

# TROUSSE D'INFORMATION

à l'intention des municipalités  
du Québec sur les enjeux  
de l'immigration et de la  
diversité ethnoculturelle



Québec 

# TROUSSE D'INFORMATION

à l'intention des municipalités  
du Québec sur les enjeux  
de l'immigration et de la  
diversité ethnoculturelle

Réalisée pour le compte du ministère  
de l'Immigration et des Communautés culturelles

**Collaboration** : ministère des Affaires municipales,  
des Régions et de l'Occupation du territoire

**Coordination** : Section de la diversité culturelle,  
Service des arts, de la culture et des lettres, Ville de Gatineau

**Recherche et rédaction** : Anne Martin, IDL experts conseils

**Révision linguistique** : André Morin

**Conception graphique** : Steve Young, Eskalad

---

**ISBN 978-2-550-68268-4**

B-1030-FR (2013-10)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2013

---

# AVANT-PROPOS

L'occupation et la vitalité des territoires, le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée, la diversification économique, la relève entrepreneuriale, la participation des citoyennes et des citoyens de toutes origines à la vie démocratique, le maintien des services de proximité et l'accueil de travailleurs étrangers temporaires pour combler une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité représentent quelques-uns des défis à relever par plusieurs municipalités québécoises, tant en milieu urbain qu'en milieu rural. La diversité ethnoculturelle se définissant par la grande variété des origines, des confessions religieuses et des cultures inhérentes à la société québécoise, est une des composantes de la diversité qui caractérise nos sociétés plurielles et elle constitue, dans ce contexte, une dimension importante de la dynamique des milieux. La prise en compte de la diversité ethnoculturelle en tant que facteur de développement économique et social devient donc un incontournable pour les collectivités.

À cet effet, plusieurs municipalités québécoises misent sur la qualité de leur accueil pour attirer et intégrer de nouvelles populations. Certaines se sont dotées d'une politique, d'autres ont opté pour des moyens spécifiques qui favorisent une cohabitation harmonieuse au sein de leur collectivité. Parallèlement, des municipalités constatent une hausse de la diversité ethnoculturelle sur leur territoire sans avoir nécessairement élaboré de mesures pour s'y adapter. À cet égard, la prise en compte de la diversité ethnoculturelle dans la gestion municipale, en tant que concept global, représente une voie nouvelle pour bon nombre de municipalités, et ce, tant au Québec qu'ailleurs dans le monde.

Cette trousse vise à outiller les municipalités, en tant qu'institutions de proximité pour les citoyennes et les citoyens, afin qu'elles soient en mesure d'assumer un rôle de premier plan en la matière.

## Mise en contexte

La réalisation de cette trousse d'information constitue un des engagements inscrits dans le Plan d'action gouvernemental 2008-2013 *La diversité : une valeur ajoutée*. Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et le ministère des Affaires muni-

cipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT) veulent, par cette trousse d'information, fournir aux municipalités un outil de référence facilitant la prise en compte de la diversité ethnoculturelle dans la gestion municipale. Le mandat d'élaboration de la trousse a été confié à la Ville de Gatineau qui a déposé, en 2008, une politique novatrice en matière de diversité culturelle intitulée *Ensemble*.

## Objectifs

**La trousse d'information a été conçue pour :**

- Informer les municipalités des enjeux liés à la diversité ethnoculturelle;
- Guider les municipalités dans la prise en compte de la diversité ethnoculturelle dans leur processus de prise de décision en ce qui a trait à la gestion municipale et à leur offre de service;
- Partager l'expertise municipale en matière de diversité ethnoculturelle;
- Appuyer les municipalités dans l'identification de moyens et d'outils accessibles pour la valorisation de la diversité ethnoculturelle;
- Mettre à la disposition des municipalités désirant s'engager dans cette voie des balises pour l'élaboration d'une politique en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle.

Elle sert donc à soutenir les élus et l'administration municipale dans la mise en place d'actions concrètes adaptées aux réalités de leur milieu.

## Clientèle cible

La trousse d'information s'adresse aux élus et aux fonctionnaires des municipalités du Québec souhaitant s'outiller pour mieux prendre en compte la diversité ethnoculturelle, pour adapter leur offre de service à cette réalité et pour relever les défis que cela représente, qu'ils œuvrent dans l'une des dix villes de 100 000 habitants et plus ou dans des municipalités de taille moyenne ou petite, situées en milieu urbain ou rural.

# SOMMAIRE

## INTRODUCTION (P. 5-6)

L'introduction contient des éléments contextuels qui permettent de mieux saisir les raisons pour lesquelles une municipalité devrait s'impliquer en matière de diversité ethnoculturelle, en mettant en parallèle les enjeux de la mondialisation et ceux de l'occupation et de la vitalité des territoires.

## PARTIE 1 – PORTRAIT DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE AU QUÉBEC (P. 7-10)

En plus de définir ce qu'est la diversité ethnoculturelle, la première partie présente un bref rappel historique, un portrait de la diversité ethnoculturelle dans l'ensemble du territoire québécois, ainsi qu'un aperçu des bénéfices économiques et socioculturels que peut retirer un milieu qui mise notamment sur la diversité ethnoculturelle comme stratégie de développement.

## PARTIE 2 – UNE STRATÉGIE LOCALE POUR FAVORISER LA PARTICIPATION DE TOUS À LA VIE MUNICIPALE (P. 10-17)

La deuxième partie traite du rôle que peut jouer la municipalité en matière de diversité ethnoculturelle. Les élus et l'administration municipale y découvriront cinq atouts pour bonifier les pratiques dans ce domaine.

## PARTIE 3 – ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE ET D'UN PLAN D'ACTION EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE (P. 17-23)

La troisième partie de la trousse propose une démarche d'élaboration et de mise en œuvre d'une politique et d'un plan d'action en six étapes. En se basant sur différents modèles de politiques adoptées au Québec, on aborde les spécificités d'un projet de politique en matière de diversité ethnoculturelle et on présente les éléments clés d'une politique municipale mobilisatrice en cette matière.

## PARTIE 4 – INVENTAIRE DES INITIATIVES MUNICIPALES EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE ET OUTILS POUR L'ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE (P. 23-29)

Pour favoriser le partage de l'expertise en matière de diversité ethnoculturelle, la quatrième partie présente un inventaire des initiatives municipales qui se décline en quatre volets : a) l'adaptation des services municipaux, notamment par des activités d'accueil et d'intégration; b) les actions de sensibilisation en matière de rapprochement interculturel; c) les activités de valorisation de l'apport de la diversité culturelle; d) l'innovation et la concertation avec le milieu. On trouve aussi une boîte à outils en vue de l'élaboration d'une politique en matière de diversité ethnoculturelle, basée sur différentes pratiques en vigueur dans le milieu.

## ANNEXES (P. 31-35)

L'annexe 1 présente les responsabilités partagées en matière d'immigration entre le gouvernement fédéral et le gouvernement du Québec, ainsi que le cadre législatif et juridique québécois relatif aux droits et à l'égalité.

L'annexe 2 comporte une liste de ressources gouvernementales et associatives de même que des documents de référence.

---

*La Trousse d'information à l'intention des municipalités du Québec sur les enjeux de l'immigration et de la diversité ethnoculturelle est un outil concret et accessible qui offre un éventail représentatif des actions menées par les municipalités du Québec en matière de diversité ethnoculturelle. Nous espérons qu'il permettra de soutenir les efforts des municipalités dans la mise en place d'un environnement encore plus ouvert, inclusif et accueillant. Des mises à jour régulières seront faites et permettront d'actualiser les données notamment en ce qui a trait à l'inventaire des initiatives mises en œuvre par les municipalités.*

---

# INTRODUCTION

## Quels avantages une municipalité peut-elle retirer de son implication en matière de diversité ethnoculturelle?

### La municipalité, gestionnaire du milieu de vie

La municipalité est l'institution démocratique la plus près des citoyennes et des citoyens. Elle offre des services de proximité, détermine leur qualité et en assure l'accessibilité pour tous. Parce que les interventions municipales touchent les préoccupations quotidiennes des citoyennes et des citoyens, l'institution municipale a la capacité d'influencer les comportements de la population pour un vivre-ensemble inclusif et harmonieux.

L'occupation dynamique et la vitalité du territoire reposent, entre autres, sur les liens de complémentarité entre l'urbain et le rural, entre la ville-centre et sa périphérie, entre le village et le rang, entre les institutions du savoir et le milieu économique. L'accueil et l'intégration des populations en constituent un axe majeur.

Les décisions prises par les élus visent l'amélioration de la qualité de vie des citoyennes et des citoyens et s'inspirent de valeurs qui vont se refléter dans l'exercice des pouvoirs<sup>1</sup> dévolus par la Loi sur les compétences municipales<sup>2</sup>. Celle-ci, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, confirme la compétence des municipalités dans des domaines où la prise en compte de la diversité culturelle de la population s'avère importante. À titre d'exemples, mentionnons les loisirs, la culture, les activités communautaires et le développement économique local.

### La municipalité et l'occupation des territoires : au cœur de l'action et des défis en matière d'adaptation

Selon l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, les personnes nées à l'étranger représentent 12,6 % de la population québécoise<sup>3</sup>. Cependant, comme nous l'avons indiqué dans l'avant-

1 Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (2009), *Éthique et démocratie municipale*, Rapport du groupe de travail sur l'éthique dans le milieu municipal, tiré de [www.cmq.gouv.qc.ca/images\\_data/323.pdf](http://www.cmq.gouv.qc.ca/images_data/323.pdf).

2 Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (2009), *Guide d'accueil et de référence pour les nouveaux élus municipaux*, novembre 2009, tiré de [www.mamrot.gouv.qc.ca](http://www.mamrot.gouv.qc.ca).

3 Statistique Canada, Recensement 2006 : Immigration au Canada, date de diffusion : 4 décembre 2007, tiré de [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca).

propos, la diversité ethnoculturelle ne se limite pas qu'aux enjeux liés à l'immigration. Globalement, elle fait référence à la grande variété des origines, des confessions religieuses et des cultures de la société québécoise.

Comme le souligne le MAMROT : « Pour mieux habiter et occuper son territoire, l'ensemble de la population du Québec doit maintenant s'adapter à de nouvelles réalités. Ces défis font appel à notre capacité collective à innover afin de tirer profit de notre mode d'occupation des territoires ainsi que des transformations majeures sur les plans démographique, socioéconomique et environnemental, auxquelles chaque collectivité fait face<sup>4</sup>. »

### Des facteurs déterminants

« Le territoire du Québec n'est pas homogène, il est pluriel, multiple et diversifié<sup>5</sup>. »

### La mobilité des personnes, des travailleurs et des entreprises

Outre l'immigration, plusieurs phénomènes tels que la mobilité des personnes, dont celle des jeunes, les possibilités de rayonnement à l'international par l'attraction d'étudiants étrangers, le vieillissement de la population ainsi que la dénatalité ont tous une influence déterminante sur la dynamique sociodémographique des collectivités. De plus, des enjeux comme l'implantation d'entreprises internationales, la délocalisation d'entreprises, le recours à une main-d'œuvre étrangère temporaire pour combler les pénuries de certains secteurs d'activité (hôtellerie, agroalimentaire, pêcheries, foresterie, etc.), la création de pôles de développement résidentiel et industriel autour des grandes villes qui engendrent des mouvements de population et de travailleurs, constituent pour les municipalités des défis majeurs à relever en termes d'occupation et de vitalité de leur territoire. Tous ces enjeux ont aussi un impact sur le développement socioéconomique et culturel des collectivités.

### La stratégie pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires

Au terme d'une importante consultation, le MAMROT a lancé, le 10 novembre 2011, la Stratégie pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2011-2016 *Nos territoires : y habiter et en vivre*. La pièce maîtresse de cette stratégie est la Loi pour assurer l'occupation

4 Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (2011), « *Nos territoires: y habiter et en vivre* », *Stratégie pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2011-2016*, [p. 15], tiré de [www.mamrot.gouv.qc.ca](http://www.mamrot.gouv.qc.ca).

5 Fédération québécoise des municipalités (2008), *Mémoire Pour une politique d'occupation dynamique du territoire fondée sur l'autonomie administrative et financière des collectivités territoriales*, p. 15, tiré de [www.fqm.ca/index.php/medias-et-publications/memoires.html](http://www.fqm.ca/index.php/medias-et-publications/memoires.html).

et la vitalité des territoires, entrée en vigueur le 3 mai 2012<sup>6</sup>, et qui permet notamment d'assurer la mise en œuvre et la pérennité de la stratégie. L'un des objectifs de la première orientation, *Agir pour mieux habiter nos territoires*, consiste à favoriser la qualité des relations interculturelles<sup>7</sup>.

Les municipalités du Québec ont un rôle déterminant à jouer en ce qui concerne l'accessibilité des services de proximité offerts aux résidents de toutes origines. Les acteurs locaux (élus et partenaires socioéconomiques) mettent en place des modèles spécifiques en matière d'accueil, d'intégration des populations et de relations interculturelles en fonction de leurs réalités et dynamiques communautaires. Ils prennent également en compte les politiques québécoises en ces matières afin d'assurer la cohérence des interventions sur l'ensemble du territoire du Québec.

## Des conditions de réussite

### *Une approche interculturelle*

L'approche interculturelle québécoise (l'interculturalisme) met l'accent sur le respect des différences entre les citoyennes et les citoyens d'origines diverses ainsi que sur une dynamique de rapprochement interculturel entre les personnes de toutes origines. C'est dans cet esprit que les municipalités sont conviées<sup>8</sup> à se doter d'une politique de gestion de la diversité ou à mettre en place des mesures en matière de prévention du racisme et de la discrimination adaptées à la réalité et aux besoins de leur milieu. Ces actions favorisent l'inclusion et la participation à la vie du milieu.

Les villes de **Montréal**<sup>9</sup>, de **Gatineau**<sup>10</sup> et de **Shawinigan**<sup>11</sup>, de même que l'arrondissement de Verdun, ont adopté le principe d'interculturalisme pour orienter leurs actions et leurs politiques en matière de développement social et de vie communautaire.

6 Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires, [www.mamrot.gouv.qc.ca/occupation-et-vitalite-des-territoires/loi](http://www.mamrot.gouv.qc.ca/occupation-et-vitalite-des-territoires/loi).

7 Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (2011), *Nos territoires: y habiter et en vivre, Stratégie pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2011-2016* (p. 37), tiré de [www.mamrot.gouv.qc.ca](http://www.mamrot.gouv.qc.ca).

8 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2008), *Plan d'action gouvernemental 2008-2013 La diversité : une valeur ajoutée*, (p. 50), tiré de [www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/PlanActionFavoriserParticipation.pdf](http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/PlanActionFavoriserParticipation.pdf).

9 Ville de Montréal, Service aux citoyens, tiré de [www.ville.montreal.qc.ca/portal/page?\\_pageid=8258,90415663&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://www.ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=8258,90415663&_dad=portal&_schema=PORTAL).

10 Ville de Gatineau, *Ensemble! Politique en matière de diversité culturelle*, publiée le 18 décembre 2008, tiré de [www.gatineau.ca/page.asp?p=la\\_ville/administration\\_municipale/politiques\\_vision/politique\\_matiere\\_diversite\\_culturelle](http://www.gatineau.ca/page.asp?p=la_ville/administration_municipale/politiques_vision/politique_matiere_diversite_culturelle).

11 *Politique favorisant l'accueil, l'intégration et la rétention des personnes immigrantes*, document de travail, consultation publique du 27 février 2013, version préliminaire, Ville de Shawinigan, tiré de [www.shawinigan.ca/Document/Fichiers%20PDF/Accueil/Communiqu%C3%A9s/version\\_pr%C3%A9liminaire\\_politique\\_immigration\\_v.1.9.pdf](http://www.shawinigan.ca/Document/Fichiers%20PDF/Accueil/Communiqu%C3%A9s/version_pr%C3%A9liminaire_politique_immigration_v.1.9.pdf).

