

Rapport annuel de gestion  
2006-2007

## Conseil des relations interculturelles

Le contenu de cette publication a été réalisé par  
le Conseil des relations interculturelles.

Rédaction  
Évelyne Bishisha Bashala  
Martine Jore

Collaboration  
Ralph Rouzier  
Sophie Therrien

Édition produite par  
Les Publications du Québec  
1500D, rue Cyrille-Duquet  
Québec (Québec) G1N 2E5

Dépôt légal – 2007  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN: 978-2-550-50328-6  
ISSN: 1485-8983

© Gouvernement du Québec

Tous droits réservés pour tous pays. Reproduction par quelque procédé que ce soit et traduction, même partielles, interdites sans l'autorisation des Publications du Québec.

Dans ce document, le générique masculin est utilisé de façon épiciène.

Monsieur Michel Bissonnet  
Président de l'Assemblée nationale  
Hôtel du Parlement  
Québec

Monsieur le Président,

J'ai le plaisir de vous transmettre le rapport annuel de gestion 2006-2007 du Conseil des relations interculturelles, produit selon les normes de la Loi sur l'administration publique. Fidèle à l'esprit de cette loi adoptée par l'Assemblée nationale en mai 2000, le présent rapport est axé sur l'atteinte des objectifs visés par la planification stratégique 2006-2009, dans une perspective de gestion par résultats.

Résolument engagé dans le développement et la promotion d'un Québec pluraliste et diversifié, le Conseil a poursuivi ses efforts en vue de favoriser la prise en compte de la diversité ethnoculturelle dans tous les secteurs de la société.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma haute considération.

La ministre de l'Immigration et des Communautés  
culturelles,

Yolande James

Montréal, juillet 2007



Madame Yolande James  
Ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles  
Hôtel du Parlement  
Québec

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à la Loi sur l'administration publique, le rapport annuel de gestion du Conseil des relations interculturelles pour l'exercice s'étant terminé au 31 mars 2007.

Cette année a été marquée par la publication du Plan stratégique 2006-2009 du Conseil. Ce plan met en lumière les cinq grandes orientations qui guideront les travaux du Conseil pour les trois prochaines années. Ces orientations répondent aux enjeux liés à la prise en compte, à la gestion et à la valorisation de la diversité ethnoculturelle ainsi qu'aux enjeux de modernisation de l'État.

En 2006-2007, le Conseil a rédigé un mémoire intitulé *Pour une inclusion et une représentation réelle de la diversité ethnoculturelle à l'Assemblée nationale* à la suite de la consultation sur l'avant-projet de loi sur la Loi électorale lancée par la Commission spéciale sur la Loi électorale. Ce mémoire vise à favoriser une plus grande représentation de la diversité ethnoculturelle sur le plan politique.

Le Conseil a également produit le mémoire *Pour un modèle québécois intégré de lutte contre le racisme et les discriminations* pour répondre à la consultation lancée à l'automne 2006. On y fait ressortir le caractère préventif de la gestion de la diversité ethnoculturelle, l'importance d'appliquer des approches territoriales ainsi que l'importance pour le gouvernement de se doter de dispositifs de suivi et de reddition de comptes.

Par ailleurs, le Conseil s'est encore une fois illustré par sa présence auprès des communautés et des partenaires de différents secteurs en vue de les sensibiliser à la prise en compte et à la gestion de la diversité ethnoculturelle. Du reste, le Conseil a poursuivi ses efforts en faveur de la modernisation conformément aux objectifs énoncés dans le Plan de modernisation 2004-2007 du gouvernement.

Je vous saurais gré de bien vouloir communiquer ce rapport à l'Assemblée nationale, comme le requièrent les dispositions de la Loi sur l'administration publique.

Veillez agréer, Madame la Ministre, l'assurance de la collaboration des membres et du personnel du Conseil ainsi que l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente,

Patricia Rimok  
Montréal, juillet 2007



## DÉCLARATION DE LA PRÉSIDENTE

Les renseignements contenus dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents.

Les résultats et les données du rapport annuel de gestion 2006-2007 du Conseil des relations interculturelles :

- décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques du Conseil;
- présentent les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats;
- sont exacts et fiables.

Je déclare que les données contenues dans ce rapport annuel de gestion ainsi que leurs contrôles afférents sont fiables et que ces données correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2007.



Patricia Rimok  
Présidente

Montréal, juillet 2007



## Table des matières

---

I. Présentation du Conseil des relations interculturelles	1
1. Mission et mandats	1
2. Structure organisationnelle	1
3. Produits et services	2
4. Accès à l'information et protection des renseignements personnels	2
5. Déclaration de services aux citoyens	2
6. Politique linguistique	3
7. Code d'éthique et de déontologie	3
8. Accès à l'égalité en emploi et rajeunissement de la fonction publique	3
9. Politique gouvernementale <i>L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées</i>	3
II. Faits saillants	5
III. Contexte, enjeux et perspectives en 2006-2007	7
IV. Résultats au regard de la planification stratégique pour 2006-2009	9
V. Utilisation des ressources	23
Annexe 1. Organigramme du Conseil des relations interculturelles au 31 mars 2007	25
Annexe 2. Liste des membres du Conseil au 31 mars 2007	27
Annexe 3. Liste des publications	29



## ***I. Présentation du Conseil des relations interculturelles***

---

L'adresse du siège social du Conseil des relations interculturelles est la suivante : 500, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 10.04, Montréal (Québec) H2Z 1W7.

### ***1. Mission et mandats***

Le Conseil des relations interculturelles a été créé par une loi de l'Assemblée nationale adoptée le 20 décembre 1984 et modifiée à quelques reprises. Cet organisme permanent de consultation et de recherche a pour fonction principale de conseiller la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles dans la planification, la coordination et la mise en œuvre des politiques gouvernementales relatives aux relations interculturelles et à l'intégration des immigrants, notamment pour favoriser le rapprochement interculturel et l'ouverture au pluralisme.

Le Conseil se veut un lieu d'échange d'idées et d'information entre les principaux secteurs de la société. Il travaille afin que le pluralisme et la diversité ethnoculturelle soient suffisamment pris en compte pour assurer le respect des droits et libertés de la personne, susciter la solidarité sociale et rendre réelle l'égalité des individus. Pour ce faire, il sollicite des opinions, il reçoit et entend les requêtes et les suggestions d'individus et de groupes et consulte régulièrement les organismes et les intervenants socioéconomiques intéressés par ces questions.

Sous forme d'avis, le Conseil saisit la ministre de toute question relative aux relations interculturelles et à l'intégration des immigrants qui requiert l'attention ou l'action du gouvernement. Le Conseil lui soumet aussi ses recommandations.

### ***2. Structure organisationnelle***

Avec un effectif autorisé de neuf ETC (équivalents temps complet), le Conseil des relations interculturelles a compté sur un effectif de huit personnes pour remplir sa mission en 2006-2007. L'organigramme du Conseil est présenté à l'annexe 1.

#### ***Composition du Conseil***

Le Conseil se compose de quinze membres nommés par le gouvernement, dont une présidente. Les membres sont choisis pour leurs compétences et leur intérêt à l'égard des relations interculturelles, et de façon à refléter la composition de la société québécoise.

La sous-ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles ainsi que le secrétaire du Conseil – dont le poste est vacant au 31 mars 2007 – participent aux séances, sans avoir droit de vote.

À l'exception de la personne chargée de la présidence, nommée pour cinq ans, les membres du Conseil ont un mandat d'au plus trois ans, qui ne peut être renouvelé qu'une fois. Durant l'année 2006-2007, neuf membres ont été renouvelés pour une période allant de un à deux ans.

La liste des membres du Conseil est présentée à l'annexe 2. Un poste de membre est vacant.

### ***3. Produits et services***

- Le Conseil soumet des recommandations à la ministre, sous forme d'avis qu'il rend publics.
- Il présente des mémoires portant sur des questions liées à son mandat lors de commissions parlementaires.
- Il effectue des études et des recherches sur les questions relatives aux relations interculturelles et à l'intégration des personnes immigrantes.
- Il collabore, avec des organismes, à des activités visant le rapprochement interculturel et l'intégration des personnes.
- Il participe à plusieurs colloques, séminaires ou activités de concertation traitant des questions relatives à son mandat.
- Il intervient aussi dans les médias sur des questions d'actualité et rejoint le grand public par la diffusion, sur son site Internet ([www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca](http://www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca)), de nombreux renseignements relatifs aux relations interculturelles et à l'intégration des personnes immigrantes.
- Il organise, auprès des organismes et intervenants socioéconomiques, des consultations et des activités portant sur des questions relatives aux relations interculturelles, à l'intégration des personnes immigrantes et à la prise en compte de la diversité ethnoculturelle.

### ***4. Accès à l'information et protection des renseignements personnels***

Le Conseil doit, à titre d'organisme public, prendre toutes les dispositions nécessaires pour se conformer aux exigences de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Durant l'exercice financier 2006-2007, le Conseil a répondu à une demande d'accès à l'information en vertu de cette loi.

### ***5. Déclaration de services aux citoyens***

En vertu de l'article 6 de la Loi sur l'administration publique (L.R.Q., chapitre A-6.01), le Conseil n'est pas tenu de se doter d'une déclaration de services aux citoyens, dans la mesure où il ne fournit pas de services directs à la population ou aux entreprises.

