



RIOCM

REGROUPEMENT INTERSECTORIEL DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DE MONTRÉAL



Rapport de la démarche de réflexion sur l'inclusion et les relations interculturelles

Document de réflexion
préparé pour le RIOCM

Avril 2008



RIOCM | REGROUPEMENT INTERSECTORIEL DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DE MONTRÉAL

Édition produite par :

Le Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM)

Recherches, entrevues, analyse, rédaction et coordination de la démarche : Saleema Hutchinson

Révision/Correction du rapport : Marie-Andrée Trudeau et Isabelle Langlois

Remerciements à tous les groupes et personnes qui ont participé à l'enquête-terrain, au comité sur l'inclusion et les relations interculturelles de même qu'aux membres du CA du RIOCM qui ont assuré un suivi constant de la démarche.

La reproduction du *Rapport de la démarche de réflexion sur l'inclusion et les relations interculturelles*, en totalité ou en partie, est permise, voire encouragée, à condition d'en citer la source.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008

Bibliothèque et Archives Canada, 2008

ISBN : à venir

Le RIOCM
65, de Castelnau Ouest, bureau 401
Montréal (Québec) H2R 2W3
Téléphone : 514.277.1118
Télécopieur: 514.277.2333
Courriel : info@riocm.ca
Site web : www.riocm.ca



INTRODUCTION	1
SECTION 1	
CONTEXTE DE L'ÉTUDE AU SEIN DU RIOCM	2
1.1. HISTORIQUE DE LA DEMARCHE	2
1.2. MANDAT DE LA DEMARCHE	3
SECTION 2	
LE CONTEXTE GÉNÉRAL DE LA DIVERSITÉ ET DES RELATIONS INTERCULTURELLES À MONTRÉAL	6
2.1. PERSPECTIVE HISTORIQUE	6
2.2. L'IMMIGRATION AU QUÉBEC	7
2.3. ENJEUX DE LA DIVERSITÉ	8
2.4. LE RESEAU PUBLIC ET LE MILIEU COMMUNAUTAIRE	12
SECTION 3	
L'ENQUÊTE TERRAIN	13
3.1. MÉTHODOLOGIE EMPLOYÉE	13
3.2. PRÉSENTATION DES DONNÉES	14
PROFIL DES GROUPES RENCONTRÉS	14
AFFILIATION AVEC D'AUTRES REGROUPEMENTS	21
ADHÉSION AU RIOCM	24
PRATIQUES D'INCLUSION	28
SECTION 4	
ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION SUR LES BESOINS LIÉS À LA DIVERSITÉ CULTURELLE ET LE MILIEU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX	35
4.1. ANALYSE GÉNÉRALE DE LA CONJONCTURE ACTUELLE	35
LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES	36
LES POPULATIONS IMMIGRANTES	35
LES ORGANISMES DE TYPE «COMMUNAUTÉS ETHNOCULTURELS MINORITAIRES»	35
4.2. ANALYSE SPÉCIFIQUE	36
LA PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS DU RIOCM	36
SECTION 5	



RIOCM REGROUPEMENT INTERSECTORIEL DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DE MONTRÉAL	
RECOMMANDATIONS	38
5.1. POURSUIVRE LE PROCESSUS POUR DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES	38
5.2. PROMOUVOIR UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DU RÔLE DU REGROUPEMENT	42
5.3. SE RAPPROCHER ACTIVEMENT DES GROUPES	42
5.4. OFFRIR QUELQUES POSSIBILITÉS DE PARTICIPATION BILINGUE	42
5.5. INSTAURER UN «COMITE DIVERSITÉ» POUR METTRE DE L'AVANT LES ENJEUX DE LA DIVERSITÉ	43
CONCLUSION	44
LISTE DE RÉFÉRENCES	45
ANNEXE A ÉNONCÉ DE MISSION ET DE VALEURS DU RIOCM	48
ANNEXE B GRILLE D'ENTREVUE	49
ANNEXE C AFFILIATION DES ORGANISMES INTERVIEWÉS À D'AUTRES REGROUPEMENTS	50
ANNEXE D ATELIER D'ÉCHANGE SUR LES CONCEPTS	51
ANNEXE E LES MYTHES ET RÉALITÉS SUR LES ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES	54
ANNEXE F ARTICLE POUR LE BULLETIN DU RIOCM	57
ANNEXE G LISTE DES ACRONYMES FRÉQUENTS	59



RIOCM

REGROUPEMENT INTERSECTORIEL DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DE MONTRÉAL

Introduction

Pour certains, le fait qu'un regroupement intersectoriel en santé et services sociaux s'attarde à des questions d'inclusions et de relations interculturelles peut paraître étonnant. Cependant, sachant que l'Agence de la santé publique du Canada identifie les réseaux de soutien sociaux et la culture comme étant des déterminants de la santé, la démarche est tout à fait cohérente pour un organisme œuvrant dans ce domaine. D'autant plus que dans le cas du RIOCM, le regroupement travaille sur un territoire composé d'un paysage socioculturel de plus en plus diversifié.

Ce rapport reflète le travail de recherche et de réflexion sur les questions d'inclusion et les relations interculturelles qui a été réalisé entre les mois d'avril 2007 et d'avril 2008 inclusivement. La Section 1 présente le contexte de la démarche ainsi que ses objectifs et les actions entreprises pour les atteindre. En guise de revue de littérature, la Section 2 présente l'historicité de la pluralité au Canada et au Québec, l'immigration, les enjeux de la diversité ainsi que des éléments de réflexion sur la conjoncture québécoise et communautaire sur ces thématiques. La Section 3 rapporte toute l'information méthodologique sur l'enquête terrain réalisée auprès d'une trentaine d'organismes communautaires montréalais et présente le résultat des données recueillies. Des analyses générales et spécifiques accompagnées par des éléments théoriques sur l'inclusion sont présentées dans la Section 4. Le rapport se conclut avec la Section 5 qui propose cinq blocs de propositions de pistes à suivre pour permettre au RIOCM (ainsi qu'à d'autres organismes) de développer des pratiques d'inclusion et des compétences interculturelles. Bonne lecture!



SECTION 1

CONTEXTE DE L'ÉTUDE AU SEIN DU RIOCM

1.1. HISTORIQUE DE LA DÉMARCHE

Lors de la l'assemblée générale extraordinaire du RIOCM en avril 2006, une discussion animée a eu lieu autour de ***l'énoncé de principes et de valeurs fondamentales*** du regroupement (voir annexe A). Des membres ont exprimé le souhait que le RIOCM prenne davantage en considération les diverses réalités vécues par des groupes marginalisés, exclus, ségrégués ou opprimés. Étant donné que la réalité montréalaise inclut une forte présence immigrante et une grande diversité culturelle, d'autres membres ont également souligné l'importance prendre en compte la diversité et d'être sensibilisés à l'approche interculturelle.

Cette discussion a été reprise lors de l'assemblée générale annuelle d'octobre 2006. L'assemblée s'est prononcé sur l'importance de ces questions et il a été décidé que le regroupement entreprenne une démarche de réflexion sur l'inclusion des groupes issus de communautés culturelles ainsi que d'autres groupes qui pouvaient se sentir marginalisés par les structures du RIOCM.

Le plan d'action 2006-2007 a ainsi été élaboré identifiant comme 2^e priorité : « Renforcer la vie associative du RIOCM » avec, comme l'un des moyens (identifié à l'article 2.7.) : « amorcer une démarche de réflexion sur l'inclusion des groupes marginalisés, dont les communautés culturelles, au sein de notre regroupement ». Le résultat attendu était « l'adoption d'un premier document de balises d'une démarche sur la question des communautés culturelles au RIOCM ».

Par la suite, le 15 novembre 2006, le conseil d'administration a proposé et adopté les étapes suivantes pour la réalisation de la démarche :

- Introduire l'approche interculturelle au sens large à l'occasion d'un Mardi du RIOCM ;
- Doter les membres du C.A. d'une formation sur l'approche interculturelle ;
- S'adjoindre l'expertise d'un-e intervenant-e pour détenir un portrait d'ensemble des différents courants de pensée sur les communautés culturelles ;
- Suite à cette « éducation », les membres du conseil guideront la démarche, consulteront les membres et rédigeront un libellé de propositions en vue d'une adoption en assemblée générale des membres. Cette démarche suppose plus d'un an de travail.



1.2. MANDAT DE LA DEMARCHE

C'est ainsi qu'en avril 2007, le RIOCM a engagé une chargée de dossier pour réaliser la première année de ce mandat. En collaboration avec la permanence, un comité ad hoc et le conseil d'administration, le mandat a été balisé comme étant une exploration de la notion d'inclusion non pas comme stratégie pour inciter des groupes travaillant avec des personnes de diverses origines ou marginalisées à devenir membre du RIOCM, mais plutôt comme moyen de favoriser la participation de l'ensemble des organismes membres au sein du RIOCM. Toutefois, étant donné que les organismes ethnoculturels minoritaires sont souvent marginalisés au sein du regroupement ainsi qu'au sein de la société, il a été décidé d'accorder une attention particulière aux questions liées aux relations interculturelles. De plus, le concept d'inclusion devait être traité de façon globale, en terme de diversité (ex. groupes rejoignant des gais, lesbiennes, bisexuel-le-s, transgenres, personnes à mobilité réduite, personnes socio économiquement démunies, etc.).

Le processus de réflexion se situait dans une perspective d'éducation populaire, basé sur la praxis de réflexion-action. Dans cette perspective, les objectifs généraux suivants ont été adoptés pour cette année :

- Explorer les pratiques d'inclusion qui permettront au RIOCM de mieux refléter la diversité de la population montréalaise (*Axe 1 - L'enquête terrain*) ;
- Favoriser l'appropriation des enjeux liés à la grande diversité culturelle de la région urbaine montréalaise (*Axe 2 – Éducation populaire*) ;
- Produire un rapport qui présentera une synthèse des actions entreprises lors de la première année qui pourra servir «d'Actes de la démarche de réflexion» et qui inclura les activités, les résultats de l'enquête synthèse, documents clés, etc.

En ce qui concerne l'enquête terrain (*axe 1*), les objectifs spécifiques étaient de a) prendre contact avec les groupes membres du RIOCM et b) de solliciter leur expertise, leurs opinions sur l'inclusion afin de mieux connaître leur réalité. Ceci a été fait en tenant 31 entrevues individuelles auprès de personnes répondants qui représentaient un organisme communautaire œuvrant en santé et services sociaux.

Quant à l'axe 2, l'éducation populaire sur les thématiques de l'inclusion et des relations interculturelles a été encouragée par le biais d'activités de formation qui ont eu lieu sous forme des « Mardis du RIOCM » au courant de l'année. Lors de ces activités, les thèmes suivants ont été explorés :



- a) **L'analyse différenciée selon les sexes** : Présentation et discussion de cet outil qui permet d'analyser, à toutes les étapes du processus de création de politiques, de programmes et de mesures, les effets différenciés de ceux-ci sur les femmes et les hommes. Cette analyse peut être adaptée et transférée à l'étude d'autres groupes discriminés;



- b) **L'ABC de l'immigration au Québec et des relations interculturelles** : Vulgarisation des politiques liées à l'immigration, dont l'augmentation de l'immigration pour les besoins nationaux de main-d'œuvre et pour la croissance démographique. Les participant-e-s ont également eu l'opportunité de confronter entre eux leurs conceptions des termes : assimilation, intégration, égalité, etc. (voir Annexe D).



- c) **« Accommodements raisonnables » ou « Stratégies d'adaptation »** : Éléments de réflexion pour baliser les pratiques des groupes communautaires en santé et services sociaux, déformation du débat par les médias, révision des notions de contraintes excessives, de réciprocité et des droits de la personne.





RIOCM | REGROUPEMENT INTERSECTORIEL DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DE MONTRÉAL

Il était également prévu de tenir un quatrième mardi du RIOCM sur l'initiation à l'accessibilité universelle. Cette approche inclusive a pour ambition de faire une place à tous les citoyens et citoyennes quelles que soient leurs limitations et touche à des thèmes tels que l'accessibilité architecturale et urbanistique, l'accessibilité aux programmes et services et à l'emploi, de même que l'accessibilité aux communications. Malheureusement, cette activité a dû être annulée à cause du faible taux d'inscription.

Finalement pour clore la première année de la démarche, l'équipe de travail et les membres du Conseil d'administration ont suivi une formation d'une journée sur l'approche interculturelle à la fin du mois d'avril. Cette journée a servi à prendre conscience des enjeux auxquels fait face le Québec au niveau de son immigration ; nommer les enjeux du RIOCM face à cette réalité ; distinguer les notions de multiculturalisme, d'intégrationisme et d'interculturalisme ; prendre conscience des filtres qui empêchent la communication interculturelle ; et identifier des stratégies pouvant établir une communication interculturelle harmonieuse.



SECTION 2

LE CONTEXTE GÉNÉRAL DE LA DIVERSITÉ ET DES RELATIONS INTERCULTURELLES À MONTRÉAL

2.1. PERSPECTIVE HISTORIQUE

Composé d'autochtones et de colons francophones, suivis de loyalistes britanniques, le fait que le Québec a été une société plurielle depuis sa fondation officielle a toujours été source de tensions. L'arrivée d'autres immigrants tels que les irlandais au milieu des années 1800 et d'autres immigrants dont les Italiens, les Grecques, les Portugais, les Ukrainiens et les Polonais entre 1945-1960 a complexifié le défi de former une identité collective et unifiée. Cette vague d'immigration a également touché le reste du Canada et a été suivie d'une période de contestations publiques liées aux questions de la diversité culturelle dans les années 1960. Ces controverses ont été mises de l'avant sous la pression de trois mouvements contestataires qui sont d'ailleurs toujours actifs aujourd'hui : les mouvements féministes, nationalistes et ethniques (composé de minorités historiques, noires, autochtones, ou de minorités immigrées) (Helly, 2002).

En 1971, le gouvernement du Canada a adopté une politique sur le multiculturalisme qui visait à favoriser la préservation d'héritages culturels autres. Dans ce modèle d'interaction basé sur un cadre juridique national, la pluralité des traditions représente un des attributs principaux de l'identité canadienne et encourage l'affirmation ethnique au sein d'une société bilingue.

S'étant senti menacé par cette politique canadienne, en termes de son histoire et de sa spécificité francophone, le Québec a adopté au début des années 1980 une politique d'interculturalisme qui reflétait sa propre réalité sociopolitique.

« [Cette approche] implique la reconnaissance réciproque des divers apports culturels à la société québécoise, mais vise avant tout, pour les différents groupes constitutifs, le développement d'une citoyenneté commune. Le partage d'une même langue, le respect des différentes traditions et la participation aux institutions sociopolitiques sont considérés comme les bases d'une société québécoise francophone et pluraliste » (Gilbert, 2002 : 179).

Dans cette perspective, tous les citoyens, immigrants ou résidents de souche, sont encouragés à participer activement à la vie collective de la société d'accueil. Les deux modèles se différencient sur le fait que le multiculturalisme vise la juxtaposition des cultures dans un ensemble collectif tandis que l'interculturalisme québécois vise la création d'une identité territorialisée dans une collectivité francophone. Cependant, les deux encouragent des rapprochements culturels basés sur les *valeurs sociales* ainsi que *des mécanismes institutionnels*.



Aujourd'hui, il est largement estimé que la reconnaissance officielle de la diversité culturelle, basée sur des dispositifs législatifs et un soutien aux processus de socialisation, est un des meilleurs moyens d'atténuer l'émergence de relations conflictuelles (Helly, 2002). La majorité des grands centres canadiens, incluant Montréal, ont adopté des politiques et programmes municipaux qui font la promotion du pluralisme culturel et qui encouragent l'adaptation des services aux besoins des populations qui sont de plus en plus diversifiées (Gilbert, 2002).

Bien que les politiques publiques soient des éléments déterminants dans la manière dont les immigrant-e-s s'adaptent et s'intègrent à la société d'accueil, « les associations communautaires jouent aussi un rôle fondamental dans le soutien aux immigrants dans leur démarche administrative et, ainsi, dans la gestion de la diversité et la différence en général. » (Gilbert, 2002 :185).

Les organismes communautaires, comme milieux de vie de proximité, sont peut-être les premiers interpellés par les questions de diversité culturelle. L'exemple du YMCA du Parc est éloquent à cet égard, mais aussi toutes les autres ressources, comme les Maisons d'hébergements pour femmes, Maisons de jeunes, etc. À Montréal, ces organismes ont été amenés à se questionner sur leurs pratiques en lien avec les relations interculturelles de façon continue, puisque la plupart d'entre eux sont nés dans les années 1980, au moment où la deuxième vague d'immigration arrivait dans la métropole québécoise.

2.2. L'IMMIGRATION AU QUEBEC

Ce n'est qu'à partir des années 1980 que la composition des populations immigrantes au Québec, et notamment dans la métropole montréalaise, s'est diversifiée pour inclure entre autres, mais pas exclusivement, l'arrivée de personnes d'origine algérienne, marocaine, indo-pakistanaise et haïtienne. Cette vague d'immigration a précédé de peu l'émergence d'une importante baisse de natalité ainsi qu'un vieillissement démographique au sein de la société québécoise. Afin de contrer ces phénomènes, le gouvernement du Québec a depuis adopté des stratégies et des politiques qui misent sur l'immigration pour pallier aux besoins démographiques et de main d'œuvre. Les quatre objectifs majeurs de l'immigration pour le gouvernement actuel sont le redressement de la situation démographique, la prospérité économique du Québec, la pérennité de son caractère francophone et son ouverture sur le monde (MICC, 2007).