### *Des valeurs communes*

Lorsque des citoyennes et des citoyens d'une municipalité sont des personnes récemment installées au Québec, les milieux qui les accueillent assurent le respect des valeurs communes et des droits de chacun. Ces valeurs communes sont : la reconnaissance du Québec en tant que société libre, démocratique et pluraliste, la séparation des pouvoirs politiques et religieux, la primauté du droit, l'égalité entre les femmes et les hommes et l'exercice des droits et libertés de la personne qui doit se faire dans le respect de ceux d'autrui et du bien-être général.

Un dépliant sur les valeurs communes de la société québécoise est distribué aux nouveaux arrivants; il est aussi disponible dans le site du MICC au [www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/avantages/valeurs-communes/index.html](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/avantages/valeurs-communes/index.html). De plus, le formulaire de demande de certificat de sélection du Québec inclut une déclaration à signer sur les valeurs communes de la société québécoise, afin de sensibiliser les candidats potentiels à ces valeurs ainsi qu'à l'importance d'apprendre le français au moment où ils déposent une demande d'immigration. En apposant leur signature, ils attestent avoir pris connaissance de ces valeurs et déclarent vouloir vivre dans le cadre et le respect de celles-ci et vouloir apprendre le français, s'ils ne le parlent pas déjà.

Rappelons que l'intégration réussie des personnes immigrantes suppose un engagement réciproque de la part de la personne elle-même et du milieu qui l'accueille; il s'agit d'une responsabilité partagée. Tous ont un rôle à jouer pour assurer le succès de l'intégration.

## Un cadre législatif et juridique

Le Canada et le Québec ont défini des cadres pour contrer la discrimination, promouvoir l'égalité et garantir les droits culturels des personnes. La Charte québécoise des droits et libertés de la personne, la Charte canadienne des droits et libertés, la Charte québécoise de la langue française, les lois sur l'équité et l'égalité en emploi en sont des exemples (voir annexe 1, p. 31).

## PARTIE 1

# PORTRAIT DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE AU QUÉBEC

## A. LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

La culture désigne « l'ensemble des traits distinctifs, spirituels et matériels, intellectuels et affectifs, qui caractérisent une société. Elle englobe, outre les arts et les lettres, les modes de vie, les droits fondamentaux de l'être humain, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances<sup>12</sup> ».

La culture est dynamique. « Elle est recrée en permanence par les communautés et les groupes, en fonction de leur milieu, de leur interaction avec la nature et de leur histoire<sup>13</sup>. » Elle évolue avec les générations qui se nourrissent du patrimoine naturel et culturel laissé par leurs prédécesseurs. Elle est enrichie des expériences du présent pour être transmise aux générations suivantes.

À travers le partage de valeurs communes, la culture joue le rôle d'un puissant vecteur de cohésion sociale et de construction d'une citoyenneté. Dans une société diversifiée, c'est en encourageant la participation et l'inclusion de l'ensemble des citoyens que l'on favorise une interaction harmonieuse et un « vouloir vivre-ensemble » de personnes et de groupes aux identités culturelles à la fois plurielles, variées et dynamiques<sup>14</sup>. La reconnaissance et le respect de la

12 Agenda 21 (2012), *Culture aujourd'hui demain Agenda 21 de la culture du Québec*, Ministère de la Culture et des Communications, Québec, Introduction p. 4, [Définition de l'UNESCO, Déclaration de Mexico sur les politiques culturelles, 1982], tiré de [www.agenda21c.gouv.qc.ca/wp-content/themes/agenda21c/pdf/A21C-Brochure-FR-WEB.pdf](http://www.agenda21c.gouv.qc.ca/wp-content/themes/agenda21c/pdf/A21C-Brochure-FR-WEB.pdf).

13 Unesco (2003), *Convention pour la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel*, article 2 Définition du patrimoine culturel immatériel, tiré de [www.unesco.org/culture/ich/fr/convention/](http://www.unesco.org/culture/ich/fr/convention/).

14 Unesco (2009), *Rapport mondial de l'UNESCO, Investir dans la diversité culturelle et le dialogue interculturel*, résumé CLT-2009/WS/9 consulté en juin 2011, tiré de [www.unesco.org/images/0018/001847/184755F.pdf](http://www.unesco.org/images/0018/001847/184755F.pdf).

diversité ethnoculturelle, comme facteur de développement durable et de stabilité, sont au cœur des politiques tant internationales que nationales. Il est reconnu que « dans le cadre d'un authentique dialogue [...] le principe de la diversité culturelle propose une conception moderne du monde fondée sur le respect des pluralités<sup>15</sup> ».

## Le Québec moderne est une société diversifiée qui a hérité d'apports culturels multiples

### Survol historique de la diversité ethnoculturelle au Québec

Avant l'arrivée des Européens en Amérique, le territoire du Québec comptait plusieurs nations autochtones distinctes. L'arrivée des colons et, plus tard, de personnes immigrantes est venue ajouter d'autres éléments à cette diversité. Au cours des XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles, d'importantes vagues migratoires ont marqué l'histoire du Québec. Les crises économiques et politiques, les bouleversements écologiques ainsi que les conflits internes ou internationaux ont de tout temps provoqué des mouvements de population. À cela s'ajoutent aussi des personnes qui immigreront pour divers motifs individuels ou professionnels. Toutes ces migrations ont fortement contribué au développement du Québec et elles constituent aujourd'hui, dans le contexte de la mondialisation, un atout socioéconomique indéniable.

« La société québécoise, qui vit à l'heure de l'interculturel, profite pleinement de la richesse sociale, politique, culturelle et économique de son ouverture au pluralisme, à la diversité et à la multiplicité des appartenances<sup>16</sup>. »

### Portrait de l'immigration récente

(Voir les statistiques sur l'immigration récente au Québec au [www.micc.gouv.qc.ca/fr/recherches-statistiques/index.html](http://www.micc.gouv.qc.ca/fr/recherches-statistiques/index.html))

De 2008 à 2012, 255 442 personnes immigrantes ont été admises au Québec. La majorité d'entre elles déclaraient connaître le français (63 %), avaient moins de 35 ans (70 %) et cumulaient 12 années de scolarité ou plus (85,6 %) <sup>17</sup>.

15 Portail Québec, Services Québec, Diversité culturelle, tiré de [www.gouv.qc.ca/portail/quebec/international/general/quebec/valeurs/diversite\\_culturelle](http://www.gouv.qc.ca/portail/quebec/international/general/quebec/valeurs/diversite_culturelle).

16 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2012), Québec Interculturel, Fondements de la société québécoise, Valeurs communes de la société québécoise, tiré de [www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/valeurs-fondements/index.html](http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/valeurs-fondements/index.html).

17 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (juillet 2013), *Portraits statistiques : L'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration et quelques composantes 2008-2012*, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

## L'immigration permanente se subdivise en quatre grandes catégories

### Ensemble du Québec, 2008-2012

Immigration économique	69,5 % (majorité de travailleurs qualifiés)
Regroupement familial	20,3 %
Réfugiés et personnes en situation semblable	9 %
Autres immigrants <sup>18</sup>	1,2 %

### L'importance croissante de la diversité ethnoculturelle

Si, jusque dans les années 1990, l'immigration provenait majoritairement d'Europe, aujourd'hui les personnes immigrantes arrivent des quatre coins du monde, contribuant à la pluralité ethnique et religieuse et à l'augmentation de la présence des minorités visibles sur le territoire du Québec.

### Répartition des personnes immigrantes admises au Québec entre 2008 et 2012 selon leur continent de naissance<sup>19</sup>

Continent d'origine des immigrants <sup>20</sup>	Nombre	Pourcentage
Afrique	87 069	34,1 %
Asie	67 082	26,3 %
Amérique	56 338	22,1 %
Europe	44 618	17,5 %
Océanie	335	0,1 %
<b>Total</b>	<b>255 442</b>	<b>100 %</b>

### La diversité ethnoculturelle de plus en plus présente dans les régions et dans les villes à l'extérieur de Montréal<sup>20</sup>

Pour favoriser une répartition plus équilibrée des personnes immigrantes sur l'ensemble du territoire et contribuer de manière durable au développement économique et à la vitalité démographique des régions, le Québec a fait le choix de favoriser l'établissement durable des personnes immigrantes hors de la région métropolitaine de Montréal. Si l'île de Montréal demeure le pôle d'attraction principal de la population immigrante avec près de 62,4 % des personnes immigrantes, on constate que de plus en plus d'immigrants tendent, après quelques années de résidence au Québec, à quitter

<sup>18</sup> Cas humanitaires, demandeurs non reconnus du statut de réfugié, titulaires d'un permis ministériel.

<sup>19</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (juillet 2013), op. cit.

<sup>20</sup> Ibid.

Montréal pour s'installer dans la banlieue métropolitaine, soit dans la couronne sud ou la couronne nord de Montréal. D'autres choisissent aussi de s'établir dans d'autres régions. Ainsi, parmi les personnes immigrantes admises entre 2009 et 2010 et présentes au Québec en 2012, 75,4 % résidaient dans la région métropolitaine de Montréal (RMM), tandis que 20,7 % habitaient une région hors de la RMM<sup>21</sup>.

### Proportion de la population née à l'étranger selon la région métropolitaine de recensement en 2011 et projection pour 2031<sup>22</sup>

Région métropolitaine de recensement	2011	2031
Montréal	22,6 %	30 %
Ottawa-Gatineau	9,9 %	15 %
Sherbrooke	6,1 %	11 %
Québec	4,4 %	7 %
Trois-Rivières	2,7 %	5 %
Saguenay	1,1 %	2 %

### Une réalité différente selon les régions

Certaines municipalités du Québec attirent de plus en plus de personnes aux origines diverses et connaissent une augmentation croissante de la diversité ethnoculturelle au sein de leur population. Par exemple, entre 2009 et 2010, Gatineau a enregistré une hausse de 28 % du nombre de personnes immigrantes qui ont choisi cette ville comme première destination.

D'autres municipalités mettent en place des mesures pour inciter les personnes issues de l'immigration et les personnes immigrantes nouvellement arrivées, plus particulièrement celles résidant à Montréal, à s'établir sur leur territoire. Pour ce faire, ces municipalités doivent planifier et évaluer leur réelle capacité d'accueil et d'intégration, notamment en termes d'emplois, de services, de logement et de transport. Si certaines personnes immigrantes recherchent un environnement calme et proche de la nature, la plupart recherchent d'abord des emplois qui correspondent à leurs compétences, des occasions d'affaires et un cadre de vie doté d'une diversité de services.

<sup>21</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (novembre 2012), *Présence en 2011 des immigrants admis au Québec de 2001 à 2010*, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

<sup>22</sup> Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Statistique Canada (juillet 2011), *Proportion de personnes nées à l'étranger et de personnes appartenant à un groupe de minorités visibles par région métropolitaine de recensement, 2006 et 2031* [scénario de référence].



Afin de développer l'expertise municipale en matière d'accueil et d'intégration, le MICC convient d'ententes de partenariat avec les municipalités. En outre, de plus en plus d'initiatives locales impliquant les municipalités régionales de comté (MRC) voient le jour (voir 4<sup>e</sup> partie, p. 23). Actuellement, les régions du Québec agissent en misant sur la concertation locale et régionale afin de déterminer de manière plus spécifique et structurante les modalités d'accueil et d'intégration des nouvelles populations ainsi que les actions favorisant le rapprochement interculturel. Elles le font à leur rythme, selon les ressources dont elles disposent et en fonction de leur dynamique communautaire et de leur réalité (urbaine ou rurale).

### Les personnes réfugiées

En vertu de l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains, le Québec s'est engagé à accueillir chaque année une proportion des personnes réfugiées et des personnes en situation semblable accueillies par le Canada, proportion correspondant à son poids démographique dans l'ensemble canadien. Au sein des admissions 2008-2012, on dénombre 22 919 personnes réfugiées et personnes en situation semblable. Ces personnes totalisent 9 % du mouvement d'immigration au Québec<sup>23</sup>.

La première véritable opération d'établissement de personnes réfugiées en région fut l'accueil de personnes provenant du Sud-Est asiatique (communément appelés les *boat people*) en 1979 et 1980. Au cours des années 1990, la volonté de favoriser l'établissement des personnes immigrantes hors de la RMM s'est développée dans la perspective d'une répartition plus équilibrée entre Montréal et le reste du Québec, afin de favoriser le développement démographique, économique et culturel de l'ensemble des régions. Dans le respect des principes de libre circulation et de réunification familiale, la première destination au Québec pour les personnes réfugiées est généralement l'une des treize villes suivantes : Québec, Montréal, Sherbrooke, Drummondville, Victoriaville, Trois-Rivières, Gatineau, Laval, Saint-Jérôme, Joliette, Longueuil, Saint-Hyacinthe et Granby<sup>24</sup>.

23 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (juillet 2013), op. cit.

24 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2011), Aide-mémoire – *La sélection, l'accueil et l'intégration des personnes réfugiées prises en charge par l'État et parrainées*, p. 19.

---

## B. LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE, UN ATOUT POUR LE DÉVELOPPEMENT

---

De manière globale, des personnes de toutes origines contribuent à l'essor social, culturel et économique de la collectivité québécoise. Ces populations aux parcours et aux profils diversifiés apportent avec elles des savoir-faire, des visions du monde, des idées, des projets, de nouveaux produits de consommation et des occasions de développer de nouveaux marchés internationaux. Ces gens arrivent souvent accompagnés de leur famille. Ce sont des travailleurs, des entrepreneurs, des investisseurs, ils paient des taxes et des impôts, ils consomment, bref, ils participent à la création de notre richesse collective.

« Grâce à la diversité des origines des citoyens, on assiste à l'enrichissement culturel de nos milieux ruraux. Les jeunes Jeannois d'origine s'étant expatriés dans les centres urbains trouvent agréable de retrouver la richesse du mélange des cultures et cela contribue à leur retour et à leur rétention<sup>25</sup>. »

Parallèlement, parce qu'elles offrent une image moderne, ouverte, voire branchée sur le monde, les villes qui prennent en compte la diversité ethnoculturelle de leur population et qui la valorisent deviennent plus attractives, notamment auprès des jeunes. Une ville qui reconnaît l'apport social et économique des gens en termes de savoirs et de compétences et qui en tient compte dans son offre de service, devient beaucoup plus intéressante pour les jeunes adultes qui, après quelques années à l'extérieur de leur communauté, reviennent y fonder une famille. Il en va ainsi pour les travailleurs qualifiés et les entrepreneurs qui aspirent à un milieu de vie dynamique, compétitif et ouvert sur le monde.

Voici quelques exemples d'apports liés à l'immigration et à la diversité ethnoculturelle issus d'observations empiriques et de commentaires recueillis auprès de différents acteurs socioéconomiques dans plusieurs municipalités et régions du Québec.

25 MRC Domaine du Roy, Portail, Mention HD Portes ouvertes sur le Lac, tiré de [www.domaineduroy.ca/babillard.php?idDetail=743](http://www.domaineduroy.ca/babillard.php?idDetail=743).

APPORTS SOCIAUX ET CULTURELS	APPORTS ÉCONOMIQUES
<p><b>Apport sociodémographique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une réponse à l'exode des jeunes, aux enjeux liés au vieillissement de la population et à la dénatalité ;</li> <li>• Une possibilité de maintenir et développer les services municipaux, gouvernementaux et autres ;</li> <li>• Une contribution à la pérennité de la langue française au Québec.</li> </ul> <p><b>Apport culturel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une contribution à l'ouverture sur le monde ;</li> <li>• Une diversification de l'offre culturelle : formation, animation culturelle, bibliothèques, fêtes et festivals, etc.</li> </ul>	<p><b>Diversification de l'économie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un positionnement face à une forte concurrence : accès à de nouveaux marchés, recrutement d'une nouvelle main-d'œuvre qualifiée, accès à une relève, etc. ;</li> <li>• De l'innovation : nouveaux créneaux, produits, commerces et événements culturels, nouvelles clientèles, apports de savoirs et savoir-faire différents qui contribuent au dynamisme du milieu, etc. ;</li> <li>• Des investissements financiers : nouveaux entrepreneurs, disponibilité de travailleurs spécialisés, immigrants investisseurs, etc.</li> </ul> <p><b>Soutien à la croissance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un apport à la viabilité financière de la ville (un nouveau citoyen constitue potentiellement un futur contribuable) ;</li> <li>• Une réponse à la rareté de main-d'œuvre et l'assurance d'un renouvellement de la main-d'œuvre dans certains secteurs, y compris dans la fonction publique municipale ;</li> <li>• Une contribution au maintien et à la croissance commerciale et industrielle : développement immobilier, achat de produits de consommation, etc. ;</li> <li>• Le maintien, voire la bonification de programmes de formation au cégep ou à l'université par le recrutement d'étudiants étrangers.</li> </ul>

## PARTIE 2

# UNE STRATÉGIE LOCALE POUR FAVORISER LA PARTICIPATION DE TOUTES ET TOUS À LA VIE MUNICIPALE

## A. LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS DE LA MUNICIPALITÉ EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

En précisant clairement les rôles qu'elle entend exercer en complémentarité avec ses partenaires, la municipalité devient proactive et peut assumer des responsabilités concrètes en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle.