## **6. Politique linguistique**

Le Conseil se conforme à la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration. Il s'est assuré de la qualité de la langue en soumettant à une révision linguistique ses documents de recherche et les textes qui servent à ses activités de relations publiques. Les logiciels utilisés par le personnel sont en français; de plus, le site Internet et la documentation produite par le Conseil respectent la politique linguistique du gouvernement.

## **7. Code d'éthique et de déontologie**

Le Conseil a adopté, lors d'une réunion du conseil d'administration le 4 juillet 2000, un code d'éthique et de déontologie applicable aux administrateurs publics. Ce code a été distribué aux membres nommés du Conseil et rappelé à leur attention. Conformément au *Plan d'action pour consolider l'infrastructure de l'éthique au sein de l'administration gouvernementale*, le Conseil a aussi nommé une répondante en éthique pour l'organisation.

## **8. Accès à l'égalité en emploi et rajeunissement de la fonction publique**

Dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité en emploi, le Conseil a pourvu un poste vacant d'agent de recherche en embauchant, à titre d'employé occasionnel, un membre des communautés culturelles.

## **9. Politique gouvernementale L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées**

Le Conseil assure le gouvernement du Québec qu'il veille à appliquer la politique gouvernementale en matière d'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées.



## II. Faits saillants

---

### *Publications en 2006-2007*

- Un mémoire intitulé *Pour une inclusion et une représentation réelle de la diversité ethnoculturelle à l'Assemblée nationale* présenté à la Commission spéciale sur la Loi électorale (mai 2006).
- Un mémoire intitulé *Pour un modèle québécois intégré de lutte contre le racisme et les discriminations* présenté à la Commission de la culture en vue d'une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et les discriminations (septembre 2006).
- La version anglaise du mémoire présenté à la Commission de la culture en septembre 2006 : *Towards an integrated systems approach to fight against racism and other forms of discrimination in Quebec* (mars 2007).

### *Partenariats et collaborations*

Le Conseil s'est notamment associé aux activités ou regroupements suivants :

- Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux;
- Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale;
- Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes;
- Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté;
- Centre de recherche-action sur les relations raciales;
- Centre de santé et de services sociaux de la Montagne;
- Chambre de commerce du Montréal métropolitain;
- Chambre de commerce et d'industrie du sud-ouest de Montréal;
- Comité directeur de la revue *Développement social*;
- Comité ethnoculturel sur la diversité en milieu carcéral du Service correctionnel du Canada;
- Comité thématique de la Semaine québécoise des familles;
- Communauté sépharade unifiée du Québec;
- Conseil des relations internationales de Montréal (à titre de membre);
- Conseil des partenaires du centre d'excellence universitaire Immigration et métropoles;
- Conseil de la famille et de l'enfance;

- Festival interculturel de Montréal;
- Festival du monde arabe de Montréal;
- Festival Sefarad de Montréal;
- Forum des dirigeantes et des dirigeants d'organismes gouvernementaux;
- Forum des politiques publiques;
- Gala Noir et Blanc au-delà du racisme;
- Groupe de travail sur le profilage racial;
- Groupe de discussion McCord sur la place de la diversité ethnoculturelle dans les musées;
- Gestion RH+ Coopérative de solidarité;
- Institut du Nouveau Monde;
- Institut de recherche en politiques publiques;
- Jeune chambre de commerce haïtienne;
- Immigration et métropoles, volet économique;
- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles;
- Prix québécois de la citoyenneté (à titre de membre du jury);
- Projet EDIT;
- Semaine d'actions contre le racisme;
- Semaine québécoise des rencontres interculturelles;
- Service de police de la Ville de Montréal;
- Vision Diversité.

### *Liaison et présence dans le milieu*

Le Conseil a participé à une centaine de colloques, conférences et activités organisés par ses partenaires ainsi que par divers organismes.

### *III. Contexte, enjeux et perspectives en 2006-2007*

---

Le Conseil a conduit ses travaux en 2006-2007 en prenant en compte notamment les facteurs contextuels suivants :

- Sur le plan sociétal : Les changements démographiques et leurs répercussions sur la main-d'œuvre; les phénomènes de racisme et de discriminations et leurs conséquences.
- Au niveau gouvernemental : Les orientations gouvernementales contenues dans le Plan de modernisation 2004-2007 du gouvernement.
- Au niveau sectoriel : Le Plan stratégique 2005-2008 du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et son Plan d'action 2004-2007 en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles, les attentes de la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, les consultations publiques ayant été lancées, les plans stratégiques et les réformes des autres ministères.
- Au Conseil : Les attentes des membres du Conseil, les capacités organisationnelles du Conseil, son cadre budgétaire en vigueur ainsi que sa planification stratégique pour les années 2006-2009.

Il a particulièrement traduit ses interventions au regard des enjeux suivants signifiés dans son plan stratégique :

- La prise en compte de la diversité ethnoculturelle au Québec
  - en favorisant la prise en compte de la diversité ethnoculturelle et l'ouverture à celle-ci au sein de l'administration publique;
- La valorisation de la diversité ethnoculturelle dans le développement du Québec
  - en contribuant aux efforts de divers acteurs de la société afin de favoriser l'ouverture à la diversité, le rapprochement, le dialogue et les relations interculturelles harmonieuses, en développant des partenariats;
  - en contribuant à l'inclusion sociale et économique des minorités ethnoculturelles;
- La modernisation de l'État
  - en participant à la modernisation de l'État par l'amélioration des façons de faire.



## ***IV. Résultats au regard de la planification stratégique pour 2006-2009***

---

### ***Prévu au plan stratégique***

#### ***Enjeu 1***

#### ***Prise en compte de la diversité ethnoculturelle au Québec***

**Orientation 1:** Favoriser la prise en compte de la diversité ethnoculturelle et l'ouverture à celle-ci au sein de l'administration publique.

**Axe d'intervention:** Gestion de la diversité ethnoculturelle.

**Objectif 1.1:** **Proposer des principes de gestion de la diversité ethnoculturelle.**

- Indicateurs:**
- Intérêt des clientèles: nombre de demandes et de téléchargements des documents;
  - Impact auprès des clientèles: prise en compte des éléments visés dans les documents;
  - Nombre de participants au lancement de l'avis proposant le canevas général;
  - Type d'alliances établies.

---

**Résultats:** • ***Production du document sur la prise en compte et la gestion de la diversité ethnoculturelle.***

**Commentaires:** Les travaux visant à bonifier le document sur la prise en compte et la gestion de la diversité ethnoculturelle qui avait été décrit dans le rapport de gestion 2005-2006 se poursuivent. Une mise à jour du document est en cours. Le Conseil a confié à un chercheur le mandat de proposer des outils de gestion et des façons de faire afin de traduire le modèle théorique proposé en outil opérationnel de gestion.

#### ***Indicateurs***

Le lancement de ce document étant prévu pour l'automne 2007, les répercussions de la diffusion de ce document seront connues lors du prochain exercice financier.

---

### ***Prévu au plan stratégique***

#### ***Enjeu 1***

#### ***Prise en compte de la diversité ethnoculturelle au Québec***

**Orientation 1:** Favoriser la prise en compte de la diversité ethnoculturelle et l'ouverture à celle-ci au sein de l'administration publique.

**Axe d'intervention:** Gestion de la diversité ethnoculturelle.

**Objectif 1.2: Proposer des recommandations en vue de bonifier certaines initiatives de l'administration publique touchant la diversité ethnoculturelle.**

- Indicateurs :**
- Intérêt des clientèles : nombre de demandes et de téléchargements des documents;
  - Impact auprès des clientèles : prise en compte des recommandations.

- Résultats :**
- **Projet pilote sur le portrait de la diversité ethnoculturelle sur le territoire du Centre de santé et de services sociaux (CSSS) de la Montagne;**
  - **Production d'un mémoire en réponse au document de consultation portant sur l'avant-projet de loi sur la Loi électorale en mai 2006;**
  - **Groupe de travail sur le profilage racial.**

**Commentaires : 1- Projet pilote sur le portrait de la diversité ethnoculturelle sur le territoire du CSSS de la Montagne**

Ce projet fait suite à la réforme en matière de santé et de services sociaux mise en place en 2004 par le gouvernement du Québec afin de répondre aux besoins de la population par une offre de service mieux adaptée sur un territoire préalablement circonscrit. Il s'inscrit aussi dans le volet « santé et services sociaux » des travaux du Conseil portant sur la prise en compte et la gestion de la diversité ethnoculturelle tel que cela est décrit dans le plan stratégique 2006-2009.

À cet effet, le Conseil a collaboré avec un chercheur à la réalisation d'un rapport sur le portrait statistique de la population du territoire du CSSS de la Montagne afin de relever des pratiques exemplaires ou des problèmes en matière d'utilisation des services de santé et sociaux par des catégories spécifiques de la population, soit les immigrants, les minorités visibles et les personnes nées au Canada ayant au moins un parent immigrant. Cette démarche visait à faire ressortir des améliorations possibles afin de rejoindre la population cible.

Notons que le CSSS de la Montagne est composé des CLSC Côte-des-Neiges, Parc-Extension et Métro.

