientèle. Le Comité des relations interculturelles offre les services suivants : remplir des formulaires de déclaration solennelle, de prestation de serment ou pour obtenir des copies conformes ou des certificats d'hébergement.

- **Régie des relations avec les communautés culturelles et les groupes communautaires<sup>8</sup>**

Conformément aux objectifs fixés par l'administration municipale, ce secteur identifie et analyse les besoins socio-communautaires de la population et propose des solutions, incluant des fonctions de :

- organisation communautaire
- accueil et établissement des immigrants
- sensibilisation interculturelle et activités interculturelles dans le cadre d'évènements spéciaux
- personne ressource dans les domaines interculturel et communautaire
- soutien aux organismes des communautés culturelles et aux ressources desservant une clientèle pluriculturelle
- règlement de situations avec des citoyens éprouvant des besoins d'ordre social.

### **3. OUTILS DE GESTION DE LA DIVERSITÉ ET DES RELATIONS INTERCULTURELLES EN VIGUEUR AVANT LA RÉORGANISATION**

Avant la réorganisation municipale, un certain nombre d'outils de gestion (notamment des politiques) émanaient de la Communauté urbaine de Montréal et des quelques municipalités de l'île de Montréal. Mais la plupart des municipalités de l'île n'avaient pas de mesures et pratiques précises de gestion des relations interculturelles. Et celles-ci résultaient souvent d'une prise en compte tardive des transformations démographiques (vieillesse, appauvrissement et multilinguisme) et linguistiques des territoires municipaux.

En outre, les municipalités de l'île de Montréal ont plutôt tenu compte de leurs obligations face à leurs citoyens en matière linguistique (municipalités à statut bilingue) et de droits fondamentaux (Chartes des droits). Certains ont élaboré des politiques pour mieux servir l'ensemble de leur population multiethnique et pour rapprocher les différentes cultures. Nous présentons les diverses approches de quelques-unes des administrations municipales avant la réorganisation que nous complétons par un portrait des pratiques pour l'ensemble des municipalités d'avant fusion (tableau 1).

#### **3.1 Communauté urbaine de Montréal (maintenant abolie)**

- **Soutien aux relations interculturelles et interraciales** : «[...] consolider le dossier des relations interculturelles et interraciales à la CUM et de soutenir son développement, d'accroître l'engagement et l'implication des différents paliers de l'organisation à l'égard des objectifs poursuivis et de créer un rapprochement avec les différentes communautés ethniques et culturelles du territoire.»<sup>9</sup>
- **Déclaration de la Communauté urbaine de Montréal sur les relations interculturelles et interraciales**

### 3.2 Ville de Montréal (maintenant absorbée dans la nouvelle ville de Montréal)

- **La Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale**<sup>10</sup>, adoptée le 21 mars 1989: «[...]L'administration municipale reconnaît l'importance de la composante multiraciale et multiethnique de la société montréalaise en assurant aux citoyens de toutes origines l'accessibilité aux services et l'équité en matière d'emploi. L'administration municipale intervient dans tous les domaines relevant de sa compétence pour promouvoir le respect des droits de la personne et favoriser l'harmonie sociale.»<sup>11</sup> Cette déclaration vise aussi à reconnaître et à souligner la journée du 21 mars comme **«Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.»**
  
- **Programme d'accès à l'égalité en matière d'emploi pour les communautés culturelles**  
«Adopté sur une base volontaire en 1988, ce programme a pour principal objectif d'assurer une représentation équitable des membres de groupes cibles au sein de la fonction publique municipale. En juin 1990, le comité exécutif adoptait une directive administrative fixant un objectif de 25 % d'embauche des membres des communautés culturelles pour les emplois dont le recrutement se fait à l'externe.»<sup>12</sup>
  
- **L'accommodement raisonnable** : (qui découle des Chartes des droits et libertés) guide à l'intention des gestionnaires de la ville de Montréal. «Il s'agit d'une mesure juridique destinée à contrer la discrimination dans les organisations. Plus concrètement, elle consiste à prévoir des adaptations, des aménagements, des mesures d'exception à certaines normes de fonctionnement, afin d'éliminer les effets discriminatoires de ces normes sur un individu ou un groupe d'individus. Les mesures d'accommodement ne doivent toutefois ni générer de contraintes excessives pour l'organisation ni compromettre le bien-être général. L'accommodement raisonnable s'applique autant au domaine des services aux citoyens qu'à celui de la gestion du personnel.»<sup>13</sup>

Exemples d'application :

- **Le Réseau d'aide volontaire des interprètes (RAVI)** : «C'est un service d'interprétation interne réservé aux employés de la Ville de Montréal. Il est constitué d'une centaine d'employés municipaux maîtrisant des langues étrangères. Ces derniers agissent sur une base volontaire comme interprètes pour leurs collègues dans le contexte d'une prestation de service.»