- La municipalité se préoccupe de l'accueil et de l'intégration de ses nouveaux citoyens et s'assure de l'égalité en emploi au sein de son administration.
- La municipalité favorise une cohabitation interculturelle harmonieuse sur son territoire et s'assure de l'adaptation de ses services pour une meilleure équité en matière d'accessibilité.
- La municipalité veille à la sécurité de ses résidants<sup>26</sup>.

Par ailleurs, les conférences régionales des élus (CRÉ) interviennent au niveau régional en participant activement aux efforts pour faire de la diversité ethnoculturelle un facteur stratégique de développement et de vitalité des territoires, notamment en favorisant l'établissement durable des personnes immigrantes hors de la région métropolitaine de Montréal. Elles concluent à cet effet des ententes spécifiques en matière d'immigration avec le MICC et d'autres partenaires du milieu. Ces ententes permettent ainsi d'adapter les actions aux spécificités des différents territoires.

<sup>26</sup> Coalition internationale des villes contre le racisme (2005), Document de discussion, numéro 3, *Indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales visant à contrer le racisme et la discrimination* par Icart, J.-C., Labelle, M., Antonius, R., CRIEC Observatoire international sur le racisme et les discriminations, UQAM rapport présenté à l'Unesco.

## Un enjeu de taille : assurer une coexistence harmonieuse et un vivre-ensemble pacifique

Comme le souligne l'Union des municipalités du Québec (UMQ), pour inverser la tendance du vieillissement de la population qui affecte toutes les régions du Québec et pour revitaliser les communautés dévitalisées « un effort collectif est nécessaire; ce sont d'abord les citoyens qui doivent définir leur vision du développement de leur collectivité et imaginer les moyens pour la réaliser<sup>27</sup>». Cependant, pour répondre aux défis que pose la diversité ethnoculturelle en termes d'inclusion sociale et économique, les employeurs et les décideurs doivent aussi s'impliquer.

La diversité ethnoculturelle, en tant que composante dynamique d'une collectivité, peut représenter un terrain fertile pour des innovations sociales et économiques, à la condition que l'acceptabilité sociale soit au rendez-vous. Voilà un enjeu important pour les élus et leurs partenaires des milieux institutionnels, communautaires et d'affaires. À cet effet, l'UMQ précise dans son *Livre blanc 2012 sur l'avenir des municipalités* que : « La municipalité possède la capacité d'influer à long terme sur la cohésion sociale par le biais des outils d'aménagement et d'urbanisme pour favoriser une mixité sociale, des aménagements favorisant les brassages et les échanges propices à une vie communautaire riche. Elle assure aussi la cohabitation harmonieuse par la réglementation qui encadre l'espace public<sup>28</sup>. »

Même si elle est généralement reconnue comme une richesse pour la communauté, la diversification ethnoculturelle peut susciter des réactions, voire des résistances. Les gens qui choisissent un milieu de vie qui offre des perspectives d'emploi à la hauteur de leurs attentes le quitteront éventuellement, s'ils n'arrivent pas à s'y créer un réseau social. Ce sera aussi le cas des personnes nées au Québec.

Cette nécessaire ouverture du milieu à la différence et à l'acceptation du changement est cruciale pour les personnes immigrantes ainsi que pour toute personne qui s'installe dans un nouveau milieu. En termes d'intégration économique, elles doivent relever plusieurs défis : la reconnaissance de leur expérience de travail et de leur formation, le risque d'être victime de discrimination, le manque de réseautage, etc.

27 Union des municipalités du Québec (2010), Plan d'action *Un avenir viable pour tous les territoires du Québec*, Avis, p. 19.

28 Union des municipalités du Québec (2012), Livre blanc municipal *L'avenir a un lieu*, p. 26, tiré de [www.umq.qc.ca/uploads/files/livreblanccontenu/livre\\_blanc.pdf](http://www.umq.qc.ca/uploads/files/livreblanccontenu/livre_blanc.pdf).

## B. DES ATOUTS POUR LA PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE PAR LES ÉLUS

### Premier atout : S'approprier la démarche

Afin de coordonner efficacement les démarches qui visent à favoriser la cohabitation harmonieuse et l'ouverture à la différence chez les citoyennes et les citoyens, les élus doivent être en mesure d'expliquer la démarche proposée. Voici donc quelques éléments clés pour favoriser l'appropriation de cette démarche.

#### Nomination d'un porteur du dossier de la diversité ethnoculturelle

Il est important qu'une élue ou un élu soit porteur du dossier au sein du conseil municipal pour assurer la prise en compte de la diversité ethnoculturelle dans les décisions municipales, une meilleure coordination des actions au sein de l'organisation, une vision et une capitalisation des savoirs ainsi qu'une meilleure complémentarité des actions mises en place avec les partenaires du milieu. Pour ce faire, certaines villes ont créé un comité, une commission ou encore un conseil interculturel formé de diverses personnes représentant le milieu et d'une élue ou d'un élu.

#### Mise sur pied d'une équipe ou désignation d'un responsable de dossier à l'interne

La désignation d'un service ou d'une ou d'un fonctionnaire responsable du dossier à l'interne aide à orienter à court, moyen et long terme les actions municipales en matière de diversité ethnoculturelle et à élaborer et mettre en œuvre des plans d'action en la matière. Cela contribue aussi à ancrer la démarche au sein de l'administration municipale et, d'une manière plus globale, dans la collectivité locale.

#### Une bonne lecture des enjeux et des défis locaux liés à la diversité ethnoculturelle

Il est important de dresser le bilan des besoins pressentis ou connus et de réaliser un inventaire de ce qui peut être fait ou de ce qui est déjà offert dans la municipalité en termes de services. Se doter d'outils de collecte de données et d'analyse sur la dynamique du milieu relativement à l'attraction et l'accueil de populations issues de l'immigration s'avère indispensable et concourt à bien orienter le processus décisionnel (voir 4<sup>e</sup> partie, p. 23).

## Formation et validation de l'expertise

Un programme de formation interculturelle au sein de l'administration municipale favorise une meilleure prise en compte de la diversité ethnoculturelle de la population dans l'offre de service. La formation interculturelle doit bien évidemment être adaptée à la réalité et aux besoins de chaque municipalité. Le contenu de cette formation permettra notamment de mieux cerner l'histoire et la composition de la diversité ethnoculturelle au Québec, tout en s'attardant plus spécifiquement à la dynamique communautaire et identitaire du milieu concerné. Une telle formation pourra également faire connaître les cadres législatifs et juridiques, déterminer les défis en matière de gestion de la diversité et aider à mieux saisir de quelle manière la municipalité peut bonifier ses pratiques, notamment en développant des indicateurs de performance.

Il existe possiblement déjà, au sein de l'administration ou de la collectivité, des ressources, disponibles et compétentes, en mesure d'offrir un tel programme de formation au personnel municipal. Dans le cas contraire, des modèles déjà existants peuvent très bien être adaptés.

Les villes de **Montréal, Québec, Sherbrooke et Gatineau** ont mis sur pied un programme de formation interculturelle à l'intention de leur personnel pour une meilleure prise en compte, à travers leur offre de service, de la diversité ethnoculturelle de leur population<sup>29</sup>.

Dans une optique de bonification des pratiques et de validation de l'expertise municipale, la formation pourra être évaluée<sup>30</sup> par l'entremise de questionnaires de contrôle de la qualité. Ceux-ci peuvent être administrés au moyen de plateformes en ligne spécialisées en matière d'évaluation de formations. L'évaluation de la formation permettra de mesurer l'atteinte des objectifs et de mieux répondre aux besoins des fonctionnaires et des élus. Cette évaluation devra

29 Ville de Montréal, *Relations interculturelles*, tiré de [ville.montreal.qc.ca/portal/page?\\_pageid=8258,90415663&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=8258,90415663&_dad=portal&_schema=PORTAL)

Fondation canadienne des relations raciales, tiré de [www.crr.ca/en/library-a-clearinghouse/bibliographic-search/item/20420-la-formation-interculturelle-programme-de-sensibilisation-et-de-formation-des-policiers-de-la-region-de-quebec](http://www.crr.ca/en/library-a-clearinghouse/bibliographic-search/item/20420-la-formation-interculturelle-programme-de-sensibilisation-et-de-formation-des-policiers-de-la-region-de-quebec).

*Répertoire des formations en interculturel et en diversité culturelle*, CAMO personnes immigrantes, Commission des partenaires du marché du travail, Ville de Sherbrooke, Gestion de la diversité culturelle, p. 45, tiré de [www.camo-pi.qc.ca/pdf/pdf\\_site/Repertoire%20des%20formations%20en%20interculturel%20et%20en%20diversite%20culturelle.pdf](http://www.camo-pi.qc.ca/pdf/pdf_site/Repertoire%20des%20formations%20en%20interculturel%20et%20en%20diversite%20culturelle.pdf).

30 Adapté du modèle de Formaeva : solution en ligne d'évaluation des formations, tiré de [www.formaeva.com](http://www.formaeva.com).

se faire sur la base d'indicateurs de résultats préalablement définis et pourrait être présentée dans le cadre d'un bilan des actions de l'administration municipale.

## Partage de l'expertise entre pairs et autres partenaires

La participation à des forums est par ailleurs une excellente façon d'assurer le partage d'expertise et d'accroître l'accès à de nouvelles ressources.

Le Forum Métropolis est un réseau international qui favorise la recherche comparative et l'élaboration de politiques publiques sur la migration, la diversité et l'intégration des immigrants dans les villes du Canada et du monde entier. [canada.metropolis.net](http://canada.metropolis.net)

## Une démarche adaptée à la dynamique communautaire locale et régionale

Plusieurs collectivités, associations et organismes ont déjà réalisé des actions pour accueillir et accompagner les citoyennes et citoyens dans leur processus d'intégration (cellule d'accueil de personnes immigrantes nouvellement arrivées, jumelage, etc.). Des initiatives valorisant la diversité ethnoculturelle existent dans différentes municipalités et régions du Québec (voir 4<sup>e</sup> partie, p. 23).

Miser sur la fierté locale et la dynamique communautaire, donner de l'importance à l'accueil des nouvelles citoyennes ou nouveaux citoyens et les diriger vers les services offerts par les institutions locales et les organismes communautaires constituent de solides assises sur lesquelles les municipalités peuvent s'appuyer.

## Deuxième atout : Avoir une stratégie locale, une vision globale

La prise en compte de la diversité ethnoculturelle suggère une approche transversale dans l'ensemble de l'organisation municipale et des services offerts. Elle devrait ainsi s'inscrire dans la planification stratégique en matière d'activités communautaires, de logement, de sécurité, de la culture et des loisirs, des communications, de la gestion d'espaces publics, de l'urbanisme, des ressources humaines, du développement social et économique ainsi que pour la fonction d'ombudsman. En matière de planification urbaine, les villes doivent adapter leurs pratiques pour favoriser l'inclusion sociale et la

mixité ethnoculturelle, ainsi que pour mieux répondre aux besoins en matière de logement et de transport. On observe par exemple que les personnes immigrantes nouvellement arrivées font souvent une plus grande utilisation des transports en commun, surtout pendant leurs premières années d'installation au Québec.

Inscrire la prise en compte de la diversité ethnoculturelle dans la planification stratégique contribue également à maximiser la synergie entre le milieu municipal et les intervenants socioéconomiques et culturels de la région pour s'assurer que tous convergent vers une vision commune et des objectifs complémentaires.

La **Ville de Québec**<sup>31</sup> s'est dotée d'une politique municipale d'accueil et d'intégration des immigrants en 2010.

La **municipalité du Canton de Saint-Camille**<sup>32</sup> inscrit dans son Plan stratégique pour un développement durable *Horizon 2014*, le respect des personnes et des différences parmi ses valeurs référentielles ou principes directeurs.

La **MRC d'Arthabaska**<sup>33</sup> inscrit plusieurs actions dans son Plan de développement stratégique du territoire 2009-2014 et souligne l'importance de lier l'attraction de nouvelles populations à l'identité locale. Plusieurs actions portent sur le recrutement, l'accueil et l'intégration d'immigrants qualifiés en mesure de répondre aux nouveaux besoins en matière de main-d'œuvre.

La **Ville de Gatineau**<sup>34</sup> entend adapter progressivement, en vertu de son Plan stratégique 2009-2014, ses façons de faire pour favoriser le rapprochement interculturel et l'intégration.

### Une complémentarité d'actions entre les différentes politiques municipales

Il est nécessaire d'établir des liens et des interfaces entre les politiques municipales afin d'assurer un développement cohérent et global du territoire concerné. Le fait de réexaminer, à la lumière de la diversité ethnoculturelle, les grandes orientations des différentes politiques municipales touchant par exemple la famille, la culture, les loisirs, l'habitation et le développement social, notamment en ce qui concerne l'accessibilité des services, l'égalité des droits, la

31 Ville de Québec, tiré de [www.ville.quebec.qc.ca/nouveaux\\_arrivants/decouvre/index.aspx](http://www.ville.quebec.qc.ca/nouveaux_arrivants/decouvre/index.aspx).

32 Municipalité du Canton de Sainte-Camille, tiré de [www.saint-camille.ca/citoyens/plan-strategique-pour-un-developpement-durable](http://www.saint-camille.ca/citoyens/plan-strategique-pour-un-developpement-durable).

33 MRC d'Arthabaska, tiré de [www.mrc-arthabaska.qc.ca/la-mrc-d-arthabaska/plan-de-developpement-strategique-2007-2011](http://www.mrc-arthabaska.qc.ca/la-mrc-d-arthabaska/plan-de-developpement-strategique-2007-2011).

34 Ville de Gatineau, tiré de [www.gatineau.ca/page.asp?p=la\\_ville/administration\\_municipale/plan\\_strategique](http://www.gatineau.ca/page.asp?p=la_ville/administration_municipale/plan_strategique).

participation citoyenne, la démocratie et la qualité des milieux de vie, permettra de maximiser la cohérence des objectifs poursuivis sur le plan du développement municipal et territorial.

Pour faciliter la cohérence des actions, un mécanisme de coordination des politiques adapté aux ressources disponibles de l'administration municipale pourrait être mis en place. Des exemples sont répertoriés aux pages 56 à 58 du rapport de recherche intitulé *Les interfaces entre les politiques municipales : développement social, famille, loisir, sport et vie communautaire* disponible à [depot.erudit.org/bitstream/002963dd/1/Interface.pdf](http://depot.erudit.org/bitstream/002963dd/1/Interface.pdf)

### Une politique d'embauche équitable

Au-delà de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi (voir annexe 1, p. 31) et afin d'être proactive, la municipalité devra évaluer si, au sein de son administration, toutes les conditions sont réunies pour favoriser l'équité en matière d'embauche et de traitement dans les services offerts. Par exemple, elle peut se demander si la politique d'embauche favorise l'accès à la fonction publique municipale ainsi que l'intégration et la rétention de travailleurs et travailleuses ayant les compétences requises, et ce, sans égard à l'origine ethnoculturelle.

### Modèle d'implantation de la gestion de la diversité ethnoculturelle

Avec son *Modèle d'implantation de la gestion de la diversité culturelle*, la Ville de Sherbrooke favorise une approche intégrée en visant deux axes d'intervention : la prestation des services et l'employabilité (voir 4<sup>e</sup> partie, p. 23).