### *Indicateurs*

Un rapport préliminaire a été produit et envoyé à différents organismes concernés. Cependant, il est encore trop tôt pour évaluer la réaction de ces derniers.

Quelques personnes-ressources du Centre local de services communautaires (CLSC) Côte-des-Neiges, certains résidents du territoire de la Montagne ainsi que des organismes communautaires ont apporté leur contribution à ce rapport.

Le rapport dresse le portrait statistique, démographique et socioculturel de la diversité ethnoculturelle du territoire de la Montagne. Il présente également des renseignements obtenus au moyen de l'observation et des entrevues réalisées auprès des gestionnaires et des intervenants de quelques organismes communautaires, de professionnels de la santé et d'utilisateurs des services du CSSS de la Montagne. Ce document de travail se veut un outil visant à éclairer les décideurs sur la spécificité des problématiques populationnelles qui peuvent avoir un effet sur l'état de santé de la population et l'utilisation des services dans chacun des territoires des CLSC.

Quelques recommandations viennent appuyer le document, notamment en ce qui a trait aux moyens nécessaires pour rejoindre les groupes vulnérables et mieux les identifier de même que pour mieux orienter les recherches en la matière.

## **2 - Production d'un mémoire en réponse au document de consultation portant sur l'avant-projet de loi sur la Loi électorale en mai 2006**

Ce mémoire intitulé *Pour une inclusion et une représentation réelle de la diversité ethnoculturelle à l'Assemblée nationale* a été présenté à la Commission spéciale sur la Loi électorale.

Dans ce mémoire, le Conseil propose une approche de gestion de la diversité ethnoculturelle visant à mettre en place des conditions favorisant une augmentation de la participation et de la représentation des minorités ethnoculturelles à la vie politique (dans les partis politiques et les institutions démocratiques comme l'Assemblée nationale). Les minorités visibles et les immigrants ayant la citoyenneté canadienne sont les personnes visées plus particulièrement par ces éléments.

Pour favoriser une plus grande représentation de la diversité ethnoculturelle sur le plan politique, l'une des propositions du Conseil a été de bonifier la définition proposée par la Commission concernant les minorités ethnoculturelles et les personnes admissibles à certains incitatifs financiers préconisés dans le document de consultation sur l'avant-projet de loi sur la Loi électorale.

### *Indicateurs*

Dans son rapport publié en mai 2006, suite à la consultation, la Commission spéciale sur la Loi électorale a mentionné que le Conseil a proposé de définir le concept de minorités ethnoculturelles afin de favoriser une plus grande représentativité de celles-ci. La Commission a aussi dénoté la difficulté pour le Directeur général des élections du Québec d'appliquer la définition proposée par le Conseil. La détermination des paramètres entourant le concept de minorité ethnoculturelle ainsi que la pertinence ou non des mesures de contrôle nécessaires sont autant d'éléments qui n'ont pas fait l'objet de consensus au sein des membres de la Commission.

À la lumière de la position du Conseil et d'autres groupes, la Commission reconnaît que le problème des mesures incitatives pour la représentation des minorités ethnoculturelles est lié à un problème de définition et, par conséquent, invite le gouvernement à poursuivre sa réflexion sur ce sujet.

## **3 - Groupe de travail sur le profilage racial**

Le Conseil a participé aux travaux du Groupe de travail sur le profilage racial. Ces travaux ont mené à une journée de consultation communautaire sur le profilage racial qui a été organisée par le Centre de recherche-action sur les relations raciales en février 2007. Cette réunion avait pour objectifs, notamment, de permettre aux organismes communautaires de formuler leurs attentes concernant cette problématique; de cerner les défis vécus par les victimes de ce phénomène et de proposer des pistes d'action possibles pour contrer ce phénomène et aider les victimes.

## *Indicateurs*

Quelque 39 personnes, représentant 14 organismes communautaires et 5 organisations publiques concernés par la question, dont le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, le Conseil et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, ont pris part à ce forum de discussion.

Un rapport issu de cette consultation a été préparé et validé par les participants lors d'une réunion tenue au mois de mars 2007.

Les travaux ont permis notamment de consolider l'apport du secteur communautaire ainsi que la reconnaissance de son rôle d'information et d'accompagnement des victimes de profilage racial dans leurs démarches.

Des attentes ont été signifiées au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles quant au fait de prendre en considération les conclusions du rapport de consultation communautaire dans la prochaine politique gouvernementale de lutte contre le racisme et les discriminations.

---

### *Prévu au plan stratégique*

#### *Enjeu 1*

#### *Prise en compte de la diversité ethnoculturelle au Québec*

**Orientation 1 :** Favoriser la prise en compte de la diversité ethnoculturelle et l'ouverture à celle-ci au sein de l'administration publique.

**Axe d'intervention :** Gestion de la diversité ethnoculturelle.

**Objectif 1.3 :** **Développer et consolider les relations avec divers partenaires afin de mieux répondre aux besoins de la clientèle ethnoculturelle.**

**Indicateurs :**

- Nombre d'activités conjointes;
- Nombre de participants aux conférences données;
- Instauration de nouvelles mesures à la suite de ces collaborations;
- Effet produit par les activités de partenariat.

**Résultats :**

- ***Collaboration avec la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles;***
- ***Partenariat avec le Comité ethnoculturel sur la diversité en milieu carcéral du Service correctionnel du Canada.***

**Commentaires :** **1 - Collaboration avec la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles**

Le gouvernement du Québec a institué la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles à la suite des controverses entourant cette question. Cette commission a notamment pour mandat de dresser un portrait des pratiques en vigueur et d'en faire une analyse, de mener une consultation auprès des personnes et des organismes sur ces questions et de formuler des recommandations au gouvernement dans le respect des valeurs de la société québécoise en tant que société pluraliste, démocratique et égalitaire.

Pour amorcer sa réflexion, la Commission a organisé diverses rencontres avec des chercheurs, des spécialistes, mais aussi des praticiens, des gestionnaires, des dispensateurs de services, etc. Le Conseil a été invité à participer à l'une de ces rencontres. Les participants à ces réunions étaient invités à commenter sur certains thèmes de recherche proposés par la Commission, à donner leurs points de vue sur la façon dont ils entrevoient le rôle de la Commission et à proposer, le cas échéant, d'autres thèmes de recherche sur lesquels la Commission pourrait se pencher. Les publications du Conseil touchant le mandat de la Commission ont aussi été transmises aux présidents. La Commission a également sollicité le Conseil pour avoir une liste de chercheurs qui pourraient alimenter les réflexions de ses travaux.

### *Indicateurs*

Le Conseil a fourni une liste de 25 chercheurs. De cette liste, huit chercheurs ont participé aux réunions de la Commission. Le Conseil était représenté par sa présidente, accompagnée de deux agentes de recherche.

## **2 - Partenariat avec le Comité ethnoculturel sur la diversité en milieu carcéral du Service correctionnel du Canada**

Le Conseil est partenaire du Comité ethnoculturel sur la diversité en milieu carcéral du Service correctionnel du Canada depuis l'an 2000. En décembre 2006, le Conseil a organisé une rencontre de travail portant sur la poursuite de la collaboration du Conseil au sein de ce comité. Il a aussi facilité des liens de collaboration entre le Service correctionnel du Canada et le milieu communautaire.

### *Indicateurs*

À venir.

---

### *Prévu au plan stratégique*

#### *Enjeu 1*

#### *Prise en compte de la diversité ethnoculturelle au Québec*

**Orientation 2 :** Conseiller la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles en matière d'immigration, d'intégration et de régionalisation.

**Axe d'intervention :** Gestion de la diversité ethnoculturelle.

**Objectif 2.1 :** **Soutenir la ministre dans l'élaboration de la planification de l'immigration pour les années 2008-2010.**

**Indicateur :**

- Degré de rétention par la ministre des recommandations du Conseil entourant les politiques d'immigration et d'intégration.

**Résultats :**

- ***Préparation des éléments de réflexion pouvant servir de base au mémoire qui sera présenté dans le cadre de la prochaine consultation sur la planification des niveaux d'immigration.***

**Commentaires :** La planification des niveaux d'immigration 2004-2007 arrive à échéance. En prévision de la prochaine consultation en la matière, le Conseil mène des recherches et des rencontres de travail afin d'alimenter ses réflexions sur la question.

À la lumière de son plan stratégique, le Conseil propose de se pencher sur la planification des volumes d'immigration en tenant compte de la capacité d'accueil de la société québécoise ainsi que de sa capacité à assurer une gestion de la diversité ethnoculturelle. Le plan du mémoire a été déposé et approuvé par les membres du comité de travail; le document est actuellement en rédaction.

### *Indicateurs*

La consultation n'ayant pas encore eu lieu, aucun indicateur de résultats ne peut être signalé.

---

#### *Prévu au plan stratégique*

##### *Enjeu 2*

#### *Valorisation de la diversité ethnoculturelle dans le développement du Québec*

**Orientation 3:** Contribuer aux efforts de divers acteurs de la société afin de favoriser l'ouverture à la diversité, le rapprochement, le dialogue et des relations interculturelles harmonieuses.