- **La traduction de la Fiche «Règlement sur le logement»** en vietnamien, en chinois, en espagnol, en arabe et en anglais à l'époque du Service des permis de la Ville de Montréal pour informer adéquatement des droits et des obligations sur le logement. La Fiche «Règlement sur le logement» a été choisie car elle touchait particulièrement les besoins d'information des groupes ethnoculturels. Cette Fiche n'existe plus compte tenu de la faible demande (500 exemplaires). Cependant, la Fiche «Certificat d'occupation» est disponible en anglais et en français. En cas de besoin spécifique d'information dans une langue tierce, le RAVI est en mesure de produire la fiche dans la langue demandée.

#### **- Plan triennal de la Ville de Montréal en juin 2000: Construire ensemble-Orientations 2000-2001-2002<sup>14</sup>**

Ce plan triennal a pour objectif premier de «Favoriser la participation pleine et entière des citoyens et des citoyennes de toutes origines au dynamisme social, culturel et économique de Montréal et aux différentes sphères de la vie municipale.» et cet objectif serait atteint selon les quatre cibles de gestion suivantes :

*Cible 1 :* Contribuer à l'accueil et à l'établissement des nouveaux arrivants dans la ville.

*Objectifs stratégiques :*

- Faire connaître l'Administration municipale aux nouveaux arrivants et favoriser leur accès aux services municipaux.
- Contribuer, avec le gouvernement du Québec, aux efforts d'intégration des nouveaux arrivants dans les quartiers de Montréal.
- Soutenir les nouveaux arrivants en difficulté d'intégration.

*Cible 2 :* Veiller, dans le cadre des pouvoirs que la Ville peut exercer, à l'application des principes d'équité, de non-discrimination et de non-exclusion.

*Objectifs stratégiques :*

- Améliorer la coordination des interventions de la Ville visant l'intégration socio-économique des nouveaux arrivants et des membres des communautés ethnoculturelles.
- Augmenter la proportion des membres des communautés ethnoculturelles dans l'embauche et la promotion au sein de la fonction publique municipale.
- Mettre en œuvre des mécanismes favorisant des processus de gestion et des ententes partenariales reposant sur les principes d'équité et de non-discrimination.
- Élaborer et mettre en œuvre des stratégies d'intervention auprès des clientèles les plus démunies des communautés ethnoculturelles.

*Cible 3:* Prendre en compte les besoins des citoyens et des citoyennes de toutes origines dans les orientations stratégiques et dans l'offre de service.

*Objectifs stratégiques :*

- Assurer la représentation des points de vue dans la planification des orientations de développement à Montréal.
- S'assurer que l'offre de service locale tienne compte de la diversité des besoins de la population des quartiers et traduire dans la gestion territoriale les engagements de la Ville en matière de relations interculturelles.
- Soutenir le personnel, les équipes territoriales et les partenaires locaux dans leur gestion des relations interculturelles.
- Améliorer l'accessibilité aux services municipaux pour les membres des communautés ethnoculturelles.

*Cible 4:* Construire sur le potentiel de la diversité ethnoculturelle de Montréal, en consolidant le caractère cosmopolite de la ville.

*Objectifs stratégiques :*

- Soutenir le rapprochement interculturel, le dialogue et la compréhension mutuelle entre les divers groupes de la population par des actions de communication et des campagnes de sensibilisation.
- Promouvoir le rapprochement et la compréhension mutuelle à travers le développement culturel.
- Miser sur la diversité dans les stratégies de développement économique.

-Mettre en valeur la diversité dans les lieux publics et dans les communications.