Par ailleurs, une évaluation de la qualité des services pourrait indiquer si, dans l'exercice de leurs fonctions, les fonctionnaires municipaux interviennent de manière équitable auprès des citoyennes et des citoyens sans faire preuve de préjugés.

Les mesures existantes au sein de l'administration en matière d'embauche pourront ainsi être bonifiées pour prévenir ou enrayer la discrimination. En outre, les qualités et compétences professionnelles de chacun, la synergie entre les acteurs (dont les syndicats et les cadres) constituent des atouts qui pourront être mis à profit pour accroître la compétence interculturelle globale de l'administration municipale.

## L'importance accordée à l'accueil des populations pour favoriser l'intégration et la rétention

La MRC de la Haute-Côte-Nord souligne, dans sa Politique des nouveaux arrivants, l'importance de créer des espaces de rencontre pour favoriser l'intégration des nouveaux citoyens : « Il est parfois difficile de s'intégrer à l'intérieur de nos municipalités. Les gens de l'extérieur sont souvent identifiés comme étrangers et sont confrontés à un sentiment d'isolement. L'intégration des nouveaux arrivants doit être facilitée par des activités favorisant l'échange entre les citoyens et les nouveaux arrivants<sup>35</sup>. »

Quelques municipalités et MRC (Rivière-du-Loup, Charlevoix, Haute-Gaspésie) se sont dotées d'un service d'accueil et d'intégration, pour les nouveaux arrivants, intégré à l'administration municipale. D'autres municipalités, comme Gatineau, Québec, Sherbrooke et Drummondville, offrent des activités d'accueil et d'initiation à la vie municipale, dont elles font la promotion dans leur site Web. Ces villes fournissent de l'information sur les services municipaux et dirigent ou orientent, selon les besoins, les nouveaux arrivants vers les organismes communautaires qui ont pour mission de les accompagner dans leur processus d'intégration.

Quelle que soit la formule adoptée, il est important que la municipalité ou la MRC informe les nouveaux arrivants et les partenaires socioéconomiques impliqués dans le processus d'accueil et d'intégration des modalités d'accueil mises en place. De plus, il est utile qu'elle offre des activités et des guides d'information afin que tout nouvel arrivant puisse s'orienter plus facilement dans ses démarches et développe rapidement un réseau social ainsi qu'un sentiment d'appartenance à l'égard de sa communauté.

### Services d'accueil en ligne

La MRC Rivière-du-Loup offre un service d'accueil intégré à une ligne téléphonique sans frais. L'onglet Nouveaux arrivants et personnes immigrantes de la section Citoyens d'ici et d'ailleurs du site Web [www.riviereduloup.ca/citoyen\\_dici\\_et\\_dailleurs](http://www.riviereduloup.ca/citoyen_dici_et_dailleurs) oriente les personnes qui souhaitent s'établir dans la région vers des ressources d'accueil en mesure de les aider.

L'Abitibi-Témiscamingue souhaite la bienvenue dans son site Web [maregiondetre.com/nouveaux-arrivants](http://maregiondetre.com/nouveaux-arrivants) aux nouveaux arrivants et les dirige vers les services d'accueil de son territoire.

## Troisième atout : Adopter une charte des droits et des responsabilités du citoyen, une déclaration de principes ou une charte de la diversité

Le but de l'adoption d'une charte ou d'une déclaration est d'inspirer aux citoyennes et aux citoyens un sentiment de responsabilité partagée envers le bien-être de la collectivité. La municipalité réitère ainsi son adhésion aux principes véhiculés par les différentes chartes des droits et libertés et précise les valeurs auxquelles elle est attachée pour que chaque personne, quelles que soient son origine, sa culture et ses croyances, soit ouverte au dialogue et au rapprochement interculturel fondés sur un respect mutuel. La municipalité qui adopte une telle charte ou une telle déclaration de principes devra s'assurer que celle-ci serve d'assise à sa planification stratégique. Elle devra aussi en faire la promotion auprès de la population.

La Ville de Montréal a adopté la *Déclaration contre la discrimination raciale* (1989), la *Déclaration pour la diversité culturelle et l'inclusion* (2004) et la *Charte montréalaise pour les droits et responsabilités* (2005). Cette dernière stipule, à l'article 12, que « le cosmopolitisme de Montréal représente une richesse mise en valeur par la promotion de l'inclusion et de relations harmonieuses entre les communautés et les individus de toutes les origines<sup>36</sup> ».

La Municipalité de Rawdon, qui accueille annuellement un certain nombre de personnes immigrantes et qui a reçu des personnes réfugiées lors de la Première Guerre mondiale, a adopté en 2004 la *Charte des droits du citoyen de Rawdon* dans laquelle elle s'engage, entre autres, « ...à combattre toute forme de préjugés racistes ou toutes manifestations menant à l'exclusion d'un citoyen ou groupe de citoyens<sup>37</sup> ».

En outre, le fait de s'associer à d'autres villes, à l'échelle nationale et internationale pour lutter contre le racisme et la discrimination et promouvoir le rapprochement interculturel, permet de bonifier la vision d'ensemble et le cadre d'intervention

<sup>35</sup> *Politique des nouveaux arrivants de la Haute-Côte-Nord – MRC de la Haute Côte-Nord*, CJE, Place aux Jeunes, p. 9, consulté le 10 novembre 2011, tiré de [www.placeauxjeunes.qc.ca/img/gestion/940771592714188.pdf](http://www.placeauxjeunes.qc.ca/img/gestion/940771592714188.pdf).

<sup>36</sup> *Charte montréalaise des droits et responsabilités* (2005), Ville de Montréal, p. 5, consulté le 15 décembre 2011, tiré de [ville.montreal.qc.ca/portal/page?\\_pageid=3016,3375572&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=3016,3375572&_dad=portal&_schema=PORTAL).

<sup>37</sup> *Charte des droits du citoyen de Rawdon* (2004), tiré de [www.rawdon.ca](http://www.rawdon.ca).

municipal. Par exemple, des villes se sont jointes à la Coalition des municipalités canadiennes contre le racisme et la discrimination instaurée par la Commission canadienne de l'UNESCO (voir 4<sup>e</sup> partie, p. 23).

Certaines villes préféreront opter pour l'adoption et la mise en œuvre d'une politique en matière de diversité ethnoculturelle, ce qui leur permettra, comme il est précisé dans la partie 3 de cette trousse, de définir les orientations qui soutiendront les interventions et les actions témoignant de la volonté politique d'instaurer de manière durable des conditions propices au mieux vivre-ensemble.

#### **Quatrième atout : Assumer un leadership par une stratégie de communication cohérente et soutenue**

Une municipalité qui sensibilise la population à la diversité ethnoculturelle et qui encourage l'ouverture à la différence envoie un message clair et sans équivoque de sa vision du vivre-ensemble. À cette fin, différents moyens s'offrent aux élus :

- le recours aux médias locaux et régionaux (voir 4<sup>e</sup> partie, p. 23);
- les interventions ponctuelles et les allocutions lors d'événements ou d'activités citoyennes;
- le recours aux outils de communication municipaux :
  - les sites Web;
  - les bulletins municipaux et de quartier des élus;
  - les points à l'ordre du jour du conseil municipal;
  - le bottin des activités et des événements interculturels;
  - les communiqués de presse;
  - le guide municipal pour faciliter l'intégration des nouveaux citoyens (voir 4<sup>e</sup> partie, p. 23).

Le site Web d'une municipalité constitue une vitrine intéressante pour promouvoir l'identité locale, pour faire connaître les actions mises en œuvre afin de favoriser l'intégration et l'inclusion des nouveaux citoyens et pour signifier la volonté de la municipalité d'accueillir de nouvelles populations. La page d'accueil est une image qui permet de découvrir la municipalité, la MRC, la région avant même d'aller y travailler, d'y vivre et d'y élever ses enfants.

#### **Onglet**



#### **Nouveaux arrivants**

(onglet de la page d'accueil du site Web de la Ville de Québec)

[www.ville.quebec.qc.ca/nouveaux\\_arrivants/index.aspx](http://www.ville.quebec.qc.ca/nouveaux_arrivants/index.aspx)

#### **Des événements rassembleurs (voir 4<sup>e</sup> partie, p. 23)**

Le fait de mentionner l'apport de la diversité ethnoculturelle dans le cadre d'événements fédérateurs (Fête nationale du Québec, fête des voisins, fête de la famille, etc.), au cours de semaines ou de mois thématiques (Semaine d'actions contre le racisme, Semaine québécoise des rencontres interculturelles, Mois de l'histoire des Noirs, etc.), lors de fêtes et festivals soutenus par la Ville, et de s'associer à des organisations du milieu et des organismes communautaires œuvrant à l'accueil des personnes immigrantes à l'occasion d'événements célébrant la diversité ethnoculturelle est une excellente façon de confirmer son leadership en cette matière.

#### **Cinquième atout : Avoir les moyens de ses ambitions**

Les municipalités du Québec ont accès à des ressources humaines, matérielles et financières différentes selon la taille de leur population, ce qui peut représenter un défi pour certaines d'entre elles dans la mise en œuvre de leurs politiques et de leurs plans d'action. Chaque municipalité doit donc définir ce qu'elle entend exercer comme responsabilités en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle. Elle doit par exemple évaluer le niveau d'expertise et la disponibilité des ressources humaines, des salles, du matériel et des équipements, de même que le budget qui pourrait être consacré à la réalisation d'actions dans ce domaine. Différents bailleurs de fonds peuvent également être sollicités, selon les champs d'intervention ciblés et les programmes en vigueur.

Certaines municipalités offrent une contribution en services, d'autres prêtent leurs installations, notamment pour des activités d'accueil, de rapprochement interculturel et de mise en valeur des cultures. Le conseil municipal, au moment de sa planification budgétaire et selon les priorités établies, peut aussi consacrer un montant au financement d'un projet créé en vue de valoriser la diversité culturelle.

De plus, le soutien à des initiatives interculturelles mises en place par des groupes de citoyens ou par des organisations de la société civile permet aux élus de favoriser la participation citoyenne et consolide leurs liens de collaboration avec le milieu. En fonction de ses capacités financières et organisationnelles, et selon les orientations de la politique adoptée en matière de reconnaissance et de soutien aux organismes et aux partenaires, la municipalité peut s'impliquer de diverses façons.

#### **Soutien financier aux initiatives communautaires**

**La Ville de Québec**, avec l'appui du MICC, soutient financièrement certains projets ou activités qui répondent aux objectifs visés par la nouvelle Politique municipale sur l'accueil, l'intégration et la rétention des personnes immigrantes.

**La Ville de Montréal**, par l'entremise de son Programme de soutien aux initiatives communautaires liées à la diversité ethnoculturelle, soutient des projets qui contribuent à la mise en œuvre des orientations municipales en matière de diversité ethnoculturelle et d'interculturalisme, permettant ainsi d'assurer une complémentarité des actions menées par l'administration et les organismes communautaires.

#### **Se regrouper pour l'action : une voie porteuse en milieu rural**

Une ville peut agir seule ou en partenariat. Selon sa taille et le territoire qu'elle couvre, elle pourra par exemple s'associer à d'autres municipalités dans une approche à l'échelle de la MRC ou dans le cadre d'ententes bilatérales ou multilatérales entre municipalités. Collaborer pour réaliser des actions à l'échelle de la MRC ou inter-MRC, comme l'ont fait trois MRC du Saguenay-Lac-Saint-Jean, permet de partager l'expertise et les ressources. Aussi, soutenir des projets à l'échelle régionale par l'entremise d'une entente spécifique en immigration entre, par exemple, le MICC et la CRÉ permettra de mieux structurer l'offre de services communautaires dans le milieu.

**La MRC Rimouski-Neigette** est la première MRC au Québec à adopter une politique d'accueil, d'intégration et de rétention des personnes immigrantes. Les dix municipalités composant la MRC y trouvent un outil qui leur permet de coordonner leurs efforts pour offrir des services d'accueil et du soutien aux nouveaux arrivants.

La concertation au sein du comité immigration de la **CRÉ Lanaudière** a permis la mise en place de deux organisations pour l'accompagnement des personnes issues de l'immigration sur le territoire de la **MRC de l'Assomption** et de la **MRC Les Moulins**. C'est le cas également au Saguenay-Lac-Saint-Jean, au Bas-Saint-Laurent, en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, sur la Côte-Nord et en Chaudière-Appalaches.

**La collaboration de la CRÉ de la Mauricie, du MICC et de la Société d'aide au développement des collectivités (SADC)** a conduit à la consolidation du Réseau des SANA (Service d'aide aux nouveaux arrivants) dans la région de la **Mauricie** (SANA Haut-Saint-Maurice, Shawinigan, MRC Maskinongé et Trois-Rivières).

**Le partenariat de trois MRC du Saguenay-Lac-Saint-Jean**, soit Maria-Chapdelaine, Lac-Saint-Jean-Est et Domaine-du-Roy, avec comme maître d'œuvre l'organisme d'accueil et d'intégration Portes ouvertes sur le Lac, a conduit à la création du seul laboratoire rural en matière d'immigration. Le Saguenay-Lac-Saint-Jean devient ainsi un chef de file en matière d'attraction, d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes en milieu rural.



## PARTIE 3

# ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE ET D'UN PLAN D'ACTION EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

### A. DIFFÉRENTS TYPES DE POLITIQUE

Alors que Gatineau s'est dotée d'une politique en matière de diversité ethnoculturelle, les villes de Sherbrooke et de Québec, la MRC de Rimouski-Neigette et la coalition interrégionale de trois MRC du Saguenay-Lac-Saint-Jean ont quant à elles opté pour des politiques axées sur l'accueil et l'intégration des personnes issues de l'immigration. De son côté, Shawinigan a adopté en 2013 une politique favorisant l'accueil, l'intégration et la rétention des personnes immigrantes, alors que Trois-Rivières a inscrit l'élaboration d'une politique d'accueil au cœur de sa politique de développement social comme axe d'intervention stratégique favorisant la participation citoyenne. Plusieurs autres municipalités et MRC, en association avec des partenaires du milieu, ont aussi adopté des politiques d'accueil des nouveaux résidents (la municipalité de Saint-Pierres-Becquets, les MRC de l'Islet, de Rivière-du-Loup et de la Haute-Côte-Nord, ainsi que les villes d'Asbestos et de Val-d'Or).

Les types de politique et les objectifs qui y sont rattachés varient en fonction de chaque municipalité. On peut distinguer trois types de politique :

- **Politique d'accueil** : définit un cadre d'accueil pour les nouvelles résidentes et les nouveaux résidents afin de leur permettre de s'intégrer aisément au sein de leur nouvelle ville et région d'adoption.

- **Politique d'accueil et d'intégration** : a comme principal objectif de mettre en place les conditions spécifiques pour favoriser l'accueil tout en accordant une importance accrue à l'intégration des personnes dans leur nouveau milieu de vie.
- **Politique en matière de diversité ethnoculturelle** : propose une approche dont le champ d'action couvre toutes les formes que peut prendre la diversité ethnoculturelle sur un territoire donné (immigrants, minorités visibles, etc.). Elle oblige l'administration municipale à adapter son offre de service à la réalité plurielle de sa population et invite les citoyennes et les citoyens, quelles que soient leur appartenance et leur origine, à façonner le vivre-ensemble dans le cadre d'un contrat social.

Chaque municipalité, en fonction de sa réalité sociodémographique, de son intention à reconnaître officiellement et à favoriser la diversité de sa population, devra présenter ses objectifs et sa vision, et devra aussi se positionner en tenant compte des résultats obtenus à la suite d'une consultation auprès de sa population. Les municipalités pourront ainsi choisir le type de politique qui leur convient le mieux. La section suivante de la trousse fournit aux municipalités un cadre pour élaborer en six étapes une politique en matière de diversité ethnoculturelle. Le même canevas peut aussi servir à élaborer les deux autres types de politique (accueil des personnes immigrantes nouvellement arrivées ou accueil et intégration des personnes immigrantes).