**Axe d'intervention:** Connaissances sur la diversité ethnoculturelle.

**Objectif 3.1:** Favoriser le développement de nouveaux partenariats entre les divers acteurs de la société afin d'accroître des pratiques qui prennent en compte la diversité ethnoculturelle.

**Indicateurs:**

- Prise en compte des résultats des échanges par les partenaires;
- Nombre d'activités conjointes;
- Nombre de participants aux conférences données;
- Nombre de participants à l'événement de réseautage portant sur la diversité ethnoculturelle.

---

**Résultats:**

- *Organisation d'une table ronde sur la gestion de la diversité ethnoculturelle avec Immigration et métropoles;*
- *Mise en place du projet Entreprises diversifiées et talentueuses (EDIT);*
- *Collaboration avec la Semaine d'actions contre le racisme;*
- *Collaboration avec la Semaine québécoise des rencontres interculturelles;*
- *Projet de développement d'un répertoire des artistes représentant la diversité ethnoculturelle, en collaboration avec le Conseil des arts de Montréal et Diversité Artistique Montréal;*
- *Collaboration avec le Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes et la Coopérative de solidarité GRH+;*
- *Activités, colloques, conférences.*

## **Commentaires: 1 - Organisation d'une table ronde sur la gestion de la diversité ethnoculturelle avec Immigration et métropoles**

Dans le cadre du colloque des partenaires d'Immigration et métropoles, le Conseil a organisé une table ronde portant sur la gestion de la diversité ethnoculturelle. Cette table ronde visait à élargir les partenariats vers des secteurs moins explorés et à démontrer la nécessité de rallier les efforts de tous les acteurs de la société pour répondre aux besoins des minorités ethnoculturelles.

### *Indicateurs*

Cette table ronde a réuni les représentants du gouvernement, du secteur privé, du milieu communautaire, des acteurs régionaux et syndicaux. Quatre-vingt-seize participants ont assisté à cette rencontre.

Au regard de nouveaux partenariats, la Banque de développement du Canada et le Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO) ont également pris part à cette rencontre.

## **2 - Mise en place du projet Entreprises diversifiées et talentueuses (EDIT)**

Le projet EDIT a été mis en place par des partenaires du secteur public, du secteur privé et du milieu communautaire afin de faciliter l'accès des différentes organisations à la diversité des talents tout en favorisant la pleine participation de toutes et tous au marché du travail.

Il répond à des enjeux à la fois d'ordre démographique – eu égard aux transformations du tissu ethnoculturel du Québec marqué par une forte diversité; d'ordre social et économique – en lien avec la lutte contre le racisme et les discriminations en emploi et en réponse aux besoins des entreprises tels que révélés par l'enquête de 2006 sur les attentes et les préoccupations des dirigeants d'entreprises du Québec (enquête commandée par l'Agence de développement économique du Canada); ainsi qu'à un enjeu lié à la méconnaissance des pratiques des entreprises en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle.

Il comprend trois phases séquentielles :

La tenue d'une conférence portant sur la gestion de la diversité ethnoculturelle le 8 juin 2007 ainsi qu'un sondage auprès des entreprises pour connaître leurs pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle.

- La présentation des résultats du sondage lors de la Semaine des rencontres interculturelles à l'automne 2007.
- Le dévoilement d'un premier palmarès annuel EDIT des entreprises québécoises les plus performantes en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle dans le cadre de la Journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement de mai 2008.

### *Indicateurs*

Ce projet émane du partenariat entre le Conseil des relations interculturelles et Images interculturelles dans le cadre de la Semaine d'actions contre le racisme. Ce partenariat a été élargi en associant la Fondation canadienne des relations raciales, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et la Coalition multiculturelle des femmes de Montréal.

Plusieurs activités et productions ont été réalisées dans le cadre de ce projet, à savoir la conception d'un outil de sondage relatif aux perceptions et aux pratiques de dotation et de gestion des entreprises en matière de diversité ethnoculturelle.

Ce sondage vise à connaître les pratiques des entreprises en gestion de la diversité ethnoculturelle et à reconnaître les plus performantes d'entre elles afin d'encourager les autres entreprises à améliorer leurs pratiques.

Un répertoire donnant accès par Internet à des ressources et outils nécessaires en la matière a également été préparé.

Les répercussions des autres activités et actions qui seront menées seront évaluées lors du prochain exercice financier.

### **3 - Collaboration avec la Semaine d'actions contre le racisme**

Dans la poursuite de la thématique Zone libre de racisme lancée en 2006, la huitième édition de la Semaine d'actions contre le racisme a défini ses actions en lien avec le milieu de travail par son thème «Le milieu de travail : zone libre de racisme».

Pour le Conseil, l'accès équitable à l'emploi ainsi que l'instauration des lieux de travail libres de racisme passent nécessairement par une saine gestion de la diversité ethnoculturelle. Ainsi, pour appuyer les efforts des différentes organisations en ce sens, le Conseil s'est associé avec la Fondation canadienne des relations raciales et Images interculturelles pour créer le projet EDIT qui a été décrit ci-dessus.

#### ***Indicateurs***

Le Conseil a fait une présentation lors du cocktail de lancement de la Semaine d'actions contre le racisme, où 125 personnes étaient présentes. Il a également participé au Festival de films sur les droits de la personne de Montréal organisé dans la foulée des activités de la Semaine. Ce festival, qui vise à promouvoir le respect de la dignité humaine à travers le cinéma, a attiré près de 3000 participants. Le Conseil a contribué financièrement à ces deux événements.

### **4 – Collaboration avec la Semaine québécoise des rencontres inter-culturelles**

Dans le cadre de la Semaine québécoise des rencontres interculturelles, le Conseil a participé à la troisième édition de la foire commerciale *Carte sur table* organisée par la Chambre de commerce du Montréal métropolitain. La présidente a fait une présentation intitulée *La gestion de la diversité ethnoculturelle : enjeux et défis*, qui indiquait les grandes lignes de l'avis sur la gestion de la diversité afin de sensibiliser les décideurs sur la prise en compte et la gestion de la diversité ethnoculturelle.

### **5- Projet de développement d'un répertoire des artistes représentant la diversité ethnoculturelle en collaboration avec le Conseil des arts de Montréal et Diversité Artistique Montréal**

Le Conseil travaille, depuis le début de l'année 2007, avec le Conseil des arts de Montréal et Diversité Artistique Montréal sur un projet devant permettre de mieux représenter la diversité ethnoculturelle à travers la diversité des expressions artistiques québécoises. À cet effet, il a produit, avec ses deux partenaires, un questionnaire qui permettra de développer une vitrine virtuelle des artistes qui ont été identifiés au préalable à travers des médias ethniques.

## *Indicateurs*

Ce projet a conduit à la création d'une base de données initiale de 360 artistes qui seront sollicités pour faire partie de cette vitrine en ligne.

Le questionnaire sera administré à partir du site Internet du Conseil auprès des 360 artistes identifiés auxquels devraient se joindre d'autres artistes ciblés par les deux partenaires.

### **6 - Collaboration avec le Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes et la Coopérative de solidarité GRH+**

Le Conseil collabore avec ces deux organismes sur un projet visant à administrer des bilans de compétences et des tests psychométriques à des femmes immigrantes qualifiées afin de faciliter leur intégration socioéconomique.

## *Indicateurs*

Il s'agit d'un projet pilote qui vient d'être amorcé. L'évaluation de ce projet sera faite au cours du prochain exercice financier, soit après sa mise en œuvre.

### **7 - Activités, colloques et conférences**

Le Conseil a pris part à plusieurs événements au cours de l'année 2006-2007. Sa présidente a été présente à plus d'une centaine d'activités et elle a fait seize présentations lors de différentes conférences.

Mentionnons notamment les présentations suivantes :

- *Croissance de la diversité ethnoculturelle et croissance des discriminations en emploi*, lors du 61<sup>e</sup> Congrès des relations industrielles – Discrimination en emploi – Quels moyens faut-il prendre ?
- *Les facteurs de succès des immigrants et leur contribution au développement du Québec*, présentation faite lors de la conférence-débat organisée par Force Leadership Africain.
- *La gestion de la diversité ethnoculturelle : une implication de tous les acteurs de la société*, lors de la Conférence de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences - Métissage et sociétés du futur.
- *Diversité, reconnaissance et citoyenneté partagée au Canada et au Québec - Diversité et intégration au Québec*, lors de la table ronde organisée par l'Institut de recherche en politiques publiques.
- *L'intégration efficace des communautés culturelles dans le marché du travail québécois*, lors de la conférence organisée par la Coalition multiculturelle des femmes de Montréal.
- *Second Generation Canadians : Belonging, Participation and Citizenship*, au Forum des politiques publiques à Toronto.
- *Quand les débats dérapent : quels rôles pour les pouvoirs publics ?*, lors des journées d'étude et de réflexion sur l'accommodement raisonnable à l'école publique organisées par le Centre d'études ethniques des universités montréalaises.
- *Le racisme et les discriminations : quelques causes historiques et proposition de pistes de solution*, lors de la conférence organisée par la Ligue des Noirs.