### **3.3 Ville de Saint-Laurent**

Cette municipalité s'est distinguée par sa politique de gestion des relations interculturelles<sup>15</sup>. Celle-ci propose des principes de droit et d'équité tels que:

- Les résidents de Saint-Laurent sont tous reconnus comme citoyens à part entière.
- Les services offerts par la Ville sont accessibles également à tous les citoyens.
- Les activités organisées par des organismes subventionnés par la Ville doivent être offertes à tous les Laurentiens, sans discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la religion, la langue, la race, l'origine ethnique ou la classe sociale.
- Le français et l'anglais sont les principales langues utilisées dans services au public.
- Le respect des différences est une valeur à privilégier.
- La promotion des relations harmonieuses entre les citoyens d'origines diverses est une priorité.
- Les normes reconnues par la société québécoise doivent être respectées par tous les citoyens, notamment celles reliées au comportement social, au respect de l'environnement et à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Cette politique englobe des objectifs et des moyens d'action encadrés par la Commission du développement communautaire, culturel et de la famille. En voici le contenu :

- ✓ Adopter la règle de l'accommodement raisonnable
  - Améliorer la connaissance des employés
  - Former les employés en relations interculturelles (approche clientelliste)
  - Cibler les langues qui pourraient être utilisées dans les communications écrites
  - Sur une base ponctuelle, recourir aux employés qui peuvent parler une langue autre que le français et l'anglais au besoin
  
- ✓ Faciliter l'adaptation des divers groupes culturels à la société d'accueil
  - Projet pilote du Service de prévention de l'incendie, conjointement avec les organismes du milieu, pour expliquer les normes de sécurité aux nouveaux arrivants.
  
- ✓ Favoriser le rapprochement interculturel

- Activités populaires, intégration
- Nouvelles activités récréatives, nouveau programme
- Activités destinées aux jeunes enfants, lieux d'échange
- Membres des associations, les impliquer dans des activités (événements spéciaux)
- Nouveaux événements
- Activités en langues diverses en plus de l'anglais et le français
  
- ✓ Développer le partenariat
- Organisation conjointe d'activités de rapprochement interculturel
- Sources de financement conjoint
- Groupes de discussion
- Invitation des membres d'associations culturelles
- Invitation des entrepreneurs ethniques à mettre sur pied des projets de partenariat
- Usage de la revue municipale pour diffusion des suggestions en matière de rapprochement

### 3.4 Ville de LaSalle

Avant la réorganisation, cette municipalité avait une **Politique de reconnaissance et de soutien aux organismes sociocommunautaires** où tous les organismes sont reconnus et où l'accès à tous est privilégié. Dans ce sens, il y a une politique de prêts de locaux. Il n'y a pas de politique interculturelle mais il existe des lignes directrices favorisant l'expression des différences comme le soutien au festival de la communauté grecque. La municipalité tient compte des besoins des différents groupes ethnoculturels, et ce, particulièrement pour les loisirs et le développement communautaire. La police et le milieu scolaire s'impliquent davantage. LaSalle organise aussi une fête interculturelle à tous les deux ans pour mettre en valeur les cultures et favoriser le contact auprès des divers groupes ethnoculturels, et cela, dans l'objectif de faire connaître le milieu municipal.

### 3.5 Ville Mont-Royal

Les principes d'intervention de la **Politique de reconnaissance et de soutien des organismes communautaires et de loisirs** d'août 1997 contient des mesures pour les communautés ethnoculturelles. Mont-Royal vise un accès pour tous aux différents services et assure la diversité de services pour répondre aux besoins de l'ensemble de la population : « En s'associant et en soutenant la vie associative et les organismes du milieu, Ville Mont-Royal désire offrir une diversité de services communautaires et de loisir, accessibles aux citoyens et citoyennes de Ville Mont-Royal, quel que soit leur âge, leur condition sociale ou physique, leur origine culturelle ou le type d'activités pratiquées. Pour ce faire, l'approche privilégiée par la ville consiste à miser sur le dynamisme des milieux, sur le développement d'un sentiment d'appartenance à l'égard de la Ville et sur le développement de solidarités locales afin de mieux répondre aux besoins des résidents de Ville Mont-Royal et de contribuer à l'amélioration de leur qualité de vie».

### 3.6 Ville d'Anjou

La **Politique de reconnaissance et de soutien aux organismes** de la Ville d'Anjou de juin 1996, reconnaît des organismes de communautés culturelles. Elle assure aussi le soutien aux organismes en privilégiant particulièrement des activités qui s'adressent aux groupes suivants : famille, jeunes (enfants et adolescents), personnes âgées, population adulte, clientèles particulières (comme les membres des groupes ethnoculturels), personnes handicapées.