#### Une politique en matière de diversité ethnoculturelle pour...

« Doter la Ville de Gatineau des moyens et des ressources ainsi que d'un cadre de référence pour l'intégration harmonieuse de la diversité culturelle sur son territoire<sup>38</sup>. » (Politique en matière de diversité culturelle, Ville de Gatineau)

« Créer les conditions propices à mieux vivre ensemble dans le cadre d'une diversité ethnoculturelle qui est déjà la nôtre et qui s'avèrera plus importante, à l'image de la société québécoise<sup>39</sup>. » (Politique de gestion de la diversité ethnoculturelle, arrondissement de Verdun [Montréal])

<sup>38</sup> *Ensemble! Politique en matière de diversité culturelle*, Ville de Gatineau, (2008), p. 15, tiré de [www.gatineau.ca/page.asp?p=la\\_ville/administration\\_municipale/politiques\\_vision/politique\\_matiere\\_diversite\\_culturelle](http://www.gatineau.ca/page.asp?p=la_ville/administration_municipale/politiques_vision/politique_matiere_diversite_culturelle).

<sup>39</sup> *Politique de gestion de la diversité ethnoculturelle*, arrondissement de Verdun (2008), p. 4, tiré de [ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/ARR\\_VER\\_FR/MEDIA/DOCUMENTS/POLITIQUE\\_GESTION\\_DIVERSITE\\_%20ETHNOCULTURELLE-OCT%202008-FR.PDF](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/ARR_VER_FR/MEDIA/DOCUMENTS/POLITIQUE_GESTION_DIVERSITE_%20ETHNOCULTURELLE-OCT%202008-FR.PDF).

## B. ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

### Le conseil municipal, coordonnateur de l'ensemble de la démarche

Comme pour toute autre politique municipale, le conseil municipal ou le conseil de la MRC, selon le cas, joue ici un rôle majeur. C'est lui qui, en adoptant le projet de politique sous forme de résolution, engage le processus de mise en œuvre d'un plan d'action lié à la politique et démontre l'engagement de la municipalité envers la démarche.

#### Une démarche en six étapes fondée sur la mobilisation du milieu

Nous présentons ici les six étapes d'élaboration et de mise en œuvre communes à tout projet de politique municipale en soulignant les éléments clés liés à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique municipale en matière de diversité ethnoculturelle. Une municipalité qui souhaite entreprendre une telle démarche peut adapter ce canevas à la réalité spécifique de son milieu. Il est cependant essentiel d'ancrer cette démarche en interpellant et en mobilisant le milieu afin que la politique et le plan d'action soient portés et endossés par un maximum de personnes qui, à leur tour, deviendront des ambassadeurs du dialogue interculturel et de la cohésion sociale.

### 1 MANDATS ET OBJECTIFS DU PROJET

- Nomination d'un responsable (élu ou service)
  - Mise en place d'un groupe de travail
- Précision des mandats et détermination des objectifs du projet de politique en matière de diversité ethnoculturelle
- Élaboration du plan de travail, implication de groupes témoins

### 2 ÉTAT DE SITUATION ET RÉDACTION DE L'AVANT-PROJET DE POLITIQUE

- Historique de la municipalité en matière de diversité ethnoculturelle
  - Collecte d'information et de données sur la situation actuelle
    - Diagnostic sur la compréhension des enjeux en matière de diversité ethnoculturelle
- Rédaction d'un avant-projet de politique avec des propositions de grandes orientations à prioriser

### 3 CONSULTATION

- Cahier du participant (transmis au préalable)
- Première consultation auprès des acteurs de la société civile concernés par l'avant-projet de politique
  - Synthèse et analyse
  - Présentation des résultats au conseil municipal
- Publication de la synthèse dans le but d'impliquer la population autour de l'enjeu de la cohabitation interculturelle

### 4 RÉDACTION DE LA POLITIQUE

- Positionnement et contexte d'élaboration
- Principes directeurs en matière de diversité ethnoculturelle
  - Orientations et axes d'intervention
  - Objectifs et résultats à atteindre
- Rôle de la municipalité et mode de gouvernance

### 5 VALIDATION ET ADOPTION DU PROJET DE POLITIQUE

- Analyse du projet de politique par le conseil municipal
- Validation du projet de politique au moyen d'une consultation publique auprès de la population
  - Validation du projet de politique par le conseil municipal
    - Adoption de la politique par le conseil municipal
- Promotion de la politique en matière de diversité ethnoculturelle (mobilisation citoyenne)

### 6 LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION ET LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION

- Détermination des actions en fonction des mandats municipaux, des ressources disponibles, des indicateurs et de l'échéancier
  - Lancement public du plan d'action et présentation du comité et du mode de fonctionnement
    - Élaboration d'ententes locales
  - Évaluation des actions et des perspectives en termes de développement lié aux apports de la diversité ethnoculturelle

Il faut tout d'abord désigner un responsable du dossier à l'interne, mettre en place un comité de travail et déterminer la manière dont on procédera pour adopter la politique. On doit ensuite évaluer les besoins en termes de ressources humaines, décider si le soutien d'une firme de consultants externes est nécessaire, bien cibler le mandat du service-conseil (firmes, fonctionnaires ou autres) et celui du comité de travail.

### Deux façons de faire

**La Ville de Gatineau** a travaillé en partenariat avec une firme de consultants pour l'élaboration du cadre théorique et la tenue de consultations qui ont mené à l'élaboration de sa politique en matière de diversité culturelle intitulée *Ensemble!*

Un comité de travail, issu de la Table de concertation en immigration de la **MRC de Rimouski-Neigette** et composé de divers représentants du MICC, d'organismes et de municipalités, a coordonné, avec le soutien d'une professionnelle de la Société d'aide au développement des collectivités de la Neigette, l'ensemble de la démarche d'élaboration et de consultation entourant la Politique d'accueil, d'intégration et de rétention des personnes immigrantes *La diversité culturelle, une richesse à partager!*

## Étape 1 : Identification des objectifs

Le comité de travail ou de pilotage, représentatif du milieu, détermine son plan de travail en ciblant les principales étapes à réaliser. Ce plan comportera, entre autres, la définition du mandat, l'analyse des ressources nécessaires à l'exécution de ce mandat ainsi qu'un échéancier. Le mandat doit être suffisamment clair pour guider les étapes de la collecte des données et du diagnostic et doit correspondre aux objectifs du conseil municipal ou du conseil de la MRC. Ces objectifs pourraient consister à :

- Déterminer les enjeux et les défis liés à la diversité ethnoculturelle de la population;
- Déterminer ce qui pourrait être réalisé pour favoriser la mixité culturelle sur le plan de l'aménagement du territoire et de l'accessibilité des services;
- Évaluer s'il existe des obstacles structurels à l'implication citoyenne des nouveaux arrivants;
- Cerner les tendances liées aux perceptions relatives aux différences culturelles;

- Mettre en valeur les pratiques novatrices et les actions porteuses en matière de diversité ethnoculturelle;
- Déterminer les forces et les faiblesses de la municipalité en matière de diversité ethnoculturelle;
- Établir des actions pour mieux intégrer la diversité ethnoculturelle en matière d'équité en emploi.

Le comité de travail ou de pilotage doit ensuite valider ces objectifs auprès de représentants d'organisations de la société civile (groupes témoins) représentatives de la population visée (personnes immigrantes, personnes issues de communautés culturelles, minorités visibles, etc.). Cette étape permet de s'assurer de la pertinence des prémisses de la démarche et de susciter l'adhésion au projet. Ces groupes témoins deviendront des alliés dans le cadre de la future stratégie de mobilisation du milieu. Le comité de travail ou de pilotage pourra également agir à titre consultatif dans le cadre du suivi de la politique.

## Étape 2 : État de situation et rédaction de l'avant-projet de politique

L'état de situation s'obtient généralement par la collecte de données et le diagnostic qui en découle. Ce portrait du milieu permet de dégager les grandes orientations qui seront intégrées dans l'avant-projet de politique qui servira d'assise au moment de la consultation. Des représentants d'organisations socioéconomiques, formant un groupe témoin important à consulter, constituent à cet égard des ressources précieuses.

L'état de situation n'a pas à être exhaustif. Toutefois, cette étape est nécessaire pour assurer la suite du processus. Le modèle de diagnostic proposé devrait permettre d'obtenir un portrait révélateur de la dynamique sociétale, des forces et des faiblesses en présence ainsi que des défis à relever (voir 4<sup>e</sup> partie, p. 23).

## Étape 3 : La consultation, une étape fondamentale du projet de politique en matière de diversité ethnoculturelle

Une fois le portrait de la situation finalisé, le diagnostic posé et les grandes orientations élaborées, l'avant-projet de politique est soumis aux acteurs et partenaires locaux et régionaux afin d'obtenir leur point de vue sur le sujet. Cette consultation peut prendre

différentes formes : groupes de discussion par sujet d'intérêt ou secteur d'activité, questionnaires, entretiens, etc. Le conseil municipal assume le rôle de leader dans ce processus et voit à intégrer les propositions formulées au cours des consultations.

« Il apparaît que dans le cadre de consultations, les participants se disent très satisfaits lorsque les objectifs sont clairement énoncés, l'information appropriée leur est transmise, la consultation prévoit une discussion collective, les discussions sont structurées<sup>40</sup>. »

L'exercice de consultation, lorsqu'il est bien structuré, permet de clarifier les termes et les concepts utilisés auprès des représentants et acteurs de la société civile (diversité culturelle, approche interculturelle, etc.). Cet exercice offre également l'occasion de discuter des axes d'intervention, de dégager des principes directeurs et d'identifier des moyens concrets d'action associés, par exemple, à l'accueil, à la participation citoyenne, à l'ouverture aux différences, au rapprochement interculturel et au partenariat, qui mèneront à un éventuel plan d'action (voir 4<sup>e</sup> partie, p. 23). La consultation contribue également à favoriser l'émergence de propositions pour la mise en œuvre et le suivi de la future politique en matière de diversité ethnoculturelle.

**Un cahier du participant** reprenant l'essentiel de ces orientations et des éléments de contenu sera rendu disponible avant la consultation publique. Le comité de travail dressera une liste de partenaires potentiels à consulter. Associer un large éventail de groupes issus de divers secteurs d'activité assure non seulement la validation du processus d'élaboration de la politique, mais donne à la municipalité un appui solide pour sa mise en œuvre. En effet, impliquer les citoyens de manière tangible au processus d'élaboration de la politique permettra d'en faire des alliés pour sa concrétisation, car il est fort probable que plusieurs axes d'intervention interpellent l'engagement et l'esprit civique des citoyennes et des citoyens.

À cet égard, plusieurs organisations partenaires peuvent être mises à contribution dans l'élaboration de la politique. Pensons notamment aux organisations et groupes d'accueil et d'accompagnement des personnes issues de l'immigration, aux milieux de l'éducation et de la santé, aux centres locaux de développement, aux carrefours

<sup>40</sup> *Stratégies de participation publique interactive efficace à l'élaboration des politiques et des programmes de santé* (mars 2011), Abelson, J., Ph.D, Rapport, Fondation canadienne pour l'amélioration des services de santé, tiré de [www.fcass-cfhi.ca/PublicationsAndResources/ResearchReports/articleview/11-03-09/3b6b5648-d03f-4d7d-aed6-8df557e600ca.aspx](http://www.fcass-cfhi.ca/PublicationsAndResources/ResearchReports/articleview/11-03-09/3b6b5648-d03f-4d7d-aed6-8df557e600ca.aspx).

jeunesse-emploi, aux conférences régionales des élus, à l'organisme Place aux Jeunes et aux corps policiers municipaux. De manière plus large, toutes les organisations en mesure d'être interpellées dans la réalisation du plan d'action peuvent être consultées. À titre d'exemple, mentionnons aussi les partenaires institutionnels et gouvernementaux, les organismes à but non lucratif, les comités de citoyens, les associations ethnoculturelles, les tables et regroupements de développement communautaire, le milieu des affaires, les organismes d'habitation, les associations de bénévoles, les représentants religieux, les milieux culturels et sportifs ainsi que les médias.

#### Exemples de groupes d'accueil et d'accompagnement de citoyens

- Cellules d'accueil pour nouveaux arrivants immigrants (MRC de Portneuf)
- Comité d'accueil des nouveaux arrivants (Ville de Sainte-Marie)
- Réseau de personnes immigrantes (MRC de Bonaventure, Ville de Chibougamau)

Dans cet exercice de consultation, il est aussi pertinent de rappeler les limites du cadre d'intervention municipal (responsabilités, compétences, ressources humaines et financières) et de mentionner de quelle manière la municipalité entend rendre publics les résultats de la consultation. Il faut également préciser l'échéancier prévu pour la rédaction et l'adoption de la politique par le conseil municipal ainsi que les modalités de promotion de la politique et l'agenda lié à la mise en œuvre.

### Étape 4 : La rédaction du projet de politique

À la suite de la consultation et de l'analyse des propositions, le comité de travail ou de pilotage s'engage dans le processus de rédaction de la politique. Cette étape permet de tirer profit de l'ensemble des démarches réalisées jusque-là et de prendre en compte les éléments stratégiques qui viendront bonifier la proposition de plan d'action qui sera ultérieurement présentée au conseil municipal.

Vous trouverez ci-après un canevas de politique qui s'inspire de diverses politiques en matière de diversité ethnoculturelle et d'accueil de populations immigrantes en vigueur au Québec.

## CANEVAS DE POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

- > Le mot du maire et des conseillers municipaux impliqués dans le dossier de la diversité ethnoculturelle
- > Le contexte local, régional et national en matière de diversité ethnoculturelle
- > Les motivations ayant amené la municipalité à adopter une telle politique
- > Le cheminement : les étapes qui ont conduit à l'adoption de la politique
- > La définition de la politique
- > Les objectifs visés par la politique
- > La vision générale ou une déclaration d'intention
- > La mission de la municipalité en matière de diversité ethnoculturelle et le rôle qu'elle entend jouer à cet égard
- > L'énumération des principes directeurs qui sous-tendent la politique
- > Les défis et enjeux liés à la diversité ethnoculturelle de la population
- > Les orientations de la politique
- > Les engagements ou axes d'intervention
- > Le mode de gouvernance

### Étape 5 : Validation du projet de politique par la population et adoption par le conseil municipal

Après avoir été présenté au conseil municipal pour approbation, le projet de politique est ensuite soumis à une consultation publique. Cette étape de validation auprès de la population et des partenaires du milieu est importante puisqu'elle permet de dégager un consensus sur les orientations retenues en matière de diversité ethnoculturelle et sur les axes d'intervention privilégiés. Cette consultation concourt également à rassembler la population autour du principal enjeu de la politique, c'est-à-dire un vivre-ensemble basé sur l'ouverture à la différence, la cohésion sociale et la reconnaissance de l'apport indéniable de la diversité ethnoculturelle au développement de la collectivité (voir 4<sup>e</sup> partie, p. 23).

La dernière étape du processus d'élaboration de la politique consiste à valider le contenu du projet auprès du conseil municipal ou du conseil de la MRC. Généralement, les villes invitent les personnes, acteurs et organismes qui ont contribué à l'élaboration de la politique à une séance de présentation qui sert à valider l'ensemble de la démarche, à orienter les actions à privilégier et à consolider les alliances à mettre en place dans le cadre de collaborations futures en vue de la mise en œuvre de la politique. Le projet de politique doit être adopté par le conseil municipal.

Afin d'obtenir l'adhésion du personnel municipal, il importe de favoriser une communication régulière à l'interne relativement aux objectifs et à la mise en œuvre de cette politique. Par ailleurs, rendre le texte de la politique accessible, notamment via le portail Web ou dans les présentoirs de l'hôtel de ville, favorisera l'appropriation de la politique par la population.

### Promotion de la politique en matière de diversité ethnoculturelle

Le meilleur moyen de maintenir l'intérêt et de susciter de la fierté – des fonctionnaires municipaux et des membres du conseil municipal et, parallèlement, de la communauté – consiste à organiser une activité officielle et d'envergure autour de l'adoption de la politique et du plan d'action. Ce geste démontre l'importance que le conseil municipal et l'administration accordent à la prise en compte de la diversité culturelle. C'est aussi le moment de rappeler les objectifs de la politique, de souligner que celle-ci reflète la vision des citoyens et de remercier toutes les personnes, à l'interne et à l'externe, qui ont contribué au succès de la démarche. Nommer un porte-parole connu dans la communauté et choisir un lieu significatif pour la cérémonie de lancement ajoutent une portée symbolique au geste politique.