Le Conseil a également eu des rencontres et entrevues avec quelques médias. Citons notamment l'entrevue sur le multiculturalisme et la diversité donnée par sa présidente au printemps 2006 à la revue *Diversité canadienne* publiée par l'Association d'études canadiennes ainsi qu'un article sur la discrimination en emploi paru dans le magazine *Jobboom* de novembre-décembre 2006. Mentionnons aussi ses deux rencontres tenues au Conseil, à la demande du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, avec des journalistes des Caraïbes (Trinidad, Jamaïque, La Barbade, Sainte-Lucie et Guyane) d'une part et des journalistes musulmans d'Angleterre, du Kirghizistan, du Koweït, de la Malaisie, du Pakistan et de la Somalie d'autre part. Ces deux rencontres ont porté principalement sur le rôle du Conseil et la gestion de la diversité au Québec.

Soulignons aussi que le Conseil participe à différents comités et événements qui sont notamment : le Groupe de travail sur le profilage racial, le Gala Noir et Blanc au-delà du racisme, le comité directeur de Vision Diversité, le comité sur la diversité de la Croix-Rouge, le Comité directeur de la revue *Développement social*, les Prix québécois de la citoyenneté, le groupe de discussion McCord.

### *Indicateurs*

Lors de ces conférences, la présidente a rejoint en moyenne une soixantaine de personnes par événement. Les documents du Conseil, les plus pertinents selon l'occasion, ont été distribués à chaque participant lors de ces rencontres. La présence du Conseil à toutes ces rencontres et forums lui permet d'entretenir des partenariats et d'en développer de nouveaux afin de faire valoir et d'accroître des pratiques qui prennent en compte la diversité ethnoculturelle.

---

### *Prévu au plan stratégique*

#### *Enjeu 2*

#### *Valorisation de la diversité ethnoculturelle dans le développement du Québec*

**Orientation stratégique 4 :** Contribuer à l'inclusion sociale et économique des minorités ethnoculturelles.

**Axe d'intervention :** Sensibilisation à la diversité ethnoculturelle.

**Objectif 4.1 :** **Promouvoir une perception positive des groupes à risque d'exclusion.**

**Indicateurs :**

- Intérêt de la population sur les questions soulevées : nombre de demandes et de téléchargements des documents produits;
- Nombre de débats portant sur le sujet abordé;
- Prise en compte des résultats des échanges et des éléments visés dans les documents produits.

---

**Résultats :**

- ***Production du mémoire Pour un modèle québécois intégré de lutte contre le racisme et les discriminations;***
- ***Production d'un argumentaire sur les façons de promouvoir une perception positive des Noirs africains au Québec.***

## **Commentaires : 1 - Production du mémoire *Pour un modèle québécois intégré de lutte contre le racisme et les discriminations***

Ce mémoire a été préparé pour faire suite à un document de consultation<sup>1</sup> produit par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles visant à servir de base de réflexion en vue de doter le Québec d'une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et les discriminations.

Ce document suggère des pistes de solution structurantes afin de combattre le racisme et les discriminations qui, s'ils peuvent être des phénomènes individuels, sont aussi d'ordre systémique. Stratégiquement, l'emploi est ciblé comme une priorité, notamment parce qu'il est possible de rallier les divers acteurs de la société autour de cet enjeu.

Il propose aussi l'idée de développer des actions et des partenariats devant permettre de réduire ces phénomènes en emploi, favorisant ainsi l'inclusion socioéconomique d'individus, et de mettre au point des outils visant à transformer les organisations et à motiver celles-ci à s'engager dans des pratiques innovatrices. Cette façon de faire s'inspire de l'initiative EQUAL développée en Europe.

Par ailleurs, il fait ressortir le caractère préventif de la gestion de la diversité ethnoculturelle dans la lutte contre le racisme et les discriminations. Considérant la spécificité de chaque territoire, le Conseil privilégie des approches territoriales. Il propose d'utiliser les structures existantes, notamment les conférences régionales des élus, pour faire appel à la participation de tous les acteurs de la société par rapport à des thématiques telles que la gestion de la diversité ethnoculturelle et le soutien aux victimes du racisme et des discriminations.

Enfin, le Conseil souligne l'importance pour le gouvernement de se doter de dispositifs qui permettront de suivre efficacement les actions visant la lutte contre le racisme, d'accroître la reddition de comptes et de donner des résultats probants. À l'instar des interventions du gouvernement de la Suède entourant l'instauration de sa politique d'intégration, lesquelles ont permis d'obtenir des résultats concrets, le Conseil propose au gouvernement du Québec de mettre en place des mécanismes stratégiques (adoption d'une politique de lutte contre les discriminations et le racisme), opérationnels (application de l'analyse de la diversité ethnoculturelle<sup>2</sup>), institutionnels (création d'un organisme de suivi, de promotion et d'évaluation de la politique) et législatifs (renouvellement du cadre législatif en vigueur visant à corriger la situation des groupes discriminés en emploi).

### ***Indicateurs***

Les demandes pour ce mémoire en 2006-2007 ont conduit à la distribution de 500 copies en version française et 200 copies en version anglaise. Le document a également fait l'objet de téléchargements à partir du site Internet du Conseil.

---

1 Direction générale des relations interculturelles, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *Pour la pleine participation des Québécoises et Québécois des communautés culturelles. Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, document de consultation, Montréal, Gouvernement du Québec, 2006, 69 p.

2. Il s'agit d'une approche proposée par le Conseil dans son mémoire et qui s'inspire de l'analyse différenciée selon les sexes ou de «gender mainstreaming», selon l'appellation choisie.

## **2 - Production d'un argumentaire sur les façons de promouvoir une perception positive des Noirs africains au Québec**

Afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations pouvant avoir un effet sur le sous-emploi et le repli identitaire des Noirs africains, le Conseil a confié à un chercheur le mandat de produire un argumentaire pouvant alimenter sa réflexion sur les façons de promouvoir une perception positive des Noirs africains au Québec. Cet argumentaire devrait aussi proposer les voies et moyens pour favoriser le développement d'un sentiment de reconnaissance de leurs contributions au niveau social, économique, culturel et politique. Cet argumentaire sera livré à l'été 2007.

---

### *Prévu au plan stratégique* *Enjeu 3* *Modernisation de l'État*

**Orientation 5 :** Participer à la modernisation de l'État par l'amélioration des façons de faire.

**Axe d'intervention :** Optimisation de la gestion interne.

**Objectif 5.1 :** **Réduire les coûts liés aux services administratifs.**

**Indicateurs :** • Évolution des dépenses des services administratifs.

**Résultats :** L'implantation des services partagés au Québec n'étant pas encore terminée, les économies d'échelle relatives à ces services ne se sont pas encore fait sentir en 2006-2007. Cependant, le Conseil utilise les services offerts par le Centre des services partagés du Québec en ce qui a trait aux communications (courrier, reprographie, hébergement du site, télécommunications, entretien bureautique).

Une entente relative aux services administratifs partagés a été conclue entre le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et le Conseil pour l'année 2006-2007. Cette entente précise les conditions sur la fourniture des services administratifs en matière de gestion des ressources humaines, financières et informationnelles offerts par ce ministère.

Dans le cadre de l'implantation de SAGIR – vague 5, le Conseil participe depuis janvier 2007 aux réunions et ateliers d'information visant une implantation pour le 1<sup>er</sup> novembre 2007.

---

### *Prévu au plan stratégique* *Enjeu 3* *Modernisation de l'État*

**Orientation 5 :** Participer à la modernisation de l'État par l'amélioration des façons de faire.

**Axe d'intervention :** Optimisation de la gestion interne.

**Objectif 5.2 :** **Répondre aux changements démographiques en misant sur une saine gestion des ressources humaines.**

**Indicateurs :** • Pourcentage de la masse salariale affectée aux activités de formation du personnel;

- Conformité avec le Plan de gestion des ressources humaines au regard du rajeunissement de l'effectif et de la représentation des groupes cibles.

**Résultats :** La contribution du Conseil aux efforts gouvernementaux visant à répondre aux changements démographiques par une saine gestion des ressources humaines est présentée dans la section V portant sur l'utilisation des ressources.

---

*Prévu au plan stratégique*  
*Enjeu 3*  
*Modernisation de l'État*

**Orientation 5 :** Participer à la modernisation de l'État par l'amélioration des façons de faire.

**Axe d'intervention :** Optimisation de la gestion interne.

**Objectif 5.3 :** **Améliorer la prestation de services par l'amélioration du site Internet en vue d'accroître la diffusion des publications et de diminuer les coûts de communication.**

- Indicateurs :**
- Montant épargné en regard des coûts de communication des années antérieures;
  - Gain de productivité par l'apport de la nouvelle technologie;
  - Nombre de visiteurs du site Internet.

---

**Résultats :** Au cours de l'année financière 2006-2007, le Conseil a entrepris des démarches de refonte de son site Internet en vue d'accroître la diffusion des publications et de diminuer les coûts de communication.

Le nouveau site qui doit être mis en ligne en mai 2007 présentera, entre autres choses, les avantages suivants: une console de gestion qui pourra être gérée à l'interne plutôt que par le fournisseur, le classement par sujets des publications, l'installation d'un logiciel de sondage dans le site ainsi que le développement d'un espace de collaboration qui permettra d'échanger avec différents partenaires en ligne, incluant ceux des régions éloignées, sur des sujets d'intérêt tout en limitant les coûts liés à l'organisation des événements.