Au Canada, il existe trois principales catégories d'immigration : immigration économique, regroupement familial et réfugié-e-s ou personnes en situation semblable. En 1991, avec *l'accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains*, le Québec a gagné pleins pouvoirs et responsabilités dans la sélection des immigrants des catégories économiques ainsi que des réfugié-e-s sélectionné-e-s à l'étranger. Ceci signifie que l'État québécois est libre d'établir le cadre d'immigration, les conditions d'admissibilité, les critères d'éducation, de formation, d'expérience, de santé, d'âge, etc. Actuellement, le Québec, comme d'autres sociétés occidentales qui vivent des baisses démographiques importantes, recrute activement des immigrant-e-s directement dans leur pays d'origine.



RIOCM | REGROUPEMENT INTERSECTORIEL DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DE MONTRÉAL

C'est le ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles (MICC) qui gère les programmes officiels relatifs à l'accueil et à la réglementation des immigrant-e-s et des réfugié-e-s, l'accès à l'emploi et l'apprentissage du français.

Entre 2001 et 2005, 202 368 personnes ont immigré au Québec, ce qui représente près de 40 000 personnes par année. En 2007, environ 46 300 personnes ont été admises sur le territoire et le gouvernement prévoit en accepter entre 46 500 et 49 600 en 2008. Notons que 57% des immigrant-e-s en 2006 étaient des travailleurs et travailleuses qualifié-e-s et possédaient une connaissance du français.

Selon le recensement de 2001, 70% des personnes nées à l'étranger et présentes au Québec habitent dans la région de Montréal et près d'un tiers (28 %) de la population montréalaise est née à l'extérieur du Canada (MICC, 2007). Selon le MICC, plus de 120 communautés culturelles sont présentes à Montréal et la dernière vague d'immigration a amené des migrant-e-s majoritairement de l'Asie (31% en 2004) et de l'Afrique (29% en 2004). Il existe plusieurs territoires de CLSC à Montréal où les immigrant-e-s représentent plus de 60 % de la population (CSSS de la Montagne, 2007).

La présence de populations immigrantes a des effets importants sur la prestation des services de santé et de services sociaux. Les études de la Direction de la santé publique démontrent que la durée des interventions est de 40% plus longue, que les ressources ne sont pas utilisées de la même manière et que le personnel manque de formation sur l'immigration et les relations interculturelles (Battaglini, 2005). Pallier à ces besoins requiert des ressources financières additionnelles, mais cette réalité n'est souvent pas prise en compte lors de l'attribution de budgets annuels.

2.3. ENJEUX DE LA DIVERSITE

Le terme diversité englobe différentes réalités telles que le genre, l'identité sexuelle, l'ethnicité, la religion, la langue, les incapacités physiques et mentales, l'âge, la situation socioéconomique, etc. C'est-à-dire les attributs permettant de distinguer les populations et les groupes et qui sont susceptibles de les placer en situation minoritaire ou marginalisée (Poirier, 2005). La diversité ethnoculturelle fait référence aux populations migrantes ou issues de l'immigration ainsi que celles issues des groupes ethniques minoritaires.

Certaines interrogations et inquiétudes ont fait surface dans la dernière décennie quant à la diversité et à la transformation du Québec en société pluraliste composée de citoyen-ne-s ayant parfois de très différents systèmes de valeurs, de croyances et de modes de vie (CDPDJ, 1995). De part et d'autre, l'immigrant-e ou la personne issue de la société d'accueil qui considère que sa façon de faire ou sa culture est supérieure aux autres fait preuve d'un ethnocentrisme qui l'empêche de voir le monde autrement qu'en fonction de ses propres points de repère (Legendre, 1995).



Cette forme d'auto-centrisme peut également apparaître dans les rapports entre les hétérosexuel-le-s et les homosexuel-le-s, les femmes et les hommes, les anglais et les français, les haïtiens et les jamaïcains, les bourgeois et les classes populaires, etc. Il importe de reconnaître que chaque culture ou groupe de personnes possède des forces et des désavantages et que leurs vécus distincts les amènent à faire des choix différents et à tenir des comportements variés. Une fermeture à cette réalité laisse place à l'éclosion de préjugés et de perceptions discriminatoires, d'autant plus lorsqu'une personne ou un groupe sent que sa culture est menacée ou appauvrie par des influences externes (Legendre, 1995). Ces attitudes, lorsqu'elles ne sont pas réajustées par une sensibilisation, favorisent le développement de conflits et contribuent à la fragmentation d'une collectivité.

Avec la globalisation, les biens, les idées, les savoirs et les humains circulent et se déplacent de plus en plus. Dans un tel contexte, la culture ne pourra pas demeurer statique, voire inchangée (D'Etcheverry, 2007)¹. Le refus de changement, l'instinct de méfiance qui incitent à opter pour l'inertie et la peur de l'inconnu sont des obstacles importants pour un rapprochement interculturel (Legendre, 1995). Autant pour les communautés immigrantes que pour les citoyen-ne-s « de souche » et les divers sous-cultures de la société, les habitudes traditionnelles ne peuvent pas demeurer inchangées lorsqu'on vise un vivre ensemble et des partenariats. Legendre nous rappelle que « tout statu quo est, par nature, contraire à l'évolution » (1995:263).

L'approche interculturelle est une manière de percevoir et d'aborder un projet ou encore de résoudre un problème en s'inspirant des intersections entre deux ou plusieurs cultures (Legendre, 1995). L'interculturalisme proposé au Québec se veut un rapport dynamique entre les différentes entités culturelles qui s'influencent entre elles. Il requiert une acceptation et une reconnaissance de la réalité du pluralisme et nécessite des ajustements sociaux et sociétaux dans les attitudes, pratiques et politiques (Gilbert, 2002).

Les immigrant-e-s payent cher leur droit de résidence au pays, non seulement en termes de frais financiers, mais également en termes émotifs (Daouzli, 2007) en laissant derrière eux un mode de vie, de la famille, des ami-e-s et des possessions matérielles. De plus, les immigrant-e-s qui sont recruté-e-s par le gouvernement québécois n'arrivent pas les mains vides ; ils et elles apportent avec eux la contribution de leur bagage intellectuel, professionnel et culturel (Daouzli, 2007). L'intégration à une nouvelle société implique des chocs culturels, une familiarisation avec un nouveau type d'organisation sociale, la recherche de lieu à habiter, une école pour ses enfants ainsi qu'une source de revenus dans un marché du travail inconnu. Les nouveaux et nouvelles arrivant-e-s vivent de nombreux défis en matière d'emploi notamment la compréhension du fonctionnement de recherche d'emploi, les délais de reconnaissance et équivalences de leurs formations.

¹ En référence au fait que le changement fait parti de la réalité au Québec, les paroles de Jean-Luc D'etcheverry sont éloquentes là-dessus : « Nous sommes depuis longtemps engagés dans un processus qui a fait évoluer le Québec de nos grands-pères en un pays moins homogène et ceux et celles qui veulent revenir en arrière, faire douze enfants, vivre chichement sur une terre de colonisation sous le regard omniprésent de leur cher curé, grand bien leur fasse »



Il arrive que ces nouveaux et nouvelles arrivant-e-s, de la même façon que pourraient le vivre les femmes, les homosexuel-le-s, les personnes d'origine ethnique minoritaire ou les personnes handicapées, subissent de la discrimination cachée et systémique. La Charte des droits et libertés de la personne du Québec est conçue pour assurer à toute personne leur droit à l'égalité. En effet, l'article 10 du chapitre 1.1 de la Charte, précise que :

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Malgré la protection légale que la Charte offre aux citoyen-ne-s, cet outil ne suffit pas pour clarifier les incompréhensions et pour sensibiliser les personnes quant à la tolérance et appréciation des différences. Lorsque les écarts de valeurs et de manières de faire sont très grands et que le fossé est creusé davantage par l'ignorance et les préjugés, des sentiments de crainte d'être envahi par ces différences peuvent émerger (Legendre, 1995).

Dans les dernières années au Québec, des inquiétudes sur la place de la religion dans les sphères publiques et sur le nombre grandissant d'immigrant-e-s sur le territoire ont fait surface (MICC, 2007). Malheureusement, ces inquiétudes ont été exacerbées par un manque de sensibilisation sur les impératifs économiques et démographiques de l'immigration et par une détérioration progressive et saturation des services d'accueil et d'intégration (TCRI, 2007 b). Cette conjoncture a sans doute contribué à exacerber le débat actuel sur les accommodements raisonnables. Bien que ce type de débat soit essentiel et sein pour la société, la couverture médiatique a été négligente et a servi à récupérer à des fins politiques les peurs et l'intolérance à l'égard des nouveaux et nouvelles arrivant-e-s. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse déclare que dans le cas de la couverture médiatique sur le débat des accommodements raisonnables, un phénomène de désinformation s'est produit (2007).

Le mandat de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles était de mener une vaste consultation sur le sujet, d'analyser les enjeux qui y sont associés et de formuler des recommandations au gouvernement pour que les pratiques d'accommodement soient conformes aux valeurs de la société québécoise en tant que société pluraliste, démocratique et égalitaire. Une multitude de personnes et d'acteurs sociaux se sont mobilisés pour déposer leurs avis et recommandations sur les meilleurs moyens à prendre pour favoriser le « vivre ensemble ». La richesse de ces points de vu n'ont malheureusement pas fait l'objet de la couverture médiatique durant le déroulement des consultations publiques! La prise de connaissance, ne serait-ce que de quelques de ces points de vu, permet de comprendre davantage les positions et besoins sociaux en matière de diversité culturelle.



Par exemple, le CSSS de la Montagne propose trois recommandations à la Commission :

1. l'adaptation des services à la diversité par la mise en place de pratiques d'inclusion et un dialogue ouvert ;
2. la promotion des ressources et outils de formation et activités interculturelles au personnel du réseau ;
3. et l'encouragement auprès des établissements de l'adoption des mécanismes internes pour résoudre les problèmes en contexte pluriethnique. (CSSS de la Montagne, 2007).

Dans le mémoire présenté par la Fédération des femmes du Québec (FFQ), cette dernière invite le gouvernement à promouvoir un « vivre ensemble » en luttant contre l'exclusion et à prendre en compte les besoins des femmes dans toutes leurs diversités afin d'assurer la représentation et la participation de toutes les femmes. De plus, la Fédération réclame la mise en place d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'une politique antiraciste qui serait appliquée de manière transversale dans les secteurs politiques, économiques, sociaux et culturels de la société. Finalement, la FFQ demande au gouvernement d'utiliser l'analyse différenciée selon les sexes dans toutes les politiques d'immigration et d'intégration (FFQ, 2007).

Le Conseil québécois des gais et lesbiennes (2007) revendique pour sa part que le gouvernement du Québec fasse preuve de plus d'audace dans ses programmes de la diversité et mette en place des campagnes de sensibilisation pour faire la lutte aux préjugés. Il recommande aussi au gouvernement de reconnaître davantage l'apport des membres de la communauté gaie, lesbienne, bisexuelle, transsexuelle et transgenre à la vie démocratique du Québec.

Quant à l'Institut du Nouveau Monde, ce dernier met de l'emphasis sur la participation citoyenne des Québécois issus de minorités, participation qui doit nécessairement passer par un dialogue civique et interculturel. L'Institut rappelle également qu'une simple invitation à participer à la vie civique ne suffit pas, mais qu'il s'agit de réunir des conditions de succès tel que la mise en place de politiques d'intégration et institutionnelles claires, le soutien à la création d'espace de dialogue civique et interculturel, et le développement de savoir-faire et de savoir-être (INM, 2007).

Dans son mémoire, la TCRI encourage l'ensemble des élu-e-s et leaders publics à intégrer les enjeux de l'immigration à la vision globale du développement social et économique de la société québécoise. Elle demande à ce que le gouvernement mène une campagne de sensibilisation nationale auprès de la population sur le fonctionnement de l'immigration et l'apport de l'immigration en plus de réinvestir, développer et bonifier les programmes d'intégration, d'employabilité et de rapprochement interculturel (TCRI, 2007).

Malgré la provenance diverse de ces recommandations (homosexuel-le-s, femmes, communautés ethnoculturelles et institutions sociales), il y a quand même un certain consensus quant aux conditions nécessaires favorisant le « vivre ensemble » :

- a) La reconnaissance de la valeur de la diversité ;
- b) L'investissement de ressources pour soutenir l'inclusion et la participation civique ;
- c) La mise en place de politiques et la création de lieux de dialogue interculturel ;
- d) L'importance de la formation et de la sensibilisation ;



- e) L'adaptation des activités en fonction de la diversité.

2.4. LE RÉSEAU PUBLIC ET LE MILIEU COMMUNAUTAIRE

Il ne faut surtout pas oublier que les orientations politiques constituent une toile de fond pour les débats actuels sur les accommodements raisonnables de même que pour d'autres questions d'inclusion. En ce qui concerne le domaine de la santé et des services sociaux, le gouvernement procède à une privatisation et communautarisation des services. La dispensation d'un nombre grandissant de soins est transférée au secteur privé, rendant ces soins accessible uniquement à ceux qui disposent des moyens financiers nécessaires, et laissant les plus démunis sans attentions adéquates. Avec un réseau public de santé et de services sociaux moins financé, le milieu communautaire est interpellé pour pallier aux besoins débordants. Le manque important de financement des organismes communautaires les pousse à mettre leurs missions au service du réseau public et à signer des ententes de services pour la dispensation d'activités jadis offertes par des institutions publiques, et ce, sans par ailleurs les conditions équivalentes ni les outils appropriés pour le faire.

L'augmentation de l'immigration fait en sorte que les besoins de la population changent et se diversifient. En raison du fait que la métropole accueille la plus grande part de l'immigration, les groupes communautaires de Montréal, qui ne reçoivent aucun financement supplémentaire tenant compte de cette réalité, font face à des défis différents de la plupart des autres régions. De plus, La Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), à titre de regroupement national de 130 organismes communautaires œuvrant auprès des personnes réfugiées, immigrantes et sans statut au Québec, déplore l'insuffisance des investissements qui menace l'intégration harmonieuse des nouveaux et nouvelles arrivant-e-s à la société d'accueil. Dans un tel contexte, il n'est pas évident de trouver le temps et les ressources nécessaires pour assurer la participation de l'ensemble des citoyen-ne-s et pour mettre en valeur la richesse de la diversité !



SECTION 3

L'ENQUÊTE TERRAIN

Les objectifs de l'enquête terrain étaient de prendre contact avec les groupes membres du RIOCM et de solliciter leur expertise et leurs opinions sur l'inclusion et ce, afin de mieux connaître leur réalité quant à leurs visions des relations interculturelles et de leurs relations avec le RIOCM.

3.1. METHODOLOGIE EMPLOYÉE

Pour l'enquête terrain, nous avons élaboré notre échantillon à partir d'une liste des organismes accrédités au Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC) et en fonction de leur travail auprès de personnes reflétant la diversité de la population montréalaise (ex. homosexuel-le-s, jeunes, femmes, personnes socio économiquement défavorisées et issues de communautés ethnoculturelles minoritaires). L'idée était de se concentrer de façon prépondérante sur les organismes membres du RIOCM et de rencontrer *quelques* organismes non-membres afin de constituer un bassin de réponses comparatives.

Les groupes ont été contactés par écrit pour leur présenter l'objectif de la recherche et les thèmes à explorer de même que pour les inviter à y participer. Par la suite, les groupes ont été recontactés, cette fois-ci par téléphone, pour confirmer ou réfuter leur participation. Vingt-six (26) organismes membres du RIOCM et cinq (5) organismes non membres ont accepté de participer à l'enquête-terrain. Pour des raisons de confidentialité, ces derniers demeurent non-identifiés.

Une grille d'entrevue semi-dirigée (voir Annexe B) a été élaborée sur les thématiques suivantes :

- Les obstacles vécus par les organismes
- Leurs pratiques qui facilitent l'inclusion de la diversité
- Leurs liens avec les divers regroupements dont ils sont membres
- Leur implication au sein du RIOCM

Les entrevues ont eu lieu dans les locaux des organismes et principalement entre les mois de juin et octobre 2007. Elles ont duré en moyenne entre 1h30 et 2h30 en fonction de la disponibilité et de l'intérêt des personnes répondantes. La majorité de ces dernières étaient responsables de la coordination de l'organisme ou du moins, dans le cas de collectifs, responsables des dossiers du RIOCM. De manière générale, les entrevues se sont déroulées avec une seule personne, cependant, quelques organismes ont participé avec deux ou plusieurs membres de l'équipe.



De façon globale, les personnes répondantes semblent avoir sincèrement apprécié l'intérêt et la visite d'une représentante du RIOCM. La plupart des répondant-e-s étaient enthousiasmé-e-s de partager leurs avis et leurs expertises et ont démontré une réelle ouverture envers les questions d'inclusion et des relations interculturelles. Cependant, le débordement de travail vécu par presque tous les organismes laisse l'impression qu'ils ont peu de temps à accorder aux thématiques qui ne sont pas directement en lien avec leur champ d'intervention.

3.2. PRESENTATION DES DONNÉES

Lecture des données : Les questions d'entrevues étaient de type « ouvertes », ce qui signifie que la personne interviewée devait répondre en fonction des idées qui lui venaient à l'esprit lorsque la question était posée et non selon une liste de réponses préétablies. Dans ces cas, si *Répondant-e Y* soulève une réponse qui n'a pas été évoquée par *Répondant-e X*, l'omission n'est pas nécessairement une indication qu'*X* est en désaccord ou ne partage pas le même avis que *Y*. Bien que cette différence dans les réponses peut représenter une réalité divergente, elle peut également être due au fait que *X* n'a pas eu le réflexe de soulever cette préoccupation lors de l'entretien.