La promotion de la politique devrait se faire d'une manière continue. Il est en effet pertinent de s'y référer le plus souvent possible, par exemple dans le cadre d'allocutions, lors du dévoilement de la planification stratégique, à l'occasion d'activités ou de célébrations culturelles ou interculturelles et au cours des sessions et des activités d'accueil à l'intention des nouveaux arrivants (voir 4<sup>e</sup> partie, p. 23).

La promotion de la politique peut également se faire dans le cadre de consultations publiques concernant le bilan, les progrès et l'évaluation des réalisations du plan d'action. Il est important d'élargir toujours un peu plus l'adhésion des citoyens aux principes directeurs de la politique et à leur mise en application afin d'atteindre le but ultime d'un vivre-ensemble inclusif.

### **Québec, une ville pour moi!**

Un outil vidéo pour promouvoir la Politique municipale sur l'accueil, l'intégration et la rétention des personnes immigrantes de la Ville de Québec :

[www.youtube.com/watch?v=OpvdpjTfNZI](http://www.youtube.com/watch?v=OpvdpjTfNZI).

## **Étape 6 : La mise en œuvre du plan d'action et la démarche d'évaluation**

### **La mise en œuvre du plan d'action**

Le plan d'action présente les actions priorisées par l'administration municipale en matière de diversité ethnoculturelle, établies en fonction des orientations et des axes d'intervention de la politique, et identifie les responsables et partenaires associés à la réalisation des actions ainsi que les ressources allouées et précise aussi l'échéancier retenu pour la mise en œuvre. Avant d'être entériné par le conseil municipal, le plan d'action sera cohérent avec les orientations de la planification stratégique pour le développement de la municipalité. La définition d'un mode de suivi et de reddition de comptes fait partie intégrante de cette étape.

### **Le suivi pour mesurer les progrès**

Durant la phase d'élaboration du plan d'action, des indicateurs de rendement devront être identifiés afin de faciliter l'évaluation globale du plan d'action. Ces indicateurs permettront de mesurer les résultats réellement obtenus et les progrès réalisés. « Un indicateur de rendement est une unité de mesure quantitative ou qualitative qui précise ce que l'on doit mesurer en fonction d'une échelle ou d'une dimension, mais il est neutre; il ne précise ni direction, ni changement, ni cible<sup>41</sup>. » Par exemple, un indicateur de rendement qualitatif pour évaluer une action consistant à offrir une formation interculturelle aux cadres de la ville pourrait être : *le degré de confiance des cadres de l'administration municipale en leur capacité à prendre en considération et à gérer la diversité culturelle*. Il est important que le personnel de la municipalité (interne) et celui de ses partenaires (externe) s'entendent sur la définition des indicateurs puisque l'atteinte des cibles fixées repose sur l'adhésion à ceux-ci.

<sup>41</sup> Les outils de la gestion axée sur les résultats à l'ACDI : Guide pratique, ACDI, tiré de [www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/ACDI-CIDA.nsf/fra/NAT-92213444-N2H](http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/ACDI-CIDA.nsf/fra/NAT-92213444-N2H).

« Par exemple, un conseil municipal qui entreprend de lutter contre la discrimination dans le logement et la ghettoïsation de certains quartiers voudra se donner les outils lui permettant de voir comment les quartiers se situent dans la ville<sup>42</sup>. »  
(voir 4<sup>e</sup> partie, p. 23)

Pour le bénéfice de la population et des partenaires, il est important de clairement identifier le porteur du dossier au sein du conseil municipal ainsi que le service et la ou le fonctionnaire responsables de la mise en application et du suivi des actions. Ceux-ci se joindront au comité qui assure le suivi du plan d'action.

### **Le bilan et les perspectives : les citoyens au cœur de la démarche**

Impliquer de manière continue les citoyens et les groupes concernés au processus d'élaboration, de planification et d'évaluation des orientations et actions de la politique en matière de diversité ethnoculturelle représente le meilleur gage de succès de l'ensemble de la démarche. Cela est encore plus vrai si la diffusion des résultats du plan d'action est jumelée à un processus de consultation pour l'élaboration du prochain plan d'action. Cette préoccupation constante de la prise de parole citoyenne témoigne aussi de la transparence du processus et, plus encore, de la valorisation de la démocratie participative comme moteur de gouvernance. En plus de contribuer à garder en éveil l'intérêt de la collectivité pour la démarche, cet appel aux citoyennes et aux citoyens crée une occasion supplémentaire d'échange entre les fonctionnaires, les élus, les partenaires et les citoyens avec, comme finalité, l'identification et la concrétisation d'actions pour un mieux-être collectif (voir 4<sup>e</sup> partie, p. 23).

<sup>42</sup> Guide *La prise de décision en urbanisme, Outils de planification, les indicateurs et le monitoring*, Utilité, MAMROT, tiré de [www.mamrot.gouv.qc.ca/amenagement-du-territoire/guide-la-prise-de-decision-en-urbanisme/planification/indicateurs-et-monitoring](http://www.mamrot.gouv.qc.ca/amenagement-du-territoire/guide-la-prise-de-decision-en-urbanisme/planification/indicateurs-et-monitoring).

## Les clés d'une politique municipale mobilisatrice en matière de diversité ethnoculturelle

- Avoir une lecture juste de la dynamique sociétale de son milieu et de son organisation (enjeux, besoins, forces, faiblesses, atouts).
- Déterminer clairement la raison d'être et les objectifs de la politique.
- Désigner un porteur de dossier.
- Évaluer adéquatement les ressources humaines, matérielles et financières disponibles pour soutenir l'ensemble de la démarche.
- Obtenir l'engagement et le soutien du conseil municipal, des fonctionnaires et des gestionnaires.
- Intégrer les principes directeurs en matière de diversité ethnoculturelle de manière transversale à l'ensemble des politiques et programmes municipaux.
- Arrimer les axes d'intervention de la politique aux compétences municipales et aux responsabilités des municipalités en tant qu'institutions de proximité pour les citoyens.
- Mettre en place un comité de pilotage de la démarche d'élaboration et de mise en œuvre de la politique intégrant des représentants de divers groupes d'intérêt.
- Valoriser la consultation comme outil privilégié pour favoriser l'adhésion aux principes directeurs de la politique (réciprocité, égalité, dialogue interculturel, ouverture, respect mutuel, appartenance).
- Insister sur l'implication des citoyens et des groupes concernés par l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'action.
- Se doter, dans la mesure du possible, d'indicateurs pour évaluer le succès des stratégies et les progrès réalisés, et dresser un bilan.
- Divulguer, en toute transparence, les bilans des réalisations.
- Transmettre sa fierté de diriger une municipalité inclusive et accueillante.

## PARTIE 4

# INVENTAIRE DES INITIATIVES MUNICIPALES EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE ET OUTILS POUR L'ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE

## A. INVENTAIRE D'INITIATIVES MUNICIPALES EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE<sup>43</sup>

### 1) Adaptation des services municipaux

#### Campagne d'embauche stratégique

Le programme *Le policier conventionnel* vise à favoriser l'embauche de personnes nées à l'extérieur du Canada et des personnes issues des communautés autochtones au sein de la police de Montréal dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité. [www.spvm.qc.ca](http://www.spvm.qc.ca)

#### Programme de stages en milieu de travail

Le programme de stages pour personnes immigrantes, offert par la Ville de Québec, avec l'appui du MICC, fournit aux nouveaux arrivants l'occasion d'acquérir une expérience de travail en milieu québécois.

#### Modèle d'implantation de la gestion de la diversité ethnoculturelle

La Ville de Sherbrooke favorise une approche intégrée de la gestion de la diversité afin de favoriser l'accès aux services municipaux à tous, d'encourager la représentativité des personnes immigrantes

<sup>43</sup> Selon une collecte de données effectuée à partir de sources accessibles et affichées sur le Web. Cet inventaire n'est pas exhaustif. Il permet d'avoir un aperçu de ce qui se fait sur le plan municipal. Cette liste sera mise à jour ultérieurement à partir des données transmises par les municipalités.

dans tous les secteurs d'activité municipaux et de favoriser le rapprochement interculturel. [www.umq.qc.ca/grands-dossiers/vitrine-des-pratiques-innovantes](http://www.umq.qc.ca/grands-dossiers/vitrine-des-pratiques-innovantes)

### **Programme de formation interculturelle**

Les villes de Montréal, Laval, Québec, Sherbrooke et Gatineau ont mis en place un programme de formation interculturelle à l'intention de leur personnel pour une meilleure prise en compte de la diversité ethnoculturelle de leur population à travers leur offre de service.

### **Outil d'accompagnement**

Le Bureau des affaires interculturelles de Montréal a produit le guide *Accommodement raisonnable, pour un équilibre entre les droits et responsabilités*, destiné aux cadres et aux gestionnaires de la Ville de Montréal (2001). Des fiches pédagogiques ont également été diffusées (mises à jour 2007).

### **Conseils interculturels**

Les conseils interculturels sont des instances consultatives en matière de relations interculturelles composées de membres de la société civile et d'élus (ex. : Conseil interculturel de Montréal, Comité des relations interculturelles et de la diversité de la Ville de Sherbrooke, Comité interculturel de Rawdon, Comité interculturel de Berthierville).

### **Projet *La police à l'écoute***

Ce projet de rapprochement interculturel, instauré par le Service de police de la Ville de Sherbrooke, permet à diverses communautés culturelles d'échanger sur leurs perceptions et leurs craintes, voire de faire des suggestions au service de police. Ces échanges représentent aussi une occasion d'expliquer et de démystifier le rôle de la police.

### **Projet d'initiation à la vie municipale**

Dix femmes immigrantes, trois conseillères municipales de la Ville de Sherbrooke et une ancienne élue ont été engagées par la Fédération des communautés culturelles de l'Estrie pour réaliser un projet de mentorat sur l'apprentissage des rouages de la politique municipale. Il en a résulté la vidéo *Mentorat entre conseillères municipales et femmes immigrantes*.

### **Service d'accueil**

La MRC de la Haute-Gaspésie offre un service d'accueil pour faciliter l'intégration culturelle, sociale et économique des personnes immigrantes. Ce service est subventionné en partie par la Conférence régionale des élus de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et le MICC.

### **Site voué à l'accueil et à l'intégration des nouveaux arrivants**

Nouveau site voué à l'accueil et à l'intégration des nouveaux arrivants de toutes provenances mis en place par le Comité des relations interculturelles et de la diversité de la Ville de Sherbrooke et ses partenaires. [www.jesuissherbrookois.ca](http://www.jesuissherbrookois.ca)

### **Activités d'accueil**

- **Cérémonies d'accueil**  
Destinées aux nouveaux résidents, les cérémonies d'accueil (soirées, déjeuners, brunchs) ont lieu dans plusieurs municipalités du Québec.
- **Sessions d'accueil**  
Quelques municipalités offrent des sessions d'accueil aux nouveaux citoyens. Ces sessions s'adressent surtout aux personnes issues de l'immigration. Elles sont offertes à Montréal, Sherbrooke, Québec et Gatineau.

À **Montréal**, l'accueil se fait par l'entremise des points de service dans les arrondissements et par les bibliothèques publiques. Des agents de communication sociale offrent de l'information générale sur la ville.

À **Gatineau**, les sessions d'accueil (*Initiation à la vie municipale* et *Tour de ville en autobus*) se font sur une base mensuelle avec la collaboration de plusieurs services de la Ville, dont le service de police, les travaux publics, les loisirs, la culture, les centres de services, la Société de transport, etc.

À **Québec**, les nouveaux citoyens se voient proposer une visite en autobus, d'une durée d'une demi-journée, de quelques quartiers de la ville (La Cité-Limoilou, des Rivières et de Sainte-Foy-Sillery-Cap-Rouge). Cette initiative, qui a fait l'objet d'une entente avec le MICC, permet de découvrir les différents types de logements, les commerces, les installations de loisir et les établissements d'enseignement.



## Guides ou trousse d'accueil

Un grand nombre de municipalités du Québec mettent à la disposition des nouveaux résidents un guide ou une trousse d'accueil. Ces documents, en format numérique ou imprimé, présentent de l'information générale sur le fonctionnement et le cadre de vie de la municipalité.

À **Thetford Mines**, chaque nouvelle famille reçoit la visite de son conseiller municipal. Une trousse d'accueil, dans laquelle sont décrits les activités et les services offerts par la Ville et la MRC Les Appalaches, est remise aux parents.

**La Ville de Gatineau** remet aux nouveaux résidents le guide *Gatineau, c'est dans mon objectif*. Ce guide vise à faciliter l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes.

**La Ville de Laval** remet une pochette d'information aux parents immigrants. Cette pochette a été réalisée par le Comité des partenaires en immigration de Laval. [www.ville.laval.qc.ca/wlav2/docs/folders/portail/fr/guichet\\_municipal/nouvel\\_arrivant/document/pochette\\_parents\\_immigrants.pdf](http://www.ville.laval.qc.ca/wlav2/docs/folders/portail/fr/guichet_municipal/nouvel_arrivant/document/pochette_parents_immigrants.pdf)

## 2) Actions pour favoriser le rapprochement interculturel et pour lutter contre le racisme et la discrimination

### Prix interculturel

Le Prix interculturel de Montréal Abe-Limonchik comporte trois catégories : individu, organisme et entreprise. Un certificat aux armoiries de la Ville de Montréal est remis à une personne, un organisme à but non lucratif et une entreprise du secteur privé qui ont contribué à l'avancement des relations interculturelles et de la promotion de la diversité. Le jury est composé d'élus municipaux et de représentants de la Table de concertation régionale en immigration, du Conseil interculturel de Montréal et de Desjardins.

### Calendrier interculturel

Cet outil permet à l'administration municipale et aux citoyens, de même qu'à ses partenaires, de connaître les activités interculturelles ainsi que les dates des célébrations et journées marquantes des communautés présentes sur le territoire. De tels calendriers existent à Montréal, à Gatineau et à Sherbrooke.

## Journée de célébration interculturelle

Depuis 2005, la Journée gatinoise de célébration de la diversité culturelle se déroule le troisième dimanche du mois d'août à Gatineau.

En 2003, Dollard-des-Ormeaux a lancé la Journée internationale *Célébrer sa diversité culturelle* afin de souligner sa diversité culturelle et réunir les communautés culturelles présentes sur le territoire. L'événement annuel, qui se déroule à la fin du mois d'août, propose diverses activités telles que des dégustations de mets traditionnels, des spectacles, de la musique et des présentations de costumes folkloriques. [www.umq.qc.ca/grands-dossiers/vitrine-des-pratiques-innovantes/liste-des-pratiques-innovantes/celebrer-sa-diversite-culturelle](http://www.umq.qc.ca/grands-dossiers/vitrine-des-pratiques-innovantes/liste-des-pratiques-innovantes/celebrer-sa-diversite-culturelle)

## Semaine interculturelle pour favoriser le rapprochement entre les cultures

La Ville de Saint-Georges et le Cégep Beauce-Appalaches collaborent pour présenter une programmation dynamique dans le cadre de la Semaine québécoise des rencontres interculturelles. Les deux partenaires « souhaitent actionner un véritable mécanisme de transformation sociale en vue de bâtir une société inclusive, plurielle et ouverte sur le monde<sup>44</sup> ». [www.saint-georges.ca](http://www.saint-georges.ca)

## Semaine des nouveaux arrivants

Tenue dans les cinq MRC de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, la Semaine des nouveaux arrivants, coordonnée par les comités locaux d'accueil des nouveaux arrivants (immigrants et non immigrants) de chaque MRC de même que par l'organisme Valorisation Abitibi-Témiscamingue, vise à favoriser l'intégration durable de nouvelles familles. Cette activité vise aussi à créer des liens entre les nouveaux arrivants et les citoyens de la région, notamment en leur faisant découvrir les bonnes ressources et en leur faisant découvrir les activités offertes dans la région. [maregiondetre.com](http://maregiondetre.com)

## Coalition des municipalités canadiennes contre le racisme et la discrimination (initiative de la Commission canadienne de l'UNESCO)

Les villes de Gatineau, Montréal, Québec, Sherbrooke, Saguenay et Saint-Justin en Mauricie<sup>45</sup> sont signataires de la Coalition canadienne des villes contre le racisme et la discrimination. Elles font partie du réseau de la Coalition internationale des villes contre le racisme

44 En Beauce.com, [www.enbeauce.com/detail-actualite.asp?ID=14561](http://www.enbeauce.com/detail-actualite.asp?ID=14561)

45 Données actualisées en octobre 2012, tiré de [www.unesco.ca](http://www.unesco.ca), consulté le 8 février 2013.

lancée par l'UNESCO en mars 2004. Cette organisation vise à établir un réseau des villes intéressées par l'échange de bonnes pratiques afin d'améliorer leurs politiques de lutte contre le racisme, la discrimination, la xénophobie et l'exclusion.