### 3.7 Ville de Lachine

La **Politique familiale** de la Ville de Lachine élaborée par la Commission municipale de la famille en mai 2001 mettaient de l'avant des orientations concernant les groupes ethnoculturels. Elle vise à «Favoriser un milieu de vie permettant les échanges interculturels de façon à ce que chaque communauté puisse y trouver sa place.» Pour l'atteindre, deux objectifs doivent être mis en place :

- Rapprochement interculturel

Des organismes culturels et de loisir visent certains groupe ethnoculturels comme le Lachine Black Association et le Mission Dell'Annunziata. Plusieurs organismes ethnoculturels participent aux diverses fêtes locales dans le but de tisser des liens avec les acteurs du milieu.

- Adaptation des citoyens et citoyennes des communautés culturelles

Un projet de favoriser la mise sur pied d'un comité d'accueil pour les nouveaux résidents (guichet d'information) était à l'ordre du jour avant la réorganisation municipale.

### 3.8 Tableau synthétique selon les municipalités (avant la réorganisation municipale)

Le tableau suivant montre ce que plusieurs des municipalités de l'île avaient mis de l'avant avant la réorganisation municipale. Il n'est pas exhaustif mais illustre bien la diversité des approches de gestion.

**TABLEAU 1 Programmes et activités en relations interculturelles, selon les municipalités<sup>16</sup>**

Villes	Politique interculturelle	Programme d'accès à l'égalité	Activités communautaires et de loisirs	Partenariat avec les organismes du milieu
Beaconsfield	X	X		
Côte-Saint-Luc		X		
Dollard-des-Ormeaux			X	X
Hampstead			X	X
Kirkland				X
Lachine				X
LaSalle		X	X	X
Montréal	X	X	X	X
Montréal-Est				X
Montréal-Nord	X		X	X
Montréal-Ouest			X	
Saint-Laurent	X		X	X
Saint-Léonard			X	
Sainte-Anne-de-Bellevue				X
Westmount			X	X

#### **4. LES NOUVELLES STRUCTURES DE GESTION DE LA DIVERSITÉ ET DES RELATIONS INTERCULTURELLES**

Conséquemment à l'instauration de cette nouvelle structure, le Conseil interculturel, le Comité aviseur sur les relations interculturelles (CARIM) a été aboli. Le Bureau des affaires interculturelles est absorbé par le Secrétariat général qui, en théorie, est une structure plus décentralisée. L'arrondissement assure dorénavant la coordination des services de proximité (les partenariats) par son Service du développement social et communautaire, le tout étant encadré par l'Unité d'expertise et de soutien des relations interculturelles du Secrétariat général de la nouvelle ville de Montréal.

Dans cette partie de la fiche, vous trouverez les détails quant au fonctionnement du nouveau Conseil interculturel. L'évolution des organisations<sup>17</sup> municipales depuis la fusion aura sans doute changé les règles du jeu sur le plan local. L'examen de l'organigramme de la structure politique et administrative de la nouvelle ville de Montréal, nous permet d'apprécier jusqu'à quel point, au niveau local, les nouvelles structures risquent de modifier en profondeur les visions des anciennes villes de la « banlieue montréalaise » en matière de relations interculturelles. De nombreux enjeux demeurent donc rattachés à tous ces changements. Voyons maintenant ces diverses modifications de structure, de manière détaillée.

##### **4.1 Conseil interculturel de la nouvelle ville de Montréal**

Le Conseil interculturel (loi 29, art.83.1 à 83.10, section X) exercera les fonctions suivantes :

1. Il conseille et donne son avis au conseil de la ville<sup>18</sup> 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.
2. 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 de compétences municipales et soumet ses recommandations au conseil de la ville et au comité exécutif.

3. Il sollicite des opinions, reçoit et entend les requêtes et suggestions de toute personne ou groupe sur les questions relatives aux relations interculturelles.
4. Il effectue ou fait effectuer des études et des recherches qu'il juge utiles ou nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Son fonctionnement et ses pouvoirs :

- Le Conseil interculturel peut (de sa propre initiative ou à la demande du conseil de la ville) former des comités spéciaux chargés d'étudier des questions particulières. Il détermine l'attribution de ces comités.
- Le conseil de la ville détermine par règlement :
  - Nombre de membres
  - Qualifications requises
  - Durée de leur mandat
  - Mode de remplacement de ces membres
  - Règles de régie interne et de fonctionnement du conseil interculturel
  - Procédure pour les assemblées

Nomme les membres par une décision aux deux tiers des voix par le conseil de ville et le conseil de ville désigne parmi eux un président et un ou deux vice-présidents. Le choix des membres s'effectuent de la manière suivante : «Les membres sont choisis en fonction de leur intérêt et de leur expérience à l'égard des relations interculturelles et de façon à refléter la composition de la société québécoise et en particulier montréalaise.» (Loi 29, section X, art.83.5)

- Les membres du conseil interculturel ne sont pas rémunérés. Toutefois, ils ont droit au remboursement par le conseil interculturel des dépenses autorisées par celui-ci et engagées dans l'exercice de leurs fonctions.