*Indicateurs*

L'implantation du nouveau site Internet étant prévu pour l'été 2007, les résultats de cette refonte ne seront connus que lors du prochain exercice financier.

Le nombre de visiteurs sur le site s'élève à 28 900 au cours du présent exercice.



## V. Utilisation des ressources

---

Le budget du Conseil est compris dans le portefeuille de la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles – programme 2, élément 1. Les dépenses du Conseil pour l'exercice terminé le 31 mars 2007 s'élèvent à 702 767 \$. De cette somme, 471 338 \$ sont consacrés à la rémunération. Pour ce même exercice, les immobilisations totalisent 4 746 \$.

### *Ressources budgétaires, financières et humaines*

Le tableau suivant représente l'utilisation des budgets pour les années 2005-2006 et 2006-2007<sup>3</sup>:

Catégories	2005-2006		2006-2007	
	Crédits votés	Dépenses	Crédits votés	Dépenses
Rémunération	561 100 \$	460 821 \$	560 200 \$	471 338 \$
Fonctionnement	145 600 \$	208 852 \$	158 000 \$	231 429 \$
Total	706 700 \$ <sup>4</sup>	669 673 \$	718 200 \$	702 767 \$
Immobilisations	4 000 \$	3 856 \$	3 000 \$	4 746 \$
Total	706 700 \$ <sup>4</sup>	669 673 \$	721 200 \$	707 513 \$

Les dépenses de fonctionnement atteignent 231 429 \$, dont 78 731 \$ sont affectés au loyer. Le reste des dépenses se partage entre les services de communication et de transport, les services professionnels (développement du site Internet, contrats avec des spécialistes externes) et les acquisitions de fournitures et d'équipement.

En matière de ressources allouées à la formation, le Conseil a dépassé, au cours de l'année 2006, l'objectif de 1 % de la masse salariale prévu à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Il a en effet consacré 4 % de sa masse salariale à des activités de développement du personnel.

La rémunération représente 67,1 % de l'ensemble des dépenses de l'organisme, qui a utilisé huit équivalents temps complet sur les neuf postes alloués. Le Conseil a maintenu vacant le poste de secrétaire afin d'accroître sa marge de manœuvre en transférant les crédits ainsi libérés au budget de fonctionnement.

Dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité en emploi, le Conseil a procédé à l'embauche d'une agente de recherche occasionnelle issue des communautés culturelles.

---

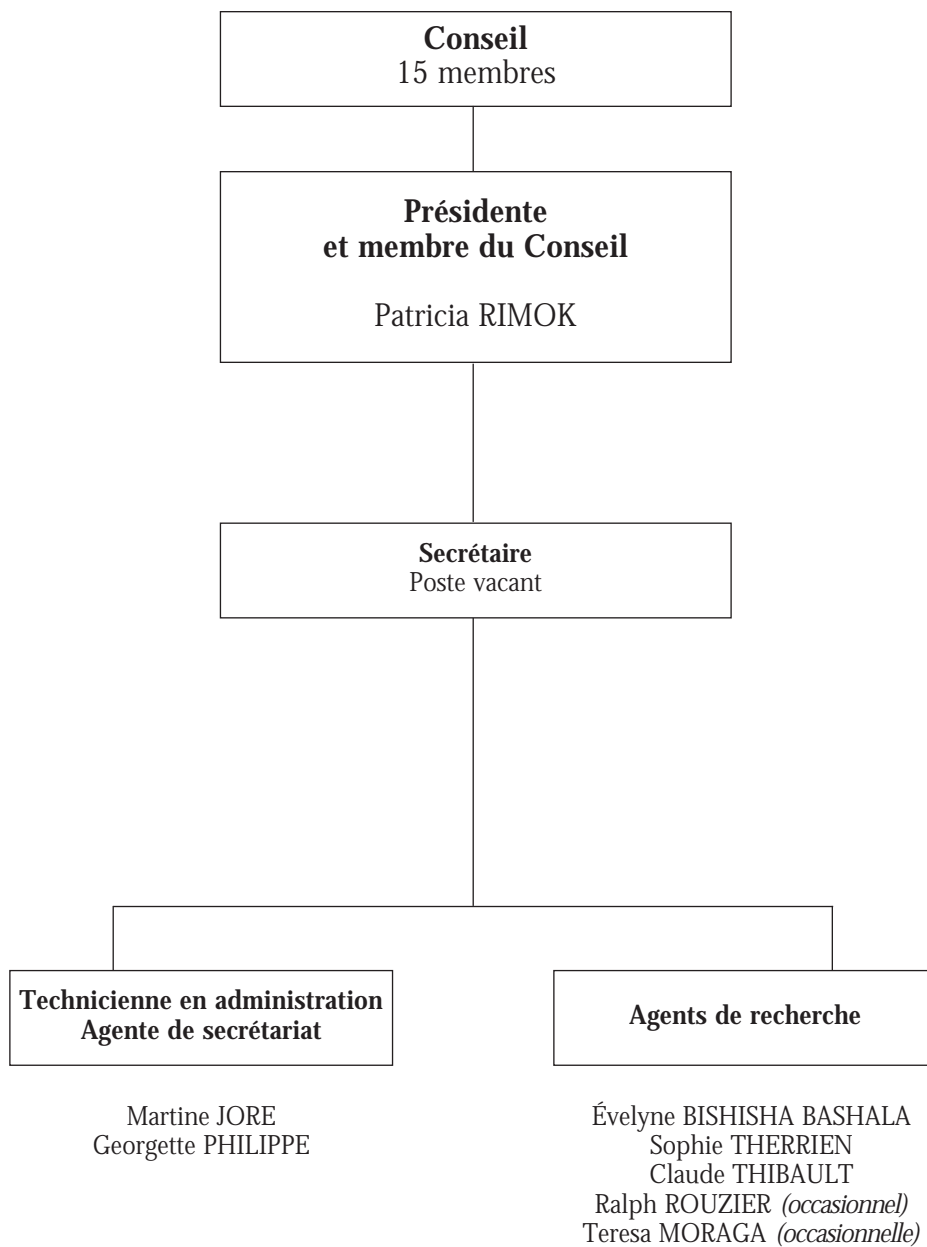
3 Source : Rapport Sygbec L5-101 du 20 avril 2007.

4 En 2005-2006, le Conseil a reporté des crédits non utilisés en 2004-2005 représentant un montant de 20 300 \$. Ces crédits ont été gelés en septembre 2005 par le Conseil du trésor.

Par ailleurs, dans le cadre d'une entente signée le 22 juin 2006 avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le Conseil a prolongé le prêt de service d'une agente de recherche ayant une formation juridique. Cette ressource supplémentaire a permis de pallier les mouvements de personnel qui ont eu lieu en 2006-2007.

## Organigramme du Conseil des relations interculturelles au 31 mars 2007

---





Présidente : Mme Patricia RIMOK  
Membres : M. Viken K. AFARIAN  
Mme Flora Marlow ALMEIDA  
M. Abderrahmane BÉNARIBA  
Mme May CHIU  
M. Karim DAABOUL  
Mme Katlyne GASPARD  
M. Shah Ismatullah HABIBI  
M. Bogidar PÉRUCICH  
M. Stephan REICHHOLD  
M. Witakenge Benoît SONGA  
Mme Sharon SPRINGER  
M. Terry TATASCIORE  
Mme Linda Marienna VALENZUELA

Sous-ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles : Mme Maryse ALCINDOR  
(sans droit de vote)



**Avis du conseil**

- A-39** Laïcité et diversité religieuse: l'approche québécoise – mars 2004 – 105 p. (version abrégée disponible)
- A-39-1** Laicity and Religious Diversity – janvier 2005. (version abrégée en anglais)
- A-38** Pour une démocratie inclusive - Pouvoir politique et représentation de la diversité ethnoculturelle – mars 2002 – 79 p.
- A-37** Pour une fonction publique à l'image de la diversité québécoise – novembre 2001 – 65 p.
- A-36** Accueillir de nouveaux immigrants en 2001, 2002 et 2003: un choix humanitaire autant que nécessaire – août 2000 – 60 p.
- A-35** L'équité en emploi: de l'égalité de droit à l'égalité de fait – octobre 1999 – 129 p. (résumé disponible)
- A-34** Diversité ethnoculturelle et jeunesse québécoise. Pour une meilleure participation au Sommet du Québec et de la jeunesse – mai 1999 – 27 p.
- A-33** Forum sur l'intégration et la citoyenneté – mai 1999 – 12 p.
- A-32** La capacité du Québec d'accueillir de nouveaux immigrants en 1998, 1999 et 2000 – octobre 1997 – 53 p.
- A-31** Un Québec pour tous ses citoyens - Les défis actuels d'une démocratie pluraliste – février 1997 – 135 p.
- A-30** L'immigration et les régions du Québec: une expérience à revoir et à enrichir – février 1997 – 58 p.
- A-29** La situation des hommes d'origine haïtienne de la région de Montréal – Synthèse et recommandations – 1995 – 56 p.
- A-28** La capacité du Québec d'accueillir de nouveaux immigrants en 1995, 1996 et 1997 – 2 mai 1994 – 57 p.
- A-27** L'immigration et le marché du travail, quelques mesures pour favoriser l'intégration des nouveaux travailleurs immigrants – 29 juin 1993 – 77 p.
- A-26** La gestion des conflits de normes par les organisations dans le contexte pluraliste de la société québécoise, principes de fond et de procédure pour guider la recherche d'accommodements raisonnables – 29 juin 1993 – 120 p.
- A-25** Un projet de texte concernant le dépliant présentant le contrat moral d'intégration - juin 1992 – 33 p. (**épuisé**)
- A-24** L'alphabétisation chez les immigrants et les membres des communautés culturelles – décembre 1991 – 70 p.
- A-23** Le logement et les communautés culturelles – 8 juin 1991 – 56 p.
- A-22** L'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration et le niveau d'immigration pour les années 1992 à 1994 – 7 juin 1991 – 62 p.
- A-21** L'immigration, les communautés culturelles et l'avenir du Québec – 6 décembre 1990 – 38 p.
- A-20** Les nouvelles présences d'artistes: « Vers une meilleure insertion sociale des créateurs des communautés culturelles en arts visuels » – 22 février 1990 – 58 p. (**épuisé**)
- A-19** Le niveau d'immigration du Québec pour 1990 et 1991 – 10 octobre 1989 – 40 p. (**épuisé**)
- A-18** L'adoption internationale – 10 octobre 1989.