#### **Adhésion au réseau des Cités interculturelles**

Le programme Cités interculturelles – gouvernance et politiques pour des communautés diversifiées vise à développer un modèle de gouvernance qui favorise l'intégration interculturelle sur le plan municipal par la promotion de politiques et de pratiques encourageant les échanges, la compréhension et le respect entre cultures et populations différentes. La Ville de Montréal a reçu son accréditation en novembre 2011, devenant ainsi membre associé du réseau des Cités interculturelles, une initiative internationale conjointe du Conseil de l'Europe et de la Commission européenne. La candidature de la Ville de Montréal a été évaluée en fonction de 14 indicateurs, dont la portée de ses actions en matière d'interculturalisme, la qualité de ses services, la gestion des espaces publics et l'accueil qu'elle réserve aux nouveaux arrivants.

#### **Promotion de la diversité ethnoculturelle par les médias, le Web et les arts**

**La Ville de Sherbrooke** a établi un partenariat avec le journal local *Tribune de la diversité* qui présente, entre autres, des articles mettant en valeur des projets en matière de promotion de la diversité et des portraits de citoyens issus de l'immigration. Le but est de sensibiliser la population aux multiples apports de l'immigration. C'est aussi une bonne façon de développer un sentiment d'appartenance chez les nouvelles citoyennes et les nouveaux citoyens.

**La Ville de Gatineau** transmet le bulletin électronique mensuel *Info-diversité* aux citoyennes et aux citoyens ainsi qu'aux organismes partenaires afin de leur faire découvrir tout ce qui touche à la diversité culturelle sur son territoire. Elle a aussi réalisé, sous forme de publi-reportages, des portraits de femmes immigrantes et autochtones. [www.gatineau.ca/page.asp?p=guichet\\_municipal/immigration\\_diversite\\_culturelle](http://www.gatineau.ca/page.asp?p=guichet_municipal/immigration_diversite_culturelle) En partenariat avec la télévision communautaire Vox-Outaouais, elle a également produit la série télévisée *Une planète dans ma ville*. Cette série, qui comporte 14 émissions d'une heure sur l'accueil et la richesse de la diversité ethnoculturelle, a été diffusée pendant trois ans; elle est maintenant disponible en bibliothèque.

**La MRC de la Haute-Yamaska** a réalisé une vidéo promotionnelle qui souligne la cohabitation harmonieuse entre les anglophones et les francophones et qui renseigne les citoyens sur les services d'accueil offerts aux immigrants par l'organisme Solidarité ethnique régionale de la Yamaska, situé à Granby. [www.haute-yamaska.ca/cgi-cs/cs.waframe.content?topic=32760&lang=1](http://www.haute-yamaska.ca/cgi-cs/cs.waframe.content?topic=32760&lang=1)

**Valorisation Abitibi-Témiscamingue**, structure de concertation régionale mise en place par la CRÉ Abitibi-Témiscamingue, a mis en ligne, dans le site Internet Ma Région d'être Abitibi-Témiscamingue, des capsules réalisées dans le cadre de la Semaine des nouveaux arrivants en septembre 2010. Ces capsules font découvrir les parcours et les objectifs de personnes qui ont choisi l'Abitibi-Témiscamingue comme lieu d'établissement. [maregiondetre.com](http://maregiondetre.com)

**La Table régionale de concertation en immigration CRÉ Abitibi-Témiscamingue** a produit et mis en ligne les capsules *Immigrer pour... travailler dans les mines, créer, travailler en santé, produire, entraîner, innover*. [www.conferenceregionale.ca/commissions-comites/14/table-regionale-de-concertation-en-immigration](http://www.conferenceregionale.ca/commissions-comites/14/table-regionale-de-concertation-en-immigration)

### **3) Valorisation de l'apport économique et social de la diversité ethnoculturelle auprès des populations**

#### **Sensibilisation des employeurs**

Le projet intitulé *L'Estrée se parle des vraies affaires* a été mis sur pied afin de promouvoir la richesse de la diversité ethnoculturelle en milieu de travail. Réalisé en partenariat avec Emploi-Québec, le MICC, des organismes d'accueil et d'intégration ainsi que la Ville de Sherbrooke, cette initiative est destinée aux 800 employeurs de la région.

Le **Festival de l'Emploi de la Rive-Sud**, organisé par le Carrefour jeunesse emploi de Nicolet-Yamaska et la MRC de Bécancour, est destiné notamment aux nouveaux arrivants. Il leur permet de découvrir la région et les emplois offerts. [www.centreduquebec.ca/images/images/bulletin\\_immigration/journal\\_printemps\\_2011.pdf](http://www.centreduquebec.ca/images/images/bulletin_immigration/journal_printemps_2011.pdf)

## 4) Innovation et concertation locale

### Portes ouvertes sur le Lac

Ayant comme mandat de faciliter l'accueil, l'installation et l'intégration de populations immigrantes au Saguenay–Lac-Saint-Jean, le laboratoire rural de l'organisme Portes ouvertes sur le Lac, financé dans le cadre de la Politique nationale de la ruralité 2007-2014 ainsi que par une entente spécifique avec le MICC, représente un élément phare du plan d'action de la politique d'accueil et d'intégration adoptée conjointement par trois MRC de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean (Lac-Saint-Jean-Est, Maria-Chapdelaine et Domaine-du-Roy). Ce laboratoire s'est par ailleurs vu attribuer le prix Hommage 2011 par le MAMROT lors des Grands Prix de la ruralité. Un document vidéo présente l'essentiel de cette initiative ainsi que des témoignages de personnes immigrantes établies dans la région. [www.youtube.com/watch?v=Pdkawjh6tHA](http://www.youtube.com/watch?v=Pdkawjh6tHA)

### Forum-2020

Le Forum-2020 est un consortium formé de la Ville de Saint-Hyacinthe, de la MRC Les Maskoutains, de la Chambre de commerce et de l'industrie Les Maskoutains, de la Commission scolaire de Saint-Hyacinthe, du Centre de santé et des services sociaux Richelieu-Yamaska, du Centre local de développement Les Maskoutains, du Cégep de Saint-Hyacinthe, d'Emploi-Québec, du Club de recherche d'emploi de Saint-Hyacinthe et de la Maison de la Famille des Maskoutains. Conscient que le contexte démographique, marqué par une baisse de la natalité et par le vieillissement de la population sur ce territoire, engendre des conséquences tant économiques que sociales, ce consortium veut non seulement contribuer à la rétention des jeunes, mais aussi promouvoir la région auprès des immigrants et sensibiliser les employeurs et les fournisseurs de services publics et communautaires à l'apport positif de l'immigration. [www.forum-2020.qc.ca](http://www.forum-2020.qc.ca)

### 1 888mevoila.com

Québec International, en partenariat avec la Ville de Québec, Emploi-Québec et le MICC, a mis en place un guichet unique d'information et de référence visant à soutenir tant les entreprises qui participent à des missions de recrutement à l'étranger que les travailleuses et les travailleurs immigrants qui souhaitent s'établir dans la région de la Capitale-Nationale. Ce guichet est en quelque sorte une vitrine promotionnelle qui permet de faire valoir les atouts de la région et un outil permettant d'accéder rapidement aux informa-

tions nécessaires pour entreprendre des démarches de recrutement et d'immigration. D'autres partenaires socioéconomiques, telle la Chambre de commerce et d'industrie de Québec, se sont par la suite joints à cette initiative, notamment dans le cadre de missions de recrutement à l'étranger. [www.1888mevoila.com](http://www.1888mevoila.com)

### Le comité de vigilance pour l'harmonisation des relations interculturelles en Estrie

Le comité de vigilance pour l'harmonisation des relations interculturelles en Estrie, créé en 1991, est composé de partenaires institutionnels et communautaires ainsi que de représentants des communautés culturelles. Il œuvre plus particulièrement sur le plan de la prévention et de la sensibilisation et travaille en amont des problèmes susceptibles de compromettre le rapprochement interculturel. En 2009, le comité a orienté ses réflexions et ses actions sur la problématique des gangs de rue et sur le recrutement de jeunes issus de l'immigration.

---

## B. BOÎTE À OUTILS POUR LA PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE ET POUR L'ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE

---

### 1) Outils pour la prise en compte de la diversité ethnoculturelle

#### Outil 1 – Collecte de données pour favoriser l'appropriation de la démarche

Il existe divers **outils de collecte de données et d'analyse** : les portraits régionaux d'Emploi-Québec et de l'Agence régionale de la santé et des services sociaux; les données de l'Institut de la statistique du Québec et de Service Canada; le portrait régional de l'immigration du MICC; les données régionales du Conseil du statut de la femme; les portraits socioéconomiques des CRÉ; l'outil Analyse différenciée selon les sexes (ADS) et l'accompagnement pour l'analyse ADS offert par le Secrétariat à la condition féminine.

Il existe aussi quelques **outils de collecte de données qui portent spécifiquement sur l'attraction et l'accueil de populations immigrantes** : Diagnostic du niveau de

préparation de votre région à recevoir des immigrants ou des personnes issues des communautés culturelles, dans la trousse Diversité + [www.diversite.gouv.qc.ca](http://www.diversite.gouv.qc.ca); le Coffret sur l'immigration en milieu rural, Fiche 4 – Mobiliser et concerter le milieu [www.portesouvertessurlelac.org](http://www.portesouvertessurlelac.org).

L'analyse des données obtenues au moyen de ces outils, combinée à l'observation sur le terrain, devrait permettre d'établir un portrait global des pratiques existantes.

## Outil 2 – Établissement du diagnostic<sup>46</sup>

### **Qu'est-ce qui va bien?** (forces)

Quels sont les atouts de la municipalité, de la communauté? Quelles sont les réalisations dont on est le plus fier en matière de solidarité, de cohésion, d'inclusion, de diversité ethnoculturelle? Qu'est-ce qui incite les gens à demeurer dans cette municipalité, dans cette communauté?

### **Qu'est-ce qui va mal et comment y remédier?** (faiblesses)

Quels sont les éléments les moins attrayants? Y a-t-il déjà eu des échecs en matière de rapprochement interculturel, de diversité ethnoculturelle, de solidarité? Lesquels? Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné? A-t-on trouvé des solutions? Lesquelles?

### **Quelles sont les occasions à saisir?** (possibilités)

Quels sont les atouts sur lesquels on peut compter sur les plans humain (évolution démographique, conditions socioéconomiques, dynamisme social, etc.), politique (sensibilisation de l'opinion publique, politiques municipales, etc.) et physique (capital naturel et culturel, organismes d'accueil et d'intégration, croissance de l'économie, diversification de l'offre culturelle et de services, etc.)?

### **Quels sont les défis à relever?** (menaces)

Quelles sont les caractéristiques sociodémographiques (vieillesse de la population, pénurie de logements sociaux et abordables, etc.), politiques (manque de concertation des partenaires locaux et régionaux, etc.) et contextuelles (résistance au changement, morosité ambiante, manque de services de proximité, manque de formation de la main-d'œuvre, pénurie d'emplois de qualité, etc.) défavorables?

<sup>46</sup> Modèle adapté du guide *La prise de décision en urbanisme. Outils de planification Vision stratégique*, Quatre questions essentielles; Où sommes-nous présentement? Le diagnostic, MAMROT, [www.mamrot.gouv.qc.ca/amenagement-du-territoire/guide-la-prise-de-decision-en-urbanisme/planification/vision-strategique](http://www.mamrot.gouv.qc.ca/amenagement-du-territoire/guide-la-prise-de-decision-en-urbanisme/planification/vision-strategique).

## Outils pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique en matière de diversité ethnoculturelle

### Outil 3 – Consultation

La consultation est une méthode efficace pour sonder les gens. On demande aux participants, réunis en atelier, de discuter du sujet à partir de questions prédéfinies et de pistes d'action en réponse aux défis soulevés par le diagnostic. Cette méthode semi-dirigée permet aux participants de se concentrer sur des pistes d'action concrètes et de transmettre leurs idées quant au rôle qu'ils ont à jouer pour favoriser l'ouverture du milieu et l'acceptation des différences culturelles, ainsi que leur vision du mandat que la municipalité devrait assumer. Voici un exemple :

#### **Exercice 1 – Consultation sur l'élaboration de la Politique en matière de diversité culturelle**

Ville de Gatineau (septembre 2007)

#### **Thématiques des groupes de discussion**

##### **DÉFI 1**

##### **L'accueil**

**Question :** Qu'est-ce qui pourrait être fait pour améliorer l'accueil des personnes issues de l'immigration à Gatineau?

**Question :** Quel rôle chacun pourrait-il y jouer?

##### **DÉFI 2**

##### **L'intégration et la participation citoyenne**

**Question :** Quels moyens pourrions-nous, collectivement, mettre en œuvre pour maximiser l'intégration et encourager une participation citoyenne des personnes d'origines et d'appartenances diverses qui résident à Gatineau?

##### **DÉFI 3**

##### **Le rapprochement interculturel et l'ouverture à la différence**

**Question :** Quels sont les conditions essentielles et les moyens à développer pour encourager et améliorer le rapprochement interculturel et l'ouverture aux différences, incluant la prise en compte de notre identité locale?

##### **DÉFI 4**

##### **La gouvernance en milieu municipal**

**Question :** Quelle serait la meilleure façon de s'assurer de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation continue de la politique de gestion de la diversité culturelle à Gatineau et des

grands engagements qui seront contenus dans son plan d'action?

**Question :** De quelle façon pourrait-on encourager la participation citoyenne à cet effort collectif?

### **Exercice 2 – Validation du projet de politique Réunion publique sur le projet de politique municipale en matière de diversité culturelle**

Ville de Gatineau (décembre 2007)

En décembre 2007, la Ville sollicite les citoyens et les organismes afin qu'ils se prononcent sur cinq grandes orientations de la politique, contenues dans un document de discussion. Voici trois de ces cinq orientations:

#### **Le rapprochement interculturel et l'ouverture à la différence**

Quels moyens la Ville de Gatineau doit-elle mettre en œuvre pour s'orienter vers une approche proactive plutôt que réactive afin de favoriser le rapprochement interculturel et l'ouverture à la différence?

#### **La participation citoyenne et le sentiment d'appartenance**

Quels outils permettraient à la Ville de Gatineau d'accroître, compte tenu de sa diversité culturelle, la participation citoyenne et le sentiment d'appartenance?

#### **La gouvernance et la mise en œuvre**

Quelle structure de gouvernance faut-il favoriser pour assurer le suivi de la politique? Comment réaliser sa mise en œuvre?

### **Outil 4 – Exemples d'indicateurs pour le suivi et le bilan des actions**

- Le programme des Cités interculturelles, action conjointe de la Commission européenne et du Conseil de l'Europe, vise à développer un modèle sur lequel fonder les politiques d'intégration interculturelle sur le plan municipal. Cités interculturelles, *Vers un modèle d'intégration interculturelle*, Indicateurs de l'interculturalisme, p. 79-89.

[www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/culture/Cities/ICCMoelPubl\\_fr.pdf](http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/culture/Cities/ICCMoelPubl_fr.pdf)

- Le document de travail de la Coalition internationale des villes contre le racisme de l'UNESCO, *Indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales visant à contrer le racisme et la discrimination*, p. 63-69.