La majorité des données sont de l'ordre qualitatif, ainsi leur importance ne réside pas exclusivement dans leur fréquence (nombre de fois qu'elles ont été répétées) mais surtout dans la nature de l'information révélée et dans leur contribution à l'éventail des idées rapportées. Subséquemment, une information rapportée une seule fois peut parfois être aussi intéressante que celle répétée quinze fois.

I. Profil des groupes rencontrés

1.1. Informations générales sur les organismes rencontrés

TABLEAU 1
ORGANISMES
INTERVIEWÉS

Total	Membres	Non-membres
31	26	5

TABLEAU 2
POPULATION DESSERVIE PAR L'ORGANISME

Total	Membres	Non-membres	Population
13	10	3	Communautés ethnoculturelles minoritaires
6	6	-	Femmes et communautés ethnoculturelles minoritaires
4	4	-	Jeunesse
3	3	-	Déficiência intellectuelle ou physique
3	2	1	Identité sexuelle
1	1	-	Santé mentale

Définition d'organisme de type « communauté ethnoculturelle minoritaire » :



RIOCM | REGROUPEMENT INTERSECTORIEL DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DE MONTRÉAL

C'est un libellé très large qui fait référence aux organismes qui travaillent de façon principale auprès de populations autre que *québécoise de descendance francophone de souche*. Ces groupes interviennent en termes de soutien, d'accueil et d'aide à l'établissement des nouveaux et nouvelles arrivant-e-s, immigrant-e-s ou réfugié-e-s ou encore ils travaillent auprès de personnes issues de communautés culturelles déjà présentes sur le territoire. Campanile (2007) identifie quatre axes d'intervention pour ces groupes : l'accueil et l'établissement, l'intégration, la lutte contre la discrimination et l'exclusion, et le développement communautaire.

TABLEAU 3
PRINCIPAUX SERVICES OFFERTS

Total	Membres	Non-membres	Services
14	12	2	Milieu de vie / aide entraide
7	5	2	Accueil et intégration des nouveaux et nouvelles arrivant-e-s
5	5	-	Défense des droits
3	3	1	Centre d'hébergement
1	1	-	Toxico / travail de rue

TABLEAU 4
NOMBRE D'EMPLOYÉ-E-S

Total	Membres	Non-membres	Nb d'employé-e-s
2	2	-	1
4	4	1	2
9	7	2	3 à 5
6	5	1	6 à 10
9	8	1	11 et plus

Nombre d'employé-e-s : La moitié des groupes membres (treize [13] groupes) et trois (3) des cinq (5) groupes non-membres interviewés ont cinq (5) employés ou moins pour assurer le fonctionnement de l'organisme. Ce manque de ressources humaines est identifié par les répondant-e-s comme étant une des principales contraintes à l'implication dans les lieux de concertation et de représentation qui ne sont pas directement liés à leur travail de terrain.

1.2. Notion d'autonomie

Treize (13) des vingt-six (26) représentant-e-s des groupes membres semblent avoir une *notion d'autonomie* relativement développée. Étant donné qu'il n'y avait pas de question d'entrevue spécifiquement sur l'autonomie des groupes, l'évaluation de cette notion est établie de manière subjective par la chercheuse. Elle est basée sur la présence ou l'absence de discours politisé chez la personne répondante reflétant une analyse critique du financement des organismes communautaires.

Définition de la « notion d'autonomie » : La notion d'autonomie chez les organismes communautaires fait principalement référence à la liberté de déterminer leurs orientations et leurs pratiques face aux exigences des bailleurs de fonds. La prépondérance du financement à la mission globale (le PSOC) face à d'autres modes comme les ententes de service est l'un des indicateurs. L'autonomie fait aussi référence à la capacité pour l'organisme d'entretenir une véritable vie démocratique favorisant la participation de ses membres à tous les aspects de la vie associative et des services.



1.3. Sources de financement

TABLEAU 5
SOURCES DE FINANCEMENT

Total	Membres	Non-membres	Sources de financement
22	20	2	PSOC*
14	13	1	Centraide
13	12	1	Levée de fonds et dons
11	8	3	Gouvernement du Canada (Santé Canada, Patrimoine Canada, Direction des ressources humaines du Canada)
10	7	3	Fondations Privées
9	7	2	Ville de Montréal
6	5	1	MICC*
6	4	2	DSP*
6	4	2	Emploi-Québec
5	5	-	SACAIS*
4	3	1	MELS*
2	2	-	IPLI*
2	2	-	MCCC*
1	1	-	SHQ*
1	1	-	MFA*

* Voir l'Annexe G « Liste des acronymes fréquents » pour les noms complets

Différents « ministères port d'attache » : Il est intéressant de noter que six (6) des vingt-six (26) groupes membres répondants ne reçoivent pas de financement à la mission de base à travers le PSOC, dont trois regroupements et trois groupes de base. Un d'entre eux, de type «communautés ethnoculturelles minoritaires », a souligné que cette différence de « ministère port d'attache » renforçait son impression que le RIOCM n'était pas la tribune appropriée à travers laquelle revendiquer ses droits. Il a également ajouté qu'il n'avait pas l'intention de renouveler son adhésion au RIOCM.

Une répondante d'un organisme non-membre rencontré explique l'impact de cette organisation sur son groupe : « le virage vers le financement à un « guichet unique », avec un ministère port d'attache, a limité l'étendue de notre champ d'activité ainsi que les sources de financement. Maintenant que tous les groupes dans les quartiers sont à différents ministères, on dirait que c'est plus difficile de trouver un front commun pour nous unir. On ne ressent pas qu'on a un pouvoir régional pour défendre nos intérêts parce qu'on est à différents ministères ports d'attache ».

Financement de la ville de Montréal : Selon les dires de groupes répondants, le financement provenant de la Ville de Montréal ne représente que des sommes modiques pour la plupart liées au financement des locaux ou de projets en partenariat avec des tables de concertation.



1.4. Difficultés vécues par les organismes

Lorsque qu'il était question d'identifier les obstacles vécus par l'organisme (et non par les personnes qui fréquentent les organismes), les répondant-e-s ont rapporté une multitude d'obstacles qui peuvent être classés en quatre différentes catégories : le financement, le démantèlement de l'État, les enjeux de la diversité et le fonctionnement organisationnel.

1.4.1. Difficultés liées au financement

TABEAU 6
DIFFICULTÉS LIÉES AU FINANCEMENT

Total	Membres	Non-membres	Obstacles
17	14	3	Insuffisance du financement
12	10	2	Roulement de personnel
6	5	1	Manque de temps pour la recherche de financement
4	4	-	Contraintes du financement
3	2	1	Absence de financement à la mission
2	2	-	Locaux et espace pour les activités
1	1	-	Manque de bénévoles

La chasse à l'argent : Bien que presque tous les groupes répondants aient évoqués des obstacles en lien avec le financement, un groupe de base qui offre des services en hébergement expose particulièrement bien le casse-tête actuel des organismes communautaire : « Il y a de plus en plus de gens défavorisés et malheureusement les ressources ne suivent pas. Nous n'arrivons pas à augmenter et diversifier nos services pour répondre aux besoins changeants parce qu'il manque de ressources. Parfois, on a l'impression que les frais administratifs liés à la recherche d'argent dépassent les frais en lien avec l'offre de nos services parce qu'on est continuellement en train de courir après l'argent ».

Obstacles pour le développement : Plusieurs groupes parlent de la difficulté à retenir les ressources humaines parce que les salaires sont bas et ne se comparent pas au privé ou au réseau institutionnel. Un d'entre eux s'exclame : « que nous n'avons même pas d'assurances collectives! », tandis qu'une autre se plaint du fait que « tou-te-s les employé-e-s partent pour aller travailler dans le réseau public parce que les conditions de travail offertes par l'organisme sont insuffisantes. Il faut toujours former de nouveaux et nouvelles employé-e-s. Il est difficile d'avoir un rayonnement dans ces conditions ». Un directeur d'organisme issu des communautés culturelles exprime ainsi les contraintes liées au financement insuffisant : « Lorsqu'il manque de ressources financières, c'est difficile de faire un plan stratégique, d'outiller l'organisme et de se doter convenablement de ressources humaines. Cela hypothèque la qualité de nos activités, notre capacité à répondre à des besoins et à faire des interventions structurées ».



Contraintes du financement et des bailleurs de fonds : Le financement par projet et les exigences parfois contraignantes du financement sont aussi considérés comme des limites importantes pour certains groupes : « C'est frustrant et limitant de travailler avec un financement par projet qui varie d'une année à l'autre ». Un groupe explique que cela fait en sorte qu'il n'y a pas de continuité dans leurs services tandis qu'un autre déplore la manque de liberté d'innover et d'agir librement en fonctionnant avec certaines sources de financement.

D'autre part, il est quelque peu déroutant d'entendre la logique que les bailleurs de fonds utilisent pour justifier le refus de financement à des organismes qui travaillent auprès d'une communauté particulière. Un groupe qui travaille auprès de la communauté gaie, lesbienne, bisexuelle et transgenre nous informe qu'ils « n'arrivent pas à avoir du financement de Centraide parce qu'ils disent qu'on travaille trop sur une population spécifique et que notre travail n'a pas d'impact sur la communauté en général ». Un autre organisme non-membre travaillant auprès de la communauté latino-américaine dénonce cette logique en expliquant :

Les bailleurs de fonds, comme Centraide, limitent ou refusent de nous financer, car ils disent qu'on s'adresse à seulement une communauté. Il est vrai qu'on travaille avec une communauté linguistique, mais chez les latinos, il y a toutes sortes de différences culturelles et toutes sortes de particularités. Les problématiques ne sont pas pareilles ou ne peuvent pas être abordées de la même manière. Il y a eu plusieurs vagues d'immigration de latinos alors on travaille avec des gens qui ont différents degrés d'intégration, qui ont immigré pour des raisons économiques ou de guerre, qui ont des différents degrés d'éducation et différentes attitudes dépendamment s'ils viennent de la campagne ou des grandes villes.

1.4.2. Difficultés liées au démantèlement de l'État

TABLEAU 7

DIFFICULTÉS LIÉES AU DÉMANTÈLEMENT DE L'ÉTAT

Total	Membres	Non-membres	Obstacles
12	11	1	Débordement des demandes
4	4	-	Alourdissement des problèmes en santé mentale
3	2	1	Difficulté à faire de la défense des droits
2	2	-	Manque de relève
1	1	-	Manque d'information (en anglais) sur les réformes de la santé et des services sociaux

Augmentation et complexification de besoins : Compte tenu du désengagement du gouvernement en matière de santé et de services sociaux durant la dernière décennie, il n'est pas étonnant de constater que plusieurs groupes observent une croissance de la détresse et de la pauvreté et identifient le débordement des demandes comme étant un obstacle significatif pour leur organisme. Plusieurs groupes soulignent que les besoins sont de plus en plus diversifiés et ont beaucoup changé dans les dernières années.

Alourdissement des problèmes de santé mentale : De plus, quatre répondant-e-s rapportent que les personnes qui fréquentent leur organisme présentent des problèmes de plus en plus lourds en santé mentale et trois parmi les quatre indiquent qu'ils ne possèdent ni les outils ni les ressources humaines pour répondre à ces besoins. Un répondant explique : « Les personnes ne



reçoivent pas les soins adéquats dans le milieu institutionnel qui ne cesse de référer des personnes avec des problèmes lourds en santé mentale au milieu communautaire. Mais nous ne sommes pas équipés pour « dealer » avec ces cas là, cela ne fait même pas parti de notre mission! »

Approche clinique vs la défense des droits : Quelques répondant-e-s ont également rapporté qu'il était difficile de mener des actions de défense des droits à cause de la tendance au financement de plus en plus axé sur la livraison de services. Le changement de cap se fait aussi sentir via les exigences de reddition de compte des bailleurs de fonds. Une répondante d'un organisme non-membre travaillant en économie sociale nous partage ses réflexions :

«On dirait que les politiques gouvernementales s'enlignent vers la dispensation de services plutôt que vers l'autonomisation des personnes. Dans cette optique, il devient très difficile de réaliser notre mission. C'est comme si les bailleurs de fonds s'intéressent plus à combien de personnes ont reçu de la nourriture plutôt que combien de personnes ont reçu un appui pour devenir autonomes ».

D'autre part, deux personnes se plaignent du manque de relève, voici ce que dit une directrice d'un centre d'hébergement pour femmes : « Qui va nous remplacer avec nos valeurs d'autonomie et de militance? Les jeunes sortent de l'université en tant que professionnel-le-s et veulent travailler dans le secteur public à cause des mauvaises conditions de travail dans le milieu communautaire. Leurs interventions sont très cliniques et peu axées sur le changement social ».

1.4.3. Difficultés liées aux enjeux de la diversité

TABLEAU 8
DIFFICULTÉS LIÉES AUX ENJEUX DE LA DIVERSITÉ

Total	Membres	Non-membres	Obstacles
6	5	1	Manque de connaissances / d'outils en relations interculturelles
4	2	2	Manque de reconnaissance de leur expertise
3	3	1	Barrières linguistiques / culturelles
3	2	1	Difficultés à cause de préjugés et tabous sociaux
1	-	1	Politiques répressives contre les populations marginalisées

Besoins de formation en relations interculturelles : Cinq (5) groupes ont exprimé un besoin d'approfondir leurs connaissances en intervention et en relations interculturelles. Les répondant-e-s avouent que ces lacunes contribuent à des tensions au sein de leur organisme et qu'ils et elles ne savent pas toujours comment gérer les revendications et demandes spécifiques.

Manque de reconnaissance des expertises interculturelles : Quatre (4) groupes de type «communautés ethnoculturelles minoritaires » se disent pour leurs parts frustrés par le manque de reconnaissance de la part du gouvernement quant à leur expertise. Un exemple éloquent à cet effet : les travailleuses d'un centre de femmes se font interpeller par l'Agence



et d'autres institutions publiques pour faire la traduction auprès de leurs « client-e-s » qui ne fréquentent même pas le centre de femmes, et ce, gratuitement. Les employées du centre, investies d'une obligation morale de venir en aide aux femmes qui ont de la difficulté à se faire comprendre, dénoncent par contre le fait que cela augmente leur charge de travail et que cela permet aux institutions d'éviter d'investir des budgets pour répondre à ces importants besoins.

Fossé entre les deux solitudes : Quelques répondant-e-s travaillant auprès de populations anglophones ont souligné les barrières culturelles qui existent entre les groupes anglophones et francophones. Une directrice d'organisme dans l'Ouest de la ville explique le phénomène : « En tant que groupe anglophone, nous avons souvent des points de vue très différents des groupes francophones. Ces divergences de point de vue additionnées au fait qu'on travaille en anglais nous isolent de nos consœurs et confrères des autres groupes et constitue une source de tensions ».

1.4.3. Autres difficultés organisationnelles

TABEAU 9
AUTRES DIFFICULTÉS ORGANISATIONNELLES

Membres	Obstacles
3	Débordement de courriels
2	Maintien de la confidentialité
1	Difficulté à faire des priorités et à les maintenir
1	Difficulté à rejoindre la population cible
1	Manque d'outils pour le réseautage et les liens personnalisés (« outreach »)
1	Manque de ressources pour faire la représentation

Le tableau ci-dessus démontre l'étendue des autres difficultés organisationnelles qui ont été mentionnées lors des entrevues. Malgré le fait que ces difficultés non pas été mentionnés par beaucoup d'organismes, il demeure intéressant pour un regroupement de les avoir en tête lorsqu'il travaille avec des groupes de base.

1.5. Stratégies pour répondre au débordement des demandes

TABEAU 10
STRATÉGIES POUR RÉPONDRE AU DÉBORDEMENT DES DEMANDES

Membres	Stratégies
11	Appel aux services de bénévoles
6	Refus d'offrir des services
2	Manque de temps pour l'implication « politique »
5	Surcroît significatif de travail



RIOCM | REGROUPEMENT INTERSECTORIEL DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DE MONTRÉAL

Comme identifié précédemment, les organismes vivent une augmentation des demandes ainsi qu'un manque de ressources pour y répondre. Plusieurs organismes révèlent qu'ils n'ont pas d'autre choix que dépendre de manière significative des services bénévoles. Un des ces organismes, qui n'est pas membre du RIOCM mais qui offre de multiples services aux nouveaux et nouvelles arrivant-e-s, explique sa réalité :

Comme nous n'avons pas assez de ressources financières (pas de financement à la mission) pour répondre à toutes les demandes, nous comptons beaucoup sur nos bénévoles. Nous bénéficions de l'aide bénévole d'une travailleuse sociale, de trois psychologues, d'un avocat et d'une nutritionniste. Cependant, cela demande beaucoup de temps pour les appuyer, pour créer un sentiment d'appartenance, pour maintenir des liens serrés et pour leur offrir une reconnaissance afin qu'ils continuent de travailler avec nous.

Bien qu'aucune question sur les moyens utilisés pour pallier au débordement des demandes n'ait été posée, les entrevues illustrent bien les impacts : refus de services, manque de temps pour l'implication « politique » et surcroît de travail.

II. Affiliation avec d'autres regroupements

Les entrevues ont permis d'identifier les différents regroupements dont les organismes étaient membres et de comprendre les motivations qui sous-tendent les divers types d'implication. L'objectif était de connaître quelles revendications étaient déjà portées par d'autres regroupements et d'en apprendre davantage sur les différentes stratégies employées pour soigner les relations regroupement / groupes de base. Voici les principales affiliations ; pour la liste complémentaire, voir annexe C.

2.1. Affiliation avec ACCESSS

L'Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux (ACCESSS) a le mandat de représenter les intérêts de ces communautés auprès des instances décisionnelles. Le regroupement a comme objectif d'offrir un cadre de concertation à ses membres et de favoriser le développement et le partage d'expertises en matière d'accessibilité. De plus, il travaille en partenariat avec le réseau public pour veiller à l'adaptation des services et à l'identification des priorités des communautés ethnoculturelles.