- Affectation des employés : tout employé de la ville peut être affecté aux fonctions du conseil interculturel. Le trésorier de la ville ou son adjoint est d'office trésorier du conseil interculturel. Le

directeur général de la ville ou son représentant participe aux assemblées du conseil interculturel mais sans droit de vote.

- Rapport d'activité : au moins une fois par année, le conseil interculturel rend compte au conseil de la ville de ses activités à la demande de celui-ci ou du comité exécutif. À cette occasion, le conseil interculturel peut faire au conseil de la ville toute recommandation.

- Financement : le conseil de la ville met à la disposition du conseil interculturel les sommes nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Le conseil de la ville doit, par règlement, prescrire le montant minimal des sommes qui doivent être mises, annuellement, à la disposition du conseil interculturel. Le trésorier de la ville doit inclure le montant ainsi prescrit dans le certificat qu'il prépare conformément à l'article 474 de la Loi sur les cités et villes.

## **4.2 Autres structures prévues dans la nouvelle ville de Montréal**

L'**Unité d'expertise et de soutien en relations interculturelles** logée au Secrétariat général génère les directives générales à diffuser dans l'ensemble de l'organisation municipale. Nous ne connaissons pas précisément son fonctionnement à l'heure actuelle.

La **gestion des relations interculturelles est assurée localement par les arrondissements**, à travers la division du développement social et communautaire. À cette échelle de la ville, la prise en charge des relations interculturelles pourrait vraisemblablement se poursuivre selon les politiques et pratiques déjà mises en place localement.

De nombreuses questions demeurent en suspens concernant la mise en place de cette gestion des relations interculturelles dans les arrondissements. Prenons certains exemples : est-ce que les structures préexistantes dans les villes de Saint-Laurent et de Montréal-Nord seront transformées en profondeur ? Dans le cas où elles poursuivraient l'application de leurs plans d'action d'avant la réorganisation, quel serait l'impact des nouvelles structures comme le Conseil interculturel, de l'Unité d'expertise et de soutien en relations interculturelles du Secrétariat général et de cette gestion décentralisée au niveau des arrondissements ? À une autre échelle, la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM) n'ayant hérité d'aucune responsabilité en matière de relations interculturelles, est-ce que la perte de la structure

supramunicipale le Comité consultatif sur les relations interculturelles et raciales (CCRII) de la CUM, aura des incidences négatives sur la gestion des relations interculturelles à Montréal ?

## 5. CONCLUSION

La réorganisation municipale a entraîné la mise en place d'une nouvelle structure (Loi 29): le Conseil interculturel. Cette nouvelle structure, dont le pouvoir et le rôle sont indépendants du bureau du maire et relève du Conseil exécutif, possède un mandat de conseiller sur les questions de relations interculturelles. La gestion du quotidien revient aux arrondissements, via les services de développement social et communautaire, d'une façon décentralisée, encadrée par l'unité d'expertise et de soutien rattachée au Secrétariat général. La gestion au niveau des arrondissements permettait théoriquement dans certains cas d'assurer une certaine continuité là où des municipalités avaient déjà des pratiques ou politiques interculturelles opérationnelles. Les politiques de reconnaissance et de soutien aux organismes de même que les structures ou/et comités/commissions font d'ailleurs partie de ces pratiques au niveau local.