- A-17** Semaine interculturelle nationale – 9 juin 1989 – 19 p.
- A-16** La création de services de référence de candidatures de personnes des communautés culturelles – 9 juin 1989 – 85 p.
- A-15** Le financement des médias ethniques – 11 mai 1989. (**épuisé**)
- A-14** La régionalisation de l'immigration : « Quelques arpents de neige...à partager » – 17 novembre 1988.
- A-13** L'accessibilité des membres des communautés culturelles aux services de santé et aux services sociaux – 10 juin 1988 – 30 p. (**épuisé**)
- A-12** L'impact du parrainage sur les conditions de vie des femmes de la catégorie de la famille – juin 1988 – 70 p.
- A-11** La valorisation du pluralisme culturel dans les manuels scolaires – 10 juin 1988.
- A-11-1** (Anglais)
- A-10** Les programmes d'accès à l'égalité en emploi à l'intention des communautés culturelles : jalon pour une société harmonieuse – 18 février 1988 – 19 p. (**épuisé**)
- A-9** Projet de loi C-93 sur le maintien et la valorisation du multiculturalisme au Canada – 8 février 1988.
- A-8** Le niveau d'immigration du Québec pour 1988 et 1989 – 24 août 1987.
- A-7** Plan d'action en matière de programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi, quant à la représentativité des femmes des communautés culturelles – 18 juin 1987 (**épuisé**)
- A-6** Les communautés culturelles et les communications – 19 novembre 1986 – 37 p. (**épuisé**)
- A-5** La disparition d'arrimage à Radio-Québec – 9 mai 1986. (**épuisé**)
- A-4** Les niveaux d'immigration du Québec pour 1987 et les deux années subséquentes – 5 mai 1986.
- A-3** Modification à l'article 48 du règlement sur la sélection des ressortissants étrangers – 21 novembre 1985. (**épuisé**)
- A-2** Les recommandations relatives au processus de reconnaissance au Canada du statut de réfugié – 8 août 1985.
- A-1** Les niveaux d'immigration pour 1986 – 27 juin 1985 – 8 p. (**épuisé**)

### **Études**

- E-31** REMIXER LA CITÉ - La participation citoyenne des jeunes Québécois issus de l'immigration et des minorités visibles – étude conjointe avec le Conseil permanent de la jeunesse – mars 2004 – 126 p.
- E-30** Pouvoir politique et représentation de la diversité – document de recherche – juin 2001 – 103 p.
- E-29** Perspectives historiques sur le racisme au Québec – novembre 2001 – 99 p. (version anglaise disponible)
- E-28** Les personnes âgées immigrées au Québec – étude préliminaire – 1er octobre 1999 – 50 p.
- E-27** L'intégration des familles immigrantes au Québec - synthèse et recommandations présentées au Conseil de la famille, par Vincent Ross – septembre 1995 – 50 p.
- E-26** Créer des liens familiaux de convivialité : une réflexion conjointe sur les familles, l'immigration et les communautés culturelles, par Vincent Ross – mai 1995 – 50 p.
- E-25** L'entrepreneuriat ethnique et les gens d'affaires immigrants, par Régent Chamard – fév. 1995 – 152 p.
- E-24** Portrait des hommes d'origine haïtienne de la région de Montréal, par Jean-François Manègre – février 1995 – 152 p.
- E-23** Gérer la diversité dans un Québec francophone, démocratique et pluraliste, par Vincent Ross – décembre 1993 – 108 p.
- E-22** L'immigration et le marché du travail : un état de la question, par J-François Manègre – mars 1993 – 183 p.

- E-21** Le logement et les communautés culturelles : analyse de la situation, par Yolande Frenette – juin 1992 – 116 p.
- E-20** L’alphabétisation chez les immigrants et les membres des communautés culturelles : analyse de la situation, par Benvenuto Fugazzi et Vincent Ross – 13 février 1992 – 59 p.
- E-19** Démographie, immigration et communautés culturelles au Québec depuis 1871 : recueil de statistiques, par Jean-François Manègre et Marie-José Raymond – Édition 1993 – 118 p.
- E-18** Les revendicateurs du statut de réfugié au Québec, par Yolande Frenette – avril 1991 – 63 p.
- E-17** Le rendement scolaire des élèves des communautés culturelles : bibliographie commentée, par J-François Manègre et Louise Blouin – avril 1990 – 29 p.
- E-16** Rapport de recherche sur l’adoption internationale, par Carole Farner – avril 1990 – 102 p. (**épuisé**)
- E-15** La visibilité des artistes des communautés culturelles : compte rendu des entrevues réalisées auprès d’un groupe d’artistes en arts visuels, par Hoa Nguyen – septembre 1989. (**épuisé**)
- E-14** Les régions du Québec et l’immigration, par Jean-François Manègre et Sylvie Girard – mai 1989 – 98 p.
- E-13** Pour une meilleure représentation des communautés culturelles dans la fonction publique québécoise, par Marc Romulus – octobre 1988. (**épuisé**)
- E-12** L’immigration et l’opinion publique, par Jean-François Manègre et Sylvie Girard – septembre 1988 – 52 p. (**épuisé**)
- E-11** Les femmes parrainées de la catégorie de la famille, par Aleyda Lamothe – mai 1988 – 39 p. (**épuisé**)
- E-10** La femme parrainée de la catégorie de la famille : étude documentaire sur les aspects historiques et juridiques du parrainage au Canada, au Québec et son équivalent dans certains pays occidentaux, par Michèle Racine en collab. avec Hoa Nguyen et Aleyda Lamothe – mai 1988 – 159 p. (**épuisé**)
- E-9** La condition des femmes parrainées : analyse des entrevues réalisées auprès des femmes parrainées, par Hoa Nguyen – février 1988 – 46 p. (**épuisé**)
- E-8** Profil des entrepreneurs immigrants établis au Québec en 1983 et 1984 : synthèse d’une étude réalisée pour le compte du ministère des Communautés culturelles et de l’Immigration du Québec par la firme COJPEL, par Josée Lamoureux – janvier 1988 – 45 p. (**épuisé**)
- E-7** Traitement de la diversité raciale, ethnique et culturelle et la valorisation du pluralisme dans le matériel didactique au Québec, par Marie McAndrew, Ph.D. – septembre 1987 – 293 p. (**épuisé**)
- E-6** Les aspects démographiques de l’immigration au Québec et au Canada, par Denis Gonthier – août 1987 – 62 p. (**épuisé**)
- E-5** Les impacts économiques de l’immigration : synthèse des études québécoises, canadiennes et américaines, par Josée Lamoureux – août 1987 - 25 p. (**épuisé**)
- E-4** Les suspensions de parrainage : analyse statistique par Hoa Nguyen, en collab. avec Aleyda Lamotte – août 1987. (**épuisé**)
- E-3** Le parrainage et la réunification de la famille : bibliographie annotée, par Yolande Rangel et Hoa Nguyen – mai 1987 – 40 p. (**épuisé**)
- E-2** Les femmes immigrées et le parrainage dans le cadre de la catégorie de la famille : synthèse d’entrevues réalisées auprès des organismes communautaires, par Aleyda Lamotte – mai 1987.
- E-1** Profil statistique des revendicateurs du statut de réfugié, par Bertrand Lebel – janvier 1987 – 88 p. (**épuisé**)

## **Mémoires**

- M-27** Pour un modèle québécois intégré de lutte contre le racisme et les discriminations – Mémoire présenté à la Commission de la culture – septembre 2006 – 57 p.