Huit (8) groupes membres du RIOCM et un (1) groupe non-membre font partie d'ACCESSS et ce, pour les raisons suivantes :

- Leurs recherches et formations sur les sujets qui touchent les communautés ethnoculturelles minoritaires et leur expertise dans la médiation interculturelle ;
- Leurs relations personnalisées et leurs sollicitations directes auprès des groupes ;
- Leur capacité à faire valoir le point de vue des communautés ethnoculturelles minoritaires et à offrir une représentativité politique ;
- Leur aide pour la création de projets et leur participation aux activités des groupes de base ;



2.2. Affiliation avec la TCRI

Quatre (4) groupes membres du RIOCM et un (1) groupe non-membre sont membres de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) pour les raisons suivantes :

- Leurs actions politiques défendant les communautés ethnoculturelles minoritaires ;
- Leur intérêt et leur écoute des inquiétudes et revendications des groupes de base ;
- La qualité de leurs actions et leur visibilité dans la dénonciation des enjeux qui touchent les communautés ethnoculturelles minoritaires ;
- La défense de meilleures conditions pour les nouveaux et nouvelles arrivant-e-s.

2.3. Affiliation avec d'autres regroupements en liens avec les communautés ethnoculturelles minoritaires

Trois (3) organismes interviewés sont membre du Regroupement des organismes au service des nouveaux arrivants (ROSNA), trois (3) sont membre du Regroupement multiethnique pour le logement (ROMEL) et un (1) est membre de l'Alliance de services d'établissement des immigrants (ACSEI) parce que ces derniers œuvrent sur les enjeux qui concernent les communautés ethnoculturelles minoritaires.

2.4. Affiliation avec des regroupements « sectoriels en santé et services sociaux »

Quatre (4) organismes sont membres de L'R des centres de femmes et quatre (4) organismes sont membres du Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux de Montréal (RAFSSS) parce qu'ils considèrent l'investissement dans ces lieux féministes sectoriels comme étant fondamentale et partie prenante de leur base identitaire.

Parmi les divers autres lieux d'appartenances identifiées durant les entrevues :

- 2 organismes se sont identifiés comme étant membre du Réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal (RAPSIM) ;
- 2 organismes se sont identifiés comme étant membre du Réseau Alternatif et Communautaire des Organismes en santé mentale (RACOR en santé mentale) ;
- 1 organisme est s'est identifié comme étant membre de la Coalition pour le maintien dans la communauté (COMACO); et
- 1 organisme est s'est identifiés comme étant membre du Comité régional des associations pour la déficience intellectuelle (CRADI).

Une directrice d'organisme non-membre, particulièrement impliquée dans la concertation locale de son quartier, explique qu'il n'existe pas de regroupement sectoriel qui représente le champ d'action dans lequel ils sont impliqués. Elle s'inquiète de ce manque de représentation au niveau régional.



2.5. Autres regroupements

Quatre (4) organismes sont membres de la Table régionale des organismes volontaires d'éducation populaire de Montréal (TROVEP) parce qu'ils apprécient le fait que cette table agit sur les politiques montréalaises, défend les droits des citoyen-ne-s, fournit des informations pertinentes et mène des campagnes de sensibilisation et actions intéressantes. Cependant, leur manière de travailler n'est pas considérée comme étant toute à fait inclusive.

Pour consulter les autres réponses quant aux affiliations à d'autres regroupements qui ont été soulevés lors des entrevues de l'enquête terrain, veuillez consulter l'Annexe C.

2.6. Concertation locale

Il est intéressant de noter à quel point les organismes communautaires de base privilégient la concertation locale. Questionnés sur leur affiliation auprès de divers *regroupements*, treize (13) organismes membres du RIOCM et quatre (4) organismes non-membres ont répondu qu'ils s'impliquaient à diverses tables de concertation locale. Cela semble indiquer que plusieurs groupes de base accordent une importance équivalente (ou même supérieure?) à la concertation locale qu'à la concertation régionale ou provinciale. Les répondant-e-s rapportent qu'ils et elles participent à la concertation locale pour les raisons suivantes :

- L'analyse des politiques locales ;
- Le développement organisationnel ;
- Participation aux actions et positionnements communautaires.

Une répondante d'un organisme jeunesse élabore davantage : « c'est le pouvoir de se concerter afin d'avoir une meilleure vision de ce qui se passe dans la communauté, y avoir une influence, se faire connaître, développer des liens et partager notre expertise ». La directrice d'une autre ressource pour jeunes a contextualisé son implication dans la concertation locale en termes d'efficacité de l'intervention sociale : « Nous travaillons avec une approche systémique ce qui signifie qu'on valorise le travail avec des personnes dans leur milieu local et même sur leur environnement ».

2.7. Type d'implication

TABLEAU 11
TYPE D'IMPLICATION

Total	Membres	Non-membres	Type d'implication
23	21	2	Assistent aux rencontres statutaires
19	15	4	Assistent aux activités
14	12	2	Participent à des comités de travail
13	12	1	Siègent sur un CA



Comme illustré dans le tableau 11, plusieurs organismes se contentent d'assister aux rencontres statutaires des regroupements dont ils sont membres alors que la moitié assistent aux diverses activités (formations, actions, consultations, etc.). Plusieurs parmi les douze (12) participent à des comités de travail (certain-e-s répondant-e-s ont indiqué que les regroupements ont souvent certaines exigences à cet effet). Douze (12) répondant-e-s indiquent qu'ils ou elles siègent à au moins un conseil d'administration pour faire avancer les intérêts de leur organisme et pour le réseautage.

Limite de temps : Presque tou-te-s les répondant-e-s ont souligné leurs limites significatives quant à la quantité de temps disponible pour des implications auprès de divers regroupements. Lorsque qu'ils ou elles expliquent qu'ils ou elles sont constamment sollicité-e-s par divers acteurs, ils et elles rapportent souvent des propos semblables à ceux-ci : « Comme nos ressources humaines sont limitées, nous devons toujours nous demander, avant de nous impliquer, quels seront les bénéfices : ce que cette implication nous apportera , en quoi elle nous permettra d'améliorer nos interventions, est-ce qu'elle contribuera au rayonnement de l'organisme pour lui permet d'avancer stratégiquement? Il faut que les buts de la participation soient très clairs ».

III. Adhésion au RIOCM

3.1. Familiarité avec le RIOCM

TABLEAU 12
CONNAISSANCE DU RIOCM

Total	Membres	Non-membres	Degré de connaissance
14	14	-	Relativement bon
8	7	1	Moyen
9	5	4	Faible

Des quatorze (14) organismes qui connaissent **relativement bien** le RIOCM, huit (8) entretiennent des liens privilégiés avec le regroupement soit en raison de leur statut présent ou passé de membre du conseil d'administration ou parce qu'ils sont eux-mêmes un regroupement. Les huit (8) autres sont parmi les organismes communautaires de type «communautés ethnoculturelles minoritaires » piliers de Montréal et possèdent en moyenne 20 ans d'expérience dans le milieu. Aucun groupe non-membre ne détient une bonne connaissance du RIOCM.

Sept (7) des organismes membres et un (1) organisme non-membre sont **moyennement** familiers avec le RIOCM et savent que le regroupement s'occupe des dossiers en lien avec la défense du financement du PSOC.

Cinq (5) répondant-e-s des organismes membres (dont deux [2] nouvelles travailleuses, deux [2] répondant-e-s d'organismes de type «communautés ethnoculturelles minoritaires » et une



[1] répondante d'un organisme avec seulement une employée) et quatre (4) répondant-e-s des organismes non-membres connaissent **peu** le RIOCM.

3.2. *Éléments qui encouragent la participation au RIOCM*

TABLEAU 13
FACTEURS QUI ENCOURAGENT LA PARTICIPATION

Membres	Facteurs
11	L'analyse, l'information et les outils éducatifs
8	Le réseautage
7	La tradition
6	Le financement PSOC
6	Les luttes, le rapport de force et la défense des droits
5	Croyance dans la lutte intersectorielle
3	Les activités

Rôle privilégié pour le RIOCM : Les entrevues ont démontré que les groupes de base apprécient le rôle d'analyse et d'éducation sur les enjeux régionaux joué par le RIOCM. Une répondante explique ce besoin de la manière suivante : « Participer aux activités du RIOCM nous donne des outils pour prendre des décisions éclairées, pour choisir nos lieux de concertation sans nous sentir jugés, comme c'est le cas dans d'autres regroupements, et pour pouvoir négocier des ententes de services. Ça aide à maintenir le cap ».

Ces éléments de réponse réaffirment les résultats des focus-groupes, tenus dans le cadre de la démarche de réflexion stratégique en 2005-2006, où les membres ont mentionné que le rôle qu'il privilégiaient pour le RIOCM était celui d'analyse et de vulgarisation des enjeux en santé et services sociaux.

Richesse de l'intersectorialité : Cinq (5) répondant-e-s ont expliqué que leur adhésion au RIOCM a été motivée par un esprit de solidarité communautaire envers tous les secteurs qui leur permet de mettre l'accent sur ce que les organismes ont en commun. L'échange d'information entre les groupes et les divers secteurs est également considéré comme étant très stimulant.

Une force collective ou pas ? : Quelques répondant-e-s ont mentionné que leur organisme était membre du RIOCM parce qu'ils ou elles reconnaissent sa force en lobbying, qu'ils ou elles manquaient de temps pour s'impliquer dans des luttes politiques plus larges et qu'ils ou elles déléguaient cette responsabilité au RIOCM. La question sur les motivations de leur adhésion a toutefois amené trois (3) répondant-e-s à se questionner. Une a répondu : « On ne sait même pas trop pourquoi on est membre. L'ancienne directrice a pris la décision et nous n'avons pas eu le temps d'évaluer les bénéfices ».



3.3. Facteurs qui découragent la participation au RIOCM

3.3.1. Facteurs liés à la charge de travail qui découragent la participation

TABEAU 14
CHARGE DE TRAVAIL

Total	Membres	Non-membres	Facteurs
13	11	2	Manque de temps
10	7	3	Débordement causé par l'intervention-terrain
2	2	-	Manque de personnel

Importance des enjeux locaux et interventions-terrain : Compte tenu des réponses soulevées quant aux difficultés vécues par les organismes, il n'est pas surprenant d'apprendre que plusieurs répondant-e-s ne sont pas disposé-e-s à participer aux activités du RIOCM si elles ne touchent pas directement les enjeux d'intervention-terrain. En effet, de nombreux groupes sont surchargés et manquent de ressources adéquates.

Quelques répondant-e-s expliquent cette réalité ainsi : « Nous passons déjà huit (8) jours par mois en représentation avec la concertation locale et notre regroupement sectoriel, nous n'avons pas les ressources pour faire plus et participer au RIOCM » ou bien « Même si nous avons un intérêt à participer aux activités (au moins aux Assemblées générales annuelles [AGA]), tant que nous n'avons pas de stabilité interne, cela ne sera pas possible » et même « Si je viens à une activité, ça signifie que je dois fermer l'organisme ».

3.3.2. Facteurs liés à la compréhension qui découragent la participation

TABEAU 15
COMPRÉHENSION

Total	Membres	Non-membres	Facteurs
11	11	-	Manque de compréhension des enjeux
9	6	3	Incertitude quant à l'impact de sa participation
5	5	-	Lourdeur du contenu / langage et complexité des dossiers

Besoins d'appropriation des dossiers et de vulgarisation : Les entrevues démontrent qu'il existe un manque de compréhension des dossiers portés par le RIOCM et de l'importance de la lutte intersectorielle. Une directrice dit : « à part de travailler sur le financement du PSOC, ce que le RIOCM fait n'est pas très clair ». D'autres soulignent que si quelqu'un-e ne connaît pas bien le RIOCM, participer à une AGA est très lourd et peu invitant parce que les enjeux sont complexes et difficiles à suivre. Ces types de réponses reflètent le travail de vulgarisation qui reste à faire pour adapter les discussions au niveau des groupes de base. Par exemple, un répondant d'un organisme de défense des droits explique : « Nous essayons le plus possible d'intégrer nos membres à toutes les activités auxquelles on participe. Malheureusement, le niveau de langage et la complexité ne facilitent pas la participation de nos membres ».



3.3.3. Perceptions liées au climat des rencontres qui découragent la participation

TABLEAU 16
CLIMAT DES RENCONTRES

Membres	Perceptions
5	Perception du RIOCM comme milieu difficile à intégrer et à transformer, sentiment de ne pas être accueilli-e-s
3	Climat désagréable / impression qu'il manque d'ouverture envers les points de vue divergents
1	Trop de discussions et manque d'actions concrètes

L'importance de l'accueil: Quelques répondant-e-s d'organismes de type « communautés ethnoculturelles minoritaires » rapportent qu'ils ou elles n'ont pas eu l'impression d'être bien accueilli-e-s lorsqu'ils ou elles ont participé à une activité du RIOCM. Une répondante explique que selon son expérience, « il y a peu de soins ou d'attention individuelle, pas même un mécanisme d'accueil pour les nouveaux visages et le langage est codé et peu accessible ».

Difficultés d'intégration : Il y a également quelques répondant-e-s qui ont l'impression qu'il y a certaines personnes qui sont plus proches du RIOCM et qu'il est difficile de pénétrer ce cercle de gens. Une répondante qui est récemment devenue déléguée au sein du regroupement explique : « Je me sens intimidée par les gens qui sont au RIOCM depuis 20 ans, je trouve difficile d'y trouver une place. J'ai l'impression que les gens ne sont pas ouverts à la nouveauté et aux changements de façons de faire. Les discussions me paraissent un peu hermétiques et parfois même intégristes ». Deux (2) répondantes ont souligné comment les tensions historiques ont affecté leur intérêt à participer au RIOCM. Une explique que : « le ton dans le passé était un peu sarcastique et mordant. Les propos ne reflétaient pas beaucoup d'ouverture et j'avais l'impression que les gens étaient très fermés ». Tandis que l'autre affirme « qu'il manque de solidarité transversale entre les différents secteurs du RIOCM ».

3.3.4. Facteurs qui découragent la participation liés à des réalités différentes

TABLEAU 17
RÉALITÉS DIFFÉRENTES

Total	Membres	Non-membres	Facteur
4	4	-	Barrières linguistiques
4	4	-	Le RIOCM ne porte pas leurs revendications
3	3	-	Pas de financement au PSOC
3	-	3	Ne connaissent pas bien le RIOCM
2	2	-	Discussions partisans (RIOCM associé au PQ)



Les deux solitudes : Certain-e-s répondant-e-s expliquent qu'ils ou elles n'ont pas l'habitude de participer au RIOCM tout simplement parce qu'ils ou elles vivent des réalités différentes que les organismes qui en sont majoritairement membres. Deux répondantes d'organismes anglophones soulignent que par le passé, elles ont eu l'impression que le RIOCM avait une certaine allégeance au Parti québécois et elles ont senti des tendances contre le Parti Libéral du Québec. Elles expliquent comment ces impressions démotivent les groupes anglophones qui ont appuyé les libéraux. Une d'elle développe davantage en disant :

« Les groupes anglophones font plus souvent des alliances avec les libéraux, tandis que les groupes communautaires francophones ont souvent des tendances péquistes. Cette situation ne peut être ni changée, ni niée, et elle contribue à notre isolement. Le respect des différences politiques est difficile à instaurer. C'est difficile de trouver des points en commun lorsque les groupes francophones critiquent le gouvernement pour lequel on a voté ».

Des identités diversifiées : Un directeur d'organisme qui accueille les nouveaux et nouvelles arrivant-e-s demande de manière quelque peu sceptique : « Mais quel effort est-ce que le RIOCM fait pour rejoindre les communautés culturelles et mettre de l'avant leurs enjeux? Pensez-vous que je serais bien accueilli si je venais au RIOCM avec mes préoccupations pour les nouveaux et nouvelles arrivant-e-s? Moi, je ne crois pas que le RIOCM porte mes revendications! »

Dans le même sens, une directrice d'organismes de type «communautés ethnoculturelles minoritaires » explique que :

« Nous sommes conscient-e-s d'être une minorité. Nous hésitons à parler en français, car nous avons de la difficulté à nous exprimer. À cause de cet obstacle, nous avons l'impression de ne pas pouvoir participer pleinement aux activités. Nous avons l'impression que nous serions un fardeau pour la salle si nous devons avoir recours à la traduction. Est-ce qu'il y a une volonté d'apprendre sur et de notre organisme? Cela serait bien de penser que nous sommes un de vous, mais la réalité demeure que je suis différente. J'ai besoin que cette différence soit comprise et respectée ».

IV. Pratiques d'inclusion

Afin de nourrir la réflexion sur les moyens que le RIOCM pourrait mettre en place pour devenir une structure plus inclusive, les entrevues ont sollicité l'expertise des organismes rencontrés et ont cherché à mettre en évidence les pratiques d'inclusion employées par ces derniers pour permettre la participation d'une diversité de personnes aux activités ainsi que leurs recommandations de pratiques qui pourraient être mises en place au RIOCM.

Lecture des données : À partir d'ici, la nuance entre les réponses apportées par les répondant-e-s de groupes membres et de groupes non-membre devient moins significative. En conséquence, les données seront exposées en fonction du bassin total des répondant-e-s, qui est de 31 groupes, au lieu d'être illustré de manière divisée entre 26 groupes membres et 5 groupes non-membres.