Les villes pionnières en matière de gestion des relations interculturelles devraient exercer une certaine influence sur le fonctionnement des nouvelles structures. Pensons seulement à la Ville de Saint-Laurent avec sa politique interculturelle, à Montréal-Nord avec ses interventions ad hoc ou à Montréal avec ses diverses initiatives comme La Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale. En ce qui concerne la représentation politique des groupes ethnoculturels, il y a présentement peu d'études à ce sujet<sup>19</sup>. Néanmoins, l'étude de Carolle Simard «La représentation des groupes ethniques et des minorités visibles au niveau municipal : candidats et élus» donne un aperçu du problème de la sous-représentation des groupes ethniques minoritaires et en particulier, les minorités visibles. De plus, les programmes tels que le Programme d'accès à l'égalité à l'emploi (PAE) ou les différentes politiques d'embauche des municipalités n'ont pas eu les résultats attendus face aux objectifs d'embauche des groupes ethnoculturels (le quart de l'objectif était atteint pour les minorités visibles dans la fonction publique municipale avant la réorganisation). D'ailleurs, la loi sur la réorganisation municipale n'a rien prévu à cet effet, ce qui aurait permis en théorie de rétablir certains équilibres. Seule la Loi 143 (Loi sur l'accès en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne) régissait cette question de l'embauche là où les municipalités avaient adopté une PAE

(Programme d'accès à l'égalité), soit dans les municipalités de Beaconsfield, Côte-St-Luc, LaSalle et Montréal.

Un travail d'intégration au niveau local reste à faire, de même qu'une harmonisation des diverses pratiques, y compris celles des Services de police, en matière de relations interculturelles. C'est donc au cours des prochains mois que nous pourrons apprécier l'ampleur et les difficultés de la mise en place d'une politique de relations interculturelles à l'échelle de la Nouvelle ville de Montréal.

---

## **ANNEXE : DÉFINITIONS**

### **L'obligation d'accommodement ou l'accommodement raisonnable**

Il s'agit d'une mesure juridique destinée à contrer la discrimination dans les organisations. Plus concrètement, elle consiste à prévoir des adaptations, des aménagements, des mesures d'exception à certaines normes de fonctionnement, afin d'éliminer les effets discriminatoires de ces normes sur un individu ou un groupe d'individus. Les mesures d'accommodement ne doivent toutefois ni générer de contraintes excessives pour l'organisation ni compromettre le bien-être général. L'accommodement raisonnable s'applique autant au domaine des services aux citoyens qu'à celui de la gestion du personnel.<sup>20</sup>

### **La discrimination directe**

Dans le domaine des services à la clientèle et de la gestion du personnel, il y a discrimination directe quand une règle ou norme exclue de manière explicite une ou plusieurs personnes en raison de leurs caractéristiques physiques, religieuses, sexuelles, etc.

La discrimination directe consiste également, dans la formulation d'une règle, à se livrer à des généralisations et à des extrapolations, en présumant des aptitudes d'une personne à remplir une fonction ou à utiliser un service, en partant du seul fait que cette personne appartient à un groupe donné avec lequel elle partage une ou plusieurs caractéristiques (ex. : déficience visuelle).

Exemple : en raison de la force physique exigée, le poste affiché n'est pas ouvert aux femmes (discrimination fondée sur le sexe).<sup>21</sup>

### **Discrimination indirecte**

Il y a discrimination indirecte lorsqu'une règle ou une norme, à première vue neutre et appliquée sans distinction à toute la clientèle ou à tout le personnel d'une organisation, produit toutefois un effet discriminatoire sur une personne ou un groupe de personnes pour un motif interdit par les chartes.

Exemple : Le poste affiché est ouvert uniquement aux personnes mesurant 5 pieds 9 pouces : indirectement, cette condition est discriminatoire parce qu'elle exclut la majorité des femmes.<sup>22</sup>

### **Discrimination systémique**

Dans le domaine du travail, la discrimination systémique se traduit par un « complexe de pratiques discriminatoires directes ou indirectes, qui affectent une pluralité de salariés appartenant à des groupes protégés, et qui exigent la mise en œuvre de remèdes s'attaquant au système discriminatoire... (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, 1996).

Exemple : La sous-représentation des jeunes et des minorités visibles dans la fonction publique.<sup>23</sup>

### **Minorités visibles**

Les minorités visibles sont les personnes autres que les autochtones qui ne sont de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Les catégories auxquelles elles appartiennent sont notamment les suivantes : Asiatique, Noir, Sud-Asiatique, Arabe, Latino-Américain.<sup>24</sup>

### **Immigrants**

Personnes qui ne sont pas nées au Canada. Les enfants d'immigrants ne sont pas considérés comme des immigrants s'ils sont nés au Canada. Les immigrants récents sont des personnes qui ont commencé ou commencent leur processus d'insertion à la société d'accueil depuis les dix dernières années (ou moins).