[unesdoc.unesco.org/images/0014/001496/149624f.pdf](http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001496/149624f.pdf)

- Le guide du MAMROT, *La prise de décision en urbanisme*, peut être utile au conseil municipal qui souhaite, par exemple, lutter contre la discrimination dans le logement et la ghettoïsation de certains quartiers.

[www.mamrot.gouv.qc.ca/amenagement-du-territoire/guide-la-prise-de-decision-en-urbanisme/planification/indicateurs-et-monitoring](http://www.mamrot.gouv.qc.ca/amenagement-du-territoire/guide-la-prise-de-decision-en-urbanisme/planification/indicateurs-et-monitoring)

### **Outil 5 – Consultation publique sur le bilan du plan d'action et perspectives**

Dans le cadre de consultations publiques, les villes de Sherbrooke et de Gatineau ont toutes deux convié les partenaires, les acteurs du milieu et les citoyens à s'informer sur les réalisations en matière de diversité culturelle (Gatineau) et d'immigration (Sherbrooke) et à partager leurs attentes au regard du nouveau plan d'action.

#### **Journée Bilan 2010-2012 et perspectives en immigration 2013-2015**

[www.ville.sherbrooke.qc.ca/citoyen/vie-communautaire/bilan-et-perspectives-en-immigration-2012](http://www.ville.sherbrooke.qc.ca/citoyen/vie-communautaire/bilan-et-perspectives-en-immigration-2012)

#### **Activité de réflexion sur le Plan d'action 2012-2014 de la diversité culturelle, Ville de Gatineau**

[www.gatineau.ca/page.asp?p=la\\_ville/participation\\_citoyenne/consultations\\_publiques/consultations\\_publiques\\_2011/activite\\_reflexion\\_plan\\_action\\_2012\\_2014\\_diversite\\_culturelle](http://www.gatineau.ca/page.asp?p=la_ville/participation_citoyenne/consultations_publiques/consultations_publiques_2011/activite_reflexion_plan_action_2012_2014_diversite_culturelle)

# ANNEXES



# PARTAGE DES RESPONSABILITÉS ET CADRE JURIDIQUE

## 1) L'IMMIGRATION, UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE ENTRE LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL ET LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC<sup>47</sup>

### Les responsabilités du Canada

- L'admission des immigrants (exigences concernant la santé, la criminalité et la sécurité de l'État)
- La reconnaissance du statut de réfugié pour les demandeurs d'asile
- La détermination des règles régissant l'immigration familiale

### Les responsabilités du Québec

#### L'Accord Canada-Québec (1991) reconnaît au Québec :

- Le pouvoir de sélectionner les candidats de la catégorie économique ainsi que les réfugiés (Le Québec contribue à l'effort de solidarité internationale à l'égard des réfugiés et autres personnes en situation semblable)
- La compétence pleine et entière en matière d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes

<sup>47</sup> Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains.

## 2) LA LÉGISLATION ET LE CADRE JURIDIQUE POUR LA RECONNAISSANCE DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE DES POPULATIONS

### L'égalité de droits

Les questions des droits de la personne représentent des enjeux mondiaux. Les réponses politiques et juridiques de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (1975), de la Charte canadienne des droits et libertés (1982), de la Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales (1986) montrent que « l'engagement dynamique au traitement équitable et humain de toute personne est une préoccupation majeure sur l'échiquier mondial<sup>48</sup> ».

### Le cadre juridique canadien et québécois

Au Canada et au Québec, un cadre est en place pour contrer la discrimination, promouvoir l'égalité et garantir les droits culturels des personnes.

Partie intégrante de la Constitution canadienne, la Charte canadienne des droits et libertés, au paragraphe 1 de l'article 15.1, interdit les « discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques ». La Charte canadienne des droits et libertés stipule à l'article 15 sur les droits à l'égalité que :

*Égalité devant la loi, égalité de bénéfice et protection égale de la loi*

15. (1) « La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. »

*Programmes de promotion sociale*

15. (2) « Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur

<sup>48</sup> *Droits de la personne et équité. Un guide pour les membres de l'AIIO*, (mai 2011), Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario p. 9, tiré de [www.ona.org/documents/File/guides/Guide\\_HumanRightsandEquity\\_201105\\_French.pdf](http://www.ona.org/documents/File/guides/Guide_HumanRightsandEquity_201105_French.pdf); révisé en mai 2011.

origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques. »

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec prohibe explicitement la discrimination pour des motifs liés à « la race, la couleur, la religion, la langue, l'origine ethnique ou nationale » et inscrit le droit à l'égalité à l'article 10. Deux institutions sont chargées de veiller au respect de la charte québécoise : la Commission des droits de la personne et le Tribunal des droits de la personne. Depuis 1982, toutes les autres lois du Québec doivent, sauf exceptions, respecter la Charte qui prévoit, comme son équivalent canadien, des mesures visant à réduire les discriminations existantes par des programmes d'accès à l'égalité.

### **Cadre législatif canadien et québécois**

Des lois ont été adoptées pour atteindre l'équité en emploi pour les membres de groupes défavorisés, discriminés ou exclus.

La Loi canadienne sur les droits de la personne (1977) vise à faire cesser les désavantages historiques et créer une société plus équitable. Cette loi s'applique aux organismes fédéraux et aux entreprises réglementées par le gouvernement fédéral et vise à protéger les Canadiens contre la discrimination fondée sur l'un des onze motifs suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale, la déficience et l'état de personne graciée.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi (1995) a pour objet de « réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences ».

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (2000) s'applique aux organismes qui emploient 100 personnes ou plus<sup>49</sup> pendant une période continue de six mois au cours de chacune de deux années consécutives. Cette loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les personnes handicapées, les autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui appartiennent à un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible.

Mentionnons enfin que le ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec a officiellement comme mandat :

- d'encourager l'ouverture de la société au pluralisme;
- de faciliter le rapprochement interculturel entre les Québécoises et les Québécois.

(Loi sur le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, L.R.Q., C. M-16.1)

<sup>49</sup> Parmi les organismes publics visés, mentionnons une municipalité, une communauté urbaine, une communauté métropolitaine, une régie intermunicipale, une société intermunicipale de transport, un conseil intermunicipal de transport, une société de transport d'une communauté urbaine ou un autre organisme municipal dont le conseil d'administration est formé majoritairement d'élus municipaux, à l'exception de l'Administration régionale crie et de l'Administration régionale Kativik.



# RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

Des ressources sont disponibles pour accompagner et soutenir les municipalités dans l'élaboration d'une politique en matière de diversité ethnoculturelle.

### Ressources gouvernementales

- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) [www.micc.gouv.qc.ca](http://www.micc.gouv.qc.ca)
- Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT) [www.mamrot.gouv.qc.ca](http://www.mamrot.gouv.qc.ca)

### Coalitions et centres de recherche

- Réseau des municipalités en immigration et pour la diversité culturelle
- Union des municipalités du Québec (UMQ) [www.umq.qc.ca](http://www.umq.qc.ca)
- Fédération québécoise des municipalités (FQM) [www.fqm.ca](http://www.fqm.ca)
- Solidarité rurale du Québec [www.ruralite.qc.ca](http://www.ruralite.qc.ca)
- Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC) [www.criec.uqam.ca](http://www.criec.uqam.ca)
- Fondation canadienne des relations raciales (FCRR) [www.crrf.ca](http://www.crrf.ca)
- Fédération canadienne des municipalités (FCM) [www.fcm.ca](http://www.fcm.ca)
- Commission canadienne pour l'UNESCO [www.unesco.ca](http://www.unesco.ca)
- Mouvement Régions et Villes innovantes (MRVI) [regionsetvillesinnovantes.com](http://regionsetvillesinnovantes.com)

### Tables et comités en matière d'accueil et d'intégration des personnes issues de l'immigration

- Table locale en immigration (par exemple la Table locale en immigration et en relations interculturelles de Victoriaville)
- Comité accueil (par exemple, CJE Place aux Jeunes, Communauté des Innus Essipit, MRC La Haute-Côte-Nord)
- Comité régionalisation immigration (par exemple, MRC de Portneuf)
- Comités des partenaires en immigration régionaux (MICC/MRC)
- Tables de concertation immigration (par exemple, MRC de Charlevoix, MRC de Rivière-du-Loup, Rimouski-Neigette, etc.)
- Tables régionales et comités régionaux de concertation en immigration (TRCI, CRCI impliquant les CRÉ, par exemple Capitale-Nationale, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Lanaudière, Abitibi-Témiscamingue, etc.)

### Ressources documentaires

#### Guides pratiques

#### Québec

- *Guide de gestion de la diversité interculturelle en emploi*, Emploi-Québec et Mouvement québécois de la qualité (2005)
- [emploiquebec.net/publications/pdf/06\\_emp\\_guidediversite.pdf](http://emploiquebec.net/publications/pdf/06_emp_guidediversite.pdf)
- *Guide pratique de l'immigration* – Région de Québec [www.1888mevoila.com/fr/chercheurs/guide/preface.html](http://www.1888mevoila.com/fr/chercheurs/guide/preface.html)
- *Guide pratique pour structurer l'immigration en milieu rural* – Portes ouvertes sur le Lac [www.portesouvertessurlac.org/public/img/userfiles/files/GUIDE\\_PRATIQUE.pdf](http://www.portesouvertessurlac.org/public/img/userfiles/files/GUIDE_PRATIQUE.pdf)
- *Diversité + Gestion de la diversité en entreprise*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministère des Finances et de l'Économie [www.diversite.gouv.qc.ca](http://www.diversite.gouv.qc.ca)
- *Guide d'élaboration et de mise en œuvre d'une politique culturelle municipale*, ministère de la Culture et des Communications [www.mcc.gouv.qc.ca/index.php?id=1762](http://www.mcc.gouv.qc.ca/index.php?id=1762)

#### Ontario

- *Guide d'initiation à la lutte contre le racisme et la discrimination à l'intention des municipalités*, Commission ontarienne des droits de la personne [www.ohrc.on.ca/fr/guide-dinitiation-%C3%A0-la-lutte-contre-le-racisme-et-la-discrimination-%C3%A0-l'intention-des-municipalit%C3%A9s](http://www.ohrc.on.ca/fr/guide-dinitiation-%C3%A0-la-lutte-contre-le-racisme-et-la-discrimination-%C3%A0-l'intention-des-municipalit%C3%A9s)

## Canada

- *Guide pour élaborer les politiques RH* [hrcouncil.ca/info-rh/politiques-elaborer.cfm](http://hrcouncil.ca/info-rh/politiques-elaborer.cfm)
- *Guide pratique à l'intention des municipalités, des organisations et des citoyens, Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.* [www.unesco.ca/~media/Unesco/Sciences%20Sociale/CCMARD%20Guide%20WEB-FR.pdf](http://www.unesco.ca/~media/Unesco/Sciences%20Sociale/CCMARD%20Guide%20WEB-FR.pdf)
- *Construire sur du solide : Le rôle des municipalités dans l'établissement des immigrants,* Fédération canadienne des municipalités [www.fcm.ca/Documents/reports/Starting\\_on\\_Solid\\_Ground\\_Municipalities\\_and\\_Immigration\\_FR.pdf](http://www.fcm.ca/Documents/reports/Starting_on_Solid_Ground_Municipalities_and_Immigration_FR.pdf)

## États-Unis

- *Diversity Management Plan,* Mecklenburg County, Caroline du Nord. [charmeck.org/mecklenburg/county/diversityinmecklenburg/pages/diversitymanagementplan.aspx](http://charmeck.org/mecklenburg/county/diversityinmecklenburg/pages/diversitymanagementplan.aspx)

## Europe

- *Guide de la participation citoyenne au développement de la politique culturelle locale pour les villes européennes* [observatoire-territoires-durables.org/spip.php?article1125](http://observatoire-territoires-durables.org/spip.php?article1125)
- *Guide méthodologique, Élaborer une politique de diversité,* SPF Personnel et Organisation, Bruxelles, (2010) [www.fedweb.belgium.be/fr/binaries/broch\\_po\\_diversite\\_guide\\_methodologique\\_fr\\_tcm119-107375.pdf](http://www.fedweb.belgium.be/fr/binaries/broch_po_diversite_guide_methodologique_fr_tcm119-107375.pdf)
- *Cités interculturelles, Vers un modèle d'intégration interculturelle,* L'apport des Cités interculturelles, action conjointe du Conseil de l'Europe et de la Commission européenne. Texte coordonné par Phil Wood, avril (2010)
- *Le programme Diversité et Ressources humaines en Wallonie* [www.cripel.be/gestion-de-la-diversite/presentation](http://www.cripel.be/gestion-de-la-diversite/presentation)

## Unesco

- *Indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales visant à contrer le racisme et la discrimination,* (2005), Document de discussion, n° 3, Coalition internationale des villes contre le racisme, par Icart, J.-C., Labelle M., et Antonius R., Observatoire international sur le racisme et les discriminations, Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté, Observatoire international sur le racisme et les discriminations, UQAM rapport présenté à l'Unesco

## Politiques et déclarations

- *Charte des droits du citoyen de Rawdon* [rawdon.ca/index.php?option=com\\_content&view=article&id=127&Itemid=355](http://rawdon.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=127&Itemid=355)
- *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion,* Ville de Montréal [ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CHARTE\\_MTL\\_FR/MEDIA/DOCUMENTS/D%C9CLARATION%20DIVERSIT%C9%20ET%20INCLUSION%20%282004%29.PDF](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CHARTE_MTL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/D%C9CLARATION%20DIVERSIT%C9%20ET%20INCLUSION%20%282004%29.PDF)
- *Politique municipale en matière de diversité culturelle,* Ville de Gatineau [www.gatineau.ca/page.asp?p=la\\_ville/administration\\_municipale/politiques\\_vision/politique\\_matiere\\_diversite\\_culturelle](http://www.gatineau.ca/page.asp?p=la_ville/administration_municipale/politiques_vision/politique_matiere_diversite_culturelle)
- *Politique accueil et intégration des personnes immigrantes de la MRC Rimouski-Neigette* [www.mrcrimouskineigette.qc.ca/service/culture/immigration/politique\\_accueil.pdf](http://www.mrcrimouskineigette.qc.ca/service/culture/immigration/politique_accueil.pdf)
- *Politique municipale sur l'accueil, l'intégration et la rétention des personnes immigrantes,* Ville de Québec [www.ville.quebec.qc.ca/publications/docs\\_ville/politique\\_accueil\\_integration\\_personnes\\_immigrantes.pdf](http://www.ville.quebec.qc.ca/publications/docs_ville/politique_accueil_integration_personnes_immigrantes.pdf)
- *Politique sur l'accueil, l'intégration et la rétention des personnes immigrantes des trois MRC du Saguenay-Lac-Saint-Jean* [www.domaineduroy.ca/habiter.php?idCategorie=85&idDetail=510](http://www.domaineduroy.ca/habiter.php?idCategorie=85&idDetail=510)
- *Politique municipale d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes,* Ville de Sherbrooke [www.ville.sherbrooke.qc.ca/fileadmin/fichiers/democratique/pol\\_immigrationfr2009.pdf](http://www.ville.sherbrooke.qc.ca/fileadmin/fichiers/democratique/pol_immigrationfr2009.pdf)
- *Politique de gestion de la diversité ethnoculturelle de l'arrondissement de Verdun* [ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/ARR\\_VER\\_FR/MEDIA/DOCUMENTS/POLITIQUE\\_GESTION\\_DIVERSITE\\_%20ETHNOCULTURELLE-OCT%202008-FR.PDF](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/ARR_VER_FR/MEDIA/DOCUMENTS/POLITIQUE_GESTION_DIVERSITE_%20ETHNOCULTURELLE-OCT%202008-FR.PDF)

## Autre document

*Les interfaces entre les politiques municipales : développement social, famille, loisirs, sport et vie communautaire,* (2007), Alliance de recherches Université-Communauté : Innovation sociale et Développement des communautés, Letarte G., sous la direction de Fréchette L., Université du Québec en Outaouais, Bourque D., Université du Québec en Outaouais, Lizée J., Carrefour action municipale et famille <https://depot.erudit.org/id/002963dd>