4.1. Ce que les groupes font pour être inclusifs

Les répondant-e-s ont été une source riche et créative d'idées quant aux moyens à mettre en œuvre pour favoriser la participation de toutes et tous. Ils et elles ont proposé une vaste étendue de pratiques qui ont été divisées lors de l'analyse selon les trois catégories suivantes : savoir, savoir-être et savoir-faire.

Savoir : Cette catégorie inclut toute pratique / recommandation qui touche l'acquisition et le développement des connaissances incluant la promotion du savoir, la circulation de l'information et les activités de sensibilisation.

Savoir-être : Sont regroupées dans cette catégorie toute pratique / recommandation qui touche la culture organisationnelle, la composition des structures internes, les politiques et la manière dont l'organisme se présente.

Savoir-faire : Dans cette catégorie, se retrouve toute pratique / recommandation qui fait référence aux manières d'agir en termes de relations publiques, de travail quotidien ou lors de l'organisation et de la tenue d'activités régulières et ponctuelles.

4.1.1. Pratiques liées au « savoir »

TABLEAU 18
PRATIQUES LIÉES AU « SAVOIR »

Nb. de Groupes	Pratiques
5	Connaissance et respect des différences
3	Formation pour l'équipe
2	Éducation sur les enjeux interculturels
1	Mise en valeur des connaissances des gens

Apprendre sur la diversité : Une responsable d'organisme explique que la permanence participe à une formation annuelle sur des thèmes liés à la diversité et les relations interculturelles tandis qu'une directrice d'organisme dans un quartier très multiculturel explique la place accordée à la sensibilisation et à la réflexion chez eux : « Nous faisons beaucoup d'éducation sur la tolérance ici. Avec cette sensibilisation, nous essayons nous-mêmes d'avoir un recul par rapport à nos propres valeurs et d'accepter les réalités différentes, d'accompagner les gens dans leurs démarches ».

Respecter les différences : Une répondante souligne l'importance de comprendre et de respecter les différences. Elle explique que la connaissance des différences et des enjeux permet de mieux comprendre les réactions des gens : « Les immigrant-e-s ont parfois peur de réagir à cause de leur passé, il est donc difficile de les mobiliser sur des enjeux politiques ».



4.1.2. Pratiques liées au « savoir-être »

TABLEAU 19

PRATIQUES LIÉS « SAVOIR-ÊTRE »

Nb. de groupes	Pratiques
8	Assurer une représentation de la diversité au sein de l'équipe / CA / comités
6	Disposer de matériel promotionnel et de documents adaptés aux populations cibles
3	Adopter une approche antidiscriminatoire et des politiques progressistes
2	Mettre sur pied un « comité-diversité »

Intégrer la diversité : De multiples répondant-e-s ont insisté sur l'importance de faire une place à des personnes qui reflètent la diversité au sein de l'organisme, que ce soit au niveau du CA, de l'équipe de travail ou au sein de comités de travail. Un répondant explique comment il est parfois nécessaire de s'adapter pour trouver différentes façons de faire et de créer des conditions spéciales pour faciliter la diversité. Une représentante d'une ressource pour femmes rapporte que leur « comité-diversité permet d'étudier activement les pratiques et actions susceptibles de perpétuer l'exclusion et permet de proposer des moyens pour faciliter la communication interculturelle ».

Les politiques progressistes : Quant aux différentes politiques que les organismes adoptent pour favoriser l'inclusion, une nouvelle directrice d'organisme révèle que lorsqu'ils ont publié leur dernière ouverture de poste, ils ont inscrit « bienvenue aux personnes de diverses origines » et que ce simple geste a fait en sorte qu'ils ont reçu un nombre significatif de candidatures de personnes issues des communautés culturelles. Une autre répondante d'un organisme à Côté-des-Neige mentionne : « Nous avons fait le choix de privilégier la traduction car nous voulions éviter de faire des activités en groupes séparés et nous voulons rejoindre le plus grand nombre de femmes possible », mais partage qu'ils doivent constamment encourager la patience lors de leurs activités puisqu'ils fonctionnent toujours de façon bilingue.

4.1.3. Pratiques liées au « savoir-faire »

TABLEAU 20

PRATIQUES LIÉES « SAVOIR-FAIRE »

Nb. de Groupes	Pratiques
11	Fréquenter régulièrement le milieu des personnes avec qui on travaille
11	Avoir le souci d'une touche personnelle
10	Offrir du jumelage, parrainage ou travail avec des groupes connexes
8	Organiser des activités en fonction des intérêts et des besoins des personnes et sur un ensemble de thématiques variées
7	Adapter les services à la réalité des personnes
7	Offrir des services bilingues
4	Organiser des activités avec des intervenant-e-s ou participant-e-s de diverses communautés



Approche personnalisée : C'est dans cette catégorie de « savoir-faire » que les répondant-e-s ont généré la plus grande diversité de réponses. En voici quelques-unes : « On appelle les gens personnellement », « Nous essayons d'atteindre les groupes isolés et nous apportons une attention particulière à ceux qui sont en marge », « Les activités sociales nous permettent de créer des liens d'appartenance ». Quelques répondant-e-s ont mentionné leur approche « portes ouvertes ». Aussi, une responsable de regroupement explique : « Nous laissons de la place pour des services de « drop-in » où les groupes sont invités à venir nous consulter, cela nous rapproche beaucoup des groupes ».

Adapter les services: Sept (7) organismes tentent d'adapter leurs services aux divers besoins des personnes qui y sont présents. Par exemple, une directrice de ressource pour femmes de communauté ethnoculturelle minoritaire explique comment les autres centres de femmes ne comprennent pas leur approche :

« Les centres de femmes ne veulent pas travailler avec les hommes, mais elles ne comprennent pas notre culture. Nous avons besoin de promouvoir la compréhension culturelle. Pour travailler avec les femmes de notre communauté, il faut travailler avec la famille. Lorsque la famille est servie, on arrive à atteindre les femmes. Notre conception du féminisme est différente, nos paradigmes sociaux sont différents ».

Même si cela demande du temps, plusieurs organismes choisissent d'investir beaucoup d'énergie dans l'entretien des relations avec les autres et la représentation auprès de leurs membres, car ils estiment que les résultats en valent la peine : « On essaie de s'adapter à leurs besoins ».

4.2. Recommandations pour le RIOCM

Les entrevues ont amené les organismes à formuler des recommandations de pratiques qui permettraient au RIOCM d'être plus inclusif envers les différents aspects de la diversité. Comme dans la sous-section précédente, les catégories qui ont servi pour classifier les réponses sont : savoir, savoir être et savoir-faire

4.2.1. Recommandations de pratiques liées au « savoir » ou à la « promotion du savoir »

TABLEAU 21
PRATIQUES LIÉES « SAVOIR » OU « PROMOTION DU SAVOIR »

Nb. de groupes	Recommandations
12	Tenir des formations annuelles sur les dossiers du RIOCM
8	Offrir / organiser une formation sur l'interculturel ou la diversité
5	Faire connaître les expertises des organismes ethnoculturels minoritaires
5	Vulgariser le rôle du RIOCM et l'importance de la lutte intersectorielle
3	Diffuser de l'information sur l'apport des immigrant-e-s
3	Collaborer avec ACCESSS
2	Collaborer avec la TCRI
2	Collaborer avec COCo
2	Reconnaître les nouvelles problématiques qui émergent



Faire connaître le rôle du RIOCM et l'importance de la lutte intersectorielle : Les entrevues ont clairement démontré que plusieurs travailleuses et travailleurs des groupes de base manquaient d'information sur le travail mené par le RIOCM. En fait, presque tous les organismes n'ayant pas un financement à la mission par le PSOC (les organismes accrédités mais non financés au PSOC ou qui ont un autre ministère port d'attache), ont soulevé la question suivante : « Mais exactement quel est l'intérêt pour des organismes accrédités, mais non financés, de participer au RIOCM ? ». Cela semble indiquer que le RIOCM gagnerait à clarifier son rôle de même que la pertinence et les enjeux de la lutte intersectorielle.

Tenir compte du roulement de personnel : Compte tenu du roulement de personnel dans les organismes communautaires, plusieurs répondant-e-s ont suggéré la tenu d'une formation annuelle qui servirait à présenter de façon globale les dossiers menés par le RIOCM. Cela permettrait d'outiller les nouvelles personnes responsables des dossiers du RIOCM à se sentir plus à l'aise pour intervenir lors des activités régulières du regroupement.

Sensibilisation aux enjeux interculturels : Une majorité de recommandations pour permettre au RIOCM d'être plus inclusif touchent l'acquisition et la diffusion d'information sur la réalité des communautés ethnoculturelles minoritaires ainsi que sur les organismes qui les représentent. Plusieurs répondant-e-s considèrent que les analyses produites par le RIOCM ne reflètent ces réalités et quelques répondant-e-s vont jusqu'à suggérer que le RIOCM produise des analyses différenciées sur les questions de financement et leurs impacts pour les organismes ethnoculturels minoritaires. De plus, certains répondant-e-s soulignent qu'avec l'augmentation de l'immigration, de nouvelles problématiques émergentes et « le RIOCM devrait être plus sensibilisé et diffuser plus d'informations sur les enjeux de la santé et des services sociaux pour les nouveaux et nouvelles arrivant-e-s ».

4.2.2. Recommandations de pratiques liées au « savoir-être »

TABLEAU 22

PRATIQUES LIÉES AU « SAVOIR-ÊTRE »

Nb. de Groupes	Recommandations
6	Favoriser la diversité au sein de l'équipe / le CA / comités
3	Permettre l'utilisation de la langue de son choix, offrir un service de traduction lors des activités
3	Mettre sur pied un «comité-diversité»
3	S'intéresser aux activités des groupes
2	Avoir une présence accrue au sein des tables locales
1	Favoriser le dialogue et la confrontation des idées

Mécanismes d'inclusion : Pour être inclusif, plusieurs répondant-e-s considèrent que le RIOCM devrait instaurer des mécanismes à long terme qui assureraient une remise en question continuelle des façons de faire de même que leur degré d'accessibilité. Une jeune et dynamique directrice d'organisme anglophone explique l'importance de tenir des ateliers sur l'anti-oppression, les politiques progressives et sur ce que signifie la diversité. Un autre



répondant propose que le RIOCM organise un groupe de réflexion sur l'immigration et ses impacts sur les services sociaux et de santé.

Promotion des droits des communautés culturelles : Trois (3) répondant-e-s ont mentionné que parce que près de 20% de la population montréalaise est issus de l'immigration, ils et elles jugeaient important que le RIOCM se prononce sur les luttes en santé et services sociaux qui touchent les communautés ethnoculturelles minoritaires (par exemple : l'accessibilité au système pour les nouveaux et nouvelles arrivant-e-s ou la reconnaissance des médecins étrangers). Considérant que certains organismes des communautés culturelles ont l'impression qu'ACCESSS les défend, quelques répondant-e-s ont également proposé que le RIOCM collabore plus souvent avec ACCESSS pour développer un front commun.

4.2.3. Recommandations de pratiques liées au « savoir-faire »

Les entrevues ont permis d'identifier plusieurs recommandations quant au **savoir-faire** et aux manières d'agir telle que la façon de maintenir des relations publiques, de travailler au quotidien ou encore lors de l'organisation et la tenue d'activités régulières et ponctuelles.

TABLEAU 23

PRATIQUES LIÉES AU « SAVOIR-FAIRE »

Nb. de Groupes	Recommandations
19	Développer le sentiment d'appartenance et avoir un contact plus personnalisé (« outreach »)
6	Offrir un appui pour la recherche de financement et autres besoins organisationnels
5	Offrir des services bilingues
4	Développer plus d'outils éducatifs
4	Organiser une campagne de recrutement spécifique
3	Aider les groupes ethnoculturels minoritaires à avoir une visibilité
2	Accueillir les nouveaux membres
2	Organiser des consultations avec des groupes anglophones
1	Utiliser des préambules mettre les choses en contexte lors des rencontres
1	Mélanger le formel et l'informel
1	Appuyer les organismes dans leurs nouvelles initiatives

L'importance du sentiment d'appartenance et des liens personnalisés (« outreach ») :

D'abord, la majorité des personnes (19 répondant-e-s) qui ont participé aux entrevues ont fortement recommandé que le RIOCM investisse dans des relations d'« outreach ». Ils et elles estiment que le regroupement devrait maintenir des liens plus proches avec ses membres en les appelant de temps à autre, en participant occasionnellement à leurs activités et en développant des relations plus personnalisées auprès des groupes de base. Il est intéressant de mentionner que les groupes qui ont exprimé cette idée avec le plus d'enthousiasme sont parmi ceux qui maintiennent des relations soutenues avec le RIOCM et / ou qui considèrent le travail de réseautage (« outreach ») comme un de leurs dossiers réguliers qui est comptabilisé dans la charge de travail d'un-e membre de l'équipe.



Aller vers les groupes « en marge » et tenir compte des besoins : Il a également été suggéré que le RIOCM interpelle directement d'autres organismes montréalais reflétant la diversité à devenir membres. Certain-e-s répondant-e-s d'organismes de type « communautés ethnoculturelles minoritaires » ont soulevé que « si le RIOCM cherche à être inclusif, il doit reconnaître les différences culturelles et que ces organismes ont des besoins différents. C'est en tenant compte des différences qu'il pourra s'assurer que les gens sont confortables et à l'aise de participer ». Une directrice d'organisme anglophone donne l'exemple suivant : « S'il n'est pas possible de faciliter la participation des anglophones aux mêmes rencontres de consultation que les francophones, il serait intéressant d'au moins organiser une rencontre pour les groupes anglophones organisée avec COCo ».

L'importance de l'accueil : Finalement, les répondant-e-s se sont attardé-e-s à l'importance de bien accueillir les nouveaux et nouvelles délégué-e-s dès qu'ils ou elles amorcent une implication au sein du regroupement. Plusieurs ont expliqué comment l'atmosphère associée au RIOCM peut être quelque peu intimidante compte tenu de la complexité des dossiers et les perceptions qu'un noyau « d'habitué-e-s » monopolise les conversations.

Et ceci clôt la présentation des données recueillies lors de l'enquête terrain. La section suivante présentera des éléments d'analyse élaborés suite au traitement des données présentées dans les pages précédentes.



SECTION 4

ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION SUR LES BESOINS LIÉS À LA DIVERSITÉ CULTURELLE ET LE MILIEU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Dans cette section, deux types d'analyse sont mises de l'avant, soit une analyse générale et une analyse spécifique. D'abord, l'analyse générale s'inspire des informations recueillies lors de la recension des écrits sur le contexte des relations interculturelles au Québec. Cette analyse fait un rappel des grandes lignes du contexte général :

- a) des populations immigrantes au Québec ;
- b) des organismes communautaires de type « communautés ethnoculturelles minoritaires » ;
- c) des organismes communautaires dans le domaine de la santé et des services sociaux.

En tenant compte du concept d'inclusion, l'analyse spécifique souligne les principaux facteurs qui influencent la qualité des relations que le RIOCM entretient avec ses membres et les organismes communautaires qui reflètent la diversité montréalaise.

4.1. ANALYSE GÉNÉRALE DE LA CONJONCTURE ACTUELLE

Les populations immigrantes

Le gouvernement du Québec recrute activement des immigrant-e-s dans leurs pays d'origine et le nombre de personnes admises au pays augmente d'année en année. Malheureusement, le gouvernement n'investi pas suffisamment dans la sensibilisation du public quant aux impératifs de l'immigration, à l'apport des immigrant-e-s à la société d'accueil et à la richesse de la diversité. De plus, il manque un financement gouvernemental adéquat des services d'accueil et d'intégration des nouveaux et nouvelles arrivant-e-s. Malgré le fait qu'une partie grandissante des immigrant-e-s sont sollicité-e- pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre, il serait injuste de les considérer comme de simples « rouages économiques ». Leur parcours migratoire et l'arrivée dans un pays inconnu fait en sorte que leurs besoins diffèrent de ceux de la communauté d'accueil. De plus, ces besoins sont parfois complexifiés par des expériences de séparation familiale, de guerre, de violence et de pauvreté. Bien que personne ne soit à l'abri de la discrimination ou de l'injustice, tant le ou la résident-e de souche que le ou la nouvel-le arrivant-e, ou la personne issue d'un groupe minoritaire, il est important de se rappeler que « l'avantage appartient à ceux et celles qui sont intégré-e-s, installé-e-s et qui maîtrisent l'information relative aux valeurs, normes, lois et processus administratifs » (Campanile, 2007 : 270).

Les organismes de type « communautés ethnoculturelles minoritaires »

Les organismes œuvrant auprès des nouveaux et nouvelles arrivant-e-s et des communautés culturelles ont davantage tendance à être à caractère « multiservices » parce qu'ils considèrent que les besoins des personnes qu'ils rejoignent peuvent difficilement être abordés de manière



dissociée. Le fait de répondre à plusieurs besoins les exclu souvent des priorités de financement du MSSS qui privilégie la spécialisation des services. Actuellement, les organismes de type « communautés ethnoculturelles minoritaires » reçoivent du financement par le biais de plusieurs ministères sans toutefois recevoir un financement de base adéquat. Ils se plaignent du fait que lorsqu'ils approchent le MICC ou le MSSS pour obtenir un financement, ces derniers les renvoient auprès de l'autre (ACCESSS, 2007). En ce qui concerne le financement du PSOC, les organismes de type « communautés ethnoculturelles minoritaires » appartiennent au programme-service « services généraux » qui fait partie des programmes-services les moins bien financés.

Ces organismes font l'objet d'un traitement distinct par les bailleurs de fonds, basé sur leur caractère ethnique. Ils semblent avoir de la difficulté à être reconnus au même titre que les organismes d'autres secteurs offrant des activités semblables (Chouakri, 2004). Leur précarité financière affaiblit considérablement leur rayonnement et leur développement organisationnel. De plus, cette réalité est parfois jumelée à un manque de familiarité avec le fonctionnement du système ou des sphères de négociations politiques, ce qui augmente les barrières à la participation au sein d'instances de représentation plus larges.