- 
- <sup>1</sup> Spécialité de l'administration qui intègre dans l'ensemble des opérations de planification les facteurs liés à la diversification ethnoculturelle de la société. (Ville de Montréal, Bureau des affaires interculturelles, direction générale. *Construire ensemble-Plan triennal 2000-2001-2002-Interventions en relations interculturelles-Une ville à l'image du monde*, juin 2000, p. 31).
- <sup>2</sup> Plan d'organisation de la nouvelle Ville, Comité de transition de Montréal, novembre 2001, p. 32, 63-64.
- <sup>3</sup> Nous recommandons aux lecteurs l'étude de madame Carolle Simard intitulée *La représentation des groupes ethniques et des minorités visibles au niveau municipal : candidats et élus*.
- <sup>4</sup> Source : Communauté urbaine de Montréal. *Annual Report*. 2000, p.16
- <sup>5</sup> Source : <http://www.ville.montreal.qc.ca/ram/fureteur/ad/adcoltm007.htm>
- Ville de Montréal, Rapport annuel 2000, CARIM, Comité avisur sur les relations interculturelles de Montréal.
- <sup>6</sup> Source : [http://www.ville.montreal.qc.ca/diversite/diversite\\_ville.htm](http://www.ville.montreal.qc.ca/diversite/diversite_ville.htm)
- <sup>7</sup> Source : Ville de Montréal-Nord. *Le répertoire à conserver 2001-2002. Activités et services de la Ville de Montréal-Nord*, 2001, p.23
- <sup>8</sup> Source : Ville de Montréal-Nord. Le service des loisirs et de la vie communautaire. Orientations générales, procédures et tarification. Septembre 2001, p. 6.
- <sup>9</sup> <http://www.cum.qc.ca/cum-fr/sarii/mandsarf.htm>
- <sup>10</sup> La Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale est accessible sur le site : <http://www.ville.montreal.qc.ca/diversite/declartn/raciale.htm>
- <sup>11</sup> [http://www.ville.montreal.qc.ca/diversite/diversite\\_ville.htm](http://www.ville.montreal.qc.ca/diversite/diversite_ville.htm)
- <http://www.ville.montreal.qc.ca/diversite/declartn/raciale.htm>
- <sup>12</sup> [http://www.ville.montreal.qc.ca/diversite/diversite\\_ville.htm](http://www.ville.montreal.qc.ca/diversite/diversite_ville.htm)
- <sup>13</sup> Ville de Montréal. *L'accommodement raisonnable : guide à l'intention des gestionnaires de la Ville de Montréal. Une ville à l'image du monde*. p. 7.
- <sup>14</sup> Bureau des affaires interculturelles, direction générale. *Construire ensemble-Plan triennal 2000-2001-2002-Interventions en relations interculturelles-Une ville à l'image du monde*. juin 2000, 46 p.
- <sup>15</sup> Ville de Saint-Laurent. *À Saint-Laurent nous affichons nos couleurs...interculturelles. Politique interculturelle*. Mars 2000.
- <sup>16</sup> Source : *Construire une ville cosmopolite – Rapport final*, rapport de l'Équipe sectorielle de travail sur les relations interculturelles au Comité de transition de Montréal, septembre 2001, page 25.
- <sup>17</sup> <http://www.transitionmontreal.ca/fr/p03.asp?menuid=p03.asp>
- <sup>18</sup> Le conseil de la ville par règlement peut accorder au Conseil interculturel d'autres pouvoirs ou d'autres devoirs qu'il juge de nature à lui permettre de mieux atteindre ses fins.
- <sup>19</sup> Il existe cependant des études sur des villes ailleurs au Canada, notamment Toronto.
- <sup>20</sup> Dumas, Marie-Claire (Bureau des affaires interculturelles). *L'accommodement raisonnable : Guide à l'intention des gestionnaires de la Ville de Montréal-Une ville à l'image du monde*. Montréal, 2000, p. 7.
- <sup>21</sup> Idem, p. 8.
- <sup>22</sup> Idem, p. 8.
- <sup>23</sup> Dumas, Marie-Claire (Bureau des affaires interculturelles). *L'accommodement raisonnable : Guide à l'intention des gestionnaires de la Ville de Montréal-Une ville à l'image du monde*. Montréal, 2000, p. 8.
- <sup>24</sup> Statistiques Canada 1996.