- M-27-1** Towards an integrated systems approach to fight against racism and other forms of discrimination in Quebec – septembre 2006 (version en anglais).
- M-26** Mémoire pour une inclusion et une représentation réelle de la diversité ethnoculturelle à l'Assemblée nationale présenté à la Commission spéciale sur la Loi électorale – mai 2006.
- M-25** Mémoire sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires – Mémoire présenté lors de la consultation au groupe de travail – décembre 2005.
- M-24** L'approche intégrée pour l'égalité: quelle place pour les femmes immigrantes? Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales – Février 2005.
- M-23** Mémoire sur le projet de loi no 53 – Loi modifiant la Loi sur l'immigration au Québec, présenté à la Commission de la culture – juin 2004 – 10 p.
- M-22** Au-delà des nombres: pour une véritable intégration – Mémoire présenté à la Commission de la culture sur la planification des niveaux d'immigration 2005-2007 – janvier 2004 – 49 p.
- M-21** Le Mouvement Desjardins et la diversité ethnoculturelle: diversifier son investissement – mars 2002 – 19 p.
- M-20** Intégration et langue française, une affaire de réciprocité pour la société québécoise – mars 2001 – 33 p.
- M-19** Accueillir de nouveaux immigrants en 2001, 2002 et 2003: un choix humanitaire autant que nécessaire – août 2000 – 44 p.
- M-18** Pour plus d'équité et atteindre l'égalité de fait – Mémoire sur le projet de loi no 143 – août 2000 – 23 p.
- M-17** La place de la religion dans l'école commune: intégrer la diversité religieuse dans un Québec démocratique et pluraliste – octobre 1999 – 15 p.
- M-16** Le financement des artistes et des organismes culturels: équité et diversité – Mémoire présenté à la Commission de la culture – septembre 1999 – 32 p.
- M-15** Mémoire présenté au CRTC concernant la demande de modification du pourcentage d'émissions à caractère ethnique faite par CJNT-TV Montréal – janvier 1999 – 7 p.
- M-14** La réforme de la sécurité du revenu: un parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi – fév. 1997 – 24 p.
- M-13** Mémoire sur le projet de loi n° 92 - Loi sur la Commission de développement de la métropole – fév. 1997 – 12 p.
- M-12** Mémoire présenté à la Commission de la culture sur l'avenir de Radio-Québec – novembre 1995 – 10 p.
- M-11** L'éducation dans un Québec moderne et pluraliste – septembre 1995 – 62 p.
- M-10** L'Énoncé de politique sur le développement de la main-d'œuvre, présenté à la Commission parlementaire des affaires sociales – février 1992.
- M-9** La proposition de politique culturelle du Québec: «Une politique de la culture et des arts», document présenté à la Commission parlementaire sur l'énoncé de politique en matière de culture – octobre 1991.
- M-8** La situation, les réalités et les actions préventives relatives aux jeunes des communautés culturelles et des minorités visibles, présenté au Groupe de travail pour les jeunes, du ministre de la Santé et des Services sociaux – juin 1991 – 26 p.
- M-7** L'examen du mandat, des orientations, des activités et de la gestion du Protecteur du citoyen «Éléments pour le développement des liens avec les communautés culturelles du Québec», présenté à la Commission des institutions – janvier 1991.
- M-6** L'étude de l'opportunité de maintenir en vigueur ou, le cas échéant, de modifier la Loi sur la fonction publique «Divers aspects relatifs à la représentation des communautés culturelles dans la fonction publique québécoise», présenté à la Commission parlementaire du budget et de l'administration de l'Assemblée nationale du Québec – 23 octobre 1990.

- M-5** L'énoncé de politique de soutien à l'industrie culturelle de la Ville de Montréal, présenté à la Commission permanente du développement culturel – 30 août 1990.
- M-4** L'avant-projet de loi «Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives» «Le personnel domestique: les conditions de travail et la protection législative», présenté à la Commission des affaires sociales – 19 janvier 1990.
- M-3** Les relations entre la police et les minorités ethniques et visibles, mémoire présenté au Comité d'enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités ethniques et visibles de la Commission des droits de la personne – 12 avril 1988. Addendum au mémoire – 5 juin 1988.
- M-2** Le projet de loi 21 et le règlement sur l'adoption internationale, présenté à la Commission parlementaire des affaires sociales – 13 mai 1987.
- M-1** Le projet de règlement sur les programmes d'accès à l'égalité, présenté à la Commission des institutions – octobre 1985. (**épuisé**)

### **Consultations**

- C-5** Commentaires sur le document de consultation concernant les personnes immigrantes formées à l'étranger et l'accès aux professions et métiers réglementés – octobre 2004.
- C-4** La synthèse de la consultation et les recommandations du Conseil sur les orientations et pratiques en matière d'accueil, d'intégration des immigrants et de pleine participation des Québécois de toutes origines – 20 novembre 2003.
- C-3** Rapport de la Journée de consultation auprès de divers organismes montréalais (partenaires du MRCI), des organismes issus des communautés culturelles et des minorités visibles et des institutions publiques et certains représentants du milieu des affaires sur les orientations et pratiques en matière d'accueil, d'intégration des immigrants et de pleine participation des Québécois de toutes origines – 15 septembre 2003.

- C-2** Synthèse de la Consultation sur l'accessibilité des services sociaux et de santé aux communautés culturelles – septembre 1987. (**épuisé**)
- C-1** Synthèse des mémoires et des présentations de la Consultation du Conseil sur les communautés culturelles et les communications – décembre 1986.

### **Colloques et séminaires**

- CS-10** Les actes du colloque sur l'équité en emploi – octobre 2000 – 121 p.
- CS-9** Pluralisme et droits, pluralisme et services - séminaire-rapport-synthèse – avril 1999 – 43 p.
- CS-8** Rapport-synthèse sur le rôle et la place des religions à l'école – octobre 1993 – 75 p.
- CS-7** Séminaire sur l'intégration des immigrants dans un Québec francophone, démocratique et pluraliste: transcription des contributions de réflexion et des échanges entre les participants – juillet 1993 – 88 p.
- CS-6** Rapport-synthèse de la Table ronde des jeunes des communautés culturelles: «Identité et intégration» – août 1991 – 75 p.
- CS-5** Rapport-synthèse de la Journée d'étude sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi à l'intention des communautés culturelles tenue le 4 novembre 1988 – mars 1989 – 267 p. (**épuisé**)
- CS-4** Séminaire sur les relations raciales dans le contexte urbain (3 octobre 1986), synthèse des présentations – novembre 1987. (**épuisé**)
- CS-3** Rencontre d'échanges avec des représentants d'organismes des communautés culturelles et de l'immigration et des principaux secteurs socio-économiques de la région de Québec, compte rendu – 26 septembre 1987 – 32 p. (**épuisé**)
- CS-2** Table ronde sur l'immigration: synthèse des discussions – 23 février 1987 (**épuisé**)
- CS-1** Colloque sur les médias du Québec: un monde «tricoté serré», résumé des interventions – 30 janvier 1987. (**épuisé**)

## **Autres documents**

- D-11** Prise de position du Conseil des relations interculturelles lors des États généraux sur la réforme des institutions démocratiques – fév. 2003.
- D-10** Bref portrait socio-démographique des communautés noires du Québec – juin 2002.
- D-9** Intégrer tous les citoyens dans un Québec démocratique et pluraliste – sept 2000 – 7 p.
- D-8** Les jeunes minoritaires: une double exclusion. Document de soutien pour le Sommet du Québec et de la jeunesse – 22, 23 et 24 février 2000 – 60 p.
- D-7** L'immigration et les régions du Québec. Un potentiel à développer - 65<sup>e</sup> congrès de l'ACFAS – 13 mai 1997.
- D-6** Des emplois venus d'ailleurs - 13<sup>e</sup> colloque de la Fondation de l'entrepreneurship – 7 février 1996.
- D-5** Guide pour l'organisation d'une semaine interculturelle nationale - Ordres primaire et secondaire – mars 1991.
- D-4** Guide pour l'organisation d'une semaine interculturelle nationale - collèges d'enseignement général et professionnel – mars 1991.
- D-3** Comité consultatif des communautés culturelles en milieu scolaire: un défi pour l'école (brochure d'information à l'intention des commissions scolaires) – avril 1989.
- D-2** Table municipale de concertation des communautés culturelles: guide à l'intention des municipalités, préparé par le Conseil des communautés culturelles et de l'immigration en collab. avec l'Union des municipalités du Québec – édition 1993 – 19 p.
- D-1** Les relations entre les membres des communautés culturelles et les services sociaux, janvier 1986, par Bertrand Lebel. Ce texte a été publié dans la Revue canadienne d'études ethniques à l'automne 1986. (épuisé)

## **Loi**

Loi sur le Conseil des relations interculturelles (L.R.Q., chapitre C- 57.2)

## **Bulletin du Conseil**

Les numéros du Bulletin d'information du Conseil depuis juin 1987.

Été 2003, bulletin électronique @ire interculturelle, sur la diversité religieuse, disponible sur le site Internet du Conseil à l'adresse suivante : [www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca](http://www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca).

## **Planification stratégique – 2006-2009**

## **Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics**

## **Rapports annuels du Conseil**

Les rapports annuels du Conseil de 1985 à 2006.

## **Publications à venir**

D'autres études sont en cours. Des rapports et des avis sont en préparation.

## **Notes**

Les personnes intéressées par l'un ou l'autre des documents publiés par le Conseil peuvent en obtenir copie en communiquant avec son secrétariat par téléphone au 514 873-5634 ou par télécopieur au 514 873-3469.

La reproduction du contenu de ces publications est autorisée dans la mesure où la source est indiquée, avec le libellé suivant: «Ce document est reproduit avec l'autorisation du Conseil des relations interculturelles.»