Les organismes de type « communautés ethnoculturelles minoritaires » sont obligés, comme d'autres organismes sans ressources financières suffisantes, de procéder à une hiérarchisation des priorités et de s'impliquer d'abord dans les activités directement en lien avec ces priorités. Dans certains cas, ils peuvent être plus disposés à travailler en partenariat public-communautaire et peuvent parfois avoir moins tendance à employer une approche de rapport de force telle que préconisée traditionnellement par le milieu francophone d'action communautaire autonome (Pardo et al, 2000).

Les organismes communautaires

Les impacts du désengagement de l'État en matière de santé et des services sociaux se font sentir de plus en plus dans le milieu communautaire. Le financement gouvernemental priorise les services liés aux priorités de l'État et dans leur besoin criant pour l'argent, les organismes communautaires deviennent en quelque sorte des sous-traitants du milieu institutionnel. De plus, la pauvreté est grandissante et les besoins de la population sont de plus en plus diversifiés. À la lumière de cette réalité, une partie importante des travailleuses et travailleurs communautaires fait face à des surcharges considérables de travail et doit travailler principalement à éteindre des feux. Il y a peu de temps pour la réflexion et la création de liens avec les organismes ou regroupements dont les priorités sont différentes ou qui ne travaillent pas sur les mêmes problématiques spécifiques de terrain. En termes de relations interculturelles, les organismes semblent manquer de support adéquat (information, formations, outils, personnes ressources) et l'approche envers les personnes des communautés ethnoculturelles minoritaires dépend souvent de l'attitude personnelle des intervenant-e-s.

4.2. ANALYSE SPECIFIQUE

La participation aux activités du RIOCM



RIOCM | REGROUPEMENT INTERSECTORIEL DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DE MONTRÉAL

Les entrevues réalisées lors de l'enquête terrain ont révélé que plusieurs groupes manquaient de familiarité avec les travaux du RIOCM et que les dossiers n'étaient pas suffisamment vulgarisés pour les groupes de base. Plusieurs répondant-e-s, délégué-e-s depuis relativement peu de temps au RIOCM, ne comprennent pas en quoi leur participation aux activités du RIOCM contribue ou influence positivement le regroupement, ni quelles sont les retombées concrètes pour leurs organisations. Les plus petits organismes membres du RIOCM, incluant une partie importante des organismes de type « communautés ethnoculturelles minoritaires », fonctionnent avec des ressources humaines extrêmement restreintes, ce qui limite leur capacité d'assister aux activités du regroupement et de prendre connaissances des documents écrits parfois complexes. L'utilisation du français comme langue de travail est également un facteur d'exclusion déterminant pour certains organismes de la communauté anglophone ou des communautés ethnoculturelles minoritaires. Certains considèrent également que le RIOCM ne défend pas leurs intérêts. L'ensemble de ces facteurs explique pourquoi certains organismes qui sont moins financés et / ou qui sont de type « communautés ethnoculturelles minoritaires » sont peu représentés au sein du regroupement.

La spécificité du RIOCM est son intersectorialité, définie comme étant les intérêts communs de l'ensemble de ses membres au-delà des « secteurs ». Le RIOCM n'est pas un lieu où s'additionnent les secteurs, mais bien un lieu où les groupes de différents secteurs collaborent sur la base de ce qu'ils ont en commun, ce qui n'empêche pas l'ouverture à l'expression d'enjeux ou de préoccupations minoritaires avec lesquels la majorité peut être appelée à se solidariser.

Si le RIOCM désire être un lieu plus inclusif, il faudra s'assurer que tous les membres sont en position d'égalité les uns par rapport aux autres. Or ce rapport a démontré que l'égalité ne se traduit pas par une négation des différences d'identités. Sans une reconnaissance des différences, la domination de la façon de faire de la culture majoritaire crée une forme d'inégalité. Pour favoriser l'inclusion, il importe de reconnaître les différences et de construire des modalités d'échange et de négociation dans des espaces communs.

À la lumière ces informations, la question devient : qu'est-ce que le RIOCM est prêt à faire (et a les moyens de faire) pour faciliter la participation de l'ensemble de ses organismes membres et pour agir de manière inclusive envers les organismes communautaires en santé et services sociaux qui reflètent la diversité socioculturelle du paysage montréalais?



SECTION 5

RECOMMANDATIONS

- La route vers l'équité ne passe pas par l'élimination ou la réduction des différences, mais par leur appréciation et leur mise en valeur (Buchanan et O'Neil, 2001).

Dans la perspective de développement communautaire, Campanile (2007) propose l'approche interculturelle comme moyen pour soutenir l'enracinement des communautés culturelles dans la société québécoise. Cette approche favorise la création de liens d'appartenance de ces communautés aux structures locales existantes. Concrètement, cela signifie l'adaptation des moyens de promotion, de publicisation des services et du recrutement des membres ; l'établissement de structures d'accompagnement ; et l'établissement de partenariat. Ces façons de faire s'appliquent aussi à l'entretien de liens avec des personnes s'identifiant à d'autres formes de diversité.

C'est à la lumière de ces considérations théoriques et des résultats de l'enquête terrain que les recommandations suivantes sont proposées comme pistes pour permettre au RIOCM de renforcer sa vie associative et d'accorder une attention particulière aux besoins de la diversité et des groupes ethnoculturels.

5.1. POURSUIVRE LE PROCESSUS POUR DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES

Un organisme qui désire accorder une plus grande place à la diversité (ethnoculturelle et autre) peut choisir d'examiner ses pratiques organisationnelles, ses valeurs ainsi que ses structures afin de vérifier que ces dernières ne renforcent pas l'exclusion, mais plutôt contribuent à l'accueil et l'intégration de la diversité. Anne Buchanan, de l'équipe *Développement organisationnel* du Conseil canadien pour la coopération internationale explique que « ce qui semble normal ou neutre ne l'est pas forcément pour ceux dont les valeurs et la situation diffèrent. Si les façons de faire ont un sens pour les gens d'une culture, elles peuvent ne pas sembler normales à ceux qui appartiennent à d'autres cultures. Quelqu'un qui n'appartient pas à la culture dominante ne les trouvera pas normales » (2002).

C'est dans cette perspective qu'il est intéressant pour une organisation de mener un processus d'analyse organisationnel afin d'identifier et d'éliminer les barrières de discrimination systémique de même que pour développer des compétences interculturelles. Dans l'optique d'améliorer la qualité et l'impact des services, ce processus passe par l'intégration et la transformation des connaissances en termes de politique, pratique et attitudes par des individus et des groupes de personnes diversifiés. Une organisation ayant des compétences interculturelles « valorise la diversité culturelle et l'offre de services (ou d'activités) accessibles. Elle auto-évalue continuellement ses structures, ses politiques et ses façons de faire. L'organisme offre des activités adaptées et intègre des personnes culturellement diversifiées à tous les niveaux de l'organisation » (Van Ngo, 2000).



Les principes associés aux compétences interculturelles sont:

- ***L'inclusion***, qui fait référence à un système organisationnel où la prise de décision prend en compte divers points de vue ;
- ***La capacité de refléter la diversité***, qui fait référence au processus de reconnaissance de la diversité et de sa prise en compte dans les politiques et ses déclarations publiques ;
- ***La valorisation***, qui fait référence au fait de valoriser les différences culturelles et de le démontrer dans les actions, pratiques et implantation de politiques ;
- ***L'offre de services équitables***, qui fait référence à la capacité d'offrir des services et des activités accessibles et pertinentes aux groupes cibles ;
- ***L'équité en emploi***, qui décrit les approches utilisées pour assurer que les postes sont accessibles à une diversité de personnes. L'accent de l'équité en emploi est mis sur la prévention, l'identification et l'élimination de barrières dans le processus de d'emploi et gestion des ressources humaines.

Posséder ces compétences démontre une capacité à fonctionner et à agir de manière appropriée dans des situations interculturelles (Vancouver Ethnocultural Advisory Committee). Malgré qu'il existe une multitude d'outils pour aider les organismes à développer ces compétences, le point central de ceux-ci demeure une auto-évaluation du fonctionnement organisationnel. Un guide spécifiquement élaboré pour les organismes de la société civile (Van Ngo, 2000) propose le processus suivant pour faciliter le développement de compétences interculturelles :

Phase 1 : Point de départ

- Analyser les enjeux d'inclusion ;
- Partager les visions quant à ce qui pourrait être fait ;
- Explorer ce qui a été fait par les autres ;
- Identifier et attribuer des ressources ;
- Offrir de la formation sur la diversité culturelle ;
- Impliquer la permanence dans le processus ;
- Développer un plan avec des objectifs à court et long terme.

Phase 2 : Consultation communautaire

- Procéder à une collecte de données démographiques sur la diversité et les enjeux d'inclusion ;
- Développer des liens avec divers groupes et les impliquer dans les différents aspects de l'organisation.

Phase 3 : Auto-évaluation interne

- Évaluer l'implication des divers groupes dans l'organisation et évaluer la diversité au sein de l'organisation ;
- Étudier les politiques et pratiques par rapport à la recherche de membres du CA, à l'embauche de personnel, au développement de politiques et de programmes, à la stratégie de communication et à l'offre de services ;
- Identifier les obstacles qui limitent la participation de personnes issues de la diversité.



Phase 4 : Planification des changements

- Procéder à une révision des enjeux et des suggestions identifiés par la consultation communautaire et lors de l'auto-évaluation interne ;
- Développer des recommandations spécifiques sur des sujets tels que l'implication des membres, les politiques, le développement de l'organisme, les communications et l'offre de services ;
- Développer et adopter un plan d'action sur les compétences interculturelles.

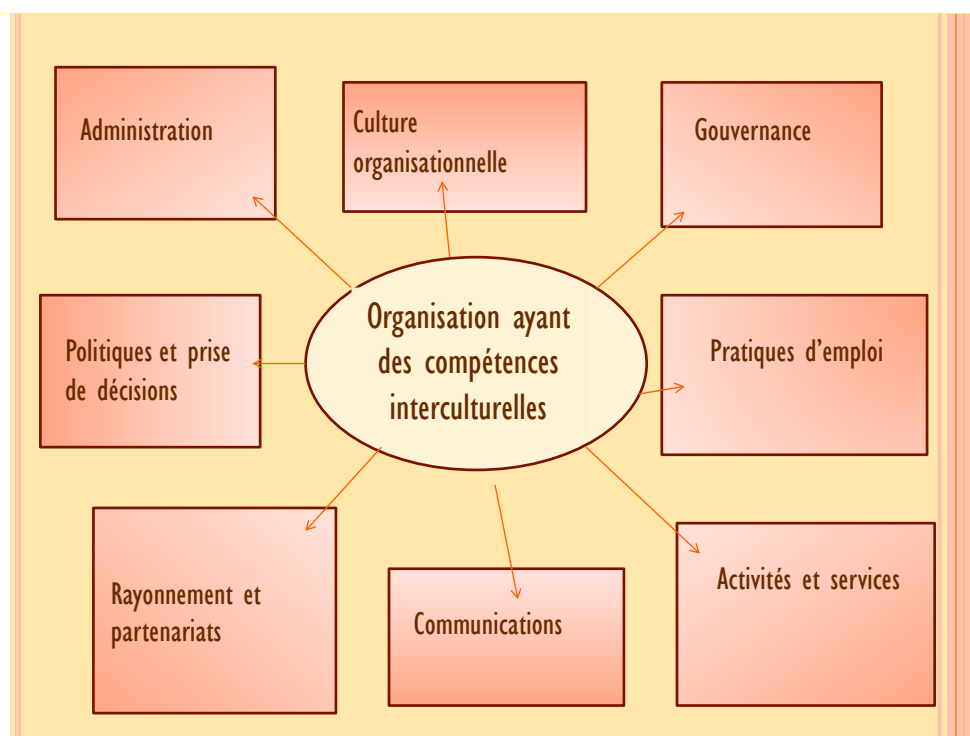
Phase 5 : Implantations des changements

- Attribuer des responsabilités à un comité composé de permanent-e-s, de membres du CA et de membres ;
- Développer les conditions pour mettre en place et appliquer les politiques d'inclusion ;
- Mettre en place des stratégies d'inclusion.

Phase 6 : Évaluation

- Évaluer les changements dans les politiques et objectifs de l'organisme et évaluer l'impact via l'attribution de ressources dans le plan d'action ;
- Implanter les résultats des processus évaluatifs afin d'améliorer les compétences interculturelles.

Un tel processus devrait permettre le rayonnement d'une attitude d'inclusion à tous les différents niveaux de l'organisme. Le schéma suivant illustre les aspects touchés par un organisme ayant des compétences interculturelles. Chacun des points qui s'y retrouve sera développé par la suite.





Administration

- Style de gestion qui tient compte de la diversité culturelle ;
- Collecte de données démographiques sur la diversité culturelle et analyses d'impacts différenciées.

Culture organisationnelle

- Reconnaissance que la culture est une partie intégrante du bien-être de la personne ;
- Ouverture et acceptation des différences.

Gouvernance

- Reflet de la diversité culturelle, sociale, économique et politique de la communauté dans la composition du C.A. ;
- Accès continu à la formation « diversité ».

Pratiques d'emploi

- Offre(s) d'emploi(s) diffusée(s) dans divers milieux ethnoculturels et recherche de candidat-e-s avec des compétences interculturelles ;
- Composition de l'équipe qui reflète la diversité de la communauté.

Politiques et prise de décisions

- Attribution de ressources adéquates pour mettre en place des politiques progressistes ;
- Intégration d'une conscience interculturelle à toutes les politiques organisationnelles ;
- Consultation des communautés ethnoculturelles et minoritaires pour faire émerger les enjeux qui touchent à la diversité.

Rayonnement et partenariats

- Collaboration avec des organisations de cultures différentes ;
- Promotion des compétences interculturelles et d'inclusion auprès des partenaires.

Communications

- Identification des barrières de communication et mise en place de solutions ;
- Utilisation de traduction et de services d'interprétation ;
- Utilisation d'exemples de diversité dans les publications ;
- Inclusion dans les publications de travaux réalisés par des personnes de différentes cultures.

Activités et services

- Identification des obstacles à l'accès aux activités et services et mise en place de solutions ;
- Mise en place de stratégies de liens personnalisés et de développement du sentiment d'appartenance (« outreach ») pour faciliter la participation de divers groupes ;
- Prise en compte des particularités culturelles dans les offres de service ;
- Activités et services qui sont culturellement adaptés et accessibles.



5.2. PROMOUVOIR UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DU RÔLE DU REGROUPEMENT

- Organiser une formation annuelle d'« INTRODUCTION au RIOCM » pour les nouveaux et nouvelles délégué-e-s d'organismes;
- Vulgariser et diffuser de l'information sur la pertinence du RIOCM :
 - Qu'est-ce que les groupes peuvent retirer en participant au RIOCM?
 - Quel est l'impact de leur implication sur le regroupement?
 - Pourquoi la lutte intersectorielle est-elle importante?
- Monter des fiches éducatives sur divers thèmes tels que les lois 25, 83 et 33; l'évolution du financement des organismes à Montréal; la politique de soutien et de reconnaissance des organismes communautaires (PRSAC), etc.

Dans ce sens, lorsque Campanile (2007) aborde la concertation communautaire, il insiste sur l'importance :

- a) d'une démonstration claire du fait que tous les organismes peuvent bénéficier des résultats de l'action,
- b) d'une bonne compréhension des actions entreprises et
- c) du sentiment que tous les acteurs peuvent être valorisés.

5.3. SE RAPPROCHER ACTIVEMENT DES GROUPES

- Investir des ressources pour le développement et le maintien de liens avec des groupes et des lieux de concertation interculturels ;
- Effectuer une campagne de recrutement ciblée ;
- Développer du matériel promotionnel adapté avec un message vulgarisé et inclusif.

5.4. OFFRIR QUELQUES POSSIBILITÉS DE PARTICIPATION BILINGUE

- Organiser quelques rencontres qui facilitent la participation des groupes anglophone et diffuser de la publicité en conséquence ;
- Lors de ces activités, offrir la possibilité de traductions chuchotées et encourager les personnes à s'exprimer dans la langue dans laquelle elles sont le plus à l'aise ;
- Faire appel à de l'aide de bénévoles (traduction, implication et appui dans les activités) ;
- Offrir quelques résumés ou petites nouvelles en anglais.



5.5. INSTAURER UN « COMITÉ DIVERSITÉ » POUR METTRE DE L'AVANT LES ENJEUX DE LA DIVERSITÉ

L'idée de mettre sur pied un « comité diversité » est très présente dans la littérature théorique et a été chaudement recommandée que par les groupes membres. Comme un comité peut être instauré pour répondre à divers objectifs, il est important que les membres du conseil d'administration et la permanence soient d'accords sur le sens de cette action. Il faudrait être clairs sur l'objectif d'un tel comité : Par exemple, de créer un espace pour mettre de l'avant les différents enjeux qui touchent la diversité et les communautés culturelles en termes de santé et des services sociaux ou encore de veiller au processus de développement des compétences interculturelles (n'oubliez pas de tenir en compte les besoins des groupes membres exprimés lors de l'enquête dans le choix de privilégier l'une de ces deux approches!).

Voici un exemple intéressant d'un programme interculturel mis en place par un « comité diversité » au sein de l'Association canadienne de santé mentale à Montréal qui pourrait servir d'inspiration (bien que les ressources financières et humaines de l'organisme doivent être prises en compte) :

Programme des relations interculturelles de l'Association canadienne de santé mentale-Montréal :

Le programme bénéficie de la collaboration d'un comité constitué de bénévoles dont la composition reflète la pluriethnicité de Montréal et représente les divers secteurs de la santé mentale, des services sociaux et de l'éducation. Ce comité organise, tout au long de l'année, des activités de sensibilisation et d'information touchant divers aspects de la réalité multiculturelle montréalaise.

Chaque année, le comité élabore une programmation de conférences-forums qui traitent des défis et des enjeux liés à l'intervention auprès des communautés ethnoculturelles. En plus d'offrir aux intervenant-e-s l'opportunité d'enrichir leurs connaissances à l'égard des réalités multiethniques de Montréal, ces rencontres leur permettent d'échanger sur leurs pratiques avec d'autres professionnel-le-s œuvrant dans divers champs d'intervention.



Conclusion

Afin de favoriser l'inclusion, il importe de réfléchir aux conditions qui permettent l'émergence de rapports égalitaires et de comprendre quels mécanismes reproduisent des inégalités (Poirier, 2005). Des normes peu sensibles aux particularismes peuvent avoir un effet d'exclusion sur les membres de certains groupes et ainsi compromettre leurs chances d'intégration à l'ensemble de la société. La commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2007) considère que la reconnaissance des différences et les adaptations consenties aux groupes minoritaires facilitent le plus souvent, à moyen et à long terme, leur intégration harmonieuse, même si, à court terme, ces politiques peuvent avoir pour effet de souligner certains traits et comportements particuliers de ces groupes.

Une démarche vers l'inclusion doit reposer sur la conviction que la diversité profite à l'ensemble de la société et est nécessaire pour lui transmettre des valeurs d'équité et de justice sociale. Un travail politique de même que des délibérations dans l'espace public restent essentiels pour l'émergence d'un « vivre ensemble » harmonieux (Guay, 2007). En investissant dans une telle démarche, le RIOCM fait preuve d'un leadership et d'une ouverture qui contribuera à faire avancer cette délibération et négociation dans la société québécoise d'aujourd'hui.



Liste de Références

ACCÉSSS. 2007. *Compte-rendu de la rencontre des membres d'ACCÉSSS (Montréal, 22 mars 2007)*, Montréal, ACCÉSSS, 8 p.

ALTAMIRANO, Christian. 2007. « Quelques difficiles défis : Débat sur l'intégration et l'accommodation ». *Le Jumelé : la croisée des cultures*. Automne 2007.

Conseil québécois des gais et lesbiennes. 2007. « S'engager pour l'égalité sociale des membres de la communauté LGBT : Mémoire présenté dans le cadre de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles ». En ligne. 15 p. <<http://www.accommodements.qc.ca/documentation/a-n-montreal.html>>. Consulté le 10 avril 2008.

BUCHANAN, Anne, Conseil Canadien pour la coopération internationale. 2001. « Vers une culture d'organisation pluraliste : objectif diversité ». En ligne. 9 p. <http://www.ccic.ca/f/docs/002_dev_inclusion_applying_diversity_lens.pdf>. Consulté le 25 mars, 2008.

CAMPANILE, Delfino. 2007. « L'organisation communautaire au sein des communautés culturelles ». In *L'organisation communautaire. Fondements, approches et champs de pratique*, sous la dir. Denis Bourque et al., p. 265-278. Québec : Presses de l'Université du Québec.

CHOUAKRI, Yasmina. 2001. *Les femmes et la diversité ethnoculturelle à Montréal, ou, Comment la table des groupes de femmes de Montréal peut-elle faire une place aux femmes et aux groupes de femmes de diverses origines et intégrer leurs préoccupations? : une recherche-action*. Montréal : Table des groupes de femmes de Montréal, 100 p.

CDPDJ, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. 2007. *Soyons raisonnables : les accommodements en matière de religion. Guide d'atelier*. Québec : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 47 p.

DAOUZLI, Slim. 2007. « Entre le voile et le foulard : Soyons raisonnables avec les accommodements! » *Le Jumelé : la croisée des cultures*. Automne 2007.

D'ÉTCHEVERRY, Jean-Luc. 2007. « Les deuils à faire de part et d'autre : La somme des bonnes volontés ». *Le Jumelé : la croisée des cultures*. Printemps, 2007

FFQ, Fédération des femmes du Québec. 2007. « Mémoire présenté par la fédération des femmes du Québec à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles ». En ligne. 22p. <<http://www.accommodements.qc.ca/documentation/a-n-montreal.html>>. Consulté le 10 avril, 2008.



HIV/AIDS Bureau, Resources and Service Administration, US Department of Health and Human Services. 2002. « Care Action: [Mitigating Health Disparities Through Cultural Competence](http://hab.hrsa.gov/publications/august2002.html) ». En ligne. <<http://hab.hrsa.gov/publications/august2002.html>>. Consulté le 1er avril, 2008

HELLY, Denise. 2002. « Minorités ethniques et nationales : les débats sur le pluralisme culturel ». *L'Année sociologique*, no 52 (1), p. 147-181.

INM. 2007. « La participation citoyenne des Québécois issus des minorités : l'ultime condition d'une intégration réussie : Les conditions de succès et l'expérience de l'Institution du Nouveau Monde. Mémoire présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles ». En ligne. 19 p. <<http://www.accommodements.qc.ca/documentation/a-n-montreal.html>>. Consulté le 10 avril, 2008.

GUAY, Lorraine. 2007. « Vivre ensemble égaux/égales et différentEs : un défi d'abord politique ». *Le Jumelé : la croisée des cultures*. Automne 2007.

LEGENDRE, Renald. 1995. *Entre l'angoisse et le rêve*. Montréal : Guérin, éditeur ltée, 355 p.

PARDO, Fabiola, Kalpana Das et Fernand GAUTHIER. 2000. *Développement de modalités interculturelles de concertation en milieu communautaire : Rapport des groupes de discussion de type «focus-group»*. Montréal: Institut Interculturel de Montréal, 46 p.

POIRIER, Cécile, Institut national de la recherche scientifique, Urbanisation, Culture et Société. 2005. « La gestion municipale de la diversité ou l'émergence d'un champ de recherche : Genèse et perspectives ». En ligne. 78 p. <<http://www.ucs.inrs.ca/default.asp?p=pl>>. Consulté le 15 mai, 2007.

QUÉBEC, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, La Direction de la recherche et de l'analyse prospective du ministère de l'immigration et des Communautés culturelles. 2007. *Planification de l'immigration au Québec pour le période de 2008-2010*. Québec : MICC du Québec, 78 p.

QUÉBEC, Direction de la santé publique de Montréal, Équipe Culture et migration. 2005. *L'intervention de première ligne à Montréal auprès des personnes immigrantes : Estimé des ressources nécessaires pour une intervention adéquate*, préparé par Alex Battaglini. Montréal (Québec) : Direction de la santé publique de Montréal, 10 p.

ROCHON, Monique et Pierre Bosset, CDPDJ, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. 1995. «Le pluralisme religieux au Québec un défi d'éthique sociale. Document soumis à la réflexion publique». En ligne. 30 p. <<http://142.213.87.17/fr/publications/docs/hidjab.pdf>>. Consulté le 18 mai, 2007.

TCRI, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes 2007a. «Pour des accommodements réciproques : Mémoire présenté à La



Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles », Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes En ligne. 23p. <<http://www.accommodements.qc.ca/documentation/a-n-montreal.html>>. Consulté le 10 avril, 2008.

TCRI 2007b. *Pour des accommodements réciproques*. Communiqué de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, le 12 décembre 2007.

Van Ngo, Hieu, Cultural Diversity Institute. 2000. « Cultural Competency : A Self-Assessment Guide for Human Service Organizations ». En ligne. 90 p. <http://www.calgary.ca/docgallery/bu/cns/fcss/cultural_competency_self_assesment_guide.pdf> Consulté le 24 février, 2008.

Vancouver Ethnocultural Advisory Committee of the Ministry for Children and Families. S.d. « Cultural Competency Assessment Tool ». En ligne. 23p. <http://www.mcf.gov.bc.ca/publications/cultural_competency/assessment_tool/cultural_assesment_tool.pdf>. Consulté le 1^{er} avril, 2008.



RIOCM

REGROUPEMENT INTERSECTORIEL DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DE MONTRÉAL

ANNEXE A

ÉNONCÉ DE MISSION ET DE VALEURS DU RIOCM

Énoncé de mission

Le Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM) a pour mission de défendre et de promouvoir les intérêts communs de ses membres prioritairement au plan régional dans le champ de la santé et des services sociaux et de leurs déterminants.

Énoncé de principes et de valeurs fondamentales

- ✓ Défense du respect de l'action communautaire autonome ;
- ✓ Défense et promotion de la capacité des groupes à demeurer des lieux d'exercice de la citoyenneté pour leurs membres (le RIOCM outille et soutient les organismes et regroupements qui outillent et soutiennent les gens et défendent les intérêts des populations. Le RIOCM ne défend pas directement les intérêts des populations, mais il n'agit pas non plus de façon corporative en défendant les intérêts de ses membres de façon restrictive) ;
- ✓ Partage d'informations et d'analyses vulgarisées, d'espaces d'échange, de concertation, de sensibilisation, de mobilisation et de débats ;
- ✓ Appropriation des enjeux par les membres dans une perspective d'éducation populaire et de mobilisation ;
- ✓ Respect des processus démocratiques ;
- ✓ Responsabilités des composantes du RIOCM (équipe de travail, conseil d'administration, comités...) envers l'ensemble des membres en termes de partage d'informations, de transparence et de participation à la vie associative ;
- ✓ Responsabilités des membres envers les composantes du RIOCM (équipe de travail, conseil d'administration, comités...) en termes de partage d'informations, de cohérence et de participation à la vie associative ;
- ✓ Ouverture à l'expression d'enjeux ou de préoccupations minoritaires auxquels la majorité peut être appelée à se solidariser (définition commune et inclusive des « intérêts communs ») ;
- ✓ Prise en compte et respect de la réalité de l'ensemble des organismes œuvrant en santé et services sociaux et de leurs regroupements lors de représentations ;
- ✓ Concertation intersectorielle entre les regroupements sectoriels ;
- ✓ Prise en compte et inclusion des réalités différentes que vivent les femmes dans les actions, orientations et structures du RIOCM. Une formation sur l'analyse différenciées selon les sexes sera offerte annuellement aux membres du conseil d'administration et aux membres de l'équipe de travail du RIOCM ;
- ✓ Défense du maintien d'un système de santé et de services sociaux respectant les principes de gestion publique, d'universalité, d'accessibilité, d'intégralité, de transférabilité et de gratuité.



ANNEXE B

GRILLE D'ENTREVUE

Thème 1 : Profil et pratiques de l'organisme

- a) Quels sont les objectifs visés par votre groupe ? Depuis combien de temps est-ce que votre groupe existe ? Qui sont les gens qui viennent chez vous ?
- b) Quels sont les obstacles que vit votre organisme et quelles sont leurs causes selon vous ?
- c) Quelles sont vos sources de financement ?
- d) Comment intégrez-vous les personnes de diverses origines ou marginalisées à vos activités ?

Thème 2 : Relations avec les divers regroupements

- a) De quel(s) regroupement(s) faites-vous parti ? Qu'est-ce que cela vous apporte d'être membre ?
- b) De quelle façon vous impliquez-vous au sein de ce(s) regroupement(s) ?
- c) Qu'est-ce que vous connaissez du RIOCM ?

Thème 3 : Pistes à suivre :

- a) Quels sont les facteurs qui encouragent ou découragent votre participation au RIOCM ?
- b) Quelles sont les pratiques d'inclusion que le RIOCM pourrait adopter afin de faciliter la participation des groupes marginalisés aux structures actuelles du RIOCM (AG, CA, comités) ?
- c) Selon vous, comment la diversité montréalaise pourrait mieux se refléter dans les orientations du RIOCM ?



ANNEXE C

Affiliation des organismes interviewés à d'autres regroupements

Liste complémentaire aux données présentées sous la rubrique : « Affiliation avec d'autres regroupements » (p. 20)

- 2 organismes sont membres de la Fédération des femmes du Québec (FFQ) ;
- 2 organismes sont membres du Center for Community Organizations (COCO) ;
- 2 organismes sont membres du Conseil national des citoyens et citoyennes d'origine haïtienne (CONACOH) ;
- 1 organisme est membre du Regroupement des Organismes en Francisation du Québec (ROFQ) ;
- 1 organisme est membre de l'Alliance québécoise des regroupements pour l'intégration de personnes handicapées (AQRIPH) ;
- 1 organisme est membre du National Coalition of Anti-Violence Programs (NCAVP) ;
- 1 organisme est membre de la Fédération des locataires d'habitations à loyer modique du Québec (FLHLMQ) ;
- 1 organisme est membre de la confédération des organismes familiaux du Québec (COFAQ) ;
- 1 organisme est membre de la Table des Fédérations et organismes nationaux en éducation populaire autonome ;
- 1 organisme est membre l'Association québécoise d'intégration sociale ;
- 1 organisme est membre du Regroupement québécois de parrainage civique (RQPC) ;
- 1 organisme est membre de la Coalition des organisations communautaires autonomes de formation ;
- 1 organisme est membre du Collectif pour un Québec sans pauvreté (CQSP) ;
- 1 organisme est membre du Regroupement des organismes communautaires autonomes jeunesse du Québec (ROCAJQ) ;
- 1 organisme est membre du Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec (RECLALQ) ;
- 1 organisme est membre du Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU) ;
- 1 organisme est membre de Concertation québécoise gaie lesbienne solidarité.
- 1 organisme est membre du Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal (RAANM) ;
- 1 organisme est membre de l'Association régionale pour le loisir des personnes handicapées de l'île de Montréal (Alter-Go) ;
- 1 organisme est membre du Réseau des lesbiennes ;
- 1 organisme est membre de SOS violence conjugale ;
- 1 organisme est membre de Plaidoyer et victimes.



Annexe D

Atelier d'échange sur les concepts

«Il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses, l'objectif est d'échanger sans égards aux « tabous », même si ce qu'on dit peut paraître inacceptable.»

1. Culture :

- Ensemble des produits de l'interaction avec son environnement ;
- Schéma d'interprétation : ce qui aide à comprendre les significations sociales des gestes et comportements ;
- La façon dont la société s'organise et se comporte et qui diffère d'une autre société ;
- Nos valeurs, nos attentes, notre comportement, notre façon de répondre à des situations ;
- Règles et attentes qui sont SUPPOSÉMENT partagées par un groupe ;
- Il y a des symboles de la culture : danse, nourriture, musique etc.

Questions pour lancer la discussion :

- a) En quoi est-ce que la culture est comme un ICEBERG ?
(On voit seulement certains aspects de la culture sur la surface alors que ce qui constitue le cœur de la culture se trouve en dessous de la surface).
- b) Quels sont les aspects de la culture qui sont invisibles ?
(Les idées, croyances et suppositions ; l'éthique de travail, la conception de la beauté, les « étiquettes » sociales, la modestie, etc.)

2. Assimilation :

- Forme extrême d'acculturation où les gens abandonnent totalement leur(s) culture(s) d'origine ;
- Lorsque les individus vivent une pression d'adopter les valeurs dominantes;
- Peut être volontaire ou involontaire;

Questions pour lancer la discussion :

- a) Quelle est la différence entre adapter et assimiler?
- b) Est-ce que vous voyez des problèmes avec l'assimilation ?

3. Identité :

- Quelque chose qui devient explicite dans un contexte de similarité ou comparaison avec les caractéristiques de l'autre;
- N'est pas statique mais plutôt un processus en évolution ;
- Composé à partir des sentiments, des relations sociales et des connaissances de la personne ;
- En lien avec la culture et son histoire ; en lien avec l'environnement et les autres.

Question pour lancer la discussion :

- a) Pourquoi est-il important de se sentir solide dans son identité afin de bien communiquer avec d'autres qui sont différents?



4. Exclusion versus Inclusion :

- Exclusion : Processus qui pousse les gens (et/ou leurs valeurs) à la marge du système ;
- Inclusion : Reconnaissance des obstacles vécus par les autres et mise en place de stratégies pour faciliter leur participation.

Questions pour lancer la discussion :

- a) *Qu'est-ce qui pourrait faire en sorte que quelqu'un-e se sente exclu-e?*
- b) *Quel est l'intérêt d'être inclusif?*
- c) *Envers quelles caractéristiques des individus devrions-nous être inclusifs?*
- d) *Comment peut-on être inclusif?*

5. Ethnocentrisme :

- Renier ce qui n'est pas conforme à ses propres normes culturelles ;
- Lorsqu'une personne considère que sa façon de faire et de voir le monde (ses connaissances et ses expériences) est supérieure et s'attend à ce que les autres agissent en fonction de cette vision ;
- L'utilisation de standards culturels pour interpréter et juger les autres.

Questions pour lancer la discussion :

- a) *Quels sont les dangers de l'ethnocentrisme ?*
- b) *Considérez-vous qu'il y a des problèmes d'ethnocentrisme au Québec aujourd'hui?*

6. Égalité :

- Avoir le même accès aux ressources économiques et politiques ;
- Avoir le même accès aux opportunités.

Questions pour lancer la discussion :

- a) *Quels sont les facteurs qui influencent l'accès aux opportunités et aux ressources?*
- b) *Lorsqu'il ya un groupe dominant, comment agit-il avec les groupes minoritaires?*

7. Le « vivre ensemble »

- Respecter et accepter certaines différences ;
- Développer des relations positives ;
- Reconnaître et travailler sur les problèmes ;
- Reconnaître et valoriser l'apport de l'autre.

Questions pour lancer la discussion :

- a) *Considérez-vous qu'il y a un « vivre ensemble » harmonieux entre les différentes communautés culturelles à Montréal?*
- b) *Quels sont les facteurs qui peuvent contribuer à un « vivre ensemble » harmonieux dans une société avec une si vaste diversité culturelle?*

8. Intégration:

- L'ensemble de liens sociaux qui font qu'un individu est inscrit dans telle société et en partage les codes de conduite ;
- Nécessite des ressources qui permettent la pleine participation de l'ensemble des citoyens et citoyennes.



Question pour lancer la discussion :

a) Quelles sont les ressources nécessaires pour aider quelqu'un à intégrer une nouvelle culture?

9. Oppression :

- Rapport de domination d'un groupe social par des normes sociétales, l'autorité ou la force ;
- Exemples d'oppression : racisme, oppression des femmes, homophobie, antisémitisme, islamophobie, impérialisme, préjugés des individus (une des solutions : l'éducation pour contrer les préjugés).

Questions pour lancer la discussion :

- a) Il existe différentes formes d'oppression : idéologique, culturelle, économique et politique. Pouvez-vous donner des exemples pour chacun?
- b) Est-ce que vous pensez qu'il existe de l'oppression au Québec?

10. Interculturalisme versus Multiculturalisme :

L'interculturalisme :

- Arrimage de la culture des nouveaux et nouvelles arrivant-e-s à celle de la société d'accueil ;
- Une politique gouvernementale qui veut que l'organisation sociale se fasse autour d'un pôle dominant et qui est basée sur trois valeurs fondamentales :
 - La reconnaissance du français comme langue commune de la vie publique ;
 - L'idéal démocratique centré sur l'égalité des chances et la justice sociale ;
 - L'ouverture à la pluralité ethnoculturelle dans la mesure où il y a le respect des valeurs démocratiques fondamentales et participation à la vie en collectivité;
- Rapport dynamique d'inter-influences entre les entités culturelles différentes ;
- Facilité d'adaptation à la société d'accueil et encouragement du rapprochement interculturel.

Multiculturalisme :

- Modèle d'échange où chaque groupe culturel conserve et continue à pratiquer les valeurs de sa culture d'origine ;
- Pas d'incitatif ou d'objectif d'intégration à la culture du groupe majoritaire ;
- Une politique gouvernementale qui encourage une organisation sociale où les différentes cultures minoritaires constituent une richesse pour l'ensemble des citoyens, et non un frein à l'unité nationale.
- Une théorie où les expressions culturelles minoritaires sont encouragées, et qui considère que les enfants d'immigré-e-s se sentiront davantage chez eux si l'environnement dans lequel ils évoluent est propice à l'expression des différences culturelles. On y encourage les groupes minoritaires à transmettre leurs langues et cultures ancestrales.

Question pour lancer la discussion :

a) Quels sont les avantages et désavantage de chacun des modèles?



Annexe E

LES MYTHES ET RÉALITÉS SUR LES ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES

1. Mythe : « Les établissements publics consentent des accommodements aux personnes immigrantes pour des raisons religieuses, au détriment des droits collectifs ».

Réalité : Les responsabilités du réseau public envers la personnalisation des soins et services, ainsi qu'envers la prévention et la promotion de la santé induit que leur personnel va là où ils pensent que des obstacles d'accès aux soins de première ligne peuvent exister. Les interventions ont pour point d'appui les unités de vie naturelle des personnes : la famille, les cercles d'amis, le quartier, les réseaux d'entraide et de solidarité, les groupes d'appartenance. Ce n'est pas à la suite d'une demande d'accommodement raisonnable qu'ils ont constitué des groupes prénataux dans la communauté. C'est pour rejoindre ces femmes enceintes, issues de l'immigration récente et aux prises avec des problématiques sociales et de santé souvent complexes, qui ne venaient pas dans nos locaux. La définition des programmes du réseau public émerge de l'interaction du personnel en contact avec les usagers et usagères et elle se définit en fonction des particularités locales. Concevoir et mettre en œuvre dans la communauté un cours destiné aux femmes ne signifie pas qu'on exclut les hommes pour des raisons religieuses.

2. Mythe : « La liberté religieuse jouit d'une prépondérance de principe sur les autres droits et libertés, notamment sur l'égalité entre les femmes et les hommes »

Réalité : Les tribunaux considèrent que les droits et libertés ont une égale valeur et qu'il n'y a pas de hiérarchie entre eux. Les juges cherchent plutôt à établir un équilibre entre ces droits et libertés en fonction des faits et du contexte propres à chaque affaire. À titre d'exemple, le droit des femmes à la liberté et à la sécurité peut justifier le recours à l'avortement même si cette pratique constitue, selon certains, une atteinte au droit à la vie. De même, les tribunaux pourront permettre à des médecins de pratiquer une transfusion sanguine pour sauver la vie d'une personne même si celle-ci s'y oppose pour des raisons religieuses. Au Québec, il n'existe à ce jour aucune décision judiciaire où la liberté de religion prime le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, explique Christian Brunelle, vice-doyen aux programmes de premier cycle de la faculté de droit de l'Université Laval.



3. Mythe : «Les personnes immigrantes utilisent énormément de services de santé et elles coûtent cher à l'État».

Réalité : Les recherches dans le domaine de l'immigration et de la santé démontrent qu'en général, les immigrants sous-utilisent les services de santé et les services sociaux.² Les multiples obstacles d'ordre juridique, social ou économique, reliés aux statuts précaires d'immigration (réfugié, demandeur d'asile, etc.) compliquent l'accès aux services de santé, aux ressources d'aide et au marché du travail. L'exploration des besoins de santé des immigrants et de leur niveau d'utilisation des services a ainsi permis l'identification de facteurs qui génèrent une inégalité d'accès aux services. Ces facteurs sont notamment le genre, l'ethnicité, le statut et les conditions économiques.

4. Mythe : « les accommodements raisonnables sont un problème lié à l'immigration ».

Réalité : Bien que les médias reflètent ce débat comme étant un enjeu d'immigration, ce n'est pas nécessairement le cas. La Commission des droits de la personne, entre 2000 et 2006, a examiné 32 demandes d'accommodement religieux. Dix provenaient de protestants, neuf de musulmans, sept de juifs, cinq de témoins de Jéhovah et une d'un catholique. «De ces données, on ne peut pas tirer la conclusion que les demandes d'accommodement raisonnable sont nécessairement liées à l'immigration ni même à un groupe religieux en particulier», souligne Pierre Bosset, professeur au département des sciences juridiques de l'UQAM.

5. Mythe : « Les tribunaux interprètent l'obligation d'accommodement en faisant fi des droits de la majorité ».

Réalité : Les tribunaux ont affirmé très clairement que l'obligation d'accommodement n'est ni absolue, ni illimitée. Une demande d'accommodement peut être rejetée si elle entraîne une « contrainte excessive » ou un « fardeau déraisonnable » pour la personne ou l'institution qui la reçoit. Dans la détermination de ce qui constitue une « contrainte excessive », l'atteinte aux droits d'autrui est d'ailleurs un facteur important aux yeux des tribunaux, explique Christian Brunelle, vice-doyen aux programmes de premier cycle de la faculté de droit de l'Université Laval.

² Battaglini, A., Tousignant, P., Poirier, L.-R., Désy, M., & Camirand, H. (2005). Adéquation des services sociaux et de santé de première ligne aux besoins des populations immigrantes : Impact de la pluriethnicité sur l'organisation et la prestation des services. In R. Pineault & et coll. (Eds.), *Collectif de recherche sur l'organisation des services de santé de première ligne au Québec*. Montréal: Direction de santé publique de Montréal.



6. Mythe : « Les immigrants ne parlent pas français ».

Réalité : La connaissance du français et le bilinguisme (anglais-français) ont beaucoup augmenté chez les immigré-e-s au cours des dernières années. Entre 1980 et 1984, 38% des nouveaux et nouvelles arrivant-e-s connaissaient le français ou étaient bilingues. Cette proportion a atteint 50% pour la période de 2000 à 2004. Au cours des années 2001-2003 et 2004-2006, la proportion moyenne de nouveaux ou nouvelles venu-e-s qui connaissaient le français est passée de 49% à 57%. Dans la population allophone (autre que francophone, anglophone ou autochtone) établie au Québec, la proportion des personnes en mesure de converser en français était de 47% en 1971 comparativement à 74% en 2001.

7. Le nombre grandissant de femmes voilées à Montréal démontre que la communauté musulmane se radicalise.

Réalité : Les experts attribuent le nombre croissant de femmes qui portent le hijab au Québec non pas à un vent de conservatisme dans la communauté musulmane, mais davantage au fait que le nombre de musulmans a quadruplé au Québec depuis 15 ans. Il n'existe pas de statistiques exactes, mais les universitaires qui s'intéressent aux musulmanes québécoises notent qu'entre 5% et 15% d'entre elles portent le hijab.

Les informations sont tirés de :

- Touzin, Caroline et Laura-Julie Perreault. 2007. « Bouchard-Taylor : mythes et réalités » In *La Presse*, 26 novembre, 2007.
- CSSS de la Montagne. 2007. *L'adaptation reliée à la gestion de la diversité dans le secteur de la santé et des services sociaux de la région de Montréal : Mémoire présenté par le CSSS de la Montagne à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles*. Centre de santé et de service sociaux de la Montagne, octobre, 2007, 13 p.



Annexe F

Article pour le Bulletin du RIOCM

Réflexion

Au-delà du débat des valeurs : des pratiques pour un vivre ensemble harmonieux

Le débat actuel sur le « vivre ensemble » qui émerge de la transformation du paysage socioculturel du Québec suscite une multitude de réflexions sur les valeurs divergentes, les valeurs québécoises, et même sur la hiérarchisation des valeurs. Ces réflexions devront cependant s'ancrer dans une analyse critique du monde contemporain, dans toute sa complexité. La mondialisation telle qu'on la connaît se base sur des politiques économiques prônant la libre circulation des biens de consommation et, simultanément, sur des politiques sécuritaires qui entravent la libre circulation des personnes (lutte au terrorisme, méfiance envers l'*Autre*, renforcement des frontières).

Pourtant, dans ce « monde globalisé », les humains se déplacent de plus en plus, pour de multiples raisons : guerres, crises humanitaires et environnementales, recrutement d'immigrants par des pays occidentaux pour des besoins démographiques et de main-d'œuvre spécifiques, etc. Enfin, les écarts grandissants entre les générations ainsi qu'entre riches et pauvres, en contribuant à la fragmentation de nos sociétés, compliquent plus encore la situation.

Toutes ces nouvelles réalités mettent à mal l'idée que la culture est monolithique et statique. Il est vrai que certains principes de bases devraient être partagés par la majorité, mais la culture ne pourra pas pour autant demeurer uniquement sous l'égide de celle-ci³. La globalisation amène les sociétés, jadis plus homogènes, à se transformer, ce qui requiert certaines adaptations. La présence d'un *Autre*, inconnu et différent, sur son territoire (ou être soi-même sur le territoire d'un *Autre* inconnu et différent) peut susciter un sentiment d'insécurité, à plus forte raison si les élans de solidarité sont réprimés par des impératifs de réussite sociale et économique, de performance et de compétitivité⁴.

Ainsi, la cohabitation des cultures, le *vivre ensemble* harmonieux, n'est pas aussi simple que de libeller, d'établir et de décréter des valeurs communes. Les valeurs, même si elles sont communes, ne se représentent pas et ne se mettent pas en œuvre nécessairement de la même manière selon les filtres culturels par lequel on perçoit et expérimente le monde.

Prenons la situation de deux femmes découvrant qu'elles sont enceintes, sans l'avoir planifié, et ce, d'hommes qu'elles fréquentent depuis seulement quelques mois. Elles peuvent, au nom de la valeur *famille*, choisir d'agir de manières totalement opposées. L'une pourra décider de se faire avorter, jugeant ne pas avoir les conditions nécessaires pour offrir à son enfant une vie

³ Tavlian, Nayiri (2006). « Le défi des repères collectifs dans une société multiculturelle et néolibérale ». *Vivre ensemble : Bulletin de liaison en pastorale interculturelle*, Centre Justice et foi. Volume 14, N. 48, automne.

⁴ *Idem*.



de famille à la hauteur de ses aspirations, tandis que l'autre choisira de formaliser hâtivement la relation avec le père afin de créer une unité familiale pour élever son enfant. Cette divergence n'implique pas qu'une d'entre elles possède de valeurs familiales plus solides que l'autre. Cela signifie tout simplement (ou tout complexement) qu'elles ont des expériences et des connaissances divergentes du monde, qui influencent la mise en œuvre de leurs valeurs et les amènent à faire des choix différents.

Léon Ouaknine, chercheur en science politique, qui a travaillé pendant plus de 20 ans comme directeur dans le réseau de la santé et des services sociaux, explique que la culture « n'est pas un construit rationnel, mais un ensemble inextricable d'affects, de croyances et de comportements inconscients, imperméables habituellement à la raison parce que la culture est une identité!⁵ » Les valeurs divergentes, et même celles qui sont communes, sont souvent sources de conflits, et Ouaknine affirme à cet égard que le conflit fait partie de l'expérience humaine et qu'il est inévitable.

Ce qui est plus dangereux, c'est le repli sur soi, dans la conviction que sa propre façon de faire est la meilleure. Les conflits permettent de mettre des mots sur des différences bien réelles, légitimées par des expériences de vie et des identités distinctes. Parfois, les conflits permettent l'émergence de nouvelles façons de faire, d'hybridations, et même de fusions. Mais ce n'est pas toujours le cas. Certains éléments ne sont pas négociables. Pour un *vivre ensemble* harmonieux, il serait avantageux, dans certains cas, de reconnaître que certaines différences requièrent des deuils et des compromis de la part de chacun.

Afin d'éviter de propager la crainte de l'*Autre* et pour promouvoir le *vivre ensemble* dans une société pluraliste, il est bénéfique de rechercher activement le dialogue avec les multiples *Autres*. À mesure que l'on se familiarise avec les autres cultures, on cesse de croire qu'une culture est supérieure à une autre, pour reconnaître que toute culture a ses bons et ses mauvais côtés. Si nous avons le souci d'encourager l'inclusion, pourquoi ne pas se poser des questions comme : comment apprendrons-nous à nous respecter mutuellement malgré nos différences de valeurs? Comment mettre en valeur la diversité pour qu'elle nous enrichisse collectivement? De quelles ressources humaines et financières aurons-nous besoin pour mener ces multiples dialogues?

Nous aurons avantage à examiner comment certaines façons de faire et certaines règles peuvent aggraver l'exclusion ou même l'oppression de l'*Autre*. C'est en côtoyant les différences que l'on développe une empathie et une compréhension d'autrui, sans se sentir menacé dans son identité. Ces quelques éléments de réflexion ne sont que des premiers pas vers une société qui mettra véritablement en valeur la diversité et l'apport de l'*Autre*.

Saleema Hutchinson

⁵ Ouaknine, Leon. 2007. « Le dialogue des cultures au Québec : Oui dans le respect de la laïcité des institutions publiques! ». *Le Jumelé : la croisée des cultures*. Automne 2007.



Liste des acronymes fréquents

AC : action communautaire

ACA : action communautaire autonome

ACCESSS : Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux

AGA : Assemblée générale annuelle

Agence : Agence de la santé et des services sociaux de Montréal

CRÉ : Conférence régionale des élu-e-s

CA : Conseil d'administration

Cadre de référence : Cadre de référence régional « Partenariat entre l'Agence de la santé et des services sociaux, les centres de santé et de services sociaux, les autres catégories d'établissements et les organismes communautaires »

COCO : Centre des organismes communautaires / Centre for Community Organizations

COMACO : Coalition pour le maintien dans la communauté

CMTQ : Coalition montréalaise des tables de quartier

CRADI : Comité régional des associations pour la déficience intellectuelle

CSS : Coalition solidarité santé

CSSS : Centre de santé et de services sociaux

CTROC : Coalition des Table régionales d'organismes communautaires

DSP : Direction de la santé publique

FFQ : Fédération des femmes du Québec

FOHM : Fédération des OSBL d'habitation de Montréal

IPLI : Initiative des partenariats de lutte contre l'itinérance (anciennement IPAC)

LSSS : Loi sur les services de santé et les services sociaux

MCCC : Ministère de la Culture, des Communications, et de la Condition féminine

MELS : Ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport

MESS : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale

MFA : Ministère de la Famille et des Aînés

MICC : Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles

MSSS : Ministère de la Santé et des Services Sociaux



Liste des acronymes fréquents (suite)

OCASSS : organisme communautaire autonome en santé et services sociaux

PRSAC : Politique de reconnaissance et de soutien à l'action communautaire ou

Politique gouvernementale sur l'action communautaire : « L'action communautaire : une contribution essentielle à l'exercice de la citoyenneté et au développement social du Québec »

PSOC : Programme de soutien aux organismes communautaires

RACOR : Réseau alternatif et communautaire des organismes en santé mentale

RAFSSS : Réseau d'action des femmes en santé et services sociaux

RAPSIM : Réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal

ROC : Regroupement d'organismes communautaires

ROCFM : Regroupement des organismes communautaires famille de Montréal

ROPMM : Regroupement des organismes du Montréal métropolitain

RLS : Réseaux locaux de services

RQACA : Réseau québécois de l'action communautaire autonome

(ancien CAACA - comité aviseur de l'action communautaire autonome)

SACAIS : Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales

SHQ : Société d'habitation du Québec

SSS : santé et services sociaux

TCRI : Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes

TROC : Table régionale des organismes communautaires

TROVEP : Table régionale des organismes volontaires d'éducation populaire

TRPOCB : Table des regroupements provinciaux d'organismes communautaires et bénévoles